

**MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN
PROFESIONALISME GURU DI MTS SWASTA AL-WASHLIYAH
SIGAMBAL**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh :

ADE RAFIKA AISYAH RITONGA
NPM : 2020060047



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

PENGESAHAN TESIS

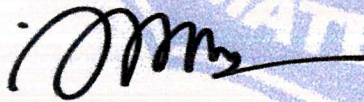
Nama : Ade Rafika Aisyah Ritonga
Nomor Pokok Mahasiswa : 2020060047
Program Studi : Manajemen Pendidikan Tinggi
Konsentrasi : -
Judul Tesis : Manajemen Kepala Sekolah Dalam Pembinaan
Profesionalisme Guru Di MTs Swasta Al-
Washliyah Sigambal

Pengesahan Tesis
Medan, Juni 2023

Komisi Pembimbing

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



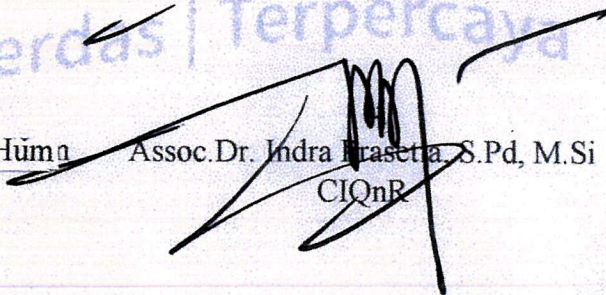
Assoc. Prof. Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd,
CIQnR, CIQaR

Dr. Faisal Rahman Dongoran, M.Si

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi



Prof. Dr. Triono Eddy, S.H, M.Hum

Assoc. Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.Si
CIQnR

PENGESAHAN
MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN
PROFESIONALISME GURU DI MTS SWASTA AL-WASHLIYAH
SIGAMBAL

ADE RAFIKA AISYAH RITONGA
2020060047

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan LULUS dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd)
Pada Hari Kamis, 16 Maret 2023

Komisi Penguji

1. **Dr. Amini, M.Pd**

Ketua

2. **Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si CIQnR**

Sekretaris

3. **Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd**

Anggota

1.

2.

3.

Unggul | Cerdas | Terpercaya

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN JUDUL
MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN
PROFESIONALISME GURU DI MTs SWASTA AL-WASHLIYAH
SIGAMBAL

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, terkecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, Juni 2023

Peneliti,



Ade Rafika Aisyah Ritonga
Ade Rafika Aisyah Ritonga

**MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN
PROFESIONALISME GURU DI MTS SWASTA AL-WASHLIYAH
SIGAMBAL
ADE RAFIKA AISYAH RITONGA
NPM: 2020060047**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fungsi manajemen yang dilakukan kepala sekolah untuk membina kompetensi guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal. Fungsi manajemen tersebut diantaranya adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, lebih khusus lagi metodologi deskriptif kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi data. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana perencanaan kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal. 2) Bagaimana pengorganisasian kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di MTs Al-Washliyah Sigambal 3) Bagaimana pelaksanaan kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di MTs Al-Washliyah Sigambal 4) Bagaimana pengawasan yang dilakukan kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal.

Hasil penelitian ini menunjukkan perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru terutama dibidang kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengasah kempuan guru dibidang tersebut adalah dengan melakukan perencanaan bimbingan administrasi guru, baik RPP, silabus, penilaian peserta didik, melakukan pelatihan dan pendidikan, pembinaan melalui organisasi keguruan yaitu MGMP, pembinaan melalui supervisi kelas, pembinaan melalui rapat serta pembinaan tugas secara individual. Pengorganisasian yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan mengelompokkan tugas sesuai dengan latar belakang di miliki para guru di MTs Al-Washliyah Sigambal. Pelaksanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru adalah dengan merealisasikan perencanaan dan pengorganisasian yang disusun oleh kepala sekolah dan pihak-pihak yang terkait seperti pelatihan, memfasilitasi sarana dan prasarana yang menunjang proses belajar mengajar, melalui organisasi pendidikan, rapat serta supervisi yang sudah direncanakan oleh kepala sekolah Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan melihat kelengkapan guru dalam mengajar, baik itu administrasi, cara mengajar, media yang digunakan dan penguasaan materi didalam kelas serta melakukan evaluasi.

Kata Kunci: *Manajemen Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru*

**PRINCIPAL MANAGEMENT AT PRIVATE MTS ALWASHLIYAH
SIGAMBAL IN FOSTERING TEACHER PROFESSIONALISM**

ADE RAFIKA AISYAH RITONGA

NPM: 2020060047

ABSTRACT

This study aims to determine the management functions carried out by the principal to foster teacher competence at MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal. The management functions include planning, organizing, implementing and supervising. This research uses qualitative research, more specifically descriptive qualitative methodology. The data collection techniques in this study were obtained through observation, interviews, documentation, and data triangulation. The problem formulations in this study are: 1) How is the principal's planning in fostering teacher professionalism at MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal. 2) How is the principal's organization in fostering teacher professionalism at MTs Al-Washliyah Sigambal. 3) How is the implementation of the principal in fostering teacher professionalism at MTs Al-Washliyah Sigambal 4) How is the supervision carried out by the principal in fostering teacher professionalism at MTs Private Al-Washliyah Sigambal.

The results of this study indicate the planning carried out by the principal in fostering teacher professionalism, especially in the field of pedagogical competence and professional competence. The planning carried out by the principal to hone the teacher's skills in this field is by planning teacher administrative guidance, both lesson plans, syllabuses, student assessments, conducting training and education, coaching through teacher organizations, namely MGMP, coaching through classroom supervision, coaching through meetings and individual task coaching. The organization carried out by the principal is by grouping tasks according to the background of the teachers at MTs Al-Washliyah Sigambal. The implementation carried out by the principal in fostering teacher professionalism is by realizing the planning and organization prepared by the principal and related parties such as training, facilitating facilities and infrastructure that support the teaching and learning process, through educational organizations, meetings and supervision that has been planned by the principal Supervision carried out by the principal. Supervision carried out by the principal is by looking at the completeness of the teacher in teaching, whether it is administration, teaching methods, media used and mastery of material in the classroom and conducting evaluations.

Keywords: *Principal Management, Teacher Professionalism*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT berkat segala limpahan rahmat serta karunia yang sudah diberikan pada hambanya, tuhan semesta alam, Maha Adil dan Maha Bijaksana. Syalawat serta salam juga penulis hadiahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, nabi akhir zaman yang membawa misi kedamaian yang menyebar sya'riat Islam pada seluruh umat manusia didunia. Begitu juga salam sejahtera semoga selalu tercurah untuk keluarganya, para sahabat dan umatnya yang mengikuti ajaran serta petunjuknya hingga tiba hari kiamat. Alhamdulillah atas hidayah dan inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN PROFESIONALISME GURU DI MTS SWASTA AL-WASHLIYAH SIGAMBAL”**.

Tujuan dari penulisan tesis ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai derajat Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Studi Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Didalam proses penulisan tesis ini, penulis banyak menerima bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak sehingga penulisan proposal tesis ini bisa terselesaikan tepat waktu. oleh karena itu, ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya serta penghargaan setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak Prof. Dr. Triono Eddy, SH, M Hum selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.S, CIQnR. Selaku Ketua Program Studi Megister Manajemen Pendidikan Tinggi Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan ilmu, dukungan, arahan, pemikiran, dan bimbingan kepada penulis dalam penulisan tesis ini.
5. Bapak Dr. Faisal Rahman Dongoran, M.Si selaku Pembimbing II yang telah memberikan dukungan, ide-ide, masukan yang luar biasa yang beliau berikan serta saran dan bimbingan kepada penulis dalam penulisan tesis ini
6. Seluruh Staf Pengajar dan Staf Administrasi di Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Orang tua tercinta yaitu Bapak H. Ahmad Ritonga dan Ibu Hj. Juliana Nasution, kepada Ibu saya Idawati Nasution dan Om saya Surage Khumar dan juga saudara-saudara saya, Desi Ahrina Ritonga, S.T, Dian Fauziah Ritonga, S.P, Faridayani Ritonga, A.Md. Keb , Muhammad Sholeh, Briptu. Bobby Akbar Ritonga, dan Ray Riezki Ananda. yang sepenuh hati memberikan motivasi kepada penulis selama kuliah hingga selesainya penulisan tesis ini, dan seluruh keluarga besar yang juga selalu memberikan doanya kepada penulis.

8. Teman-teman satu angkatan di Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, yang memberi semangat serta bantuan dan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.
9. Ibu kepala Madrasah, yaitu Ibu Zulairiah Ritonga, S.Pd yang sudah mendukung saya melanjutkan pendidikan dan melakukan penelitian di tempat beliau bertugas.
10. Rekan-rekan kerja yang berada di MTs Al-washliyah Sigambal, Ibu Erlinawati, Ibu Yuhelmi, Ibu Diana Hotnauli, Ibu Meliana, Ibu Syarifah, Bapak Aidil Perdamean Tambak, Bapak Suhardi, serta rekan semua yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang sudah mau membantu dalam penyelesaian tesis ini.

Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua, serta penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun. Akhir kata, penulis mengucapkan banyak terima kasih dan semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberkati dan menyertai kita semua.

Medan, 30 Mei 2022

Penulis

Ade Rafika Aisyah Ritonga

NPM. 2020060047

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Fokus Penelitian.....	11
1.3 Rumusan Masalah.....	11
1.4 Tujuan Penelitian	12
1.5 Manfaat Penelitian	12
1.5.1 Manfaat Secara Teoritis	12
1.5.2 Manfaat Secara Praktis	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
2.1 Konsep Manajemen Kepala Sekolah.....	14
2.1.1 Pengertian Manajemen	14
2.1.2 Fungsi Manajemen.....	16
2.1.3 Pentingnya Pengetahuan Manajemen bagi Kepala Sekolah	23
2.2 Kepala Sekolah.....	26
2.2.1. Pengertian Kepala Sekolah	26
2.2.2 Tanggung Jawab Kepala Madrasah	27
2.2.3 Kompetensi Kepala Sekolah.....	33
2.3 Profesionalisme Guru.....	37
2.3.1 Pengertian Profesionalisme.....	37
2.3.2 Kriteria Guru Profesional.....	41
2.3.3 Syarat-Syarat Guru Profesional	42
2.4 Pembinaan Profesionalisme Guru	43
2.4.1 Pengertian Pembinaan Profesionalisme Guru.....	43
2.4.2 Tujuan pembinaan profesionalisme guru.....	44

2.4.3 Fungsi Pembinaan Profesionalisme Guru.....	45
2.4.4 Prinsip Pembinaan Profesionalisme.....	45
2.4.5 Metode Pembinaan Profesionalisme Guru	46
2.5 Kerangka Pemikiran	48
2.6 Penelitian Terdahulu.....	52
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	54
3.1 Pendekatan dan Metode Penelitian.....	54
3.2 Waktu Dan Tempat Penelitian	54
3.3 Jenis Data dan Sumber Data.....	54
3.3.1. Jenis Data.....	54
3.3.2 Sumber Data	55
3.4 Teknik Pengumpulan Data	56
3.5 Validasi Data (Keabsahan Data).....	57
3.6 Teknik Analisis Data	58
3.6.1 Reduksi data.....	59
3.6.2 Penyajian Data	59
3.6.3 Penarikan Kesimpulan	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1 Deskripsi Hasil Penelitian	62
4.1.1 Profil Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Al- Washliyah Sigambal	62
4.1.2 Struktur Organisasi MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal.....	63
4.1.3 Visi Dan Misi MTs Swasta Alwashliyah Sigambal.....	63
4.1.4 Sumber Daya Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Al-Washliyah Sigambal	63
4.2 Temuan Khusus.....	67
4.2.1 Manajemen Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal	67
4.2.1.1 Perencanaan Kepala Madrasah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal.....	68
4.2.1.2 Pengorganisasian Kepala Sekolah dalam Pembinaan profesionalisme guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal.....	75

4.2.1.3 Pelaksanaan Manajemen Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Profesionalisme Guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal.....	83
4.2.1.4 Pengawasan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal.....	93
4.3 Pembahasan Penelitian.....	99
4.3.1 Manajemen Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal.....	99
4.3.1.1 Perencanaan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal.”.....	100
4.3.1.2 Pengorganisasian Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru di Mts Swasta Al-Washliyah Sigambal.....	102
4.3.1.3 Pelaksanaan Kepala Sekolah dalam Pembinaan profesionalisme Guru MTs Al-Washliyah Sigambal.....	105
4.3.1.4 Pengawasan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal.....	109
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	113
5.1 Kesimpulan	113
5.2 Saran	114
DAFTAR PUSTAKA	117
LAMPIRAN-LAMPIRAN	121

DAFTAR TABEL

Table 1 Data Pendidik Dan Kependidikan Mts Al-Washliyah Sigambal	64
Table 2 Jumlah Siswa/I MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal.....	66
Table 3 Keadaan Sarana dan Prasaran MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal.....	67
Table 4 Pengorganisasian Wali Kelas di MTs Al-Washliyah Sigambal.....	79
Table 5 Aspek Supervisi	94
Table 6 Jadwal Kegiatan	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berfikir.....	49
Gambar 2 Landasan Teori.....	51
Gambar 3 Pengorganisasi Guru Piket MTs Al-Washliyah Sigambl.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini di era gempuran teknologi yang esensial, Indonesia mau tak mau harus mempersiapkan diri untuk terjun ke gelanggang globalisasi tersebut. Pengetahuan, sikap, nilai serta aktivitas social yang mendunia merupakan bakal untuk dapat mengikuti arus transformasi dunia yang begitu cepat. Pentingnya wawasan dalam prospek internasional perlu dibangun agar setiap warga negara Indonesia menyadari peran dan fungsinya sebagai warga negara juga warga dunia.

Wawasan pendidikan diperlukan dalam subjek pendidikan. Wawasan pendidikan adalah wawasan yang diperlukan oleh seorang guru dalam memusatkan perhatiannya pada tema-tema yang berhubungan dengan cara pandang dan perilaku yang lebih umum, yang dimiliki oleh setiap guru dalam mengelola tugas-tugas fundamentalnya, yang menunjukkan wawasan dalam hal pengajaran dan pembelajaran. Dasar pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam pelaksanaan pendidikan. Karena dasar pendidikan mempengaruhi bentuk, substansi, dan gayanya. Cara murid memandang kehidupan akan dipengaruhi oleh tujuan pendidikan. Hidup adalah seperangkat nilai yang menjadi aturan aksiomatik dalam menentukan arah dan sikap hidup seseorang.

Kehadiran pengajar yang mandiri, kreatif, dan inovatif merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam membentuk kehidupan bangsa di masyarakat saat ini. Guru diakui secara luas di banyak negara industri karena

mereka 1) memiliki kemampuan dan bakat untuk memimpin dan mengelola pendidikan;

2)

memiliki pemahaman yang kuat dan kecerdasan intelektual, emosional, dan sosial untuk mengembangkan pendidikan yang luar biasa; dan 3) memiliki perencanaan yang matang, cerdas, kontekstual, dan efektif untuk membentuk sumber daya manusia (SDM) yang unggul, bermartabat, dan berdaya saing. Kecemerlangan mereka ditunjukkan dengan terus mengejar yang unggul sambil memperbaiki yang kurang baik. Mereka selalu berusaha untuk naik kelas dari pengajar biasa menjadi pengajar yang luar biasa, kemudian menjadi pengajar yang lebih baik, dan akhirnya menjadi pengajar yang terbaik, yang mampu mengekspresikan konsep, ahli dalam profesinya, dan memberikan dampak positif bagi siswa.

Guru akan mampu memandang, menanggapi, serta melaksanakan tanggung jawabnya atas dasar perkiraan atau pertanyaan yang disebut benar karena pentingnya wawasan pendidikan. dengan istilah lain, setiap pendidik berkewajiban untuk melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan lingkungan pendidikan. dengan demikian, diharapkan tindakan guru bisa dipertanggungjawabkan secara profesional, khususnya pada masyarakat.

Perkembangan global dan era informasi bangsa Indonesia tidak hanya harus memiliki wawasan global tetapi juga harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal utama dalam pertumbuhan di segala bidang, dengan demikian diharapkan sumber daya manusia bangsa Indonesia dapat bersaing dengan bangsa-bangsa lain yang lebih maju. Pendidikan memiliki peran penting dalam menciptakan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yang diperlukan untuk

pembangunan di segala bidang kehidupan bangsa, khususnya dalam mendidik peserta didik menjadi pelaku ilmu pengetahuan dan teknologi yang dapat menunjukkan bakatnya sebagai manusia Indonesia yang tangguh, kreatif, mandiri, dan profesional di bidangnya.

Mengingat peran manajemen sumber daya manusia dalam kerangka sistem pendidikan, maka diperlukan pengembangan sumber daya manusia yang tepat. Perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi sekolah lebih dari sekedar akuisisi sumber daya manusia, tetapi merupakan tindakan terpadu dari berbagai jenis kegiatan manajemen yang memungkinkan sumber daya manusia pendidikan untuk berkembang.

Di dunia global saat ini, pendidikan digunakan untuk mengikuti perubahan dan perkembangan zaman, oleh karena itu peningkatan dan pengembangan sangat penting. Pembentukan sistem pendidikan yang berkualitas tinggi harus diprioritaskan karena hal ini menunjukkan bahwa pendidikan telah gagal menawarkan sumber daya yang sesuai dengan kemajuan masyarakat dan kebutuhan perkembangan generasi mendatang.

Profesionalisme guru sangat penting dalam upaya mendidik siswa karena hal ini merupakan dasar yang akan mendukung kegiatan utama sebuah lembaga pendidikan, yakni proses belajar dan mengajar. Bahkan di era globalisasi yang semakin maju ini, salah satu masalah utama dalam pendidikan di Indonesia adalah kurangnya tenaga pengajar yang berkualitas. Guru yang memiliki pengetahuan khusus masih langka di Indonesia. Meskipun telah dipersiapkan selama puluhan tahun, hasilnya belum terlihat. Hal ini dikarenakan masih banyaknya pengajar

yang tidak memiliki konsep diri yang baik, tidak memiliki kualifikasi untuk mengajar, dan mengajar mata pelajaran di luar bidang keahliannya (*mismatch*). Ini semua adalah hasil dari kebijakan guru yang otonom.

Perkembangan teknologi bukan hanya merubah pendidikan tetapi juga mengubah pandangan masyarakat. Masyarakat saat ini menilai jabatan guru bukan hanya sebagai pendidik yang bisa menghasilkan anak didik yang bisa membaca, menulis dan berhitung atau mendapat nilai lebih tinggi, naik kelas dan lulus ujian. H.A.R. Tilaar memberikan empat karakteristik utama agar seorang guru terkelompok ke dalam pengajar yang profesional. Masing-masing adalah; 1) memiliki kepribadian yang matang dan berkembang; 2) memiliki keterampilan untuk meningkatkan minat peserta didik; 3) memiliki dominasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat; 4) sikap profesionalnya berkembang secara berkesinambungan.

Masyarakat sekarang ini juga menilai bahwa kompetensi guru tidaklah cukup hanya sebatas pada pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga orientasinya pada alterasi dan inovasi. Guru wajib memahami hakekat pendidikan. Pendidikan adalah aktivitas kehidupan bermasyarakat yang bertujuan mewujudkan manusia seutuhnya dalam masyarakat. Oleh sebab itu, guru harus secara profesional dan bertanggung jawab memenuhi tugas, kiprah mendidik seorang secara holistik atau personifikasi kepribadiannya.

Oleh karena itu, penguatan kompetensi profesional guru menjadi sangat penting. Menurut Depdikbud (2014), pembinaan adalah usaha untuk membantu para pengajar dalam mengembangkan pengetahuan, meningkatkan kemampuan

mengajar, dan membina perilaku profesional agar para pengajar dapat mengelola kegiatan belajar mengajar dengan peserta didik secara optimal. Sedangkan profesionalisme adalah istilah yang mengarah pada sikap mental para anggota suatu profesi dalam bentuk komitmen untuk selalu berprestasi dan meningkatkan kualitas profesinya. Seorang guru yang profesional memiliki sikap mental dan dedikasi untuk mencapai dan meningkatkan keunggulan profesi melalui berbagai pendekatan dan strategi.

Guru harus mengoptimalkan diri sesuai dengan perkembangan zaman. Sehingga keberadaannya sesuai dengan kriteria guru yang profesional. Dan dapat disimpulkan bahwa pengembangan keprofesian guru merupakan upaya peningkatan kualitas atau mutu seorang guru, yang keberadaannya harus diperbaharui agar guru dapat melaksanakan fungsinya dengan baik.

Oleh karena itu, penguatan kemampuan profesional guru merupakan langkah yang harus dilakukan oleh sekolah untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. Ada beberapa unsur yang menjadi hambatan atau kendala bagi guru dalam upaya pengembangan dan peningkatan profesionalisme guru. Secara umum, kesulitan yang dihadapi guru dapat digolongkan ke dalam dua kategori, yaitu kesulitan yang bersumber dari dalam diri guru yang bersangkutan atau disebut dengan masalah internal dan kesulitan yang bersumber dari luar diri guru yang disebut dengan masalah eksternal. Menurut Nana Sudjana (1998:41), masalah internal yang dihadapi guru pada umumnya berkisar pada kompetensi profesionalnya, baik yang menyangkut bidang kognitif seperti penguasaan materi, sikap seperti mencintai profesinya (kompetensi kepribadian), maupun bidang

perilaku seperti keterampilan mengajar dan menilai hasil belajar siswa (kompetensi pedagogik),

Kualitas pengajaran juga dipengaruhi oleh ciri-ciri kelas dan sekolah, menurut Nana Sudjana (1998:42-43). Ciri-ciri kelas meliputi ukuran kelas, lingkungan belajar, fasilitas, dan materi pembelajaran. Disiplin sekolah merupakan salah satu ciri sekolah yang dimaksud, begitu pula perpustakaan yang berada di dalam sekolah dapat memberikan suasana yang menyenangkan, bersih, rapi, dan teratur.

Dalam konteks pertimbangan faktor eksternal, terutama yang menyangkut lingkungan kerja, secara rinci dikemukakan oleh M. Arifin (dalam Muhaimin, 2002: 119) bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu 1) volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan; 2) suasana yang menggairahkan atau iklim; 3) pemahaman sikap dan pengertian dikalangan pekerja; 4) sikap jujur dan dapat di percaya dari kalangan pemimpin terwujud dalam kenyataan; 5) penghargaan terhadap hasrat dan kebutuhan yang berprestasi.

Menurut M. Arifin, kepemimpinan kepala sekolah yang kuat dapat menanamkan rasa percaya diri, loyalitas, dan motivasi kepada para anggotanya, sehingga mereka dapat melaksanakan tanggung jawab organisasi dengan sebaik-baiknya. Hasilnya, kinerja anggotanya mencerminkan keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah. Semangat kerja merupakan salah satu aspek yang menunjukkan keberhasilan kerja anggota.

Menurut Basri (2014: 47), kinerja kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya terutama dipengaruhi oleh kepemimpinannya dalam menggerakkan,

mempengaruhi, memberi inspirasi, dan membimbing individu-individu yang ada di dalam lembaga pendidikan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal mendorong profesionalisme guru, kunci keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor di sekolahnya adalah berupaya memperkuat kapasitas guru dan staf untuk secara kolaboratif membangun lingkungan belajar mengajar yang kondusif. Dengan kata lain, kepala sekolah adalah pemimpin yang signifikan yang dapat mengarahkan dan menginspirasi para guru dan karyawan untuk meningkatkan potensi mereka.

Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola lembaga pendidikan melalui fungsi-fungsi manajerial disebut sebagai kemampuan manajemen kepala sekolah. Menurut Sudjana (2000:77), manajemen adalah suatu rangkaian tindakan yang beraneka ragam yang wajar yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan aturan-aturan yang telah ditetapkan dan mempunyai hubungan serta terhubung dengan orang lain dalam pelaksanaannya. Hal ini dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi yang telah disertai tugas untuk menjalankan operasional tersebut. Untuk mencapai keberhasilan manajemen dalam sebuah organisasi, seorang manajer harus memiliki kualitas profesional dalam bidangnya, hal ini juga berlaku pada lingkup pendidikan, khususnya sekolah.

Kepala sekolah yang berperan sebagai manajer sangat menentukan kualitas administrasi sekolah. Kepala sekolah memiliki beberapa peran dan kewajiban sebagai manajer dalam mengelola sekolahnya. Keefektifan kepala sekolah dalam mengelola sekolahnya tidak terlepas dari kompetensinya sebagai pemimpin sekolah untuk menjalankan tanggung jawab dan peran sebagai manajer

(Muslimin, 2018). Menurut Katz dan Robbins (2012: 6), ada tiga keahlian yang pasti dibutuhkan oleh seorang manajer untuk dapat memimpin, yaitu keahlian teknis, manusiawi, dan konseptual. Keterampilan teknis mengacu pada kemampuan untuk menggunakan pengetahuan atau pengalaman khusus. Keterampilan manusia adalah kapasitas seorang pemimpin untuk berkolaborasi, memahami, dan memotivasi orang lain, baik individu maupun organisasi.

Pengamatan penulis di MTs Swsasta Al-Washliyah Sigambal, sebuah sekolah di Kabupaten Labuhanbatu, tempat penelitian dilakukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana kepala sekolah mengelola pengembangan profesionalisme guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal. Berdasarkan hasil observasi sementara yang dilakukan oleh peneliti di sekolah tersebut, MTs Al-Washliyah Sigambal memiliki budaya kerja yang baik dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi bagi para siswa, guru, dan tenaga kependidikan lainnya. Melalui kunjungan kelas dan diskusi, kepala sekolah selalu mengawasi kegiatan pembelajaran. Selain itu, peneliti menemukan kesulitan yang dialami kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru. Permasalahan tersebut antara lain guru belum menunjukkan kompetensi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang meliputi kegiatan seperti merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melaksanakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, serta melakukan pengembangan dalam bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Tenaga pengajar yang mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang memadai merupakan contoh profil guru yang kinerjanya

masih rendah. Para guru masih menggunakan persiapan mengajar yang sangat sederhana, belum sepenuhnya memanfaatkan sumber-sumber referensi kurikuler yang dibutuhkan, dan tidak konsisten dalam melaksanakan rancangan pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang telah disusun, serta dalam proses pembelajaran, guru masih sangat mengandalkan pendekatan ceramah. Kemudian ada guru yang hanya mengajar berdasarkan pengalaman mengajar sebelumnya sehingga merasa hafal di luar kepala dan tidak mau mengubah hal-hal yang baru, seperti teknik pembelajaran, penggunaan media, sistem evaluasi yang belum dipahami, dan mengajar dengan hafalan/tanpa persiapan mengajar. Selain itu, ada dosen yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, sering datang terlambat ke kelas dan bahkan terkadang tidak masuk kelas untuk memberikan tugas.

Pada dasarnya tingkat kompetensi pedagogik guru dipengaruhi oleh faktor dari dalam guru itu sendiri. Sedangkan factor luar yang berpengaruh terhadap kompetensi professional seorang guru yaitu, kepemimpinan kepala sekolah dimana kepala sekolah menurut Wahyosumidjo adalah seorang tenaga fungsional guru diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antar guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Dari penjelasan diatas, maka diperlukan berbagai upaya yang harus dilakukan Kepala Madrasah untuk melakukan kegiatan seperti pembinaan, pendidikan, pelatihan dan pengajaran kegiatan produktif yang sejalan dengan profesi keguruannya serta keteladanan. Sebagai wujud tanggung jawab peneliti terhadap fenomena yang terjadi dilembaga pendidikan sekolah menengah atas,

maka melalui penelitian ini akan dikaji secara mendalam mengenai manajemen kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu. Dalam hal ini peneliti berupaya menganalisis beberapa aspek manajemen yang dimiliki oleh kepala sekolah yang diduga dapat mempengaruhi peningkatan profesionalisme guru. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang *Manajemen Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru di Mts Swasta Al- Washliyah Sigambal*. Banyak menyebutkan sekolah yang berhasil adalah sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah yang bermutu, begitu juga sebaliknya sekolah yang kurang berhasil adalah yang dipimpin oleh kepala sekolah yang kurang bermutu.

1.2 Fokus Penelitian

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu dari sekian banyak tantangan dalam pendidikan dan pembinaan yang harus dipahami dan diselidiki dengan baik untuk menemukan jawaban terbaik untuk mengembangkan profesionalisme guru. Dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti lebih dekat pada kemampuan kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di MTs Swasta Al-washliyah Sigambal.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perencanaan kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di MTs Swasta Al-washliyah Sigambal?
2. Bagaimana bentuk pengorganisasian kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di MTs Swasta Al-washliyah Sigambal?

3. Bagaimana pelaksanaan kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di MTs Swasta Al-washliyah Sigambal?
4. Bagaimana pengawasan yang dilakukan kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di MTs Swasta Al-washliyah Sigambal?

1.4 Tujuan Penelitian

Menetapkan tujuan penelitian sangatlah penting, karena setiap penelitian yang dilakukan pasti memiliki tujuan tertentu. Dengan berpedoman pada tujuan, maka akan lebih mudah untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perencanaan yang dilakukan kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di Mts Swasta Al-Washliyah Sigambal.
2. Untuk mengetahui pengorganisaan yang dilakukan kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di Mts Swasta Al-Washliyah Sigambal.
3. Untuk mengetahui pelaksanaan yang dilakukan kepala sekolah dalam pembinaan di Mts Swasta Al-Washliyah Sigambal.
4. Untuk mengetahui pengawasam yang dilakukan kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme di Mts Swasta Al-Washliyah Sigambal.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Secara Teoritis

Bahwa dari hasil penelitian ini dapat menambah khazanah ilmiah dibidang pendidikan khususnya tentang manajemen kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru.

1.5.2 Manfaat Secara Praktis

- a. Bagi Guru Temuan penelitian ini mungkin berguna dalam mengembangkan strategi untuk memperkuat peran administrator dalam mendukung profesionalisme guru.
- b. Lembaga Pendidikan Sebagai sumber informasi bagi semua pemangku kepentingan pendidikan dan bahan pertimbangan dalam upaya mengurangi kesulitan yang mereka hadapi dalam melaksanakan tanggung jawab mereka.
- c. Bagi Akademik Penyelesaian tesis ini merupakan salah satu syarat untuk mengikuti program Pascasarjana di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Konsep Manajemen Kepala Sekolah

2.1.1 Pengertian Manajemen

Praktik manajemen di dunia pendidikan tidak bisa dilepaskan dari perkembangan teori manajemen di dunia industri. Secara empiris, di lingkungan pendidikan juga muncul pemikiran tentang bagaimana menjalankan institusi pendidikan dengan sukses dan efisien. Sulit dipungkiri bahwa evolusi teori manajemen tidak sedikit mempengaruhi arah keberhasilan organisasi pendidikan, begitu juga dengan pendekatan pembelajaran. Halpin (1971:174-181) menyatakan organisasi sekolah menunjukkan bahwa, praktek-praktek iklim organisasi sekolah pada hakikatnya terinspirasi oleh perkembangan manajemen tentang demokrasi dan model-model organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh James L Mc. Caonaughy dari *Dormuth University* pada tahun 1918 menulis “ini merupakan abad efisiensi” tidak ada tuduhan yang paling parah, dibandingkan dengan tuduhan sekolah itu tidak efisien. Artinya pendidik agar berbuat seperti industri dan memberi tugas guru secara terperinci, standar yang jelas, menggunakan metode serta peralatan. Sekolah dikelola seperti pabrik. Namun ada penyesuaian-penyesuaian dalam penerepannya.

Dalam proses manajemen istilah efektif menjadi kriteria pencapaian tujuan atau sasaran organisasi, sebagaimana yang dinyatakan oleh Robbins dan Coulter (2012:8) bahwa:

“kegiatan manajemen mengacu pada proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain”.

Manajemen merupakan sejumlah proses pengelolaan lajunya perjalanan suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang dalam mencapai suatu tujuan bersama. Menurut Terry (1997:4): “proses pengelolaan terdiri atas perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*)”. Manajemen menurut Schermerhon (1999:4):

“Manajemen merupakan proses keseluruhan kegiatan organisasi yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan”.

Sedangkan Massie (1987:213-218) dalam Novianty Djafri (2017) Mengemukakan tujuh fungsi manajemen yaitu: *decision making, planning, organizing, staffing, leading, communicating, dan controlling.*

- a. Membuat keputusan,
- b. Perencanaan kegiatan,
- c. Pengorganisasian
- d. Penempatan tenaga,
- e. Kepemimpinan,
- f. Komunikasi dan
- g. Pengawasan

Menurut Nawawi (2000:37-38) proses-proses manajemen terdiri atas fungsi primer dan fungsi sekunder dalam administrasi. Fungsi primer tidak lain adalah fungsi manajemen didalam administrasi, yang mencakup: fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*commanding*), koordinasi (*coordination*), kontrol (*control*) dan komunikasi (*communication*). Sedangkan yang termasuk fungsi sekunder dalam administrasi adalah: tata usaha, keuangan, personalia, logistik (perbekalan) dan hubungan masyarakat. Terlepas dari posisi primer maupun sekunder tersebut, yang jelas

manajemen atau administrasi memiliki peranan sangat sentral dalam kehidupan suatu lembaga bahkan kehidupan manusia pada umumnya.

Manajemen dimulai sebagai ilmu dalam perdagangan, kemudian menyebar ke industri, teknologi, dan pemerintahan. Pada tahap awal perkembangannya, manajemen diterapkan secara luas di lembaga-lembaga seperti militer, politik, gereja, rumah sakit, dan pendidikan. Mengingat banyaknya manfaat dari manajemen, penggunaannya dalam dunia pendidikan telah diupayakan secara intensif.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam mengelola sumber daya yang berupa orang, dana, material, metode dan informasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien dalam bidang pendidikan.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen salah satu penentu dalam kegiatan yang dilaksanakan dalam pendidikan. Begitu banyak para ahli yang mengungkapkan tentang fungsi manajemen. Siagian dalam Satrijo mengungkapkan pandangan dari para ahli tentang fungsi manajemen, yaitu:

1. Menurut G.R Terry terdapat empat fungsi manajemen, yaitu
 - a. Planning (perencanaan)
 - b. Organizing (pengorganisasian)
 - c. Actuating (pelaksanaan)
 - d. Controlling (pengawasan)
2. Menurut Hendry Fayol terdapat lima fungsi manajemen, meliputi;
 - a. Planning (perencanaan)
 - b. Organizing (pengorganisasian)
 - c. Commanding (pengaturan)
 - d. Coordinating (pengordinasian)

e. Controlling (pengawasan)

Masih banyak pendapat para ahli yang mengungkapkan tentang fungsi manajemen. Tetapi dalam hal ini akan dipaparkan tentang fungsi-fungsi manajemen pendidikan dalam perspektif persekolahan, dengan merujuk pada pemikiran G.R Terry, yaitu:

a. Perencanaan (*planning*)

Karena semua upaya manajerial untuk meningkatkan pencapaian tujuan harus dimulai dengan fungsi perencanaan, maka perencanaan merupakan dasar dari semua fungsi manajemen lainnya. Stoner dan Freeman (1992:6) mendeskripsikan perencanaan sebagai proses penentuan bagaimana sebuah organisasi akan mencapai tujuannya. Perencanaan adalah proses menentukan tindakan apa yang akan diambil untuk mencapai tujuan. Perencanaan organisasi memiliki dua fungsi: keamanan dan kesempatan. Perencanaan memerlukan asimilasi dan integrasi informasi, perumusan dan penerapan asumsi-asumsi masa depan, serta pengembangan dan deskripsi kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, pengetahuan dan informasi diperlukan selama proses perencanaan untuk memastikan bahwa keputusan yang dibuat dapat diterapkan di masa depan. Proses menetapkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan dikenal sebagai perencanaan. Perencanaan organisasi memiliki dua tujuan: keamanan dan peluang.

Penggabungan dan pengintegrasian informasi, perumusan dan penerapan asumsi-asumsi masa depan, serta pengembangan dan deskripsi kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan merupakan bagian dari

perencanaan. Sebagai hasilnya, pengetahuan dan informasi diperlukan selama proses perencanaan untuk menjamin bahwa pilihan-pilihan yang diambil dapat diterapkan pada keadaan di masa yang akan datang. Sebuah lembaga pendidikan harus melakukan perencanaan pendidikan, yang merupakan keputusan mengenai pelaksanaan kegiatan selama periode waktu tertentu, agar sistem pendidikan menjadi lebih efektif dan berhasil dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas dan memenuhi kebutuhan pembangunan. Kegiatan-kegiatan berikut ini terkait dengan fungsi perencanaan pendidikan lebih efektif dan berhasil dalam menciptakan lulusan yang berkualitas dan memenuhi kebutuhan pembangunan, maka sebuah lembaga pendidikan harus melakukan perencanaan pendidikan, yang merupakan suatu keputusan tentang pelaksanaan kegiatan selama kurun waktu tertentu. Kegiatan yang termasuk fungsi perencanaan adalah sebagai berikut:

1. Memprediksi kondisi atau situasi di masa depan berdasarkan masa lalu, masa kini, dan potensi perkembangan di masa depan.
2. Menetapkan tujuan atau sasaran di masa depan.
3. Menciptakan strategi, atau cara-cara yang akan digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
4. Membuat program, termasuk tahapan atau urutan kegiatan dan jangka waktu pelaksanaannya.
5. Menyisihkan dana untuk pelaksanaan program.
6. Memutuskan program, yang merupakan prosedur atau cara konvensional untuk melaksanakan operasi.
7. Membuat kebijakan, yaitu pedoman yang harus diikuti tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

Rudyard Kipling, sastrawan Inggris yang terkenal menyatakan bahwa cara-cara yang terbaik untuk dalam membuat perencanaan adalah mengawalinya dengan pertanyaan sebagai berikut:

1. What, apa yang direncanakan?
2. When, kapan rencana tersebut akan dilaksanakan?
3. Where, dimana kegiatan tersebut akan dilaksanakan?
4. How, bagaimana cara melaksanakan rencana yang dimaksud?
5. Who, siapa yang akan melaksanakan rencana yang bersangkutan?
6. Why, untuk apa rencana tersebut dilaksanakan, mengapa dilaksanakan?

Berdasarkan kajian di atas dapat kita tarik kesimpulan bahwa dalam menyusun perencanaan, kepala sekolah harus betul-betul faham kondisi lingkungan sekitarnya dan bisa memprediksi kemungkinan-kemungkinan yang mungkin muncul dimasa mendatang.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah proses mengatur dan menggabungkan tenaga kerja menjadi bagian yang lebih kecil dan lebih mudah dikelola. Pengorganisasian, sebagai sebuah proses, adalah upaya untuk mengatur komponen-komponen mendasar seperti SDM, sistem, dan lingkungan sehingga dapat digunakan untuk mencapai tujuan. Tindakan ini dimaksudkan untuk membangun hubungan antara setiap komponen. Sebagai hasilnya, fungsi organisasi dapat didefinisikan sebagai proses membangun hubungan antara beragam kegiatan, manusia, dan komponen fungsional sehingga semua pekerjaan yang dilakukan bermanfaat dan terarah. Seorang pemimpin pendidikan harus mampu mengatur semua kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta meningkatkan organisasi. Kegiatan yang terdapat dalam fungsi

pengorganisasian adalah: Memerinci pekerjaan-pekerjaan mana yang harus di lakukan untuk mencapai tujuan, sasaran organisasi.

1. Membagi tugas menjadi beberapa komponen yang dapat dilakukan secara rasional dan tepat oleh sekelompok individu atau satu orang.
2. Menyusun kerangka kerja yang berisi penjelasan dan kategorisasi.
3. Menyusun deskripsi pekerjaan atau tugas yang menguraikan peran, hubungan kerja, tanggung jawab, dan wewenang setiap unit kerja atau individu.
4. Menentukan kriteria jabatan, atau standar untuk menduduki jabatan atau pekerjaan.

c. Penggerakan (*actuating*)

Penggerakan yang dimaksud adalah aspek hubungan antar manusia dalam kepemimpinan yang menghubungkan bawahan untuk memahami dan menyumbangkan tenaga mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. Tujuan penggerakan adalah untuk menginspirasi semua anggota kelompok untuk berkolaborasi dan bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh semangat untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan tujuan organisasi. Penggerakan ini sangat rumit dalam manajemen karena, selain melibatkan individu, juga melibatkan banyak perilaku individu. Kegiatan fungsi penggerakan adalah sebagai berikut:

1. Menugaskan setiap anggota dengan tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang semestinya.
2. Memotivasi individu agar bersedia melakukan hal yang seharusnya.
3. Mengembangkan dan melakukan pelatihan, yaitu dengan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang diperlukan oleh setiap unit kerja agar dapat mencapai keberhasilan kerja sama.

4. Mendorong bawahan untuk menghasilkan ide-ide alternatif pemecahan masalah dan menyelesaikan masalah yang muncul.
5. Mendukung inovasi dan pembaharuan dalam mencapai tujuan organisasi.

d. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah tugas terakhir yang harus diselesaikan dalam manajemen. Selama pengawasan, temuan yang didapat dapat terlihat. Pengawasan adalah bagian penting dari proses manajemen dan sering dikaitkan dengan perencanaan. Dalam pengawasan, tujuannya adalah untuk membandingkan semua yang telah dilakukan dengan standar atau rencana, membuat perubahan yang diperlukan, dan menilai seberapa jauh apa yang akan dilakukan telah sesuai dengan apa yang diinginkan. Pengawasan adalah proses mengidentifikasi apa yang harus dicapai, yakni menilai pelaksanaan, menilai implementasi, dan, jika diperlukan, menyesuaikan implementasi sehingga sesuai rencana, alias sejalan dengan standar.

Seorang pemimpin dapat menjaga organisasi tetap berada di jalur yang benar melalui pengawasan. Aktivitas pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan standar, yaitu berbagai persyaratan yang harus dipenuhi agar pekerjaan dapat dilakukan dengan sukses dan efisien.
2. Menentukan cara memonitor kegiatan melalui sistem monitoring atau sistem informasi, yaitu menentukan informasi apa saja yang diperlukan, termasuk bentuknya seperti apa, kapan dan di mana informasi tersebut harus disampaikan, serta bagaimana cara menyampaikan informasi tersebut, termasuk apakah harus secara langsung atau dapat disampaikan

melalui pihak lain. Kecocokan antara pemberi informasi dan penerima informasi harus sudah dipertimbangkan terlebih dahulu, agar tidak terjadi perbedaan pendapat di kemudian hari jika proses pembentukan saluran komunikasi sudah berjalan.

3. Mengevaluasi hasil, yang meliputi pengumpulan informasi tentang realisasi yang terjadi, membandingkannya dengan kriteria, dan menganalisis setiap perbedaan.
4. Mengambil tindakan perbaikan, seperti merevisi rencana, mengambil tindakan korektif, atau perencanaan ulang. Tindakan ini harus diupayakan hingga dapat mengatasi masalah.
5. Memberikan penghargaan dan sanksi atas pencapaian atau hasil yang diperoleh.

Manajemen adalah alat yang penting karena dirancang tidak hanya untuk menemukan, mengevaluasi, dan menciptakan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, tetapi juga untuk menggabungkan kemampuan sumber daya manusia dan memanfaatkan sumber daya material secara efisien. Namun, proses manajemen dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran organisasi, kemudian menentukan apa yang harus dilakukan untuk mencapainya, mengkomunikasikannya kepada mereka yang bertanggung jawab untuk mencapainya, dan menentukan cara memantau tujuan dan sasaran tersebut.

Sejalan dengan pemikiran di atas, Hodgetts (1997:4) mengemukakan pengertian manajemen; bahwa manajemen selalu dikaitkan dengan problem yang dihadapi oleh setiap organisasi. Pengertian manajemen itu sendiri adalah “merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan dan mengkoordinasikan usaha organisasi untuk pencapaiannya”.

Merujuk pendapat Ivancevich, *et all* (1997:12) Manajemen adalah proses mengelola sumber daya manusia, keuangan, material, dan sumber informasi untuk mencapai efisiensi dan efektivitas tujuan organisasi melalui perencanaan dan pengambilan keputusan, pengaturan, kepemimpinan, dan pengawasan. Organisasi dan pengawasan terkait erat dengan kepemimpinan.

Tugas pemimpin atau manajer sangat penting untuk pencapaian yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus memiliki talenta yang cukup karena manajer menggunakan energi orang lain untuk mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, seorang manajer yang kompeten haruslah seorang perencana, komunikator, koordinator, pemimpin, dan pengawas yang sangat baik, serta fasilitator. Manajer harus memberi jalan bagi stafnya. Berikutnya manajemen menurut Stoner:

“Manajemen itu merupakan proses merencanakan, mengkoordinir, memimpin dan mengontrol usaha anggota organisasi dan menggunakan semua organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Dalam membicarakan manajemen memang kita tidak bisa terlepas dari organisasi dan peranan manajer atau pimpinan. Karena antara ketiganya saling terkait dan terikat di mana ada organisasi disitu ada pimpinan dan ada manajemen.

2.1.3 Pentingnya Pengetahuan Manajemen bagi Kepala Sekolah

Pengetahuan manajemen didefinisikan sebagai segala sesuatu yang diketahui dan diingat oleh seseorang mengenai fungsi-fungsi manajemen yang telah ditentukan dan diukur berdasarkan indikator: (1) fungsi perencanaan pengambilan keputusan, dalam pengorganisasian, (2) fungsi kepemimpinan, (3) fungsi koordinasi, (4) fungsi pengendalian, dan (5) fungsi pengawasan.

Pengetahuan manajemen adalah perwujudan fisik dari pengalaman, sikap, informasi kontekstual, dan kesepakatan yang berfungsi sebagai kerangka kerja untuk mengevaluasi dan mengintegrasikan pengalaman dan informasi baru.

Tingkat satuan pendidikan akan mengakui sekolah sebagai wadah utama dalam menghasilkan sumber daya manusia yang unggul. Kepemimpinan kepala sekolah yang sangat baik atau luar biasa sangat penting untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas tinggi.

Tugas kepala sekolah sebagai pemimpin adalah tugas yang strategis dalam membantu anggota sekolah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah diharapkan dapat menjadi agen pembaharuan dan implementator yang berwibawa, memiliki efektivitas kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan dan harapan warga sekolah, dan memiliki disiplin kerja yang baik terhadap peraturan, serta memiliki pengetahuan manajemen yang cerdas secara intelektualitas dan emosional, mandiri, dan unggul agar dapat berkompetisi dan berkomitmen dalam bidang pendidikan. tetapi, kenyataan di lapangan banyak kepala sekolah yang tidak menjalankan tugas serta kewajibannya menjadi pemimpin pendidikan karena mekanisme pengangkatannya tidak sesuai dengan aturan pemerintah.

Rendahnya pengetahuan manajemen, kecerdasan intelektual dan emosional, kemandirian dan keunggulan bersaing kepala sekolah yang mempengaruhi efektivitasnya pada melaksanakan tugas, menjadi faktor penghambat untuk mempertinggi kualitas pendidikan yang berimplikasi pada rendahnya produktivitas dan mutu kepala sekolah.

Rendahnya mutu satuan pengajaran yang ada saat ini merupakan salah satu dampak dari bentuk kepemimpinan kepala sekolah yang mengelola organisasi satuan pengajaran. Kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dengan syarat setempat adalah faktor kunci keberhasilan suatu sekolah. Oleh sebab itu, manajer wajib tahu berbagai bentuk model efektif, fungsi kepemimpinan yang konsisten dengan keadaan lingkungan kerjanya.

Rendahnya mutu pendidikan di Sekolah, ditunjukkan oleh beberapa indikator antara lain: (1) Rendahnya kualitas kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan yang membuahkan pada siswa atau siswi, (2) Rendahnya indeks pengembangan dan training kepala sekolah, pengajar dan staf, (3) Rendahnya daya saing; sehingga mengakibatkan rendahnya kemandirian dan keunggulan bersaing pada kepala sekolah, staf dan tenaga pendidikan, (4) Merosotnya moral dan akhlak kepala sekolah, staf serta tenaga kependidikan, (5) Rendahnya pengetahuan, pendidikan, skill kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan.

Pengetahuan manajemen kepemimpinan kepala sekolah adalah pengetahuan yang berupa prosedur sistematis yang sederhana mengenai hal-hal tertentu, teknik, struktur, dan lain-lain, yang terdiri dari fungsi-fungsi manajemen untuk mengukur hasil kerja dan kinerja kepala sekolah dalam mencapai tujuan bersama. Pengetahuan manajemen bagi kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai pemahaman tentang pengertian materi/isi yang ditransmisikan melalui tindakan individu kepala sekolah dalam memimpin kegiatan dalam rangka menjalankan proses kegiatan organisasi sekolahnya yang diawali dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengelolaan penggunaan sumber daya untuk

kegiatan sekolahnya. Lebih jauh lagi, penggunaan pengetahuan manajemen dapat menjadi pedoman dalam kegiatan intelektual, proses pembelajaran, dan proses penyelesaian masalah di lingkungan pendidikan.

Integrasi pengetahuan manajemen dalam kepemimpinan kepala sekolah dapat dilakukan dengan kemampuan pengorganisasian yang logis yang dapat digabungkan/dicampur dengan keahlian untuk dinilai berdasarkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian. Kinerja dan hasil kerja kepemimpinan kepala sekolah digunakan untuk menilai keahlian manajemen. Dengan demikian, pengetahuan manajemen adalah segala sesuatu yang dipahami dan diingat oleh seseorang mengenai fungsi-fungsi manajemen, baik secara umum maupun secara eksplisit. Jadi, pengetahuan manajemen adalah segala sesuatu yang dipahami dan diingat oleh kepala sekolah mengenai fungsi-fungsi manajemen, baik secara umum maupun secara khusus, dengan indikasi sebagai berikut: (1) fungsi perencanaan dan pengambilan keputusan dalam pengorganisasian, (2) fungsi kepemimpinan, (3) fungsi koordinasi, (4) fungsi pengendalian, dan (5) fungsi pengawasan.

2.2 Kepala Sekolah

2.2.1. Pengertian Kepala Sekolah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kepala sekolah adalah orang yang memimpin suatu sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1990 pasal 12 ayat 1 bahwa:” Kepala sekolah bertanggung jawab atas

penyelenggaraan kegiatan pembelajaran, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Frasa "kepala sekolah" terdiri dari dua kata: kepala dan sekolah. Kepala dapat diartikan sebagai pemimpin atau penanggung jawab suatu organisasi, sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga yang menjadi tempat belajar dan mengajar. Sutcliffe (1988:73) mendefinisikan kepala sekolah sebagai seseorang yang dapat merencanakan, menginspirasi, mengendalikan, dan memimpin orang-orang dan sumber daya fisik untuk mencapai hasil tertentu.

Kondisi ini memungkinkan empat tanggung jawab manajemen diterapkan pada berbagai kemampuan khusus. Komunikasi, pengambilan keputusan, struktur, pengembangan karyawan, perencanaan masa depan, dan pengarahan supervisi adalah beberapa contohnya. Karena kepala sekolah merupakan pejabat tertinggi di sekolah, maka ia digolongkan sebagai pejabat "*Formal Leader atau Operational Leader*" berdasarkan keberhasilan dan kemampuannya dalam menjalankan fungsi pemimpin pendidikan di sekolah yang telah didelegasikan kepadanya (Wandio, 2013,p.39). Berdasarkan ungkapan di atas, peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menyediakan lingkungan belajar mengajar yang baik di mana para pengajar dan siswa dapat belajar secara efektif.

2.2.2 Tanggung Jawab Kepala Madrasah

Ditegaskan dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, sehingga kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan. memiliki tugas untuk terus menerus melakukan pembinaan dalam arti

berusaha menjamin bahwa pengelolaan, penilaian, bimbingan, pengawasan, dan pengembangan pendidikan dilakukan secara efektif.

a. Pengelolaan

Prosedur untuk mengakuisisi, mempekerjakan, dan mengembangkan tenaga kependidikan, properti, struktur, dan pemiliknya.

b. Penilaian

Penilaian pendidikan ditujukan untuk memperoleh data tentang proses belajar mengajar serta upaya untuk mencapai tujuan pendidikan dalam kerangka bimbingan dan pertumbuhan. Tujuan penilaian adalah untuk mengumpulkan data tentang pembelajaran siswa, implementasi kurikulum, instruktur, dan kegiatan serta kemajuan staf pendidikan lainnya.

c. Bimbingan

Bantuan yang diberikan kepada para guru untuk membantu mereka mengatasi rintangan dan masalah yang mereka hadapi dalam meningkatkan kinerja mereka.

d. Pembiayaan, yang meliputi:

1. Gaji guru, tenaga kependidikan lainnya dan tenaga administrasi
2. Biaya pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana
3. Penyelenggaraan pendidikan
4. Biaya perluasan dan pengembangan.

e. Pengawasan

Supervisi dilakukan dengan tujuan untuk mendorong pengembangan, meningkatkan layanan dan kualitas, serta menjaga madrasah yang bersangkutan.

f. Pengembangan

Pengembangan terdiri dari upaya untuk meningkatkan, memperluas, memperdalam, dan mengadaptasi pendidikan dengan meningkatkan kualitas organisasi dan peralatan kegiatan pendidikan.

2.2.3 Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah

Kepala madrasah sangat berperan penting dalam menggerakkan roda kehidupan madrasah untuk mencapai tujuan. Peran kepala madrasah adalah mengajak para pengajar dan personil untuk melakukan pekerjaan mereka dengan penuh semangat dan ikhlas. Sebagai pemimpin, ia harus mampu menggerakkan organisasi secara efektif dengan berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan staf, meningkatkan kinerja pengajaran, memberikan kepemimpinan pengajaran langsung kepada guru, memastikan bahwa kinerja guru di kelas dievaluasi, dan menjadi teladan yang efektif.

Sebagai tangan kanan atasan, ia memiliki tugas untuk mengembangkan madrasah, pengajar, dan anggota staf lainnya. Tanggung jawab utama kepala madrasah adalah untuk terus membina atau mengembangkan madrasah sejalan dengan perkembangan dan tingkat kebutuhan zaman. Kepala madrasah harus, antara lain, memenuhi tanggung jawabnya dalam tiga hal:

a. Pembinaan sarana dan prasarana administratif

Seorang kepala madrasah dapat meningkatkan dan mengembangkan fasilitas madrasah, seperti gedung, perlengkapan atau peralatan, keuangan, sistem pencatatan/perekaman, kesejahteraan, dan lain-lain, dalam upaya meningkatkan kualitas madrasah, yang kesemuanya tercakup dalam mata pelajaran

administrasi pendidikan.

b. Pembinaan staf dalam kemampuan profesinya

Peningkatan kualitas instruktur dan seluruh karyawan madrasah juga dapat dilakukan, misalnya, melalui rapat, ceramah, seminar, observasi kelas, penataran, perpustakaan, dan sebagainya. Ini semua adalah contoh kegiatan supervisi. Dengan demikian, peran kepala madrasah dapat dikatakan sebagai supervisor pendidikan.

c. Pembinaan diri sendiri dan kepemimpinannya

Peningkatan kualitas hanya dapat terjadi jika guru bersikap terbuka, imajinatif, dan memiliki sikap positif. Oleh karena itu, kepala madrasah harus selalu berusaha untuk memperbaiki diri agar kepemimpinannya juga dapat meningkat. Karena perannya sebagai pemimpin pendidikan, hal ini merupakan tanggung jawab yang sangat penting.

Untuk memungkinkan tercapainya tujuan pendidikan di madrasah, kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai manajer dan pemimpin, tetapi juga menghayati dan terkait dengan peran-peran lain dalam kegiatan operasional sehari-hari. Mulyasa mengajukan tujuh tugas kepala madrasah yang harus dilaksanakan dalam bentuk tindakan nyata di madrasah, yang disingkat EMASLIM. yaitu peran sebagai *Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, and Motivator*.

a. *Educator* (pendidik)

Dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, kepala madrasah harus memiliki rencana yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga

kependidikan di sekolahnya. Menyediakan lingkungan madrasah yang ramah, memberikan nasihat kepada warga sekolah, mendorong semua tenaga kependidikan, dan menerapkan pendekatan pembelajaran yang inovatif. Untuk meningkatkan kinerja pendidik, kepala madrasah mengembangkan dan melaksanakan program madrasah dengan baik dengan cara: 1) Mengikutsertakan pendidik dalam penataran-penataran untuk menambah wawasan, serta memberikan kesempatan kepada pendidik untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya dengan belajar ke jenjang yang lebih tinggi. 2) Mengaktifkan tim evaluasi hasil belajar untuk mendorong siswa belajar lebih giat dan mendapatkan nilai yang lebih tinggi.

b. *Manager*

Sebagai seorang manajemen, kepala madrasah harus mampu meramalkan perubahan, mengenali dan mengatasi tantangan, serta melakukan penyesuaian dan reorientasi.

c. *Administrator*

Sebagai administrator, kepala madrasah harus mampu mengelola seluruh perangkat KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) dengan sempurna dengan bukti berupa data-data administrasi yang akurat, serta mengelola administrasi kesiswaan, kepegawaian, keuangan, sarana dan prasarana, dan administrasi surat menyurat dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

d. *Pengawas.*

Kepala madrasah juga mendorong pengembangan profesionalisme guru dengan menyediakan fasilitas yang memudahkan proses belajar mengajar,

meningkatkan kualitas pengetahuan dan keterampilan guru, memberikan bimbingan dan pembinaan dalam hal implementasi kurikulum, pemilihan dan penggunaan metode mengajar, alat pembelajaran, prosedur dan teknik evaluasi pengajaran, dan sebagainya.

e. Pemimpin.

Sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah harus mampu memberikan arahan dan mengawasi peserta didik, membangkitkan kemauan tenaga kependidikan, menjalin komunikasi dua arah, dan memberikan tugas.

f. Inovator.

Kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari ide-ide baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif dalam rangka menjalankan peran dan fungsinya sebagai inovator.

g. Motivator.

Sebagai motivator, kepala madrasah harus memiliki pendekatan yang tepat untuk memberikan inspirasi kepada para tenaga kependidikan dalam melaksanakan berbagai pekerjaan dan kegiatan mereka.

Uraian di atas menunjukkan bahwa yang dimaksud dengan kepala madrasah bukan semata-mata sebagai pemimpin atau manajer, tetapi keterampilan yang dimiliki oleh kepala madrasah. Seorang kepala madrasah bertugas memimpin, mengorganisasikan, merencanakan, memonitor, mendidik/membina, menilai, dan meningkatkan semangat kerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam rangka

memenuhi visi, misi, tujuan, dan fasilitas pendidikan di madrasah yang dipimpinnya.

2.2.3 Kompetensi Kepala Sekolah

Kompetensi adalah kemampuan dan kewenangan yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas keguruannya. Sedangkan kepala madrasah adalah seorang guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai pemimpin lembaga, maka ia juga harus memiliki kompetensi sebagai guru dan juga kompetensi sebagai kepala madrasah. Untuk menjalankan sebuah lembaga pendidikan atau untuk meningkatkan kualitas pendidikan, kepala madrasah harus memiliki kompetensi dalam bidang-bidang berikut:

- a. Memiliki landasan dan wawasan pendidikan
- b. Memahami sekolah sebagai sistem. Dalam hal ini kepala madrasah harus mampu memahami lingkungan sekolah sebagai bagian dari sistem sekolah yang bersifat terbuka.
- c. Memahami manajemen berbasis sekolah (MBS)
- d. Merencanakan pengembangan sekolah
- e. Mengelola kurikulum
- f. Mengelola tenaga kependidikan
- g. Mengelola sarana dan prasarana.

Kompetensi manajerial kepala sekolah sebagaimana tertulis dalam PERMENDIKNAS No. 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah dijabarkan sebagai berikut:

1. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
2. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
3. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.
4. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.

5. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
6. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
7. Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
8. Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/ madrasah.
9. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
10. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
11. Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
12. Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaiantujuan sekolah/madrasah.
13. Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah.
14. Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
15. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.
16. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

Kepala madrasah merupakan orang yang sangat menentukan dalam berjalannya suatu kegiatan organisasi madrasah sesuai dengan rel yang diharapkan, peran dan tanggung jawabnya sangat berat, akibatnya diperlukan

kerjasama dengan para pemangku kepentingan yang terlibat dalam dunia pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Kepala madrasah harus memiliki visi dan misi yang menjadi pedoman dan arah dalam menjalankan kewajibannya sebagai pemimpin madrasah. Kepala madrasah juga harus mampu memberikan arahan kepada seluruh tenaga pengajar yang dipimpin di madrasahnyanya dan bertindak sebagai pengawas setiap saat:

1. Menindak lebih lanjut temuan-temuan dari hasil pengawasan akademik guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru.
2. Bekerja sama dengan pihak luar untuk kepentingan sekolah atau madrasah.
3. Mengambil bagian dalam kegiatan sosial kemasyarakatan
4. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

Sebagai seorang pemimpin dalam sebuah organisasi, kepala madrasah harus memiliki bakat dan karakteristik tertentu. Setiap pemimpin, menurut Syafaruddin, harus memiliki tiga bakat utama: keterampilan teknis, keterampilan hubungan antar manusia, dan keterampilan konseptual.

- a. Keterampilan teknis mencakup kapasitas untuk menggunakan informasi dan proses, serta teknik dan peralatan, untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Keterampilan ini diperoleh melalui pendidikan, pengalaman, dan pelatihan.
- b. Keterampilan hubungan manusia, atau kapasitas untuk bekerja dengan semua orang dan memahami proses motivasi dalam rangka melaksanakan efektivitas kepemimpinannya. Bahwa seorang pemimpin harus mampu mengarahkan dan mendukung bawahan dalam melaksanakan kewajibannya dengan cara (1) mengatur dan memutuskan peran bawahan. bawahan; (2) menjelaskan tindakan apa yang harus diselesaikan, kapan, di mana, dan bagaimana; (3) mempertahankan hubungan interpersonal dengan menciptakan saluran komunikasi; (4) menawarkan dukungan emosional; (5) memberikan dukungan psikologis; dan (6) mendorong

kemajuan anggota.

- c. Keterampilan konseptual, yang sangat diperlukan untuk memahami tantangan organisasi yang rumit dan mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan organisasi tanpa mengabaikan aspirasi individu dan pemimpin. Tentu saja, seorang pemimpin diharapkan memiliki kelebihan dibanding yang dipimpinnya.

Tentu saja, seorang pemimpin seharusnya memiliki kelebihan dibandingkan dengan yang dipimpinnya. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala madrasah akan terus menerus berhubungan dengan individu lain dalam lingkungan sosial, maka ia harus memiliki atribut kepemimpinan kepribadian tertentu, seperti:

- a) Kecerdasan yang tinggi.

Seorang pemimpin harus mampu mengevaluasi tantangan yang dialami organisasinya. Kemampuan ini memungkinkan pemimpin untuk mengarahkan ide-ide anggotanya dalam merencanakan dan mengambil keputusan yang terbaik dalam menjalankan kewajiban organisasi. Selain itu, pemimpin pendidikan harus mampu membantu anggota kelompoknya dalam mengatasi kesulitan. Alhasil, jika ada masalah, selalu bersama kelompoknya.

- b) Percaya pada diri sendiri

Seorang pemimpin harus terus menerus percaya bahwa bakat dan bebannya akan terwujud. Keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuannya tidak berarti bahwa ia harus bekerja sendiri. Sebaliknya, pemimpin harus mengembangkan kerja sama kelompok dengan meyakinkan anggota bahwa keputusannya adalah pilihan terbaik dengan tetap memprioritaskan kepentingan kelompok dan bersikap jujur.

c) Bersahabat dan mudah bergaul

Pemimpin yang dapat bergaul akan dapat menghayati dan memahami sikap, tingkah laku, kebutuhan, kekecewaan yang timbul, harapan, dan tuntutan anggota kelompok, yang harus dipupuk melalui sikap bersahabat dan saling menghargai dengan anggota kelompoknya walaupun kedudukannya hanya sebagai karyawan.

d) Inovatif dan optimis

Seorang pemimpin harus mampu meluncurkan suatu kegiatan dengan sukses. Sebagai indikasi motivasi untuk bekerja secara efisien, selalu didorong untuk mengusulkan proyek-proyek baru untuk menyelesaikan beban kerja.

e) Pengendalian diri

Seorang pemimpin harus berusaha keras untuk menegakkan disiplin kerja, disiplin waktu, dan ketaatan pada norma-norma yang ditetapkan dalam perusahaan yang dipimpinnya.

2.3 Profesionalisme Guru

2.3.1 Pengertian Profesionalisme

Guru, secara umum, adalah individu yang memberikan informasi kepada siswa. Dalam Islam, guru didefinisikan sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap pertumbuhan peserta didik dengan cara memaksimalkan potensi emosional, kognitif, dan psikomotoriknya (Muhammad Nurdin, 2008. hlm. 128). Jika dilihat dalam konteks yang lebih luas, guru diartikan sebagai orang yang bertanggung jawab dalam mendidik murid dalam perkembangan kepribadiannya baik di sekolah maupun di luar sekolah, karena guru merupakan suatu jabatan atau profesi. Tidak semua orang dapat menjadi guru sebagai jabatan atau karir karena

pengajar harus memiliki bakat dan komponen unik yang mendukung pekerjaan tersebut. Profesionalisme tidak dapat didefinisikan terlepas dari profesi. Menurut Faizatul (2011), profesionalisme adalah sifat-sifat (kemampuan, keahlian, cara melakukan sesuatu, dan sebagainya) yang secara alamiah terdapat pada atau dilakukan oleh seorang profesional. Sementara itu, Satori (2007) mendefinisikan profesionalisme sebagai dedikasi para anggota suatu profesi untuk secara terus menerus meningkatkan bakat profesionalnya dan menetapkan strategi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan panggilannya.

Kata profesi berasal dari bahasa Yunani "*pbropbaino*" yang berarti menyatakan secara publik dan dalam bahasa latin disebut "*profession*" yang digunakan untuk menunjukkan pernyataan publik yang dibuat oleh seseorang yang bermaksud menduduki suatu jabatan publik. (Syaiful Sagala, 2009. Hal. 2). Dalam bahasa Inggris berasal dari kata "*profesion*" yang artinya pekerjaan. Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia, profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejujuran dan sebagainya) tertentu (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, 2000. Hal. 702).

Menurut Badudu (2003), definisi profesionalisme adalah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau ciriorang yang profesional. Sementara kata profesional sendiri berarti bersifat profesi, memiliki keahliandan keterampilan karena pendidikan dan latihan, beroleh bayaran karena keahliannya itu. Dapat disimpulkan jika profesionalisme memiliki dua kriteria pokok, yaitu keahlian dan pendapatan (bayaran). Kedua hal tersebut merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan.

Seseorang dapat dikatakan memiliki profesionalisme manakala memiliki dua hal pokok tersebut, yaitu keahlian (kompetensi) yang layak sesuai bidang tugasnya dan pendapatan yang layak sesuai kebutuhan hidupnya. profesionalisme dapat diartikan juga sebagai sesuatu yang harus ada dalam diri profesional, yaitu mutu, kualitas dan tindak tanduk sehingga memenuhi standar kerja, moral dan etika yang ada dalam pekerjaan tersebut. Profesionalisme guru adalah kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar. Profesionalisme guru mempunyai kriteria tertentu yang dapat dilihat dan diukur berdasarkan kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Seorang guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam bidang keguruan atau dengan kata lain ia telah terdidik dan terlatih dengan baik. Dalam perspektif kebijakan nasional, Musfah (2011, hlm. 59) menyatakan bahwa:

“Pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru, sebagaimana tercantum dalam penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Nasional Pendidikan yaitu kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional”.

Istilah profesi digunakan secara luas, terutama dalam dunia pendidikan dan pengajaran. Jadi istilah profesi mewakili sebuah ide yang diharapkan dari sebuah pekerjaan dan kemudian menjadi pekerjaan itu sendiri. Profesi juga digambarkan sebagai karier yang menuntut pendidikan yang luas dalam ilmu pengetahuan dan teknologi dan digunakan sebagai instrumen fundamental dalam berbagai tugas yang bermanfaat. Menurut user dalam bukunya menjadi guru profesional mengatakan, istilah “professional” berarti *a vocation in which professional knowledge of some department a learning science is used in its application to the of other or in the practice of an found it*. Berdasarkan pengertian

ini, dapat disimpulkan bahwa suatu pekerjaan profesional mengharuskan adanya studi tentang berbagai bidang ilmu yang kemudian harus diimplementasikan untuk kepentingan umum (Uzer Usmani, 1998. hlm. 14) selain itu, istilah profesional terkadang diartikan sebagai suatu kompetensi teknis yang dimiliki oleh seseorang, misalnya, seorang guru dianggap profesional jika ia memiliki kualitas pembelajaran yang tinggi (Piet A. Sahertian, 1994. hlm. 39).

Dengan kata lain, pekerjaan profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh orang-orang yang secara khusus dipersiapkan untuk itu, berbeda dengan pekerjaan yang dapat dilakukan oleh individu yang tidak memperoleh pekerjaan. Menurut Pasal 1 ayat 4 Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005, 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 (UU Guru dan Dosen, 2006: 4). Berdasarkan penjelasan di atas, guru profesional adalah orang yang memiliki kualitas dan kompetensi khusus dalam bidang keguruan yang memungkinkannya melaksanakan tanggung jawab dan fungsinya sebagai guru dengan sebaik-baiknya. Pengajar yang profesional adalah mereka yang terdidik, terlatih, dan memiliki pengalaman yang relevan. Sementara itu, untuk menjalankan kewenangan profesionalnya, instruktur harus memiliki berbagai macam keterampilan (kompetensi). Seorang guru yang kompeten tentunya memiliki pengetahuan dan kemampuan tentang metode-metode yang dapat

mengembangkan dan memberikan kontribusi pada proses pertumbuhan yang terjadi pada siswa yang sedang mengalami penyesuaian pendidikan.

2.3.2 Kriteria Guru Profesional

Kriteria Guru profesional Hamamik dalam Yamin (2013, hlm. 7), guru profesional harus memiliki persyaratan, yang meliputi:

1. Memiliki bakat
2. Memiliki keahlian sebagai guru
3. Memiliki keahlian yang baik dan terintegritas
4. Memiliki mental yang sehat
5. Berbadan sehat
6. Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas
7. Guru adalah manusia berjiwa pancasila
8. Guru adalah seorang warga Negara Indonesia yang baik. Sedangkan menurut pendapat Chandler (1960) yang dikutip oleh piet A.

Sahertian dalam bukunya Profil Pendidikan Profesional, bahwa ciri-ciri guru professional adalah:

- a) Mengutamakan layanan sosial lebih dari kepentingan pribadi
- b) Mempunyai status yang tinggi
- c) Memiliki pengetahuan yang khusus (dalam hal mengajar dan mendidik)
- d) . Memiliki kegiatan intelektual
- e) Memiliki hak untuk memperoleh standart kualifikasi profesional
- f) Mempunyai kode etik profesi yang ditentukan oleh organisasi (Piet A. Sahertian,1994. Hal.28).

Seorang guru profesional harus memiliki setidaknya lima kualitas berikut:

- 1) Berdedikasi tinggi terhadap murid dan proses pembelajaran.
- 2) Memahami secara mendalam isi/materi pelajaran yang diajarkannya dan cara mengajarkannya kepada murid.
- 3) Bertugas memonitor hasil belajar murid dengan menggunakan berbagai metode evaluasi.
- 4) Mampu berpikir secara metodis tentang apa yang dilakukannya, serta belajar dan mengalami
- 5) Hendaknya ia menjadi bagian dari komunitas belajar lingkungan profesinya. Mulyasa (2009, hlm. 11).

Berdasarkan ciri-ciri profesional guru yang telah disebutkan di atas, seorang guru yang profesional adalah guru yang merasa tertarik pada perannya dan melihatnya sebagai sebuah panggilan yang telah menyatu dengan dirinya sendiri. Dan profesi guru tidak dapat dipaksakan pada seseorang yang dianggap sebagai pendidik oleh masyarakat umum. Dengan demikian, menjadi seorang guru profesional tidaklah mudah karena pengajar profesional sangat menuntut dengan berbagai ketentuan seperti yang telah dibahas di atas tentang ciri-ciri guru profesional.

2.3.3 Syarat-Syarat Guru Profesional

Guru adalah mereka yang memiliki wewenang dan kewajiban untuk mendidik murid secara individual dan konvensional, baik di dalam maupun di luar kelas. Kewajiban dan tugas seorang guru sangat luas sehingga mereka harus memenuhi kriteria dasar pekerjaan mereka sebagai guru. Akibatnya, hal ini tidak mudah bagi semua orang. Mengingat kompleksitas tugas dan kewajiban guru, seorang guru profesional juga harus memenuhi kriteria berikut:

- a. Membutuhkan pengetahuan tentang gagasan dan konsep ilmiah yang kompleks.
- b. Menonjolkan pengetahuan dalam topik tertentu sesuai dengan bidang profesi.
- c. Memerlukan tingkat pendidikan keguruan yang memadai.
- d. Adanya kepedulian terhadap dampak sosial dari pekerjaan yang dilakukan.
- e. Memungkinkan adanya perkembangan sesuai dengan dinamika kehidupan.
- f. Memiliki kode etik yang digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.
- g. Mempunyai tujuan pengabdian yang pasti, seperti guru dengan murid-muridnya; dan

- h. Diakui oleh masyarakat karena jasanya dibutuhkan dalam masyarakat Uzer Usmani (1998, hlm. 15).

Sebagaimana yang dikemukakan Oemar Hamalik yang dikutip oleh Martinis Yamin, mengatakan guru professional harus memiliki persyaratan sebagai berikut:

- a. Memiliki bakat sebagai guru
- b. Memiliki keahlian sebagai guru
- c. Memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi
- d. Memiliki mental yang sehat
- e. Berbadan sehat
- f. Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas
- g. Guru adalah manusia berjiwa Pancasila
- h. Guru adalah seorang warga Negara yang baik (Martinis Yamin, 2008.Hal.7).

Berdasarkan kriteria di atas, profesi-profesi profesional tersebut harus ditempuh melalui jenjang pendidikan yang memang dirancang untuk mempersiapkan karir tersebut. Demikian pula, profesi guru harus ditempuh melalui jalur pendidikan "pendidikan prajabatan", yaitu persiapan sebelum mengajar, seperti pendidikan guru sekolah dasar (PGSD/MI), IKP, dan fakultas keguruan lainnya di luar IKIP.

2.4 Pembinaan Profesionalisme Guru

2.4.1 Pengertian Pembinaan Profesionalisme Guru

Meskipun mereka bekerja di bidang pekerjaan yang sama atau berbeda di ruang kerja yang sama, mereka yang profesional memiliki mentalitas yang berbeda dengan mereka yang tidak profesional. Administrator sekolah harus

memberikan pembinaan guru untuk meningkatkan kualitas dan kesesuaian program pendidikan, termasuk kualitas pengajar di kelas, kualitas belajar siswa, kesesuaian pola dan pendekatan pengajaran, dan harapan siswa dan masyarakat. Profesionalisme adalah pola pikir profesional yang melibatkan melakukan sesuatu sebagai profesi dan bukan sebagai pekerjaan sampingan atau hobi (Syaiful Sagala, 2009.hlm 1). Pembinaan profesionalisme guru adalah upaya untuk membantu guru dalam memperluas pengetahuan, kemampuan mengajar, dan menumbuhkan sikap profesional. Sebagai hasilnya, guru menjadi lebih berpengetahuan atau kompeten dalam menangani kegiatan belajar mengajar (KBM) bagi para siswa.

2.4.2 Tujuan pembinaan profesionalisme guru

Tujuan dari pembinaan profesional untuk guru adalah untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan keterlibatan siswa melalui penggunaan sumber daya, instruksi, dan materi. Di antara hal-hal lain, peningkatan kualitas proses belajar mengajar yang dapat dicapai melalui kegiatan-kegiatan tersebut adalah bahwa para pengajar diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas pengajaran. Dalam rumusan yang lebih rinci Djaja Disastra menemukan tujuan pembinaan guru adalah sebagai berikut:

- a. Memperbaiki tujuan khusus mengajar guru dan belajar siswa.
- b. Memperbaiki materi dan kegiatan belajar mengajar.
- c. Memperbaiki metode, yakni cara mengorganisasikan kegiatan belajar mengajar.
- d. Memperbaiki penilaian atas media
- e. Memperbaiki penilaian proses belajar mengajar dan hasilnya.
- f. Memperbaiki sikap guru atas tugasnya (Ali Imron,1995. hal.12)

Oleh karena itu, tujuan dari pengembangan profesi guru adalah untuk menciptakan kesempatan bagi para guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan para siswa. Jadi, lingkungan belajar mengajar di sekolah harus

menyediakan lingkungan di mana para siswa dapat belajar dengan mudah dan para pengajar dapat membimbing dalam lingkungan yang kreatif di mana mereka merasa bahwa mereka sedang berkembang dalam peran mereka sebagai pendidik.

2.4.3 Fungsi Pembinaan Profesionalisme Guru

Fungsi pembinaan profesionalisme guru adalah mengkoordinasikan, menstimulasi, dan mengarahkan perkembangan guru, yang meliputi mengkoordinasikan semua usaha sekolah, memperluas pengalaman guru, menstimulasi usaha-usaha yang relatif, memperbaiki fasilitas dan penilaian yang berkesinambungan, menganalisa situasi belajar-mengajar, memberikan pengetahuan dan ketrampilan kepada guru dan staf, meningkatkan tujuan pendidikan, dan membantu pengembangan kemampuan guru (Ali Imron, 1995, hlm. 13). Dalam hal ini, kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong profesionalisme guru dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas pendidikan, terutama dalam hal pengetahuan, metodologi pengajaran, kode etik, dan sebagainya. Fungsi pengembangan profesionalisme guru, seperti yang telah dijelaskan di atas, adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam meningkatkan proses dan hasil pembelajaran melalui serangkaian inisiatif pembinaan bagi para guru dalam layanan profesional.

2.4.4 Prinsip Pembinaan Profesionalisme

Prinsip-prinsip pembinaan dan pengembangan pendidik meliputi :

- a. Dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan (baik tenaga struktural, fungsional maupun teknis)

- b. Berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan profesional dan untuk teknis pelaksanaan tugas harian sesuai posisi masing-masing
- c. Dilaksanakan untuk mendorong meningkatnya kontribusi setiap individu terhadap kemajuan pendidikan.
- d. Dirintis dan diarahkan untuk mendidik dan melatih seseorang sebelum dan sesudah menduduki jabatan
- e. Dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan remedial, pemeliharaan motivasi kerja, dan ketahanan sekolah
- f. Pengembangan yang menyangkut jenjang karir sebaiknya disesuaikan dengan kategori setiap jenis tenaga kependidikan. (Ulfatin dkk, 2016, hlm. 143-144)

2.4.5 Metode Pembinaan Profesionalisme Guru

Menurut Rahman (2009, hlm. 16), ada beberapa pendekatan untuk memberikan pembinaan kepada guru, namun secara umum, pembinaan untuk meningkatkan kualitas profesional guru, yang berarti peningkatan kapasitas, adalah salah satunya. Pelatihan, supervisi instruksional, dan pendidikan tambahan dapat digunakan untuk memberikan pembinaan kemampuan. Berikut beberapa metode dalam pembinaan guru, yaitu:

1. Pembinaan guru melalui supervise.

Supervise pengajaran adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses belajar mengajar demi pencapaian tujuan pengajaran. Melalui supervise pengajaran diharapkan mutu pengajaran yang dilakukan oleh guru semakin meningkat. Mengembangkan kemampuan dalam konteks ini tidak hanya di tekankan pada peningkatan

pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, melain kan juga pada peningkatan komitmen, kemauan dan motivasi guru.

2. Pembinaan guru melalui pelatihan.

Mangkuprawira dalam Rahman (2009, hlm. 18) menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya semakin semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*). Pendidikan dan pelatihan bagi pengembangan SDM termasuk pengembangan profesi dan kinerja tenaga kependidikan sangat penting dikelola dengan baik. Mangkuprawira dalam rahman (2009, hlm. 18) memberikan tiga tahapan besar dalam pengelolaan program pelatihan yaitu: Tahap asesmen, dalam tahap ini dilakukan analisis kebutuhan pelatihan bagi organisasi, pekerjaan, dan kebutuhan individu. Tahap pelatihan, dalam tahap ini dilakukan kegiatan merancang dan menyeleksi prosedur pelatihan serta pelaksanaan pelatihan. Tahap evaluasi, dalam tahap ini dilakukan pengukuran hasil pelatihan dan membandingkan hasilnya dengan kreteria.

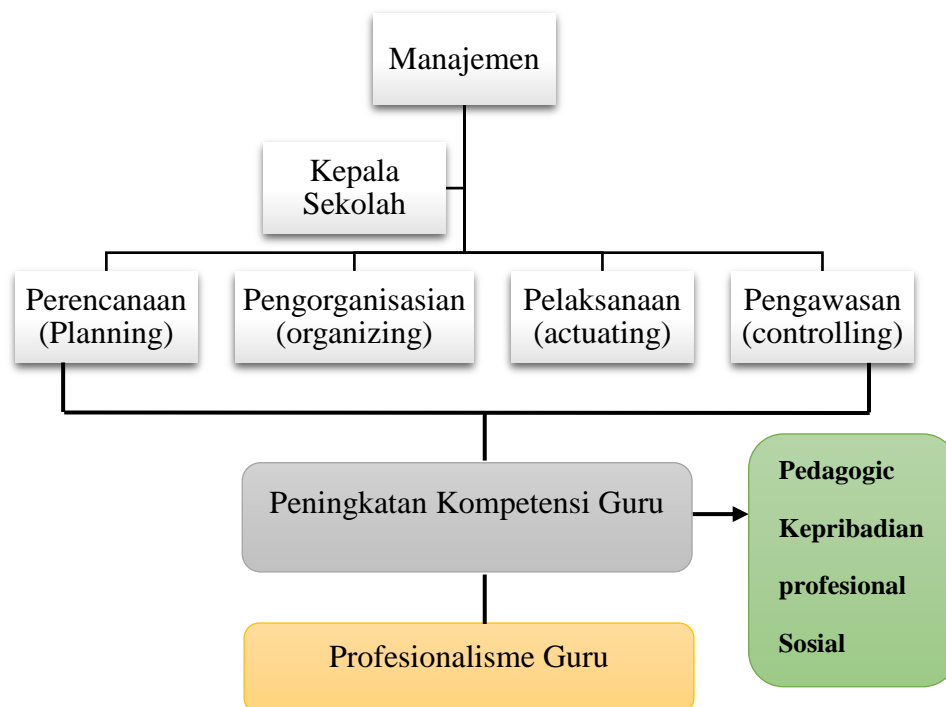
3. Pembinaan guru melalui pendidikan lanjutan.

Pembinaan kemampuan professional guru melalui pendidikan lanjut adalah bentuk pembinaan dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi. Pendidikan lanjutan ini dapat di dilakukan atas inisiatif sendiri dengan rajin dari atasan atau juga melalui tugas belajar dari atasan.

Kualifikasi guru berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan minimal diploma empat (D-IV) atau sarjana (SI), latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan. Menurut Mulyasa (2009, hlm. 37) pendidikan dan pembinaan tenaga guru dapat ditempuh melalui tiga cara, yaitu pendidikan prajabatan, pendidikan dalam jabatan, dan pendidikan akta mengajar.

2.5 Kerangka Pemikiran

Pentingnya manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan, profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas mereka sangatlah besar. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan peran yang sangat penting dalam menentukan kemajuan kemampuan, semangat kerja, dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Gorton mendefinisikan fungsi kepala sekolah sebagai berikut: (1) manajer, (2) pemimpin pembelajaran, (3) orang yang menjaga disiplin, (4) fasilitator interaksi manusia, (5) pengantar perubahan, dan (6) penengah konflik. Artinya manajemen kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja bawahannya. Untuk itu kepala sekolah harus mampu melaksanakan perannya dalam mengelolah sumber daya yang bisa menjadi penunjang keberhasilan sekolah yang di pimpinnya.



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Adapun yang menjadi kerangka teori sebagai landasan dalam memecahkan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Grand Theory*: Manajemen Kepala Sekolah

Kegiatan manajemen mengacu pada proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain. (Robbins dan Coulter 2012:8). Kepala sekolah yang mampu merencanakan, memberikan motivasi, mengontrol dan mengarahkan sumberdaya manusia dan sumber daya fisik, untuk mencapai hasil tertentu yang berdasarkan fungsi manajemen. (Sutcliffe 1988:73). Keberhasilan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sangat ditentukan oleh kepemimpinannya dalam menggerakkan, mempengaruhi, memberikan

motivasi, dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam lembaga pendidikan itu untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Basri (2014:47)

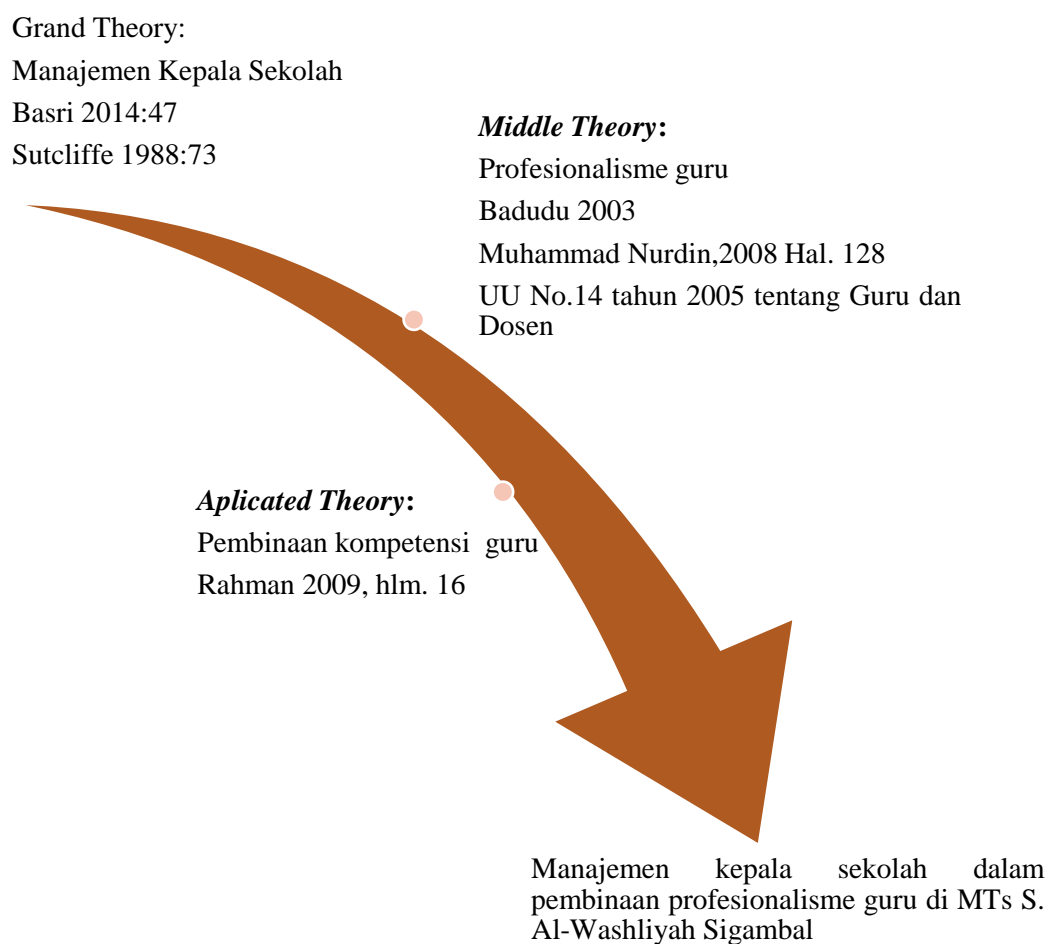
2. *Middle Theory*: profesionalisme guru

Guru merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan seluruh potensinya, baik afektif, potensi kognitif maupun potensi psikomotorik (Muhammad Nurdin, 2008 Hal. 128). Namun di era perkembangan teknologi yang semakin berkembang pesat guru harus mampu mengikuti arus perkembangan zaman dan juga dunia pendidikan yang ikut juga terlibat. Guru harus profesional agar mampu membimbing para peserta didiknya. Definisi profesionalisme adalah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau ciri orang yang profesional. Sementara kata profesional sendiri berarti bersifat profesi, memiliki keahlian dan keterampilan karena pendidikan dan latihan, beroleh bayaran karena keahliannya itu. (Badudu 2003). Ciri-ciri guru profesional, yaitu: (a) mempunyai kompetensi pedagogic, (b) mempunyai kompetensi kepribadian, (c) mempunyai kompetensi profesional, (d) mempunyai kompetensi social. (UU No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

3. *Applied Theory*: Pembinaan kemampuan guru

Metode yang dapat dilakukan untuk memberikan pembinaan kepada guru namun begitu secara garis besar pembinaan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru salah satunya yaitu pembinaan kemampuan. Pembinaan kemampuan dapat dilakukan dengan cara pelatihan, supervise pengajaran dan pendidikan lanjut. (Rahman 2009, hlm. 16). Dalam hal ini yang menjadi fokus

pembinaan adalah kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Bagaimana cara yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi tersebut melalui fungsi manajemen yang dilakukan kepala sekolah di MTs Swasta Al- Washliyah Sigambal.



Gambar 2 Landasan Teori

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang manajemen kepala sekolah saat ini sangat banyak yang melakukan penelitian tersebut, tetapi terdapat beberapa perbedaan dengan fokus tesis ini adapun beberapa penelitian sebelumnya antara lain:

1. Friska Siska (2018) jurnal yang Berjudul “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”. Penelitian ini menemukan penggunaan tugas-tugas manajemen yang dilakukan oleh para pemimpin sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam penelitian ini, aspek-aspek kualitas pendidikan yang harus ditingkatkan adalah: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengolahan, standar keuangan, dan standar penilaian.
2. Akmaluddin Hanafiah (2019) jurnal yang berjudul “Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme guru”. Studi ini berfokus pada peran manajemen terakhir, yaitu pengawasan. Studi ini menunjukkan bahwa tugas manajemen kepala sekolah harus dilakukan secara efektif dengan memimpin dan mengawasi perkembangan guru ketika mereka menjalankan profesinya. Pada dasarnya, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang mengawasi kinerja guru dan memberikan solusi atau dorongan agar para pengajar dapat melakukan pekerjaan mereka secara efektif.
3. Rivayati, dkk (2020) jurnal yang berjudul “Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Profesionalisme Guru”. Temuan

penelitian ini menunjukkan kapasitas manajemen kepala sekolah dalam mengolah lembaga pendidikan melalui tugas-tugas manajerialnya. Kinerja kepala sekolah dalam mengolah sekolahnya tidak terlepas dari kompetensinya sebagai pemimpin sekolah dalam menjalankan tugas dan posisinya sebagai manajer. Dalam jurnal ini juga ditemukan bahwa kepala sekolah menguraikan bagaimana cara membina profesionalisme guru, berusaha membangun *softskill* guru mengenai mental, karakter, dan kepribadian sehingga guru dapat memberikan keteladanan kepada peserta didik, kemudian menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan kemampuan guru.

4. Muhammad Irfan (2021) jurnal yang berjudul “Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Akidah Akhlak di MI Muhammadiyah Kartasura”. Menurut temuan penelitian, kepala sekolah merupakan penentu terpenting dalam pencapaian kualitas sekolah. Dimana posisi kepala sekolah sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, dan motivator, serta manajemen kepala sekolah berdampak pada pemanfaatan sumber daya manusia, khususnya pertumbuhan profesionalisme guru di sekolah. Namun, ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada kompetensi guru akidah akhlak.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, metodologi penelitian kualitatif digunakan. Peneliti memegang peranan penting dalam metodologi penelitian kualitatif, pendekatan pengumpulan data bersifat triangulasi (campuran), dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Penelitian kualitatif ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menyelidiki manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Mts Al-Washliyah Sigambal. Pertama, menggunakan pendekatan kualitatif menyederhanakan dalam menghadapi realitas yang bervariasi. Kedua, secara langsung menunjukkan hakikat hubungan antara peneliti dan responden. Ketiga, lebih peka dan dapat menyesuaikan diri dengan berbagai penajaman pengaruh bersama dan pola-pola nilai. (Meleong, 2011 hlm 9-10).

3.2 Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Mts Swasta Al-Washliyah Sigambal, beralamatkan di jalan Jl. HM. Said No.493 Kecamatan Rantau Selatan, Kabupaten Labuhanbatu. Kegiatan penelitian ini dimulai sejak disahkannya proposal penelitian serta surat izin penelitian, yaitu bulan Januari 2022 s.d. Januari 2023.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumbernya oleh peneliti, tanpa perantara (Mukhtar, 2007 hlm. 87). Data primer dalam penelitian ini adalah pernyataan dan tindakan yang dilakukan oleh responden (*informan*) yang berkaitan dengan penelitian mengenai manajemen kepala sekolah di Mts Swasta Al-Washliyah Sigambal yang dikumpulkan melalui wawancara. Cara pengumpulan data primer pada penelitian ini adalah dengan melakukan survei, observasi, dan wawancara.

b. Data sekunder

Sumber sekunder adalah catatan kejadian di masa lalu. Sumber sekunder merupakan kesaksian dari orang yang tidak berada di tempat kejadian dan bukan merupakan saksi mata. Sumber sekunder penelitian ini meliputi buku-buku atau literatur, hasil penelitian, catatan pribadi, jurnal dan karya-karya yang berkaitan dengan judul penelitian.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data disini merupakan subjek dan objek penelitian. Subjek penelitian dari mana data dapat diperoleh yaitu:

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah informan. Informan adalah orang yang memberikan informasi mengenai data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan dengan melakukan wawancara. Yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, dan para. kepala sekolah sebagai informan yang menjadi

pelaksana manajemen dalam pembinaan profesionalisme guru. Kemudian guru yang sudah sertifikasi. Guru merupakan bawahan yang menjadi sasaran kepala sekolah dalam melakukan pembinaan yang berkaitan dengan penelitian peneliti yaitu “Manajemen Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal”.

Adapun objek penelitian kualitatif ini adalah berupa teks yang berhubungan dengan penelitian. Objek penelitian pada “Manajemen Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru” adalah data-data berupa kata-kata dari orang yang diwawancarai baik itu kepala sekolah maupun guru, catatan, dan dokumentasi yang ada di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.4.1 Observasi

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi langsung diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan yang dilakukan terhadap hal-hal yang dilakukan di tempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa, sehingga pengamat berada bersama objek yang diselidiki. Sedangkan observasi tidak langsung adalah pengamatan yang dilakukan tidak pada saat berlangsungnya suatu peristiwa yang akan diselidiki, misalnya pengambilan gambar, merangkai gambar atau slide (Margono, 2010:158). Hal ini dapat membantu peneliti dalam mengumpulkan data dan menentukan bagaimana upaya peningkatan profesionalisme guru di sekolah dapat ditingkatkan. Wawancara (interview).

3.4.2 Wawancara

Wawancara adalah sebuah percakapan yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Penulis mengumpulkan data di lapangan mengenai mendorong profesionalisme guru di Mts Swasta Al-Washliyah Sigambal dengan menggunakan wawancara terstruktur sebagai pelengkap dari observasi.

3.4.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan tentang apa yang terjadi di masa lalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dalam penelitian kualitatif, studi dokumen digunakan sebagai tambahan dari pendekatan wawancara. (Sugiono, 2016 hlm 329). Faktor-faktor historis dan geografis, kondisi guru, kehadiran guru, peristiwa dan kejadian adalah beberapa data dokumentasi yang diteliti. Penulis sangat bergantung pada dokumentasi untuk mengumpulkan semua fakta yang berhubungan dengan gambaran umum Mts Swasta Al-Washliyah Sigambal.:

- a. Historis dan geografis
- b. struktur organisasi
- c. Keadaan guru dan siswa
- d. Keadaan sarana dan prasarana

3.5 Validasi Data (Keabsahan Data)

Triangulasi data digunakan untuk memvalidasi data. Triangulasi data adalah pendekatan pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data

tersebut. Moeleong (2011, p. 330). Penelitian ini menggunakan triangulasi data, yaitu membandingkan dan mengecek kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui saat serta alat yg tidak selaras pada penelitian kualitatif. Hal ini bisa dicapai menggunakan cara membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara dan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan (Moeleong, 2011 hlm 330-331). Menurut Patton, ada dua taktik untuk triangulasi dengan metode: pertama, memverifikasi derajat kepercayaan hasil studi dari beberapa pendekatan pengumpulan data. Kedua, dengan menggunakan prosedur yang sama, memeriksa data tentang ketergantungan berbagai sumber data. Triangulasi dengan peneliti memanfaatkan peneliti atau pengamat lainnya untuk keperluan pengecekan kembali derajat keabsahan data atau dengan jalan membandingkan hasil pekerjaan seorang analisis dengan analisis lainnya. Triangulasi dengan menggunakan teori dapat dilakukan dengan dua cara: secara induktif dan secara nalar. (Moeleong, 2011 hlm 332).

3.6 Teknik Analisis Data

Data-data yang dianalisa dalam bersifat kualitatif yakni data yang digambarkan dengan kata-kata dan dipisahkan menurut klasifikasi untuk memperoleh kesimpulan. Menurut Arikunto, teknik pengumpulan data menggunakan riset deskriptif yang merupakan penelitian hipotesis, sehingga dalam langkah penelitiannya tidak perlu merumuskan hipotesis.

Agar hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan yang diharapkan, maka dalam menganalisis data penelitian ini menggunakan analisis model interaktif. Dalam model analisis interaktif ada tiga komponen utama analisis, yaitu reduksi

data, sajian data dan penerikan kesimpulan. Dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga data yang data yang diperoleh sampai titik jenuh.

3.6.1 Reduksi data

Reduksi data meliputi merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya, dan membuang yang tidak penting. Hasilnya, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih baik dan mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data tambahan dan melakukan pencarian sesuai kebutuhan. (Sugiono, 2016 hlm 339)

3.6.2 Penyajian Data

Data ditampilkan setelah direduksi. Penyajian data dalam penelitian kualitatif bisa berbentuk uraian singkat, infografis, hubungan antar kategori, flowchart, dan sebagainya. Sugiono (2016, hlm. 341). Penyajian yang lebih baik merupakan teknik utama untuk analisis kualitatif dalam pelaksanaan penelitian ini. Penyajian yang dimaksud dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memasukkan hal-hal yang telah disusun mengenai Manajemen Kepala Sekolah dalam Menumbuhkan Profesionalisme di Mts Swasta Al -Washliyah.

3.6.3 Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan bagian dari suatu konfigurasi yang utuh sehingga simpulannya harus mendapat verifikasi, manakala penelitian masih berlangsung. Verifikasi data yaitu pemeriksaan tentang benar dan tidaknya hasil laporan penelitian. Simpulan adalah tinjauan ulang catatan di lapangan atau

simpulan dapat sebagai makna-makna yang muncul dari data yang harus diuji kebenarannya, kekokohnya, dan kecocokannya yang merupakan uji validitas.

Kredibilitas dimaksudkan untuk membuktikan data yang berhasil dikumpulkan sesuai dengan dunia nyata serta terjadi sebenarnya. Untuk mencapai kredibilitas data yang diperoleh dari kepala sekolah dan guru ada beberapa teknik yang digunakan yaitu teknik triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu.

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Misalnya untuk menguji kredibilitas data pelaksanaan supervise kepala sekolah terhadap guru, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dari kepala sekolah dapat dilakukan kepada guru. Data dari kedua sumber tersebut, tidak dapat dirata-rata seperti dalam penelitian kuantitatif tetapi di deskripsikan, dikategorikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana yang spesifik dari kedua sumber data tersebut. Data yang dianalisis oleh peneliti sehingga dapat menghasilkan kesimpulan, selanjutnya dimintakan kesepakatan dengan kedua sumber tersebut.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepala sekolah dan guru yang sama dengan teknik berbeda. Misalnya data yang diperoleh teknik wawancara, kemudian dicek dengan teknik observasi dan dokumentasi. Jika dengan teknik pengujian data tersebut, menghasilkan data-data yang berbeda-beda, maka peneliti akan

melakukan diskusi lebih lanjut dengan kepala sekolah dan guru di sekolah tersebut. Untuk memastikan mana data yang benar atau mungkin semuanya benar. Karena sudut pandang yang berbeda.

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu sering mempengaruhi kredibilitas data yang diperoleh. Data yang dikumpul dengan teknik wawancara pada pagi hari kepada kepala sekolah dan guru akan memberi data yang valid sehingga lebih kredibel, karena keadaan pagi hari lebih segar atau belum ada masalah yang harus ditanggulangi. Untuk mengujian kredibilitas dapat dilakukan dengan pengecekan melalui wawancara, observasi atau dokumentasi dalam waktu dan situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga di temukan kepastian data. Dengan demikian data yang telah terkumpul, kemudian disimpulkan dan ditafsirkan , sehingga terdapat berbagai masalah yang timbul dan dapat diuraikan dengan jelas dan tepat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Al- Washliyah Sigambal

1. Nama Sekolah : Mtss Al Washliyah Sigambal
2. NPSN : 60727972
3. NSS : 121212100007
4. Alamat : Jl. Hm. Said No. 493 Sigambal
5. Kode Pos : 21425
6. Email : mtsalwasliyahsigambal@yahoo.co.id
7. Kelurahan : Sigambal
8. Kecamatan : Rantau Selatan
9. Kabupaten : Labuhanbatu
10. Status Madrasah : Swasta
11. Lintang : 2.043607771226485
12. Bujur : 99.87853288650513
13. Ketinggian : 35
14. Waktu Belajar : Sekolah Pagi
15. Jenjang Akreditasi : A
16. No. Akreditasi : 1452/BAN-SM/SK/2019
17. Tahun Didirikan : 1983
18. Sumber Dana : Dana Bos
19. Komite Madrasah : Ibrahim Nasution

4.1.2 Struktur Organisasi MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal

Kepala madrasah	: Hj. Zulairiah Ritonga, S.Pd
Staf Tata Usaha	: 1. Suhardi, S.Kom 2. Elfridawati, S.Pd.I
Bendahara	: Drs. H. Ilham Rambe, M.Pd
WKM Kurikulum	: Adil Pardamean Tambak, S.Pd.I
WKM Kesiswaan	: Asfan Maha Dalimunthe, S.Pd

4.1.3 Visi Dan Misi MTs Swasta Alwashliyah Sigambal

Adapun yang menjadi visi dan misi dari MTs Swasta Al-washliyah adalah unggul dalam mutu, berpijak pada iman dan taqwa. Sedangkan yang menjadi misi MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal adalah didiplin dalam bekerja, mewujudkan manajemen kekeluargaan, kerjasama, pelayanan prima dengan meningkatkan silaturahmi.

Tujuan MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal adalah:

1. Unggul dalam kegiatan keagamaan dan kepedulian masyarakat
2. Unggul dalam perolehan nilai ujian nasional
3. Unggul dalam persaingan masuk kejenjang MA/SMA/SMK negeri
4. Unggul dalam penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi , terutama bidang sains dan matematika
5. Unggul dalam menjaga kebersihan dan ketertiban madrasah

4.1.4 Sumber Daya Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Al-Washliyah Sigambal

Dalam sebuah lembaga pendidikan Islam, sumber daya manusia memiliki peranan penting dan bermanfaat. Tanpa sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan, lembaga pendidikan itu sendirilah yang akan menopang

dirinya sendiri dan Sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam lembaga pendidikan, dan keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu organisasi akan memberikan nilai tambah bagi suatu lembaga.

a. Pendidik dan Tenaga Kependidikan Mts Al-Washliyah Sigambal

MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal memahami pentingnya sumber daya manusia dalam pembangunan pendidikan dan senantiasa berupaya meningkatkan kualitas dan profesionalisme tenaga pengajarnya. Kepala Sekolah (Madrasah) memiliki peran yang sangat potensial dalam menggerakkan, mengorganisasikan, dan mengelola madrasah beserta stafnya dengan prinsip saling bahu membahu menjalankan fungsi-fungsi administratif sebagai manajer yang menjalankan fungsi-fungsi administratif. Semua itu dilakukan semata-mata untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan MTs Al-Washliyah Sigambal Swasta. Tenaga pendidik dan kependidikan MTs Al-Washliyah Sigambal Swasta tertera pada tabel di bawah ini. Tenaga pendidik memegang peranan penting dalam proses belajar mengajar di sebuah lembaga pendidikan, kemampuan guru dalam mengajar dan belajar.

Table 1 Data Pendidik Dan Kependidikan Mts Al-Washliyah Sigambal

No	Nama	L/ P	Jabatan	Jenjang	Jurusan	Mengajar
1	Hj. Zulairiah Ritonga, S.Pd	P	Kepala Madrasah	S-1	Pend. B. Indonesia	-
2	Masri Ritonga, S.Pd	P	Guru	S-1	Pend. Matematika	IPA
3	Asal Ritonga, S.Pd	L	Guru	S-1	Pend. Kewarganegaraan	PKn
4	Meliana, S.Pd	P	Guru/wali kelas	S-1	Pend. Matematika	Matematika
5	Surimah, S.Pd	P	Guru/wali kelas	S-1	Pend. B. Inggris	B. Inggris
6	Elfridawati, S.Pd.I	P	Tata Usaha/	S-1	Pend. Agama	Akidah Akhlak

No	Nama	L/ P	Jabatan	Jenjang	Jurusan	Mengajar
			Guru		Islam	
7	Ilyunaida Hasibuan, S.Pd	P	Guru/wali kelas	S-1	Pend. Ekonomi	IPS
8	Nursyarifah Ritonga, S.Pd	P	Guru/wali kelas	S-1	Pend. Biologi	IPA
9	Agustina Wati Ritonga, S.Pd	P	Guru/wali kelas	S-1	Pend. Agama Islam	SBD
10	Carolina Hasibuan, S.Pd	P	Guru	S-1	Pend. B. Indonesia	Bhs. Indonesia
11	Murni Hasibuan, S.Pd	P	Guru/wali kelas	S-1	Pend. Agama Islam	Fiqih
12	Nurhalimah Ritonga, S.Pd	P	Guru/wali kelas	S-1	Pend. B. Inggris	Bhs. Inggris
13	Wiwik, S.Pd	P	Guru/wali kelas	S-1	Pend. B. Indonesia	Bhs. Indonesia
14	Yuhelmi Ritonga, S.Pd	P	Guru/wali kelas	S-1	Pend. B. Indonesia	Bhs. Indonesia
15	Maradona Rambe, S.Pd.I	L	Guru/wali kelas	S-1	Pend. Agama Islam	Al-Quran Hadist
16	Diana Hotnauli Dalimunteh, S.Pd	P	Guru/wali kelas	S-1	Pend. Matematika	Matemati ka
17	Adil Perdamean Tambak, S.Pd.I	L	Waka. Akademik	S-1	Pend. Agama Islam	Bhs. Arab
18	Ahmad Zulham Rambe, S.Kom,M.Pd	L	Guru/wali kelas	S-2	Manajemen Pendidikan	TIK
19	Asfan Maha Dalimunthe, S.Pd	L	Waka. Kesiswaan	S-1	Pend. Matematika	Matemati ka
20	Torbit Halomoan Tanjung, S.Pd	L	Guru	S-1	PJOK	Penjas
21	Ade Rafika Aisyah Ritonga, S.Pd	P	Guru	S-1	Pend. Sejarah	IPS
22	Erlinawati, S.Pd	P	Guru	S-1	Pend. Biologi	IPA
23	Ikhwal, S.Pd	L	Guru	S-1	Pend. Agama islam	SKI
24	Suhardi, S.Kom	L	Tata Usaha	S-1	Komputer	
25	Mahendra Rambe, S.T	L	Tata Usaha	S-1	Teknik	-
26.	Sakti Halomoan, S.T	L	Guru	S-1	Teknik	Penjas

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa dari ketersediaan tenaga pendidik dan kependidikan di Mts Swasta Al-Washliyah Sigambal sudah cukup memadai guna menunjang sejumlah siswa yang menempuh pendidikan di MTs ini. Pendidik memegang peranan penting dalam proses belajar mengajar disebuah lembaga pendidikan, kemampuan guru dalam proses belajar mengajar akan sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa.

b. Keadaan Siswa di Mts Swasta Al-Washliyah Sigambal

Peserta didik merupakan komponen yang penting dalam sebuah lembaga pendidikan. Di daerah sigambal terdapat 4 sekolah yang memiliki tingkatan yang sama, baik itu swasta maupun negeri. Namun, masyarakat tetap memberikan kepercayaan kepada sekolah MTs Al-washliyah sigambal. Dan berdasarkan hasil pengamatan penulis. Banyak orang tua siswa yang bersekolah di MTs Alwashliyah Sigambal merupakan alumni dari sekolah tersebut.

Table 2 Jumlah Siswa/I MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal

No	Kelas	Jumlah Rombel	Laki-laki	Perempuan	Total
1	VII	5	68	76	144
2	VIII	5	88	100	188
3	IX	5	98	103	201
JUMLAH		15	254	279	533

Sumber Data: Data statistik MTs S. Al-Washliyah sigambal tahun 2022/2023

Keadaan siswa di Mts Swasta Al-Washliyah Sigambal bisa kita lihat berdasarkan tabel diatas. Total keseluruhan dari jumlah siswa/siswi di MTs S. Al-Washliyah Sigambal adalah 533 orang yang terdiri dari siswa perempuan dan laki-laki. Siswa perempuan sebanyak 279 dari kelas VII-IX, sedangkan siswa Laki-laki sebanyak 254 dari kelas VII-IX.

c. Sumber Daya Sarana dan Fasilitas Pendidikan

Sarana dan prasarana merupakan faktor pendukung yang tidak kalah penting dalam menunjang keberhasilan proses belajar mengajar di sekolah. Dengan adanya fasilitas yang baik hal itu menyebabkan penyampaian ilmu yang disalurkan kepada anak didik menjadi lebih baik. Adapaun sarana dan prasarana yang menjadi faktor pendukung dalam aktivitas belajar di MTs Al-Washliyah Sigambal adalah sebagai berikut:

Table 3 Keadaan Sarana dan Prasaran MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal

No	Keterangan Gedung	Jumlah	Keadaan/ kondisi
1	Ruang Kelas (AC)	15	Baik
2	Ruang Perpustakaan	1	Baik
3	Laboratorium Komputer	2	Baik
4	Ruang Kepala Madrasah	1	Baik
5	Ruang Guru	1	Baik
6	Ruang TU	1	Baik
7	Ruang UKS	1	Baik
8	Kamar Mandi Guru	2	Baik
9	Kamar Mandi Siswa	1	Baik
10	Kamar Mandi Siswi	1	Baik
11	Halam/ lapangan olahraga	1	Baik
12	Parkir Siswa	1	Baik
13	Parkir Guru	1	Baik
14	Aula	1	Baik
15	Gudang	1	Baik
16	Layar Proyektor	15	Baik
17	Proyektor	10	Baik

Sumber Data: Data statistik MTs S. Al-Washliyah sigambal tahun 2022/2023

4.2 Temuan Khusus

4.2.1 Manajemen Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal

Sebagai kepala sekolah harus memiliki manajemen yang tepat dalam memberikan pembinaan guna meningkatkan profesionalisme guru. Adapun

manajemen yang dilakukan oleh kepala sekolah di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal adalah sebagai berikut:

4.2.1.1 Perencanaan Kepala Madrasah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal

Kepala sekolah memiliki peran sebagai pengelola program dan kegiatan pendidikan. Kepala sekolah sebagai manajer harus mampu menyusun program-program yang mampu meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam merencanakan suatu program pendidikan kepala sekolah tentu saja melibatkan seluruh staf yang berkaitan dalam menyusun program tersebut. Pembinaan profesionalisme guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal telah direncanakan. Dalam program kerja yang terdiri dari program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Dimana program tersebut harus terealisasi dengan baik. Dalam program kerja madrasah terdapat sasaran. Sasaran adalah tantangan utama yang akan dicapai. Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah berdasarkan perencanaan dalam pembinaan profesionalisme guru, yaitu Ibu Hj. Zualiriah Ritonga beliau mengatakan:

“kepala sekolah harus memiliki perencanaan yang dituangkan kedalam program kinerja kepala sekolah. Didalam program kerja tersebut sudah tertuang perencanaan. Saya harus mampu memprogram kinerja saya agar bisa mnunjung kualitas pendidikan. Walaupun sekolah ini swasta tetapi saya harus mampu memberikan mutu yang baik kepada masyarakat. Dengan begitu, Saya sebagai pendidik guru-guru pastinya sudah merencanakan berbagai program yang bisa diikuti oleh para guru untuk meningkatkan kompetensinya”

Tahap pertama perencanaan kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru dalam kompetensi pedagogiknya. Kemudian yang kedua perencanaan kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru pada

kompetensi profesionalnya. Berdasarkan hasil observasi penelitian, dan wawancara peneliti ada beberapa program kerja kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru baik dalam kompetensi pedagogik maupun profesional. Langkah pertama yang dilakukan kepala sekolah dalam menyusun program kerja beliau adalah membentuk tim perancang program kerja, kemudian mengidentifikasi masalah dan menentukan target program kerja, menganalisis jangka menengah, menghitung sumber daya yang dimiliki dan mengundang narasumber dari luar sekolah yang berkaitan tentang pengembangan kualitas sekolah. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Hj. Zualiriah Ritonga (08 Agustus 2022), beliau mengatakan:

“Diawal semester saya sudah melakukan bimbingan kepada guru untuk mempersiapkan administrasi sebelum memasuki kelas, baik itu RPP, Silabus, prosem, catatan kelas serta media pembelajaran baik itu yang manual ataupun menggunakan proyektor dan evaluasi siswa. Hal ini merupakan kegiatan rutin saya dalam mengontrol kinerja para guru”.

Hal tersebut juga disampaikan oleh Ibu Nurhalimah sebagai guru Bahasa Inggris.

Beliau mengatakan:

“Kepala sekolah terus rutin memberikan pembinaan kepada kami agar kami sebagai guru mampu menyiapkan administrasi sebelum memasuki kelas. Kepala sekolah juga memberikan arahan dan bimbingan ketika rapat bagaimana cara agar kelas tidak monoton. Beliau terus mendorong gurunya agar terus membenah diri sebab semakin berkembangnya teknologi mengharuskan kita untuk mengikutinya”.

Berdasarkan hasil wawancara dan temuan peneliti, peneliti dapat menyimpulkan bahwa perencanaan dalam pembinaan profesionalisme guru pada kompetensi pedagogik guru sudah terlaksana dengan baik. Berbagai hal yang dilakukan kepala sekolah dalam membina kompetensi pedagogik guru yaitu dengan melakukan pembinaan dalam penyusunan administrasi guru, kemudian melakukan supervisi dan selalu memantau kinerja guru. Hal tersebut dilakukan

oleh kepala sekolah agar mengetahui kinerja guru yang bernaung di MTs Al-Washliyah Sigambal. Kepala sekolah selalu menekankan kepada bawahannya, walaupun kita bernaung di sekolah swasta namun kualitas harus di jaga. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru yaitu Ibu Erlinawati, S.Pd sebagai guru IPA. Beliau mengatakan:

“Kepala sekolah sudah melakukan supervisi kepada saya dan rekan-rekan lainnya pada tanggal 10 Oktober 2022. Ada empat orang yang di supervisi oleh beliau. Beliau memberikan penilaian pada kami tentang kompetensi guru. Kompetensi tersebut terdiri atas pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Dimana rentang nilainya yaitu 1-4. Setelah beliau melakukan supervisi beliau akan memerikan arahan atau masukkan kepada kami dalam melakukan pembelajaran di dalam kelas”.

Kepala madrasah sangat memperhatikan kinerja guru yang bekerja di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal. Dan di bawah ini beberapa kategori perencanaan pembinaan kompetensi pedagogik yang ditemukan oleh peneliti berdasarkan program kerja kepala madrasah, yakni:

- a. Perencanaan Kepala Sekolah dalam pembinaan kompetensi pedagogik di MTs Al-Washliyah Sigambal

Kepala sekolah sebagai *edukator* merencanakan program dalam pembinaan profesionalisme guru. Sebagai *manajerial* kepala sekolah harus bisa menyusun beberapa program. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, salah satu pembinaan pedagogik yang dilakukan kepala sekolah jika dilihat dari program jangka menengah yang tertuang di dalam program kerja kepala madrasah yaitu:

1. Perencanaan pembinaan penyusunan dokumen I (Rpp, Silabus, Prota, Prosem) diawal semester.
2. Perencanaan peningkatan kompetensi guru dengan melakukan supervisi

3. Perencanaan pembinaan guru terhadap peserta didik. Perencanaan ini dilakukan dalam rapat mingguan maupun bulanan.
4. Perencanaan pembinaan guru dalam menguasai pembelajaran dengan menggunakan metode serta media pembelajaran di kelas.
5. Pembinaan melalui rapat bulanan untuk mengetahui masalah yang dihadapi guru dalam menghadapi peserta didik.
6. Melakukan evaluasi.

b. Perencanaan Kepala Sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di MTs Al-Washliyah Sigambal.

Kompetensi guru berkaitan dengan profesionalisme, guru yang professional adalah guru yang kompeten (berkemampuan). Kompetensi profesional adalah kemampuan yang penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Perencanaan kepala sekolah dalam pembinaan kompetensi profesional yang tertuang dalam rencana kerja madrasah. Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah Ibu Hj. Zulairiah Ritonga (08 Agustus 2022) beliau mengatakan:

“Terkait dengan pembinaan profesionalisme guru, saya sebagai pemimpin harus bisa mengotrol para bawahan saya untuk bisa melakukan tanggung jawabnya dengan baik. Dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya saya mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan, seperti KKG, pelatihan serta memberikan dukungan (support) kepada para guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Setelah mereka selesai melakukan pelatihan, mereka harus mensosialisaikan ilmu yang didapat kepada guru lain dengan menentukan waktu yang tepat.

Hal tersebut juga didukung dengan wawancara lebih lanjut pada tanggal 31 Agustus 2022 dengan seorang guru matematika yaitu Ibu Meliana S.Pd beliau menguatarakan:

“Untuk meningkatkan profesionalisme guru, kepala madrasah memberikan kesempatan kepada semua guru untuk berpartisipasi dalam pelatihan, termasuk saya, yang ditugaskan untuk menghadiri bimbingan teknis kurikulum 2013 di balai diklat keagamaan di Medan. Dengan mengikuti pelatihan ini, kami terbantu dalam membuat perangkat pembelajaran kurikulum 2013, seperti prota, prosem, silabus, RPP, membuat soal dan penilaian, serta membuat media pembelajaran”.

Berdasarkan pengamatan penulis, perencanaan yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam membina profesionalisme bersifat *Button Up dan Top Down*, yaitu perencanaan yang disusun secara bersama-sama oleh atasan dan bawahan. Artinya dalam konteks pendidikan, perencanaan ini disusun secara kolaboratif oleh kepala sekolah, guru, dan personil sekolah. Jenis perencanaan ini sangat sesuai dengan pilar pendidikan bahwa guru dan staf adalah mitra kerja kepala sekolah. Dan hasilnya dapat dituangkan ke dalam Rencana Kerja Madrasah (RKM) dan juga Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Madrasah (RAPBM). Hal ini di dukung dengan wawancara dengan Ibu Kepala Madrasah Hj. Zulairiah Ritonga, S.Pd (08 Agustus 2022), beliau mengatakan:

“Terkait dengan pembinaan profesionalisme guru, saya memiliki perencanaan yakni menciptakan iklim kerja yang nyaman, memfasilitasi guru dalam kegiatan belajar dan mengajar baik didalam kelas maupun di luar kelas, membangun karakter kerja guru yang kreatif, mengikutsertakan guru-guru dalam pendidikan dan pelatihan, serta memberikan dukungan (support) kepada para guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Hal tersebut sudah terprogram dalam rencana kerja madrasah yang sudah disusun bersama dengan pihak-pihak yang berkaitan.

Dari pernyataan kepala sekolah tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap semangat kerja para guru. Dan dapat dikatakan kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor kunci meningkatkan kemampuan, semangat kerja dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas. Sebagai seorang guru, agar memiliki kinerja yang bagus

harus menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan, maka dari itu guru memiliki peran dalam pendidikan. Dalam kesempatan yang sama, hasil wawancara dengan kepala madrasah (08 Agustus 2022) beliau mengatakan:

“Dalam proses pembelajaran, kedudukan guru tidak cuma sekedar selaku pengajar yang mengantarkan ilmu pengetahuan(transfer of knowledge), namun pula berfungsi selaku pendidik yang menhanamkan nilai- nilai yang terkandung pada bermacam pengetahuan yang dibarengi dengan contoh serta teladan dari perilaku serta tingkah laku gurunya supaya partisipan didik jadi seseorang yang berpribadi baik(transfer of value), serta sekalian selaku pembimbing yang membagikan pengarahan serta menuntun siswa dalam belajar serta menggapai tujuan pembelajaran. Selaku kepala madrasah aku terus mendesak para guru buat meningkatkan kompetensi- kompetensi selaku seseorang guru, dengan menjajaki pelatihan, menjajaki seminar online(webinar) supaya para guru jadi guru handal serta tujuan dari organisasi bisa terwujud”.

Guru handal bisa dinyatakan pada tingkatan pemenuhan kompetensi yang dibutuhkan, kompetensi tersebut meliputi kapasitas pedagogik, kapasitas personal, kapasitas sosial serta kapasitas handal. Selanjutnya wawancara dengan kepala madrasah mengenai kompetensi yang dimiliki para guru di Madrasah (08 Agustus 2022), beliau mengemukakan:

“Sebagian besar guru mempunyai kompetensi pedagogik yang bagus sebab mereka tamatan dari latar belakang serjana pendidikan seluruhnya, mereka melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dengan handal, mempunyai karakter yang baik serta dapat jadi teladan para partisipan didik, memiliki jiwa sosial serta kemasyarakatan yang besar. Terdapat pula guru sebagian kecil tidak mempunyai satu ataupun 2 diantara 4 kompetensi itu. Hingga dari itu butuh terdapatnya pembinaan lebih lanjut untuk seluruh guru dalam tingkatan profesionalisme guru”.

Pernyataan yang sama, hasil wawancara dengan seorang guru yaitu Ibu Masri Ritonga, S.Pd (08 Agustus 2022), mengatakan:

“Para guru, dituntut untuk memiliki kompetensi-kompetensi guru yang telah ditetapkan dalam Undang-undang. Akan tetapi hanya sebagian kecil saja guru yang tidak memiliki satu atau dua diantara empat kompetensi

itu. Sebagian besar guru di madrasah ini memiliki kompetensi yang cukup bagus, akan tetapi perlu adanya pelatihan untuk pembenahan dan pembinaan terhadap kinerja kami”.

Guru profesional harus memiliki pengetahuan tentang setidaknya dua aspek pengajaran: menguasai bahan ajar dan siswa. Kedua unsur ini perlu dikuasai untuk menentukan metode dan strategi pembelajaran. Guru harus profesional agar dapat mencapai tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, dan mandiri. Warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Dalam meningkatkan profesional tenaga pendidik di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal yaitu peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan-pelatihan baik yang diadakan oleh sekolah (internal) maupun di luar sekolah (eksternal) seperti MGMP, KKG, Workshop sesuai dengan mapel yang diampu. Contoh dari pelatihan internal yang dilakukan oleh sekolah adalah pelatihan yang dilakukan oleh waka akademik dalam penyusunan RPP dan Implementasi kurikulum baik kurikulum K13 maupun Kurikulum merdeka. Hal tersebut dilakukan oleh kepala madrasah agar para guru lebih menguasai materinya dengan saling berinteraksi dengan guru yang lain.

Kepala madrasah swasta Mts Al-Washliyah Sigambal menjelaskan bahwa perencanaan dalam meningkatkan profesionalisme guru direncanakan dan ditetapkan dalam bentuk rapat/tatap muka dengan para guru, staf, dan seluruh tenaga kependidikan yang dipimpin oleh kepala sekolah. Rapat seperti ini biasanya dilaksanakan pada awal bulan, awal tahun pelajaran, awal semester, dan pertengahan semester. (wawancara dengan kepala madrasah, 8 Agustus 2022).

4.2.1.2 Pengorganisasian Kepala Sekolah dalam Pembinaan profesionalisme guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal

Pengorganisasian didefinisikan sebagai pemberian tugas kepada orang-orang yang terlibat dalam kerja sama madrasah. Kegiatan pengorganisasian menentukan tugas-tugas mana yang harus diselesaikan, siapa yang akan menyelesaikannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, dan siapa melapor kepada siapa. Oleh karena itu, pengorganisasian dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemilihan orang-orang, pengalokasian sarana dan prasarana untuk mendukung tugas-tugas orang-orang tersebut dalam organisasi, dan pengaturan mekanisme kerja mereka untuk memastikan pencapaian tujuan. Fungsi pengorganisasian secara logis ditempatkan setelah fungsi perencanaan karena tindakan pengorganisasian menghubungkan kegiatan perencanaan dengan implementasinya. Dengan kata lain, tanpa pengorganisasian, sebuah rencana tidak dapat mencapai tujuannya. Tanpa pengorganisasian, para pelaksana tidak memiliki kejelasan. Dengan demikian diperlukan tenaga-tenaga bantuan dan terbentuklah suatu kelompok kerja yang efektif. Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah pada tanggal 08 Agustus 2022 terkait dengan bentuk pengorganisasian yang dilakukannya, beliau mengatakan:

“Prinsip pengorganisasian menyatakan bahwa tugas dan tanggung jawab setiap personil madrasah akan dibagi sesuai dengan bidang, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing, mulai dari tugas guru mata pelajaran, tugas wali kelas, tugas guru piket, tugas dan tanggung jawab staf tata usaha di madrasah ini dapat berjalan dengan maksimal dan penuh kekeluargaan antar personil madrasah”.

Wawancara lebih lanjut dengan WKM Kurikulum yaitu Bapak Aidil Perdamean Tambak, S.Pd.I, beliau memberikan penjelasan :

“Dalam rangka menjalankan perencanaan, diperlukan peran kepala madrasah sebagai pemimpin untuk menempatkan tugas dan tanggung jawab personil, khususnya guru, dalam mengajar sesuai dengan bidang keahlian dan kualifikasi akademiknya. Dalam hal ini, kepala madrasah telah melakukan pengorganisasian dengan menugaskan guru untuk mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya”.

Wawancara pada kesempatan yang sama dengan seorang guru IPS Ibu

Syarifah Ritonga, S.Pd mengatakan:

“Agar rencana kepala madrasah dalam membina kinerja guru dapat berjalan sesuai rencana, kepala madrasah telah menyusun bentuk pengorganisasian dengan menempatkan guru-guru untuk mengajar sesuai dengan bidangnya. Saya berlatar belakang Pendidikan Geografi, saya mengajar IPS, dan guru-guru lain juga demikian, mereka mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya”.

Berdasarkan hasil dokumentasi peneliti, dalam menjalankan fungsi pengorganisasian untuk pembinaan profesionalisme guru, kepala madrasah terlebih dahulu menyusun struktur organisasi, membagi tugas mengajar guru sesuai dengan bidangnya, membagi tugas dan tanggung jawab guru melalui rapat, dan lain sebagainya. Diskusi dengan seluruh pemangku kepentingan di madrasah. Upaya kepala madrasah dalam melakukan koordinasi dengan seluruh anggota, antara lain

Semua personil di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal harus dibimbing dan diarahkan. Menyelenggarakan rapat kerja dengan semua unsur madrasah. Setiap ide dan pemikiran yang dikemukakan oleh semua personil madrasah dihargai. Membagi tugas dan tanggung jawab secara adil, serta mampu mengambil keputusan yang tepat.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, pengorganisasian adalah proses memilih dan memilah orang-orang (guru dan personil lainnya) untuk mendukung tugas-tugas orang-orang tersebut dalam rangka mencapai

tujuan madrasah. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa dalam proses pengorganisasian, semua sumber daya organisasi diatur dan dimobilisasi sesuai dengan fungsi dan kewenangannya masing-masing. Seorang pemimpin harus menugaskan anggotanya, terutama guru, berdasarkan latar belakang pendidikannya agar tujuan dan hasil yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi madrasah. Menurut kepala madrasah, sebagai *leader* di madrasah ini, hal tersebut dilakukan oleh kepala madrasah dalam hal pengorganisasian sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan madrasah. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah pada tanggal 09 Agustus 2022 mengenai tugas, tanggung jawab dan wewenang seorang guru, beliau memberi keterangan:

“sebagai Sebagai seorang guru harus bertanggungjawab menyelesaikan tugas utama dan kewajiban sebagai pendidik sesuai yang dibebankan kepadanya. Kewajiban guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, seorang guru harus berkewajiban untuk meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi (baik kompetensi kepribadian, profesional, pedagogik, dan sosial), guru juga harus menjunjung tinggi nilai-nilai yang terdapat dalam kode etik”.

Berdasarkan wawancara pada tanggal 09 Agustus 2022 dengan seorang guru yaitu Ibu Erlinawati, S.Pd memberikan penjelasan :

“Saya sebagai guru dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab, diantaranya dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran semua guru harus menyusun program pembelajaran yakni prota, prosem, dan menyusun RPP. Dalam melaksanakan pembelajaran, seorang guru juga harus melengkapi administrasi diantaranya daftar hadir siswa, catatan khusus dalam proses pembelajaran. Kemudian para guru harus melaksanakan evaluasi pembelajaran yakni menyusun program pelaksanaan evaluasi, menyusun kisi-kisi, naskah soal, pedoman penilaian, kemudian melaksanakan evaluasi dan menyusun daftar nilai siswa.”

Berdasarkan paparan hasil temuan di atas, bahwa tugas utama seorang guru adalah mendidik dan mengajar. Dalam pengajaran, guru harus menjalankan

tugas dan tanggungjawabnya yakni menyusun program pembelajaran (Program tahunan, program semester, silabus, RPP), Melaksanakan program pembelajaran melaksanakan evaluasi pembelajaran, melaksanakan analisa hasil evaluasi, menyusun dan melaksanakan program perbaikan/pengayaan.

Sebagai seorang guru dengan kualifikasi intelektual dan pendidikan yang sesuai dengan standar nasional, guru memiliki berbagai peran dan tanggung jawab yang harus dipenuhi. Tanggung jawab seorang guru termasuk melaksanakan proses belajar mengajar. Seorang guru harus bertindak secara profesional agar dapat melaksanakan tugasnya seefektif mungkin. Keterlibatan kepala sekolah dalam proses belajar mengajar di sekolah tidak dapat dipisahkan. Menurut hasil peneliti di MTs Swasta Al-Washliyah, dalam pelaksanaan pembelajaran, beberapa pengajar menggunakan teknik dan media pembelajaran, ada yang menggunakan metode diskusi dan LCD Projector sebagai media pembelajaran, ada juga yang menggunakan gambar-gambar di kertas karton yang ditempel di dinding.

Berdasarkan interpretasi data yang disajikan di atas, kepala madrasah memberdayakan guru untuk berinovasi dan berkreasi dalam pembelajaran di kelas, menggunakan berbagai teknik dan materi pembelajaran yang sesuai dengan materi dan sumber belajar yang tersedia untuk memenuhi tujuan pembelajaran siswa. Mengingat pentingnya peran guru di madrasah, seorang guru tidak hanya harus mengajar sepanjang waktu, tetapi juga harus memimpin, mengarahkan, dan mendidik murid-muridnya agar menjadi manusia yang beretika, setia, dan unggul. Di sinilah peran aktif seorang guru madrasah dalam mendidik dan membimbing murid-muridnya menjadi sangat penting. Di madrasah seperti

halnya sekolah lain, wali kelas merupakan salah satu pengorganisasian yang dilakukan kepala sekolah untuk memantau peserta didik melalui guru yang sudah dipercaya mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Wali kelas sangat penting untuk mengatur, memimpin, dan mendorong kelas. Berikut hasil dokumentasi mengenai bentuk pengorganisasian wali kelas di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal yang ditugaskan oleh kepala madrasah:

Table 4 Pengorganisasian Wali Kelas di MTs Al-Washliyah Sigambal

No	Nama	Jabatan
1	Wiwik, S.Pd	Wali Kelas VII A
2.	Diana Hotnauli Dalimunthe, S.Pd	Wali Kelas VII B
3.	Ade Rafika Aisyah Ritonga, S.Pd	Wali Kelas VII C
4.	Yuhelmi Ritonga, S.Pd	Wali Kelas VII D
5	Nurhalimah Ritonga, S.Pd	Wali Kelas VII E
6.	Agustina Wati Ritonga, S.Pd.I	Wali Kelas VIII A
7.	Nur Syarifah Ritonga, S.Pd	Wali Kelas VIII B
8.	Surimah, S.Pd	Wali Kelas VIII C
9.	Murni Hasibuan, S.Pd.I	Wali Kelas VIII D
10.	Ilyunaida Hasibuan, S.Pd	Wali Kelas VIII E
11.	Meliana, S.Pd	Wali Kelas IX A
12.	Aidil Perdamean Tambak, S.Pd	Wali Kelas IX B
13.	Asfan Maha Dalimunthe	Wali Kelas IX C
14.	Maradona Rambe, S.Pd	Wali Kelas IX D
15.	Ahmad Zulham Rambe, S.Kom, M.Pd	Wali Kelas IX E

Sumber Data: Kantor tata Usaha MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal

Berikut hasil wawancara dengan kepala madrasah pada tanggal 10 Agustus 2022 mengenai tugas dan tanggung jawab wali kelas, beliau menegaskan:

“Tanggung jawab wali kelas dan tugas seorang wali kelas tidaklah mudah atau ringan; ia bertanggung jawab atas banyak hal. Dimulai dengan mengelola mata pelajaran, siswa, dan kesulitan yang muncul di kelas. Selain itu, wali kelas juga harus mengetahui keadaan murid-muridnya, mulai dari jumlah, nama, identitas, kehadiran, dan mengetahui kesulitan

yang mereka hadapi saat mengikuti pembelajaran, serta kondisi ekonomi dan sosial mereka.”.

Wawancara lebih lanjut pada tanggal 10 Agustus 2022 dengan salah seorang guru wali kelas VIII D dan juga guru mata pelajaran Fiqih yaitu Ibu Murni Hasibuan, S.Pd.I memberi keterangan:

“Selain menjadi guru mata pelajaran, saya juga menjadi wali kelas untuk kelas VIII D. Wali kelas bertanggung jawab atas banyak tugas, termasuk administrasi kelas, seperti denah tempat duduk siswa, papan absensi, daftar pelajaran, daftar piket, buku absensi, tata tertib kelas, menyusun dan membuat statistik bulanan siswa, membuat catatan khusus tentang siswa, mengisi buku laporan penilaian hasil belajar, dan mendistribusikan buku laporan penilaian hasil belajar. Semua tanggung jawab ini melapor kepada kepala madrasah. Itulah peran wali kelas, dan itu bukanlah peran yang mudah. Namun, jika dilakukan dengan kejujuran dan keikhlasan, semua akan terasa mudah”.

Berdasarkan definisi di atas, kepala madrasah mengimplementasikan pengorganisasian dengan menekankan pada kinerja guru, termasuk menunjuk dan menugaskan beberapa guru sebagai penanggung jawab kelas (wali kelas) dan bertanggung jawab untuk mengelola seluruh kelas. Wali kelas harus memahami situasi siswa mereka, mulai dari jumlah, nama, identifikasi, kehadiran, tantangan



MAJELIS KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KABUPATEN LABUHANBATU
MTs SWASTA AL-WASHLIYAH SIGAMBAL
Jl. H. M. Said NO. 493 Kel. Sigambal Kec. Rantau Selatan Kode Pos : 21425 Telp. (0624) 358154

NPSN : 60727972 | E-Mail : mtsalwashliyahsigambal@gmail.com | Status Akreditasi : "A" | NSS : 12121210007

NO	HARI	NAMA GURU PIKET	TUGAS YANG HARUS DI KERJAKAN
1	SENIN	1. Maradona Rambe, S.Pd.I 2. Melliana, S.Pd 3. Murni Hasibuan, S.Pd.I 4. Carolina Hasibuan, S.Pd	1. Kepada guru piket diwajibkan hadir tepat waktu
2	SELASA	1. Asal Ritonga, S.Pd 2. Diana Hotnauli Dalimunthe, S.Pd 3. Yuhelmi Ritonga, S.Pd	2. Mengatur jam pelajaran
3	RABU	1. Asfan Maha Dalimunthe, S.Pd 2. Masri Ritonga, S.Pd 3. Ade Rafika Aisyah Ritonga, S.Pd 4. Sakti Halomoan Rambe, S.T	3. Menggantikan guru yang berhalangan hadir
4	KAMIS	1. Ahmad Zulham Rambe, S.Kom, M.Pd 2. Elfridawati Rambe, S.Pd.I 3. Agustinawati Ritonga, S.Pd 4. Erlinawati, S.Pd	4. mengatur/ mengelola absensi kehadiran guru, karyawan dan siswa
5	JUMAT	1. Aidil Perdamean Tamak, S.Pd 2. Elyunaida Hasibuan, S.E 3. Nurhalimah Ritonga, S.Pd	5. Memperhatikan 5 K.
6	SABTU	1. Torbit Halomoan Tanjung, S.Pd 2. Nursyarifah Ritonga, S.Pd 3. Surimah, S.Pd 4. Wiwik, S.Pd	

siswa, dan tingkat sosial ekonomi.

Gambar 3 Pengorganisasi Guru Piket MTs Al-Washliyah Sigabl

Piket merupakan salah satu kewajiban tambahan bagi seorang guru, selain tugas pokok yang dilakukan di madrasah. Secara umum, piket harian berfungsi untuk mendorong kelancaran proses belajar mengajar di madrasah. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah mengatur jadwal piket guru di madrasah ini. Berikut ini adalah temuan dari dokumen yang peneliti dapatkan.

Menurut wawancara dengan kepala sekolah, peran guru piket ditentukan dalam rapat dewan guru madrasah. Tanggung jawab tersebut termasuk mempersiapkan apel pagi agar guru piket dapat datang lebih awal, memeriksa kebersihan lingkungan sekolah, memeriksa guru dan siswa yang tidak hadir (jika ada guru yang tidak hadir, guru piket menggantikannya untuk mengkondisikan siswa agar tetap belajar dan berada di kelas), dan memproses siswa yang terlambat dan tidak melaksanakan piket kelas.

Berdasarkan paparan temuan penelitian di atas, kepala sekolah terus berupaya untuk menumbuhkan profesionalisme guru, yang dibuktikan dengan adanya pengorganisasian serta peran dan tanggung jawab yang diberikan oleh kepala sekolah kepada para anggotanya, khususnya guru, agar dapat menghasilkan kelancaran proses pendidikan yang sesuai dengan visi dan tujuan madrasah.

Kepala madrasah bertanggung jawab untuk memperkuat kemampuan guru dalam pengembangan karakter guna meningkatkan profesionalisme mereka sebagai pemimpin madrasah. Kerja sama untuk mencapai tujuan bersama selalu dihargai. Ia berusaha untuk membangun rasa persaudaraan dan kebersamaan di antara para tenaga kependidikan/staf pengajar dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah pada tanggal 11 Agustus 2022, beliau memberi keterangan:

“Sebagai kepala madrasah, saya mengajak seluruh sumber daya madrasah untuk bekerja sesuai dengan jalur yang telah ditetapkan, dan saya selalu memberikan arahan dan motivasi kepada para pemangku kepentingan madrasah untuk selalu meningkatkan kinerja”.

Kepala sekolah harus menstimulasi pertumbuhan sekolah ke arah yang positif, disertai dengan kolaborasi dengan para guru, untuk mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Sudah menjadi kewajiban kepala sekolah untuk terus mendorong para guru untuk berkolaborasi dalam memajukan sekolah, salah satunya dalam proses pembelajaran. Berdasarkan data yang dipaparkan pada hasil penelitian, terlihat jelas bahwa kerjasama yang terjalin antara kepala madrasah dengan seluruh aspek madrasah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta dalam mengembangkan hubungan yang sangat baik untuk mencapai tujuan bersama dan memupuk rasa persaudaraan dan kebersamaan.

4.2.1.3 Pelaksanaan Manajemen Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Profesionalisme Guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal.

Langkah implementasi melibatkan pelaksanaan rencana yang telah disusun selama program pembinaan profesionalisme guru. Setelah ada kesepakatan dalam perencanaan dan pengorganisasian, semua komponen yang penting untuk meningkatkan kinerja guru harus diterapkan. Untuk meningkatkan daya saing lulusan, kualitas harus ditingkatkan. Mutu pendidikan merupakan konsekuensi dari suatu proses pendidikan, bukan sesuatu yang terjadi dengan sendirinya; jika suatu proses pendidikan berjalan dengan lancar, efektif, dan efisien, maka besar kemungkinan hasil pendidikan yang bermutu akan tercapai.

Dalam proses meningkatkan profesionalisme guru, baik itu dari segi kompetensi Pedagogik maupun kompetensi profesionalnya kepala madrasah sebagai pemimpin memiliki tahapan-tahapan dalam mengatur dan menata bawahan (guru) untuk melaksanakan berbagai tugas sesuai dengan peran dan fungsinya. Setiap pengajar memiliki seperangkat pengetahuan dan bakat yang unik. Hal ini membutuhkan pergeseran perhatian dan pelayanan pemimpin sehingga mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerja mereka.

Penanggung jawab sekolah adalah kepala sekolah. Tugas manajemen kepala sekolah menjadi kurang nyata dalam kehidupan organisasi ketika ia tidak memiliki kewenangan untuk menggerakkan sumber daya atau potensi yang ada di dalam lembaga pendidikan. Sebagai konsekuensinya, kewajiban manajemen kepala sekolah sebagai eksekutor secara lugas dijelaskan, yaitu: menggerakkan atau mendinamisasikan sumber daya manusia, menggerakkan atau mendinamisasikan sumber daya alam, dan menggerakkan atau mendinamisasikan konsep-konsep lain yang diciptakan.

Pembinaan terhadap guru merupakan salah satu cara yang efektif dan efisien yang dilakukan kepala madrasah untuk mengatur dan mengelola aktivitas bawahannya. Melalui proses pembinaan ini diharapkan bisa menumbuhkan kesadaran karakter kinerja guru untuk terus berupaya mengembangkan potensinya. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala madrasah, dalam pembinaan profesionalisme guru kepala madrasah melaksanakan berbagai program yaitu:

Pertama, Pembinaan dan membimbing para pengajar dalam rapat. Hal ini sudah terprogram dalam kerja kepala sekolah. Teknik ini dimaksudkan untuk meningkatkan kesadaran akan karakter kinerja guru dan mendorong guru untuk terus berusaha meningkatkan potensi mereka. Hasil wawancara dengan kepala madrasah pada tanggal 11 Agustus 2022. Beliau mengatakan:

“Langkah pertama dalam meningkatkan profesionalisme termasuk kedalam kompetensinya, guru di MTs Al-Wahliyah Sigambal adalah dengan memberikan inspirasi dan arahan. Kegiatan rapat bulanan digunakan sebagai sarana untuk memberikan motivasi dan arahan kepada para tenaga pengajar, baik dari segi tugas dan kewajiban sebagai guru, dorongan untuk meningkatkan kinerja, maupun arahan dalam hal tantangan yang dihadapi sekolah, guru, dan siswa. Sebagai kepala madrasah, saya selalu memberikan nasihat kepada para pengajar, termasuk sikap, kedisiplinan, keterbukaan, kreativitas, dan kerja sama dalam meningkatkan keberhasilan lembaga, terutama dalam mengembangkan potensi kemampuan pendidikan, sosial, profesional, dan kepribadian”.

Berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi dan obserbasi peneliti, ada dua rapat guru dengan kepala madrasah yang diadakan di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal selama penelitian, pada bulan Agustus dan Oktober, yang mencakup penilaian tugas dan tanggung jawab guru. Rapat ini dikhususkan untuk pemantauan dan evaluasi kinerja. Selain rapat bulanan terdapat juga rapat tahunan. Rapat tahunan diadakan untuk memberikan arahan mengenai program-program untuk tahun berikutnya dalam rangka memperkuat kemampuan mengajar dan soft skill. Tujuan keseluruhan dari pertemuan ini adalah untuk memberikan bantuan dan saran untuk kinerja guru dalam mencapai potensi mereka.

Pelaksanaan rencana dan program kerja yang dilakukan oleh kepala madrasah selanjutnya yaitu: *Kedua*, upaya memberikan wawasan dan semangat para guru dalam bekerja melalui pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan

wawancara dengan kepala madrasah pada tanggal 11 Agustus 2022 September, beliau menjelaskan:

“Kami semua berkomitmen untuk memajukan madrasah melalui berbagai program kerja, terutama yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru, dan kami akan terus berupaya untuk memberikan pendidikan dan pelatihan. Sebagai kepala madrasah, saya terus mendorong dan dengan tegas membantu para pengajar untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi melalui pendidikan. mendorong para pengajar untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi, terutama S2. Program pelatihan dirancang untuk meningkatkan kinerja guru dengan menyediakan nara sumber dalam lokakarya atau seminar, sehingga para instruktur yang kurang bersemangat dalam mengajar menjadi lebih bersemangat dalam mengajar”.

Wawancara lebih lanjut pada tanggal 11 Agustus 2022 dengan seorang guru bahasa Indonesia Yuhelmi Ritonga, S.Pd memberikan keterangan yaitu:

“Kepala madrasah telah memperkenalkan beberapa inisiatif yang bertujuan untuk memperkuat profesionalisme guru, dan saya dapat merasakannya. Salah satu proyeknya adalah mengadakan lokakarya media pembelajaran di mana semua instruktur berpartisipasi aktif dalam menunjukkan contoh media pembelajaran yang diawasi oleh narasumber yang diberikan kepada madrasah. Kami belajar lebih banyak dari sesi tersebut dan akan menggunakannya sebagai referensi bagi siswa dalam proses pembelajaran. Sebagai guru yang mengajar di luar latar belakang pendidikan saya, saya yakin saya masih membutuhkan instruksi mendalam untuk memahami materi dan pendekatan pembelajaran; sesi ini telah membantu saya”.

Wawancara pada kesempatan yang sama tanggal 11 Agustus 2022 dengan seorang guru sekaligus WKM Kurikulum Bapak Aidil Tambak S.Pd.I, beliau memberi keterangan:

“Selain berbagai jenis pelatihan dan lokakarya, kepala madrasah juga memberikan inspirasi bagi para guru untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi, seperti S2, dan pendampingan bagi para pendidik yang masih dalam proses menyelesaikan studi S1”.

Berdasarkan hasil studi dokumentasi, kepala madrasah terampil dalam mengadakan berbagai program, terbukti dengan adanya dokumentasi tentang pelaksanaan berbagai bentuk pelatihan, workshop guru tentang PTK, workshop media dan model pembelajaran, dan pembinaan tugas guru. Semua program

tersebut dibuat oleh kepala madrasah dengan berkonsultasi dengan para pemangku kepentingan untuk meningkatkan kinerja guru, sehingga guru melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Pembinaan kompetensi yang dilakukan oleh kepala sekolah yang sudah terprogram menjadi evaluasi kemudian hari untuk meningkatkan kualitas pengajaran serta mutu sekolah sehingga mampu melayani masyarakat dalam mendidik generasi yang pastinya hal tersebut tertuang dalam program kepala sekolah yang sudah di setujui oleh pihak-pihak terkait termasuk guru itu sendiri.

Berdasarkan pemaparan berbagai temuan di atas, pelaksanaan program pembinaan tersebut di atas dilakukan agar kemampuan dan pengetahuan guru mengenai kompetensinya serta pengetahuan lain mengenai pendidikan semakin meningkat dan luas sesuai dengan bidang keilmuannya.

Ketiga, membangun karakter guru yang kreatif. Guru yang kreatif akan memberikan warna (ide-ide) dalam proses pembelajaran di kelas. Dengan melangkapi sarana dan prasarana sebagai penunjang kreativitas guru. Seperti pernyataan kepala madrasah saat saya melakukan wawancara pada tanggal 31 Agustus 2022 beliau mengatakan:

“Semua guru di madrasah ini diharapkan untuk kreatif, terutama di dalam kelas. Semua pengajar harus kreatif, terutama dalam menyajikan KBM, membuat materi pelajaran, serta memilih dan menerapkan teknik dan media pembelajaran, karena guru yang kreatif akan menghasilkan murid yang kreatif. Sebagai kepala madrasah, saya terus berupaya mendorong kreativitas guru dengan menyediakan sarana dan prasarana pembelajaran, seperti layar LCD, proyektor, dan fasilitas pembelajaran lainnya, serta ketersediaan jaringan wifi yang dapat digunakan oleh para pengajar untuk menambah wawasan dan kreativitas”.

Berdasarkan triangulasi data yang diperoleh peneliti, langkah lain yang dilakukan oleh pimpinan madrasah untuk menciptakan profesionalisme guru yang

inovatif melalui penyediaan sarana dan fasilitas pembelajaran adalah penggunaan teknologi informasi, yang saat ini sedang berkembang dan mendorong para guru untuk menguasainya dengan memberikan kebebasan kepada mereka untuk menggunakannya. Wawancara lebih lanjut pada tanggal 01 September 2022 dengan seorang guru Bahasa Inggris Ibu Surimah S.Pd beliau mengatakan:

“Untuk menghindari tergolong pengajar yang membosankan di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal dalam KBM. Kami selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dengan cara meningkatkan daya cipta dalam penyampaian KBM kepada siswa. Dalam pembelajaran Bahasa Inggris, saya sering menggunakan materi pembelajaran dalam bentuk slide dengan proyektor untuk membantu siswa dalam memahami dan mencapai tujuan pembelajaran. Selain itu, kepala madrasah selalu mendampingi kami (guru) dalam KBM. Ini adalah salah satu inisiatif beliau untuk mendorong para pengajar di madrasah ini agar lebih kreatif dan orisinil dalam segala aspek pekerjaannya, terutama dalam pelaksanaan KBM”.

Berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi dan observasi peneliti, meskipun kepala sekolah terus mengembangkan profesionalisme guru melalui berbagai strategi, namun dalam memberikan materi pembelajaran di kelas, para pengajar masih saja tidak berinovasi dan santai serta menggunakan model ceramah, yang menyebabkan siswa merasa bosan, dan pada akhirnya lingkungan kelas menjadi tidak kondusif. Wawancara dengan kepala madrasah pada kesempatan yang sama 01 September 2022, beliau mengutarakan:

“Untuk mengembangkan karakter guru yang kreatif dalam pembelajaran siswa, susunan kegiatan-kegiatan baru dan menarik yang membuat siswa tetap terlibat dan bersemangat. Kegiatan ekstrakurikuler adalah bagian dari program ini. Hasilnya, para siswa sangat antusias dengan program ini.”.

Pemaparan dari temuan di atas menunjukkan bahwa kepala madrasah sebagai pemimpin dalam membina profesionalisme guru untuk mengembangkan karakter kinerja guru yang kreatif memberikan arahan yang jelas kepada bawahan

(guru) bagaimana dan kemana arah yang harus dituju dalam melaksanakan tugasnya dengan cara memfasilitasi guru dalam proses KBM. Guru dapat melaksanakan pembelajaran yang inovatif dan kreatif dengan memanfaatkan fasilitas pembelajaran yang tersedia, serta guru dapat mengakses materi pengetahuan yang dibutuhkan sehingga guru tidak terbatas pada pengetahuan yang dimiliki dan hanya bidang studi tertentu saja yang dikuasai, tetapi guru harus dapat menguasai lebih dari bidang studi yang ditekuninya untuk meningkatkan kinerja kearah yang lebih baik.

Keempat, yaitu melalui perkumpulan guru dengan mengadakan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Musyawarah Guru Mata Pelajaran merupakan salah satu wadah bagi para guru untuk berkomunikasi satu sama lain. MGMP ini bertujuan untuk melatih dan meningkatkan kreativitas guru, serta untuk mengidentifikasi jawaban atas berbagai kesulitan yang dialami oleh para pengajar selama proses belajar mengajar. Jika berjalan dengan baik, kegiatan semacam ini akan sangat berhasil dan efisien, dengan berbagai agenda yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab para instruktur, seperti pengembangan dan pembuatan materi pembelajaran seperti silabus, rencana pembelajaran, dan analisis evaluasi.

Selain itu, MGMP berfungsi sebagai penyegaran setelah mereka bertemu langsung dengan rekan-rekan guru lainnya, dan juga berguna untuk mengevaluasi kemampuan masing-masing, sehingga dengan belajar bersama melalui kegiatan MGMP, mereka dapat meningkatkan kemampuan mereka sebagai tenaga profesional kependidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan belajar

mengajar, sebagaimana hasil wawancara dengan kepala madrasah pada tanggal 01 September 2022 sebagai berikut:

“MGMP merupakan salah satu forum komunikasi guru yang berupaya meningkatkan kreativitas guru dan mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi oleh para pengajar dalam proses belajar mengajar. Para guru dapat saling bertukar pengalaman terkait dengan tugas dan kewajibannya, seperti menyusun atau membuat sumber daya pembelajaran seperti silabus, rencana pembelajaran, program semester, program tahunan, dan menilai hasil evaluasi, antara lain melalui kegiatan MGMP. Hal ini sangat penting bagi para pengajar sebagai pelaksana pembelajaran, karena selain harus menguasai konten pembelajaran, mereka juga harus memiliki perangkat pembelajaran yang lengkap, agar guru tidak melenceng dari topik atau keterampilan inti yang telah diorganisasikan dalam pembelajaran”.

Didukung hasil wawancara pada tanggal 01 September 2022 dengan guru sekaligus merangkap sebagai WKM Kurikulim yaitu Bapak Aidil Perdamean Tambak, S.Pd.I beliau mengutaraka:

“MGMP merupakan wadah bagi guru untuk mengasah kemampuan para guru. Melalui MGMP terdapat manfaat bagi guru salah satunya adalah sebagai pembinaan bagi guru, pusat informasi yang actual berkaitan tentang proses belajar mengajar, dan masalah-masalah yang berkaitan dengan pengembangan perangkat pembelajaran (silabus, RPP, Prota, Promes, dan sebagainya). Kuncinya adalah jika MGMP ini berjalan dengan baik, maka secara substansial akan sangat membantu para guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam proses belajar mengajar”.

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) telah diimplementasikan sebagai wadah untuk meningkatkan kinerja guru, berdasarkan penjelasan temuan di atas. Kurikulum ini dimaksudkan untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kredensial akademik dan keterampilan sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

Kelima, Disiplin adalah komponen penting dalam mengembangkan profesionalisme guru. Guru harus disiplin dalam menjalankan tugas dan komitmennya. Dengan demikian, kedisiplinan seorang guru merupakan syarat yang sangat perlu dimiliki untuk mendorong dan meningkatkan kinerja dan, di sisi

lain, akan menjadi contoh bagi siswa bahwa kedisiplinan adalah hal yang sangat penting bagi setiap orang jika ingin berprestasi. Dalam rangka meningkatkan kedisiplinan guru, kepala madrasah selalu memberikan dorongan melalui keteladanan dan mengembangkan budaya malu. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah pada tanggal 05 September 2022, beliau mengutarakan:

“Untuk membangun disiplin kerja guru, saya selalu berusaha datang tepat waktu, kemudian saya mengawasi kebersihan dan keamanan lingkungan madrasah. Sebagai pemimpin, saya menanamkan budaya malu kepada seluruh warga sekolah, terutama guru, termasuk rasa bersalah karena terlambat, malu karena tidak berpakaian rapi, malu karena kehilangan semangat kerja, dan malu karena tidak berprestasi. Budaya malu harus ditanamkan dalam diri pribadi guru karena hal ini mempengaruhi produktivitas disiplin kerja.”

Pada kesempatan yang sama kepala madrasah member keterangan lebih lanjut, yaitu:

” Sebagai kepala madrasah, saya sangat menekankan budaya malu kepada bawahan saya, antara lain: malu jika bekerja tidak sesuai dengan target (tupoksi), malu jika terlambat, malu jika sering meninggalkan sekolah, dan malu jika tidak berprestasi karena hal ini sangat berpengaruh terhadap efektivitas guru dalam bekerja. Selanjutnya, budaya yang diterapkan adalah keterlibatan guru untuk menyambut anak-anak yang baru datang di pintu depan sekolah, berdoa bersama, dan salat zuhur berjamaah. Budaya malu ini tidak hanya meningkatkan kualitas diri guru, tetapi juga bermanfaat bagi murid. Guru menjadi teladan bagi anak-anak, dan segala aktivitasnya akan ditiru. Dengan budaya seperti ini”.

Pernyataan dari kepala madrasah di atas didukung saat peneliti melakukan wawancara pada tanggal 05 September 2022 dengan seorang guru yaitu Ibu Agustina Wati Ritonga, S.Pd.I memaparkan:

“Beliau sangat ketat sebagai kepala madrasah, terutama kepada para pengajar di sini, karena perkembangan madrasah ini, termasuk output yang dihasilkan oleh para pengajar, merupakan ujung tombak dari prestasi siswa. Selain itu, beliau cukup ketat dalam memverifikasi kehadiran kami, sehingga kami merasa bersalah jika sering tidak masuk atau izin. Akibatnya, budaya malu sangat penting bagi kami sebagai guru untuk memperkuat disiplin di kelas”.

Dalam membina profesionalisme guru, kepala madrasah MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal selalu melihat keadaan dan kemampuan bawahannya, dan kepala madrasah juga berusaha melakukan pendekatan secara personal/personal terhadap guru dalam rangka mempengaruhi kepemimpinannya kepada bawahannya. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 05 September 2022 dengan seorang guru yaitu Ibu Muri Hasibuan, S.Pd.I beliau menjelaskan:

“Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam memberikan motivasi kepada para guru dengan melakukan sharring atau bertukar pikiran antar kepala madrasah dengan guru atau antar sesama guru tentang hal yang belum diketahui dan dimengerti dengan guru yang lebih berpengalaman di bidangnya.”

Supervisi adalah pelaksanaan pembinaan oleh kepala madrasah yang keenam. Supervisi diarahkan kepada para pengajar untuk meningkatkan kapasitas mereka dalam melaksanakan tanggung jawabnya, terutama dalam mengendalikan proses belajar mengajar. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah pada tanggal 05 September 2022 selesai mensupervisi, beliau menjelaskan:

“Saya akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja anggota saya sehingga mereka dapat melaksanakan tanggung jawab mereka secara efektif dan mencapai tujuan. Ini adalah hari pertama saya memantau instruktur topik dengan kunjungan kelas di semester ganjil. Saya bertanggung jawab atas dua guru hari ini: Ibu Meliana, S.Pd, dan Ibu Erlinawati, S.Pd. Ketika saya memantau mereka, saya bersyukur kepada Allah karena mereka belajar dengan efektif, menggunakan teknik dan media pembelajaran yang sesuai dengan materi pelajaran hari ini. Saya juga tidak lupa memberikan komentar tertulis kepada guru yang saya awasi, dan saya berharap dengan adanya supervisi dari saya, kinerja guru semakin meningkat”.

Didukung hasil wawancara pada tanggal 05 September 2022 dengan seorang guru yang disupervisi yaitu, Ibu Erlinawati S.Pd. Beliau memberi keterangan:

“Kepala madrasah kami terus mencari metode untuk meningkatkan kinerja guru melalui pemantauan kunjungan kelas. Sebagai bentuk komunikasi kepada para pengajar yang akan disupervisi, kepala sekolah

membuat jadwal supervisi. Kepala sekolah memegang format penilaian supervisi dan duduk seperti mahasiswa, melakukan penilaian sampai kuliah saya selesai. Supervisi ini dilakukan agar para pengajar, termasuk saya, dapat meningkatkan kinerja kami, khususnya dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas”.

Guru di lembaga pendidikan harus memiliki sikap profesional di dalam kelas. Administrasi kepala sekolah memiliki kemampuan untuk mempengaruhi pekerjaan guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Aktivitas seorang guru berpadu dengan sosok pemimpin yang memiliki wewenang untuk mengeluarkan perintah yang tidak diragukan lagi manfaatnya bagi pencapaian tujuan bersama. Dan terlihat jelas bahwa manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru telah menunjukkan kesiapan untuk menerima dan melaksanakan apa yang menjadi masukan, baik berupa dorongan maupun kritik dan gagasan dalam mewujudkan keberhasilan sekolah secara bersama-sama.

4.2.1.4 Pengawasan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal.

Kemampuan dasar terakhir yang dibutuhkan oleh kepala sekolah sebagai manajemen adalah supervisi. Tujuan dari supervisi adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan mengelola administrasi pendidikan seperti administrasi kurikulum, administrasi keuangan, administrasi sarana dan prasarana, administrasi sumber daya manusia atau personalia, administrasi kesiswaan, administrasi hubungan sekolah dan masyarakat, administrasi budaya lingkungan sekolah, dan aspek-aspek administratif lainnya.

Supervisi merupakan aktivitas pembinaan yang terjadwal untuk membantu guru dan staf sekolah lainnya dalam melaksanakan tugasnya secara efisien.

Berdasarkan temuan di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal, kepala sekolah melakukan supervisi kepada guru setiap semester sebelum melaksanakan proses pembelajaran untuk memastikan kelengkapan berkas program pembelajaran guru yang berkaitan dengan kurikulum guru, antara lain silabus, RPP, dan penilaian. Aspek supervisi menurut Burhanuddin (200), adalah sebagai berikut:

Table 5 Aspek Supervisi

No	Personel	Material	Operasional
1.	Kepala sekolah	Kurikulum	Proses mengajar guru
2.	Guru	Buku pelajaran	Proses belajar siswa
3.	Karyawan	Komputer	Proses administrasi sekolah
4.	Pengawas	Sarana prasarana	Pelaksanaan evaluasi

Sumber Data: Burhanuddin dkk, 2007

Tahap *pertama* dalam pengawasan adalah administrasi yang dimiliki oleh guru. Administrasi guru merupakan komponen menunjang kinerja guru dan sebagai pertanggung jawaban guru dalam melaksanakan kewajibannya. Sehingga kepala sekolah selalu mengecek kelengkapan administrasi guru ketika melakukan pengawasan. Baik itu RPP, silabus, absensi, kalender pendidikan, instrumen penilaian, serta performa dalam menyampaikan materi.

Tahap *kedua* adalah menggunakan media untuk mempromosikan pembelajaran dengan menggunakan media yang disesuaikan seperti Whatsapp, video YouTube, e-book, dan Google dengan arahan instruktur.

Tahap *ketiga* adalah memperbaiki lingkungan sekolah dengan berbicara dengan siswa tentang kekuatan dan kelemahan mereka untuk mengidentifikasi solusi atas masalah yang mereka alami, sehingga guru dapat lebih efektif dalam mengajar, terutama dalam menghadapi anak-anak. Kepala sekolah juga mendorong para pengajar untuk tetap mewajibkan siswa mengenakan seragam

dan menganjurkan kebersihan, dan sebagainya. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Madrasah MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal Ibu Hj. Zulairiah, S.Pd pada tanggal 06 September 2022 beliau mengatakan:

“Dalam hal peran manajemen dan pembinaan yang efektif, madrasah ini umumnya baik, dengan berbagai indikator yang menunjukkan peningkatan profesionalisme guru di tempat kerja. Para guru di madrasah ini diharapkan untuk: datang tepat waktu, bertanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka, profesional dalam mengajar, dan yang terpenting, siap menerima teguran, saran, dan kritik untuk memperbaiki diri. Dengan menunjukkan kemajuan seperti itu, para pengajar akan mempersiapkan diri dengan lebih baik, mengidentifikasi kekurangan mereka, dan segera memperbaikinya, yang menghasilkan peningkatan profesionalisme guru”.

Peneliti juga mewawancarai guru bidang studi Ibu Diana Hotnauli Dalimunthe, S.Pd mengenai pentingnya manajemen guru yang diberikan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam hal belajar mengajar. Pentingnya manajemen guru yang diberikan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam hal pengajaran dan pembelajaran, karena tampaknya kepala sekolah memiliki kepedulian dan perhatian yang besar terhadap bawahannya, dan bersama-sama mereka mencapai keberhasilan sekolah. Berikut ini adalah ringkasan dari wawancara tersebut: Sikap profesional sangat penting dalam proses belajar mengajar karena hal ini membuat para pengajar bertanggung jawab atas tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka.

Profesionalisme dan loyalitas kepala sekolah dalam bekerja juga dapat mempengaruhi dan mendorong para guru untuk menjadi lebih baik. Guru di lembaga pendidikan harus memiliki profesionalisme di dalam kelas. Manajemen kepala sekolah memiliki kekuatan untuk mempengaruhi kerja seorang guru baik secara langsung maupun tidak langsung karena sosok pemimpin yang memiliki kekuatan untuk mengeluarkan perintah yang tidak diragukan lagi demi

tercapainya tujuan bersama. Dan terlihat jelas bahwa manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru menunjukkan adanya kesiapan untuk menerima dan melakukan apa yang menjadi masukan, baik berupa dorongan maupun kritikan dan ide dalam mewujudkan keberhasilan sekolah secara bersama-sama.

Seperti yang disampaikan oleh kepala sekolah MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal, kepala sekolah telah memberikan panduan tentang bagaimana belajar lebih efektif dengan mengizinkan penggunaan metode pembelajaran aktif di dalam kelas, serta memberikan panduan kepada guru tentang bagaimana membangun kepercayaan diri sebelum memulai pembelajaran, seperti RPP dari hari pertama hingga terakhir. Evaluasi dilakukan berkolaborasi dengan penilai guru senior, namun kepala sekolah berusaha untuk menjaga hubungan yang positif dengan guru dan staf demi tercapainya tujuan pembelajaran.

Sebagai manajer, kepala sekolah sudah cukup baik. Berdasarkan temuan wawancara, kepala sekolah telah melakukan beberapa hal untuk memberdayakan tenaga kependidikan di sekolah, antara lain memberikan pengarahan yang dinamis, mengkoordinasikan tenaga kependidikan dalam pelaksanaan, pendayagunaan, dan pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah, mencatat berbagai kinerja tenaga kependidikan, dan menyusun program peningkatan profesionalisme guru. Kepala sekolah melakukan semua hal tersebut secara bertahap dan terus-menerus.

Meskipun kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah secara struktural, ketika terjadi pengalihan wewenang, kepala sekolah melihat guru

sebagai rekan kerja, bukan sebagai bawahan. Guru yang mengadopsi sikap dan perilaku seperti ini akan merasa lebih dihargai dan diakui bakat profesionalnya. Sehingga para pengajar tidak akan takut untuk bertanya dan berbagi pertanyaan tentang tanggung jawab mereka dengan bagian administrasi. Guru dan administrasi telah berkomunikasi dengan baik. Kondisi ini memudahkan administrator untuk mendorong para pengajar untuk meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para pengajar di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal, kepala sekolah memulai tugas administratif dengan mendiskusikan peraturan yang terkait dengan sekolah dengan semua guru. Langkah selanjutnya yang dilakukan kepala sekolah adalah memeriksa situasi internal dan eksternal sekolah. Hal ini dilakukan untuk menentukan bagaimana dan seberapa besar perubahan lingkungan dapat mempengaruhi organisasi sekolah. Pihak-pihak yang terkait belum mengadopsi proses koordinasi kepala sekolah dengan baik. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas, serta tanggung jawab yang tinggi untuk mencapai atau meningkatkan manajemen mutu yang komprehensif di sekolah. Untuk mencapai tingkat keunggulan ini, kepala sekolah MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk mengorganisir, menggerakkan, dan mengawasi siswa, serta membangun lembaga yang berkualitas. Kepala sekolah MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal menjelaskan bahwa pengorganisasian dan pengarahan tidak sesederhana yang diperkirakan, dan yang memiliki manajemen yang matang dalam mencapai program mutu, ada

lima poin utama yang sangat penting dalam mencapai sekolah yang bermutu dan berkualitas, yaitu manajemen kurikulum, manajemen personalia, manajemen kesiswaan, manajemen keuangan, dan manajemen kesiswaan.

Sebagai seorang *leader*, kepala sekolah harus memiliki kepribadian yang berbeda yang mencakup karakter, pemahaman terhadap staf pendidikan, visi dan tujuan sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berbicara. Sistem komunikasi yang terjalin dengan baik harus dapat memberikan contoh positif bagi tenaga pendidik lainnya dan berdampak pada hubungan kerja yang harmonis antara kepala sekolah dan semua orang di sekolah. Kepala MTs Swasta Al Washliyah Sigambal menekankan bahwa kepala sekolah harus mampu memimpin anggotanya untuk mengikuti dan mematuhi peraturan sekaligus menjaga komunikasi. Komunikasi diupayakan secara aktif, terkadang di ruang guru, saat rapat, dan juga melalui penggunaan media sosial. Komunikasi bersifat dua arah, menerima semua saran dan kritik. Ada beberapa pendekatan dalam pengambilan keputusan.

Sebagai *motivator*, kepala sekolah harus dapat merangsang tenaga kependidikan dalam melaksanakan berbagai tanggung jawab dan aplikasinya. Motivasi ini dapat ditingkatkan dengan cara mengatur lokasi pekerjaan, menetapkan lingkungan kerja, menegakkan disiplin, mendorong insentif yang efisien, dan mengembangkan pusat sumber belajar yang menyediakan berbagai alat pembelajaran. Dalam rangka memberikan inspirasi dengan staf, guru, dan karyawan di MTs Swasta Al- Washliyah Sigambal, mereka harus menggunakan kekuatan dan pengetahuan mereka. Kepala sekolah juga mengakui setiap bakat

yang teridentifikasi di antara personil, instruktur, dan karyawan. Mendorong siswa untuk menyelidiki MGMP sekolah. Tidak hanya itu, dengan berusaha memusatkan pada setiap pekerjaan dan area kerja sehingga terkesan aman, kepala sekolah mendorong anggotanya untuk meningkatkan ketertiban waktu dan pengajaran, motivasi melalui pemberian insentif, dan motivasi melalui pemberian penghargaan.

4.3 Pembahasan Penelitian

Pembahasan hasil penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan analisis terhadap deskripsi data dari penelitian yang disesuaikan dengan teori yang digunakan. Pembahasan ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

4.3.1 Manajemen Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal.

Tindakan memilih dan memutuskan semua kegiatan dan sumber daya yang akan digunakan di masa depan untuk mencapai tujuan tertentu adalah inti dari perencanaan, yang pada dasarnya adalah rencana. Menata mengacu pada berpikir dan mencari tahu apa yang akan dilakukan mulai sekarang, cara terbaik untuk mewujudkannya, dan apa yang harus diberikan untuk melakukan untuk mencapai tujuan terbaik. Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan merupakan tugas yang harus diselesaikan dan dipersiapkan bagi kepala sekolah dalam manajemen.

4.3.1.1 Perencanaan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal.

Inti dari perencanaan, yang pada dasarnya adalah rencana, adalah tindakan memilih dan memutuskan semua tindakan dan sumber daya yang akan digunakan di masa depan untuk mencapai tujuan tertentu. Arti penting perencanaan adalah memberikan kejelasan arah bagi setiap kegiatan agar diusahakan dan dilaksanakan seefisien dan seefektif mungkin. Pengorganisasian adalah proses memikirkan dan menentukan apa yang harus dilakukan dari sekarang, pendekatan terbaik untuk mewujudkannya, dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan. Kepala sekolah harus menyelesaikan dan mempersiapkan tanggung jawab seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

Ditinjau dari tingkatan perencanaan pendidikan: perencanaan pendidikan dapat dikalsifikasikan menjadi tiga. *Pertama*, perencanaan strategik renstra (Rencana Strategik). Perencanaan strategik terdiri atas beberapa komponen, yaitu Visi, misi tujuan, sasaran dan strategi. Menurut R.G Murdick J.E Ross (Dalam Fatah,2000:55) perencanaan strategik diartikan sebagai konfigurasi tentang hasil yang diharapkan tercapai dimasa depan. Langkah-langkahnya meliputi: (1) Analisis keadaan sekarang dan yang akan datang (2) Identifikasi kekuatan dan kelemahan organisasi, (3) mempertimbangkan norma-norma (4) identifikasi kemungkinan dan resiko, (5) menentukan ruang lingkup hasil dan kebutuhan masyarakat, (6) menilai faktor-faktor penunjang, (7) merumuskan tujuan dan kriteria keberhasilan, dan (8) menetapkan penataan distribusi, sumber-sumber. *Kedua*, perencanaan manejerial. Perencanaan ini ditujukan untuk mengarahkan

jalannya pelaksanaan, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien. *Ketiga*, perencanaan operasional yaitu perencanaan memusatkan pada apa yang dikerjakan pada tingkat pelaksanaan di lapangan dari rencana strategik. Perencanaan operasional bersifat spesifik dan berfungsi untuk memberikan petunjuk konkrit tentang bagaimana suatu program dilaksanakan menurut aturan, prosedur, dan aturan-aturan lain yang telah di terapkan secara jelas sebelumnya. Berdasarkan hasil temuan peneiliti kepala sekolah melakukan perencanaan dalam meningkatkan kompetensi guru Dalam program kerja yang terdiri dari program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Dimana program tersebut harus terealisasi dengan baik. Namun dalam rencana kerja madrasah yang akan dicapai oleh MTs Al-Washliyah Sigambal tergolong kedalam 8 tahap dalam upaya untuk mencapai jangka menengah (4 tahun) tahap I dan tahap II (4 tahun). Adapun masing-masing tahap memerlukan waktu satu tahun pelajaran. Didalam program kerja kepala madrasah terdapat sasaran, program. Indikator Keberhasilan, kegiatan jadwal kegiatan dan penanggung jawab. Berdasarkan hasil observasi penelitian berikut program kerja kepala madrasah mengenai pembinaan profesionalisme guru pada kompetensi pedagogik dan profesional di MTs Al-washliyah Sigambal pada tabel dibawah ini:

No	Sasaran	Program
1.	Kurikulum dan Pembelajaran	Pembuatan RPP, Silabus
		Peningkatan Kompetensi Guru
		Pengaturan jadwal mengajar guru yang ideal
2.	Pendidik (Guru) dan tenaga Kependidikan (Staf Administrasi)	Peningkatan Kompetensi guru
		Standar ideal jam mengajar
		Pengangkatan tenaga honorer Madrasah

3.	Administrasi dan Manajemen Madrasah	Sosialisasi peraturan madrasah kepada guru dan karyawan
		Pertemuan rutin dewan guru
		Rapat pembinaan

Sumber Data: Administrasi Mts Al-Washliyah Sigambal

Dari hasil temuan peneliti, bahwa kepala sekolah terus berupaya dalam meningkatkan kemampuan para guru hal itu terlihat pada program kerja kepala madrasah yang sudah disusun sedemikian rupa agar dapat terlaksana dengan baik dan tujuan dari organisasi dapat tercapai. Terutama peningkatan kompetensi guru dibidang pedagogik dan profesional.

4.3.1.2 Pengorganisasian Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru di Mts Swasta Al-Washliyah Sigambal.

Fungsi pengorganisasian (*organizing = pembagian kerja*) berkaitan erat dengan fungsi perencanaan, karena pengorganisasian pun harus direncanakan. Pengertian pengorganisasian (*organizing*) dan organisasi (*organization*) berbeda. Pengorganisasian adalah fungsi manajemen dan merupakan suatu proses yang dinamis, sedangkan organisasi merupakan alat dan wadah yang statis. Pengorganisasian dapat diartikan penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokan tugas-tugas dan membagi-bagikan pekerjaan kepada setiap karyawan, penetapan, departemen (subsistem) serta penentuan hubungan-hubungan.

Organizing berasal dari kata *organize* yang berarti menciptakan struktur dengan bagian-bagian yang diintegrasikan sedemikian rupa, sehingga hubungannya satu sama lain terikat oleh hubungan terhadap keseluruhannya. Organisasi diartikan menggambarkan pola-pola, skema, bagan yang menunjukkan

garis-garis perintah, kedudukan karyawan, hubungan-hubungan yang ada, dan lain sebagainya.

Pengorganisasian adalah sebuah entitas sosial yang dikaitkan dengan struktur dan koordinasi tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Kepala sekolah atau pengawas melakukan proses pengorganisasian, sehingga menghasilkan organisasi yang statis. Dengan pemahaman tentang pentingnya penggunaan ini, dapat dijelaskan mengapa upaya bersama, atau aktivitas terorganisir, adalah definisi dari tujuan. Sebuah organisasi menyatakan bahwa mereka akan mengumpulkan sumber dayanya untuk mengejar tujuan tertentu.

Organisasi Madrasah dalam membina kinerja guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal memiliki struktur organisasi sekolah yang lengkap dan telah menempatkan tugas dan tanggung jawab personil, khususnya guru dalam mengajar, sesuai dengan bidang keahlian dan kualifikasi akademisnya. Dalam hal ini, kepala madrasah telah mengatur dengan menugaskan guru-guru untuk mengajar di kelas-kelas sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman mereka. Namun, sebagian kecil pengajar mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan gelar pendidikan mereka. Namun, kepala sekolah terus mempekerjakan lebih banyak pendidik dengan latar belakang pendidikan yang relevan dengan topik studi yang dibutuhkan oleh madrasah ini.

Guru harus melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama proses pembelajaran berlangsung, yang meliputi menyusun program pembelajaran (program tahunan, program semester, silabus, RPP), melaksanakan program

pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran, menganalisis hasil penilaian, serta menyusun dan melaksanakan program perbaikan/pengayaan.

Berdasarkan temuan diatas, menunjukkan bahwa pengorganisasian manajemen pembinaan profesionalisme guru dengan pembagian tugas berdasarkan kapasitas dan profesionalitas guru serta kualifikasi pendidikannya. Sejalan dengan teori Buford and Bedeian (1988:57 bahwa: *organizing is the grouping of activities necessary to attain established objectives*. Pengorganisasian adalah pengelompokan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Secara rinci, pengorganisasian adalah proses pengalokasian pekerjaan ke dalam proyek-proyek yang telah ditetapkan. Umar Hamalik percaya bahwa pembagian kerja harus diatur dalam kerangka kerja yang kompak dengan hubungan kerja yang jelas sehingga satu sama lain dapat saling melengkapi untuk mencapai tujuan. Semua pemangku kepentingan dilibatkan dalam pembagian kerja dengan kesepakatan bersama. Komponen pemilahan yang benar disebut sebagai desain otoritatif karena merupakan sistem yang terdiri dari unit-unit kerja atau kapasitas dengan wewenang dan tugas yang progresif/bertahap.

Kesimpulan berikut ini dapat ditarik oleh peneliti berdasarkan temuan-temuan sebelumnya: Pengorganisasian adalah langkah untuk melaksanakan strategi yang telah dirancang sebelumnya. Sebagai hasilnya, fungsi alamiah dari manajemen adalah pengorganisasian kegiatan. Ada sekelompok individu yang ingin bekerja sama, ada tujuan yang ingin dicapai, pekerjaan yang harus diselesaikan, pembagian tanggung jawab yang jelas, pengelompokan kegiatan,

penyediaan alat yang dibutuhkan untuk kegiatan organisasi, pemindahan wewenang antara atasan dan bawahan, dan penetapan struktur organisasi yang efektif dan efisien dalam fungsi pengorganisasian. Sangat penting untuk mengatur organisasi untuk mengalokasikan anggota ke berbagai peran. Kewajiban-kewajiban ini memandu mereka dalam menjalankan operasi organisasi, dan setiap individu harus diberi tanggung jawab berdasarkan kemampuan mereka.

4.3.1.3 Pelaksanaan Kepala Sekolah dalam Pembinaan profesionalisme Guru MTs

Al-Washliyah Sigambal.

Pelaksanaan atau penggerakan adalah fungsi manajemen yang paling signifikan dan mengendalikan proses manajemen lebih dari yang lain. Pelaksanaan tidak dapat dipisahkan dari peran manajer sebagai pemimpin dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, diperlukan kepemimpinan. Apa yang dilakukan dalam pelaksanaan (*actuating*) meliputi memberi inspirasi, memimpin, menciptakan korelasi, mengkoordinasikan komunikasi, dan mengembangkan atau meningkatkan pelaksana (*developing people*).

Kepala sekolah MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal dalam program pelaksanaan memberikan kesempatan pada guru dengan cara memberikan bimbingan untuk mengikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan sesuai bidang yang dipegang oleh guru guna meningkatkan profesionalisme guru.

Dalam hal ini, tahap pelaksanaan secara sederhana dapat diartikan sebagai proses bagaimana semua fungsi manajemen dapat membentuk suatu proses untuk mencapai tujuan institusi yang telah ditetapkan melalui kerjasama dengan pihak lain dan menggunakan sumber daya yang ada (secara efektif dan efisien).

Pelaksanaan juga dapat diartikan sebagai proses melaksanakan apa yang telah direncanakan.

Pembinaan internal dan eksternal dapat diintegrasikan tergantung pada kemampuan masing-masing guru. Kepala sekolah sering kali mendorong para pengajar untuk mendaftar atau melanjutkan studi mereka untuk memperluas basis pengetahuan mereka. Para guru dapat memperoleh manfaat dari pengalaman baru dan juga perluasan pengetahuan. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan ilmiah para guru. Hal ini sesuai dengan penilaian Siagian tentang pendidikan formal sebagai aset penting. Hal ini menyiratkan bahwa bahkan orang yang telah menyelesaikan pendidikan formal tingkat tertentu memerlukan pelatihan lebih lanjut untuk memungkinkan mereka menerapkan pengetahuan mereka pada masalah-masalah dunia nyata yang dihadapi di lembaga pendidikan secara teratur.

Pembinaan profesionalisme guru ini menunjukkan bahwa sekolah memiliki tenaga pengajar yang kompeten dan dapat diandalkan sebagai hasil dari pendidikan formal. Membangun sebuah prestasi di MTs swasta Al-Washliyah, baik prestasi sekolah maupun prestasi siswa, diharapkan dapat dicapai dan dikembangkan secara efektif dengan bantuan tenaga pengajar yang kompeten tersebut.

Cara kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru selanjutnya adalah melalui rapat bulanan yang diwajibkan. Rapat bulanan dikhususkan untuk memantau dan menganalisis kinerja guru di sekolah. Hal ini sejalan dengan apa yang diindikasikan oleh Bafadal terkait komponen yang harus

diperhatikan dalam upaya meningkatkan kemampuan profesional guru, yaitu:

No	Sasaran	Program	Semester 1	Semester 2
1.	Kurikulum dan Pembelajaran	Pembuatan RPP, Silabus	v	v
		Peningkatan Kompetensi Guru	v	v

guru yang akan dikembangkan, kapasitas guru yang akan dikembangkan, keadaan lembaga seperti pendanaan, fasilitas, dan individu yang mungkin terlibat sebagai pelaksana.

Table 6 Jadwal Kegiatan

		Pengaturan jadwal mengajar guru yang ideal	v	v
2.	Pendidik (Guru) dan tenaga Kependidikan (Staf Administrasi)	Peningkatan Kompetensi guru.	v	v
		Standar ideal jam mengajar	v	v
		Pengangkatan tenaga honorer Madrasah	v	v
3.	Administrasi dan Manajemen Madrasah	Sosialisasi peraturan madrasah kepada guru dan karyawan	v	v
		Pertemuan rutin dewan guru	v	v
		Rapat pembinaan	v	v

Rapat wajib bulanan merupakan kegiatan pengontrolan terhadap kinerja yang terjadi di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal dalam kurun waktu yang lebih pendek yaitu pengontrolan yang dilakukan setiap satu bulan sekali. Hal ini menunjukkan bahwa untuk membina kinerja yang tinggi, pimpinan MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal selalu melakukan pembinaan secara rutin yang sifatnya wajib diikuti oleh seluruh guru. sehingga dengan begitu segala bentuk kekurangan atau kelemahan yang terjadi di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal itu mutu kinerja atau mutu madrasah dapat dipantau. Berikut adalah jadwal kegiatan tentang pelaksanaan program kerja yang sudah disusun kedalam program kerja kepala sekolah.

4.3.1.4 Pengawasan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal.

Dalam praktek pendidikan di sekolah atau madrasah, pengawasan merupakan aktivitas manajerial sangat penting. Setidaknya ada tiga faktor mengapa aktivitas manajerial pengawasan dianggap penting. *Pertama*, faktor *accountability*. Agar sumberdaya manusia di sekolah/madrasah mengemban tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, mereka perlu mengetahui secara pasti apa tugas dan tanggung jawabnya, bagaimana performansi mereka akan diukur, dan standar keberhasilan performansi yang digunakan sebagai kriteria di dalam pengukurannya. Pertanggung jawaban tersebut tidak mungkin terlaksana dengan seungguh-sungguh tanpa adanya suatu sistem pengawasan yang baik.

Faktor *kedua*, terletak pada *rapidity of change*. Setiap lembaga sekolah/madrasah merupakan institusi sosial yang tidak bisa terlepas dari lingkungannya. Sering kali lingkungan tersebut mengalami perubahan-perubahan dengan cepat sekali. Perubahan-perubahan tersebut menghendaki penyesuaian taktik dan strategi dari lembaga. Agar perubahan-perubahan lingkungan bisa di pantau dan penyesuaian taktik dan strategi terhadap perubahan-perubahan itu bisa dilakukan, maka perlu adanya sistem pengawasan.

Faktor *ketiga*, terletak pada *complexity today's organization*. Setiap lembaga yang besar dan maju mempunyai program-program yang bermacam-macam untuk mencapai tujuan yang juga besar dan kompleks. Bahkan banyak lembaga yang membuka cabang-cabangnya di beberapa tempat yang secara

geografis terpencar dari pusat. Lembaga yang demikian itu menghendaki adanya sebuah sistem pengawasan yang tepat dan mantap.

Berdasarkan temuan penulis, Kepala Sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru terkhusus dalam pembinaan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional di MTs Swasta Al- Washliyah Sigambal melakukan pengawasan rutin, baik kepada guru maupun kepada staf tata usaha yang bertujuan untuk mengantisipasi kemungkinan adanya kelalaian dalam mengemban tugas, dan terhadap kinerja guru dengan melihat sejauh mana tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada guru. Hal ini dilakukan guna menghindari penyelewengan kinerja guru di madrasah. Kepala sekolah terus mengusahakan agar bawahannya melakukan tugas dan kewajibannya dan diarahkan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan terutama dalam hal kedisiplinan, harus bisa menaati setiap peraturan dan tata tertib yang berlaku mm di MTs Swasta Al- Washliyah Sigambal.

Temuan di atas sejalan dengan yang dikemukakan Buford dan Bedeian (1988:207), bahwa jika suatu organisasi tidak ada penyimpangan-penyimpangan tujuan, tidak diperlukannya pengawasan, namun mustahil itu terjadi. Oleh karena itu, pengawasan merupakan keniscayaan yang harus ada dalam aktivitas organisasi. Dalam kaitannya dengan pembinaan kinerja guru, ada beberapa aspek penting yang perlu dipantau, antara lain adalah tingkat kedisiplinan guru dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan pimpinan madrasah, guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menyusun dan melaksanakan pengajaran

serta mengevaluasi hasil belajar. Memantau keadaan madrasah terutama keamanan dan kebersihan madrasah, mengontrol guru dalam KBM.

Dalam konteks fungsi manajemen, pengawasan dilakukan oleh seorang manajer untuk memastikan pelaksanaan program dengan cara membandingkan antara hasil yang diharapkan dengan apa yang terjadi, kemudian diambil langkah korektif atas adanya ketidaksesuaian. Pengawasan yang dilakukan berkenaan dengan penggunaan sumber daya manusia, pembiayaan, sarana dan prasarana, dan penggunaan waktu untuk memastikan kecukupan sumber daya dalam mencapai tujuan.

Dengan bantuan pengawasan, penyimpangan dalam berbagai hal dapat dihindari sehingga tujuan tercapai. Yang direncanakan dilaksanakan tepat sesuai dengan hasil refleksi, dan penggunaan sumber daya material mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kontrol yang dibuat dalam fungsi administrasi sebenarnya adalah strategi untuk menghindari banyak penyimpangan dari pendekatan rasional ke ketersediaan input (kuantitas dan kualitas bahan, uang, personel, peralatan, fasilitas dan informasi).

Demikian juga dengan pemantauan kegiatan (perencanaan dan ketepatan pelaksanaan kegiatan organisasi). Berdasarkan temuan penulis di MTs Swasta AL-Washliyah Sigambal, kepala madrasah secara rutin memantau kinerja dan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Strategi yang digunakan kepala madrasah untuk memantau kinerja guru antara lain disiplin membangun budaya malu, kemudian menguji perangkat pembelajaran guru dan mengontrol proses pelaksanaan pengajaran guru, selain itu kepala madrasah juga

mengawasi kegiatan guru yang piket. Monitoring dilakukan untuk mengetahui apakah pelaksanaan berjalan dengan baik sesuai dengan rencana yang direncanakan, untuk mengetahui kesulitan dan kelemahan guru dalam bekerja, untuk mengetahui apakah semuanya berjalan sesuai rencana, bagus atau tidak dan mencari jalan keluarnya. Melalui pengawasan yang efektif, kegiatan organisasi, implementasi rencana, kebijakan dan upaya pengendalian mutu dapat dilakukan dengan lebih baik. Pengawasan tersebut bertujuan agar tidak terjadi penyimpangan di berbagai bidang yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga pengajar madrasah sehingga tujuan dapat tercapai secara maksimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Perencanaan merupakan Tindakan pertama dalam fungsi manajemen untuk mengatur dan meentukan semua kegiatan dan sumber daya yang ada dan yang akan digunakan di masa depan untuk mencapai tujuan tertentu. Perencanaan juga mencakup pertimbangan dan penentuan apa yang akan dilakukan di masa depan, bagaimana cara melakukannya, sumber daya apa yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan tersebut. (1) Menganalisis kondisi saat ini dan masa depan (2) Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan organisasi, (3) mempertimbangkan norma-norma, (4) mengidentifikasi kemungkinan dan risiko, (5) menentukan cakupan hasil dan kebutuhan masyarakat, (6) menilai faktor-faktor pendukung, (7) merumuskan tujuan dan kriteria keberhasilan, dan (8) menentukan pengaturan distribusi dan sumber daya. Perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah tertuang dalam program-program yang tergolong kedalam program jangka pendek, menengah, dan panjang.
2. Di MTs S. Al-washliyah Sigambal memiliki struktur organisasi berdasarkan klasifikasi latar belakang yang dimiliki oleh setiap guru. Pengorganisasian dilakukan agar proses belajar mengajar lebih optimal karena guru sudah menguasai bidangnya masing-masing. Dengan demikian pengelompokan/pengorganisasian di MTs Al-Washliyah Sigambal sudah tersusun dengan baik.

3. Dalam program pelaksanaan, kepala sekolah MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal memberikan kesempatan kepada para guru dengan memberikan pembinaan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan sesuai dengan bidang yang dipegang oleh para guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru. Dalam hal ini, tahap pelaksanaan pada hakikatnya menjawab bagaimana semua fungsi manajemen sebagai suatu proses untuk mencapai tujuan lembaga yang telah ditetapkan melalui kerja sama dengan orang lain dan sumber daya yang ada dapat berjalan dengan baik (efektif dan efisien). Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Bafadal tentang faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam upaya pengembangan kemampuan profesional guru, yaitu: guru yang akan dikembangkan, kemampuan guru yang akan dikembangkan, kondisi lembaga seperti dana, fasilitas, dan orang-orang yang dapat dilibatkan sebagai pelaksana.
4. Berdasarkan temuan penulis, Kepala Sekolah di MTs Swasta Al- Washliyah Sigambal melakukan pengawasan secara rutin, baik kepada guru maupun staf tata usaha, guna mengantisipasi kemungkinan terjadinya kelalaian dalam menjalankan tugasnya, dan terhadap kinerja guru dengan melihat sejauh mana kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada guru.

5.2 Saran

Guru yang professional memiliki citra yang baik di masyarakat. Guru professional akan menjadi layak dalam pandangan masyarakat modern saat ini, jika guru mampu menjadi panutan dan teladan di masyarakat. Masyarakat akan menilai sikap dan tindakan guru sehari-hari. Sikap itu tercermin dalam peraturan perundang-undangan, organisasi profesi, teman sejawat, peserta didik, tempat

kerja, pimpinan dan pekerjaan yang merupakan salah satu sikap profesionalisme guru. Sebagai guru juga memiliki tantangan dan tanggung jawab. Tantangannya adalah guru harus mampu mengikuti perkembangan masyarakat dan juga peserta didik. Tanggung jawabnya adalah guru harus mampu mengembangkan sikap dalam menghadapi tuntutan kerja yang terkadang berubah dan harus terupdate terhadap perkembangan zaman terutama pada teknologi dan informasi.

Kepala sekolah merupakan kunci utama dalam mengatur dan mengelolah sumber daya yang ada disekolah. Untuk itu perlunya kerjasama dan kepemimpinan kepala sekolah dalam mngolah sumber daya tersebut. Perlu di ketahui dalam menjalankan tugasnya sebagai manajer kepala sekolah juga harus dibekali dengan ilmu pengetahuan seputar menejeman dan pentingnya manajemen itu sendiri.

Keberhasilan sekolah tergantung kepala pimpinan dan kerjsa sama serta menejeman yang diterapkan dengan baik seluruh para pendidik dan kependidikan yang bernaung di MTs S Al-washliyah Sigambal. Berdasarkan penelitian yang sudah peneliti lakukan, kepala sekolah sebagai manajer sudah berupaya mejalankan tanggung jawabnya berdasarkan fungsi manajemen. Namun disamping itu ada satu hal yang tidak dilakukan oleh kepala sekolah terhatap kinerja yang para guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal yaitu pemberian reward kepada guru. Padahal kita ketahui bahwa reward yang diberikan oleh pimpinan merupakan bentuk penghargaan kepada guru atas kinerja yang dilakukan oleh para guru.

Dan hasil penelitian saya juga menunjukkan bahwa, dalam meningkatkan kompetensinya, guru yang bernaung di MTs S Al-washliyah Sigambal terus berupaya dan ingin terus belajar terhadap perkembangan media belajar bahkan perkembangan murid yang luar biasa di era globalisasi saat ini. Untuk itu saran saya dalam penelitian ini adalah agar kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang memiliki kinerja yang baik. Hal itu merupakan motivasi yang akan mendorong guru lain untuk berkompetisi menjadi guru yang lebih baik lagi dan terus berkembang sesuai dengan aliran zaman. Penghargaan itu menunjukkan bahwa kerja kerasnya dalam mendidik anak bangsa juga dihargai

DAFTAR PUSTAKA

- Algesindo, N. (2005). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Grasindo .
- Alma, B. (2009). *Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. (1998). *prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- D. Apriana, M. K. (2019). Headmaster's Competency In Preparing Vocational School Students For Entrepreneurship. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8).
- Danim, S. (2011). *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Djafri, N. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen Efektifitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- E, M. (2006). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- E, M. (2008). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fauzi, A. (2021). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah. *JIEM (Journal of Islamic Education Management)*, Vol. 5 No. 2 ISSN 2549-087.
- Furchan, H. A. (2011). *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hanafi, W. &. (2021). *Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah & Relasinya terhadap Profesionalisme Guru*. Jawa Timur: Uawis Inspirasi Indonesia.
- Indonesia, T. D. (2016). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

- Irfan, M. (2021). Manajmen kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru Akidah Akhlak di MI Muhammadiyah Kartasura. *Southeast Asia Journal Of Islamic Education Management*, 205-228.
- Kristiawan, M. H. (2019). Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 97-112.
- L. Liskayani, T. &. (2019). Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Air Kumbang Berdasarkan Beban Kerja Sesuai dengan Peraturan Pemerintah. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 171-190.
- M. Kristiawan, D. S. (2017). *Manajemen Kependidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Manja, W. (2005). *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*. Malang: Wineka Media.
- Maulana, F. (2017). Konflik, Stress Kerja dan Kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja. *Administrasi Bisnis*, 178-185.
- Maxwell, J. C. (2007). *The Maxwell Daily Reader*. Jakarta: Buana Ilmu Populer.
- Meoleong, L. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- N. Muryanti, R. R. (2020). The Principal's Strategy In Preparing Students Ready To Face the Industrial Revolution 4.0. *International Journal of Educational Review*, 54-69.
- Nana, S. (2000). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algasindo.
- Nurjan, s. (2015). *Profesi Keguruan Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Nurkolis. (2005). *Manajemen Berbasis Sekolah* . Jakarta : Grasindo.

- Penyusun, T. (2006). *Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Putrana, Y. (2016). Pengaruh Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational Citizenship behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Gelora Persada MEdiatama Semarang. *Jurnal Of Management*, 105-108.
- Rivayanti, D. (2020). Manajemen Kepemimpinan Kepala sekolah dalam Pembinaan profesionalisme Guru. *Journal of Inovationin Teaching and Intructional Media*, 10-17.
- Rusdiana, H. (2015). *Pengelolaan pendidikan*. Pengelolaan Pendidikan: CV. Pustaka Setia.
- Rusdiana, H. (2015). *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Rusdiana, Y. H. (2015). *Profesi Keguruan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- S. Andriani, N. K. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, , 7(7).
- Sagala, S. (2009). *Kemampuan profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana, N. (2011). *Supervisi Akademik MEmbina Profesionalisme Guru Melalui Supervisi KLinis*. Bandung: Binamita Publishing.
- Sugiono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Supardi. (2011). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja GRafindo.
- Triwiyanto, T. (2015). *Manajemen Kurikulum Dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

U. Khasanah, M. &. (2019). The Implementation of Principals' Academic Supervision In Improving Teachers' Professionalism in the State Primary Schools. . *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8-10.

Wahjosumidjo. (2003). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Jaya Grafindo.

Yamin. (2008). *Taktik Pengembangan Kemampuan Individual Siswa*. Jakarta: Putra Grafika.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

INSTRUMEN WAWANCARA

a. Instrumen wawancara dengan Ibu Kepala Sekolah

1. Menurut Ibu definisi manajemen kepala sekolah itu bagaimana?
2. Menurut ibu yang profesional itu seperti apa?
3. Sebagai kepala sekolah bagaimana ibu mempertanggung jawabkannya?
4. Bagaimana Ibu menjalankan tugas sebagai kepala sekolah?
5. Bagaimaa Ibu menjalankan tugas sebagai manager?
6. Bagaimana Ibu menjalankan tugas sebagai administrator?
7. Bagaimana Ibu menjalankan tugas sebagai motivator?
8. Bagaimana Ibu menjalankan tugas sebagai innovator?
9. Bagaimana Ibu menjalankan tugas sebagai Supervisor?
10. Apakah menurut Ibu pendekatan ataupun komunikasi terhadap para guru di MTs Swasta Al-Washliyah sigambal sangat penting?
11. Bagaimana Langkah-langkah yang Ibu lakukan dalam membina profesionalisme guru di MTs Swasta Al-Washliyah sigambal?
12. Bagaimana manajemen kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru terutama terkait tentang fungsi manajemen?

b. Wawancara dengan Guru-guru di MTs Al-Washliyah sigambal

1. Menurut Bapak/Ibu apakah kepala sekolah merupakan kepala sekolah yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya?
2. Menurut Bapak/Ibu bagaimana kepemimpinan kepala sekolah?
3. Apakah Bapak/Ibu guru terlibat dalam perencanaan dalam membuat program kerja kepala madrasah?
4. Apakah Bapak/Ibu sudah melakukan pelatihan yang merupakan salah satu perencanaan kepala sekolah?
5. Bagaimana supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada Bapak/Ibu?
6. Apakah kepala sekolah selalu memantau kinerja Bapak/Ibu di dalam kelas?
7. Bagaimana cara kepala sekolah meningkatkan kompetensi pedagogik Bapak/ibu?
8. Bagaimana cara kepala sekolah meningkatkan kompetensi profesional Bapak/ibu?
9. Apakah kepala sekolah terus berupaya memfasilitasi sarana dan prasara dalam meunjang kinerja Bapak/Ibu?
10. Apakah kepala sekolah sering melakukan rapat baik itu mingguan atau bulanan untuk mengetahui problematika guru dalam menghadapi peserta didik?

Dokumentasi Penelitian



Bersama dengan Ibu kepala Madrasah Al-washliyah Sigambal



Wawancara dengan guru di Mts Al-Washliyah Sigambal



wawancara dengan Bapak Aidil Pardamean Tambak, S.Pd.I selaku WAKA Akademik Mts Alwashliyah Sigambal



wawancara dengan Bapak Suhardi, S.Kom selaku operator Mts Alwashliyah Sigambal



Berfoto bersama dengan Ibu pengawas MTs Al-Washliyah Sigambal

**Dokumentasi Pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh guru MTs Swasta
untuk meningkatkan profesionalismenya.**







Dokumentasi Seputar Mts Alwashliyah dan beberapa kegiatan yang dilakukan



Kegiatan perlombaan yang dilakukan di Sekolah Mts Al-Washliyah sigambal





