

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah

Istilah kepemimpinan (leadership) berasal dari kata *leader* artinya pemimpin atau *to lead* artinya memimpin (Mardiyah, 2012). Menurut kartono pemimpin adalah seseorang yang diperlukan untuk mengendalikan dan mengatur kegiatan organisasi (Wirawan, 2013). Pemimpin adalah tokoh anggota masyarakat yang dikenal secara langsung atau tidak langsung oleh para pengikutnya. Untuk itu pemimpin dituntut untuk memiliki jiwa kepemimpinan agar dapat memimpin dengan baik dan bijaksana.

Kepemimpinan merupakan istilah yang melekat bagi setiap orang, mulai dari kelompok kecil (tidak terorganisasi) hingga kelompok besar yang terorganisasi. Kepemimpinan merupakan aspek yang sangat penting bagi seorang pemimpin. Sebab seorang pemimpin harus berperan sebagai leader kelompoknya untuk mencapai tujuan yang telah digariskan (Ambarita, 2015).

Pada kompleks sebagai seorang pemimpin, bahwasanya perintah seorang pemimpin berhak ditaati oleh seorang bawahan, Allah SWT berfirman dalam Al-Quran Surat An-Nisa Ayat 59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْمَمَلَّةِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ
ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَقْوَىٰ لَكُمْ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”.

Kepemimpinan merupakan suatu kekuatan yang penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan pemimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan. Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan sangat berat tugas yang dijalankan, kepemimpinan diharuskan menghadapi berbagai macam faktor seperti struktur atau tatanan, koalisi, kekuatan, kekuasaan, dan kondisi lingkungan organisasi. Di samping itu kepemimpinan dapat dijadikan alat yang dapat menyelesaikan suatu masalah yang menimpa suatu organisasi (Murni, 2020).

Kepemimpinan merupakan rangkaian kegiatan untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai sasaran tertentu. Tercapai tidaknya sasaran ini sangat tergantung pada kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpinnya, hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan sedikitnya mencakup tiga yang saling berhubungan yaitu adanya pengikut, adanya situasi kelompok dan anggota saling berinteraksi (Murni, 2020).

Kepemimpinan yang didefinisikan Harold Konntz dan Cyril O' Donnel bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi orang-orang untuk ikut dalam pencapaian tujuan bersama. Sedangkan kepemimpinan menurut Georgy R.Terry adalah hubungan yang tercipta dari adanya pengaruh yang dimiliki seseorang terhadap orang lain sehingga orang lain tersebut secara suka rela mau dan bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Muwahid, 2013). Ungkapan serupa juga dikemukakan oleh Sri Rahmi yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain, untuk bekerja secara suka rela, dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama (Rahmi, 2014).

Kepemimpinan berperan dalam melindungi beberapa isu pengaturan organisasi yang tidak tepat, yang menyangkut distribusi kekuatan yang menjadi penghalang tindakan efektif, kekurangan berbagai macam sumber, prosedur yang dianggap buruk, yakni problem-problem organisasi yang lebih mendasar. Istilah kepemimpinan diartikan bermacam-macam. Hal ini tergantung pada sudut pandang dan konteks pengertian para ahli membahasnya. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan sebagai tingkah laku individu dalam interaksi

dengan system social untuk mencapai tujuan. Tercapai tidaknya tujuan organisasi sangat tergantung pada kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin (Murni, 2020).

Dapat dipahami dari batasan di atas bahwa kepemimpinan akan muncul apabila ada seseorang yang karena sifat-sifat dan perilakunya mempunyai kemampuan untuk mendorong orang lain untuk berfikir, bersikap dan berbuat sesuatu dengan apa yang diinginkannya. Kepemimpinan dalam konteks organisasi utamanya menekankan pada fungsi pengarahan yang meliputi memberitahu, menunjukkan dan memotivasi bawahan. Fungsi manajemen ini sangat terkait dengan faktor manusia dalam suatu organisasi, yang mencakup interaksi antar manusia dan berfokus pada kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain (Susatyo, 2012).

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa, pemimpin adalah orang atau tokoh yang menjalankan fungsi kepemimpinan. Sedangkan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perubahan perilaku orang lain, baik langsung maupun tidak langsung. Kemampuan memimpin merupakan pintu terhadap keefektifan pribadi maupun organisasi. Hubungan antara kepemimpinan dengan keefektifan sangat nyata dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi pada dasarnya memerlukan seorang pemimpin yang memiliki tujuan yang sama yaitu memajukan organisasi. Seseorang yang diberi wewenang untuk menduduki posisi pemimpin akan menjalankan tugas kepemimpinan. Untuk organisasi madrasah, yang memiliki kewenangan menjadi pemimpin adalah kepala sekolah atau madrasah.

Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Dalam sebuah madrasah, kepala madrasah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan termasuk dalam pengelolaannya tenaga kependidikan. Madrasah yang dikatakan efektif apabila terdapat kesesuaian dan ketepatan antara tujuan dan pencapaiannya. Efektifitas tidak berarti menggambarkan keseluruhan aspek yang

ada. Sebuah madrasah akan efektif dalam mencapai satu atau lebih aspek tertentu, tetapi bisa tidak efektif dalam pencapaian bidang yang lain (Murni, 2020).

Kepala madrasah terdiri dari dua kata yang memiliki arti berbeda. Yakni “Kepala” dan “Madrasah”. Kepala mempunyai arti ketua atau pemimpin. Sedangkan madrasah sering dikonosasikan dengan kata madrasah yang memiliki arti sebuah lembaga dimana didalamnya menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 1988). Jadi kepala madrasah adalah seseorang pemimpin didalam sebuah lembaga pendidikan.

Kepala Madrasah adalah salah satu elemen pendidikan yang paling berperan dalam mengoptimalkan kualitas pendidikan. Kepala Madrasah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab terhadap maju mundurnya madrasah yang dipimpinnya serta memiliki dasar kepemimpinan yang kuat sehingga madrasah yang dipimpinnya menjadi lebih efektif (Mulyasa, Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, 2013).

Sudarwan Danim mengemukakan bahwa, Kepala madrasah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala madrasah (Danim, 2002). Pendapat serupa mengenai definisi kepala madrasah juga dikemukakan oleh beberapa ahli yang lain. Wahjosumidjo mengemukakan bahwa kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu madrasah, tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar atau terjadinya interaksi antara guru memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran (Wahjosumidjo, 2007). Sementara Rahman dkk mengungkapkan bahwa kepala madrasah adalah seorang guru yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural di madrasah (Asmani, 2012).

Kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan harus bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan madrasah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan madrasah yang dipimpinnya. Kepala madrasah tidak hanya

bertanggung jawab atas kelancaran jalannya madrasah secara teknis akademis saja, akan tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan madrasah dan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitarnya merupakan tanggung jawabnya pula. Pandangan tersebut menganjurkan kepada para kepala madrasah untuk memahami tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin pendidikan secara cermat sehingga kepemimpinannya efektif dalam arti tercapai tujuan yang diharapkan. Di samping itu, kepala madrasah sebagai jabatan karir yang diperoleh seseorang setelah sekian lama menjabat sebagai guru harus memenuhi kriteria-kriteria yang disyaratkan sebagai jabatan yang dimaksud. Sebagai lembaga pendidikan yang mempunyai ciri khas Islam, madrasah memegang peran penting dalam proses pembentukan kepribadian anak didik, karena melalui pendidikan madrasah ini para orang tua berharap agar anak-anaknya memiliki dua kemampuan sekaligus, tidak hanya pengetahuan umum (IPTEK) tetapi juga memiliki kepribadian dan komitmen yang tinggi terhadap agamanya (IMTAQ) (Astuti, Danial, 2019).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, kepala madrasah adalah seorang yang berprofesi sebagai guru di madrasah yang kemudian diangkat menjadi seorang pemimpin di dalam suatu madrasah yang bertugas mengatur madrasah dan sebagai pengambil keputusan. Kepemimpinan kepala madrasah memiliki kekuatan yang sangat penting dalam rangka pengelolaan. Untuk itu kemampuan memimpin yang efektif merupakan kunci keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang efektif. Kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah harus memiliki sikap mempengaruhi serta dapat mendorong anggota organisasi untuk tetap bersemangat dan percaya diri dalam melaksanakan tugasnya masing-masing

2. Tipe-Tipe Kepemimpinan Kepala Madrasah

Dalam menggerakkan atau memotivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan atau kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinannya. Dalam melaksanakan kepemimpinannya,

berbagai cara ditempuh oleh seorang pemimpin, cara-cara yang digunakan merupakan pencerminan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya, yang memberikan gambaran pula tentang bentuk (tipe) kepemimpinan yang dijalankan (Muwahid, 2013). Adapun beberapa tipe-tipe kepemimpinan sebagai berikut :

a) Kepemimpinan Otokratis

Tipe pemimpin otoriter adalah cara memimpin yang dikembangkan disebut *working on his group* kegiatan hanya melaksanakan perintah atasan. Bawahan tidak diberikan kesempatan untuk berinisiatif dan mengeluarkan pendapat-pendapatnya, karena hal itu dalam bekerja dianggap sebagai penyimpangan-penyimpangan, walaupun tidak mustahil kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan lebih efektif dan efektifitas dibandingkan dengan perintah yang diberikan instruksi atau perintah atasan tidak boleh ditafsirkan dan harus dilaksanakan secara tertib dan konsekuensi tanpa membuat kesalahan-kesalahan (Nawawi, 1993).

Dalam kepemimpinan yang otoriter, pemimpin bertindak sebagai dictator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Bagi pemimpin tipe ini, memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok. Kekuasaan pemimpin yang otokratis hanya dibatasi oleh undang-undang. Penafsirannya sebagai pemimpin tidak lain adalah menunjukkan dan memberi perintah. Kewajiban anggota hanyalah mengikuti dan menjalankan, tidak boleh membantah dan mengajukan saran. Kepemimpinan tipe ini tidak menghendaki rapat-rapat atau musyawarah (Yusnadi, 2016).

Dalam kepemimpinannya, tidak ada istilah rapat atau musyawarah. Setiap tindakan yang dilakukan pemimpin dalam tipe ini tidak dapat diganggu gugat. Oleh karena itu dalam tipe ini menimbulkan dampak hidup tanpa kritik, asal bapak/ibu senang dan sebagainya. Dari beberapa uraian di atas di sini dapat dibuat identifikasi bahwa seorang pemimpin otokratis memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi;
- 2) Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi;

- 3) Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata;
- 4) Tidak mau menerima pendapat, saran, dan kritik dari anggotanya;
- 5) Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya;
- 6) Caranya menggerakkan bawahan dengan pendekatan paksaan dan bersifat mencari kesalahan/menghukum (Mubarak, 2010).

b) Kepemimpinan Laissez Faire

Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan pimpinan. Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada semua anggota staf (Anwar, 1986).

Tipe ini diartikan sebagai membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Pemimpin seperti sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggotanya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan kepada anggota-anggota kelompok, tanpa petunjuk atau saran-saran dari kepemimpinan. Dengan demikian, mudah terjadi kekacauan kelompok dan tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga yang dipimpin dengan tipe ini semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok dan bukan karena pengaruh dari pemimpinnya.

Semua proses kerja juga seolah-olah berlangsung tanpa keterlibatan pemimpin, pemimpin seolah-olah berada di luar kelompok. Pemimpin akan turun tangan jika ada anggota staf yang memimpin dapat memberikan saran dan pendapat, tetapi saran dan pendapat tidak selalu mengikat para anggota staf boleh dipakai tetapi boleh juga tidak dipakai (Soemanto & Soetopo, 1982).

c) Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin bertipe demokratis melakukan peran kepemimpinannya sebagai pemimpin ditengah-tengah anggota kelompoknya. Hubungan dengan anggota-anggota kelompoknya bukan hanya sebagai majikan terhadap buruhnya. Melainkan sebagai saudara tua atau teman-teman sekerjanya. Pemimpin yang demokratis

selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan yang sama. Dalam tindakan dan usahanya, ia selalu berpangkal kepada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya. Dan mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya (Purwanto, 2006).

Menurut Nagalim Purwanto, dalam dunia pendidikan tipe demokratis adalah tipe kepemimpinan yang paling tepat digunakan. Bahkan tidak hanya itu, melainkan tipe inilah yang terbaik dari tipe-tipe yang lain (Purwanto, 2006). Dalam tipe kepemimpinan ini, pemimpin pendidikan selalu menghargai anggota staf dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan inisiatif dan daya kreasinya. Dalam kepemimpinan ini terdapat pendelegasian kekuasaan dan tanggung jawab kepada anggota staf yang dinilai mampu menjalankan tugas tertentu kemampuan yang didelegasikan. Dari konsep kepercayaan kemampuan akan prestasi orang lain, ia menaruh kepercayaan kepada anggota stafnya. Namun dalam lingkup pengawasan, dorongan, dan bimbingan pemimpin (Yusnadi, 2016).

Berdasarkan tipe-tipe kepemimpinan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya seseorang pemimpin harus dapat tampil sebagai pemimpin yang sukses dan baik serta bijaksana dalam melaksanakan kepemimpinannya. Kualitas dalam memimpin harus tetap memenuhi persyaratan serta tuntunan yang sesuai dengan situasi dan kondisi dalam menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin.

3. Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah

Seorang pemimpin, fungsi dan tugas kepala madrasah sangat kompleks demi terwujudnya madrasah yang berkualitas. Pelaksanaan peran dan fungsi tugas tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena saling terkait dan saling mempengaruhi. E. Mulyasa memaparkan fungsi dan tugas kepala madrasah secara terperinci. Adapun ketujuh dari fungsi-fungsi tersebut yaitu :

a) Kepala Madrasah sebagai Pendidik (*Educator*)

Kepala madrasah yang menjalankan fungsinya sebagai pendidik harus memiliki strategi untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan/guru dimadrasahnyanya, menciptakan iklim madrasah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, melaksanakan model pembelajaran yang menarik, serta mengadakan program akselerasi bagi siswa yang cerdas di atas normal. Sebagai educator kepala madrasah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru (Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, 2011).

Kepala Madrasah bertugas melaksanakan pembinaan anak dan proses belajar serta bermain secara efektif dan efisien, terutama bila ada guru yang berhalangan. Upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai educator, khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik dapat dideskripsikan sebagai berikut: *Pertama*, mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran, *Kedua*, kepala madrasah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat belajar, *Ketiga*, menggunakan waktu belajar secara efektif di madrasah (Taqwa, 2018).

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah. Menciptakan iklim madrasah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga pendidik serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Kepala Madrasah harus berusaha menanamkan, memajukan, dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yaitu : pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik (Siagaan, 2000) Menurut Marno dan Triyo, kualitas dan kompetensi Kepala Madrasah secara umum, setidaknya mengacu kepada empat hal pokok, yaitu:

- 1) Sifat dan keterampilan kepemimpinan.
- 2) Kemampuan pemecahan masalah.

3) Keterampilan sosial.

4) Pengetahuan dan kompetensi profesional.

Menanggapi pernyataan bahwa kepala madrasah berfungsi sebagai educator atau pendidik, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah. Menciptakan iklim madrasah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik.

Kepala madrasah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di madrasah tentu saja sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus-menerus meningkatkan kompetensinya sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien (Taqwa, 2018).

b) Kepala Madrasah sebagai Manajer (*Manager*)

Manajemen pada hakekatnya merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin, dan mengendalikan usaha pada anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan (Moh Nasir, Bulu' K, Mahadin Saleh, 2021).

Untuk itu sebagai manajer harus melakukan *Pertama*, memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama yang dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan, kepala madrasah harus mementingkan kerjasama dengan tenaga kependidikan dengan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan. *Kedua*, memberi kesempatan pada tenaga kependidikan untuk mengembangkan profesinya. *Ketiga*, mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di madrasah (Murni, 2020).

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manager, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif yang dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme guru di madrasah, kepala madrasah harus mementingkan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan. Kepala madrasah juga harus memberikan kesempatan kepada para guru/tenaga pendidik untuk meningkatkan profesinya (Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, 2011).

Oleh karena itu, sebagai seorang *manager* kepala madrasah harus mementingkan untuk menjalin kerjasama yang baik dengan seluruh tenaga pendidik/guru maupun pihak lain yang terkait dengan pelaksanaan kegiatan di madrasah agar para tenaga pendidik/guru dapat meningkatkan profesionalismenya masing-masing.

c) Kepala Madrasah sebagai *Administrator*

Pada dasarnya secara konseptual administrasi yang baik menduduki tempat yang sangat menentukan dalam struktur dan artikulasi system manajemen pendidikan di madrasah. Tugas Kepala Madrasah sebagai administrator dalam konteks struktur dan artikulasi sistem pendidikan menurut Danim dalam Sagala adalah mengarahkan, mengoordinasikan, dan mendorong ke arah keberhasilan pekerjaan bagi semua staf dengan cara mendefinisikan tujuan, mengevaluasi kinerja, mengelola sumber-sumber organisasi dan lain-lain (Sagala, 2010).

Kepala madrasah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program madrasah. Secara spesifik kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana prasarana, mengelola administrasi kearsipan dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien

sehingga dapat menunjang produktivitas madrasah (Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, 2011).

Kepala madrasah sebagai administrator berkaitan erat dengan aktivitas pencatatan, penyusunan, dan pendokumentasian seluruh program madrasah atau madrasah. Secara khusus kepala madrasah memiliki keahlian dalam mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi kearsipan, serta mengelola administrasi keuangan. Apabila administrasi dilakukan dengan baik, maka akan terbentuk sistem yang baik pula. Kemudian madrasah tersebut akan berjalan sesuai aturan yang telah ditetapkan menurut Kepala Madrasah atau madrasah serta menurut aturan pemerintah (Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, 2011).

Kepala madrasah sebagai administrator dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah haruslah mampu dalam hal-hal administrasi seperti halnya tentang persuratan yang ada di lembaga pendidikan, bagaimana alur yang akan dibuat ketika ada surat masuk, catatan-catatan apa saja yang perlu disiapkan, bagaimana cara kerja dan alur-alur yang perlu dilewati ketika akan membubuhkan tanda tangan dalam surat. Sistem administrasi seperti itulah yang harus dibuat dalam sebuah lembaga pendidikan. Tertib administrasi yang dilakukan akan membawa perubahan pada lembaga pendidikan yang lebih baik.

Kepala madrasah sebagai administrator bukan hanya administrasi surat menyurat saja, namun berhubungan juga tentang pengelolaan keuangan, tercapainya peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan tidak terlepas dari faktor keuangan atau biaya. Seberapa besar madrasah dapat mengalokasikan anggaran untuk program peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan, karena pengelolaan biaya sangat mempengaruhi tingkat kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan.

Kepala madrasah sebagai administrator bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di Madrasah hal tersebut mencakup seluruh kegiatan Madrasah seperti proses belajarmengajar kesiswaan

personalia sarana dan prasarana ketatausahaan dan keuangan serta mengatur hubungan Madrasah dengan masyarakat. Selain itu kepala madrasah bertanggung jawab terhadap keadaan lingkungan Madrasah dan mengolah kurikulum, siswa personalia, sarana dan prasarana, kearsipan dan keuangan (Ridwan, 2021).

d) Kepala Madrasah sebagai Supervisor

Kepala madrasah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan penyusunan program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam menyusun program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstra kulikuler, pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium, dan ujian. Kemampuan melaksanakan program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam melaksanakan program supervisi klinis, program supervisi non klinis, dan program supervisi kegiatan ekstra kulikuler. Sedangkan kemampuan memanfaatkan hasil supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam pemanfaatan hasil supervisi untuk meningkatkan tenaga kependidikan, dan pemanfaatan hasil supervise untuk mengembangkan madrasah (Yulizar, 2020).

Dalam pelaksanaannya, kepala madrasah sebagai supervisor harus memperhatikan prinsip-prinsip yaitu, hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hirarkis, di laksanakan secara demokratis, berpusat pada tenaga kependidikan (guru), dan di lakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru). Kepala madrasah sebagai supervisor dapat di lakukan secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran.

Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari dimadrasah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua dan peserta didik dan madrasah serta berupaya menjadikan madrasah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.

Dalam pelaksanaannya kepala madrasah sebagai supervisor harus memperhatikan prinsip-prinsipnya seperti hubungan konsultif, kolegal dan bukan hierarkis, dilaksanakan secara demokratis, berpusat pada tenaga pendidik/guru, dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga pendidik/guru dan bantuan profesional (Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, 2011). Dalam menjalankan perannya sebagai *supervisor*, kepala madrasah harus mampu menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya agar segala kegiatan yang menyangkut tentang *supervisor* ini dapat dijalankan dengan seefektif mungkin.

Wiles mengatakan bahwa untuk menjalankan fungsinya sebagai seorang supervisor pendidikan kepala madrasah membutuhkan lima macam keterampilan, lima macam keterampilan tersebut, yaitu: *skill in leadership*, *skill in human relationship*, *skill in group process*, *skill in personnel administration*, dan *skill in evaluation*.

Sedangkan dalam Depdiknas perspektif kebijakan pendidikan nasional, terdapat tujuh peran utama kepala madrasah. Tujuh peran utama kepala madrasah tersebut, yaitu sebagai; edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, pencipta iklim kerja, wirausahawan, serta layanan bimbingan dan konseling.

Menurut konsep kuno supervise dilaksanakan dalam bentuk “inspeksi” atau mencari kesalahan guru dalam melaksanakan tugas mengajar. Misi utama supervisi pendidikan adalah memberi pelayanan kepada guru untuk mengembangkan mutu pembelajaran, memfasilitasi guru agar dapat mengajar dengan efektif. Melakukan kerja sama dengan guru atau staf lainnya untuk meningkatkan pertumbuhan profesionalisme semua anggotanya (Sudarhan, 2010).

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala Kepala Madrasah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan meliputi kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam

melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindakan lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

e) Kepala Madrasah sebagai Pemimpin (*Leader*)

Pembahasan tentang kepemimpinan sebenarnya telah diuraikan di atas, namun untuk memberikan gambaran yang jelas, maka definisi dan konsep berkenaan dengan kepemimpinan Kepala Madrasah diformulasikan. Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan melalui suatu proses untuk mempengaruhi orang lain, baik dalam organisasi maupun diluar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu.

Kepala madrasah dapat melaksanakan tugas sebagai pemimpin secara efektif dan lancar, perlu memperhatikan hasil penelitian Haerudin (2006:18) dalam Made Pidarta, tentang faktor-faktor yang mendukung kepemimpinan adalah:

- 1) Komunikasi.
- 2) Kepribadian.
- 3) Keteladanan.
- 4) Tindakan.
- 5) Memfasilitasi.

Kepala madrasah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengasawan, meningkatkan kemauan tenaga pendidik/guru, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga pendidik/guru, visi dan misi madrasah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala madrasah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan (Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, 2011).

Kepala madrasah merupakan orang yang memegang peranan penting dalam menjalankan organisasi madrasah. Kepala madrasah harus memiliki kepribadian yang baik serta memiliki pengetahuan yang lebih dari tenaga pendidik/guru lainnya. Sehingga dapat menjadi panutan bagi seluruh anggota organisasi madrasah.

Dalam implementasinya, kepala madrasah sebagai leader dapat di analisis dari tiga sifat kepemimpinan yakni, demokratis, otoriter, dan laissez-faire. Ketiga sifat tersebut sering di miliki secara bersamaan oleh seorang leader, sehingga dapat melaksanakan kepemimpinannya. Sifat-sifat tersebut muncul secara situasional, oleh karena itu kepala madrasah sebagai leader mungkin bersifat demokratis, otoriter, dan mungkin bersifat laissez-faire. Di samping itu kepala madrasah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumidjo mengemukakan bahwa kepala madrasah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus di wujudkan kepala madrasah sebagai leader dapat di analisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi madrasah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan komunikasi dua arah (Wahjosumidjo, 2007).

f) Kepala Madrasah sebagai Innovator

Kepala madrasah sebagai innovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya sebagai konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptable dan fleksibel.

1) Konstruktif

Kepala madrasah harus berusaha mendorong dan membina setiap tenaga kependidikan agar dapat berkembang secara optimal.

2) Kreatif

Kepala madrasah harus berusaha mencari gagasan dan cara-cara baru dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dilakukan agar tenaga kependidikan dapat

memahami apa-apa yang disampaikan oleh pimpinan, sehingga dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi madrasah.

3) Delegatif

Kepala madrasah harus berusaha mendelegasikan tugas kepada tenaga kependidikan sesuai dengan deskripsi tugas, jabatan, serta kemampuan masing-masing.

4) Integratif

Kepala madrasah harus berusaha mengintegrasikan semua kegiatan sehingga dapat menghasilkan sinergi untuk mencapai tujuan madrasah secara efektif, efisien, dan produktif.

5) Rasional dan objektif

Kepala madrasah harus berusaha bertindak berdasarkan pertimbangan rasio dan objektif.

6) Pragmatis

Kepala madrasah harus berusaha memberikan teladan dan contoh yang baik.

7) Adaptable dan fleksibel

Kepala madrasah harus mampu beradaptasi dan menciptakan situasi kerja yang menyenangkan dan memudahkan para tenaga kependidikan untuk beradaptasi dalam melaksanakan tugasnya (Murni, 2020).

Dalam rangka melakukan peran dan fungsi sebagai innovator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, menginteraksikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga pendidik di madrasah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala madrasah sebagai innovator harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di madrasah. Oleh karenanya, dalam menjalankan perannya sebagai innovator kepala madrasah harus dapat melakukan pembaharuan-pembaharuan yang kreatif dan inovatif sehingga terciptanya hubungan yang harmonis dengan lingkungan madrasah (Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, 2011).

g) Kepala Madrasah sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik/guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB). Sebagai motivator, kepala madrasah dituntut untuk memiliki dan memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik/guru. Sehingga tenaga pendidik dapat menjalankan tugas dan fungsi sebagaimana mestinya (Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, 2011).

Kepala madrasah sebagai seorang Leader seharusnya dalam praktek sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan mempraktikkan 8 fungsi kepemimpinan dalam kehidupan madrasah yaitu sebagai berikut :

- 1) Dalam kehidupan sehari-hari kepala madrasah akan dihadapkan kepada sikap pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik yang mempunyai latar belakang kehidupan yang berbeda. Dalam hal ini kepala madrasah harus bersikap arif, bijaksana dan adil dalam memperlakukan setiap warga madrasah.
- 2) Sugesti atau saran sangat diperlukan oleh para bawahan dalam melaksanakan tugas. Dalam hal ini kepala madrasah harus hendaknya selalu memberikan semangat, saran, serta rela berkorban demi terwujudnya visi dan misi madrasah.
- 3) Kepala madrasah bertanggung jawab untuk memenuhi atau menyediakan dukungan yang diperlukan oleh para guru dan siswa.
- 4) Kepala madrasah berperan sebagai katalisator dalam arti mampu menimbulkan dan mengerakkan semangat para guru, staff dan siswa dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 5) Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin harus dapat menciptakan rasa aman di dalam lingkungan madrasah, sehingga para pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik dalam melaksanakan tugasnya merasa aman bebas dari perasaan gelisah, kekhawatiran, serta memperoleh jaminan keamanan dari kepala madrasah.

- 6) Seorang kepala madrasah selaku pemimpin akan menjadi pusat perhatian artinya semua pandangan akan di arahkan ke kepala madrasah sebagai orang yang mewakili kehidupan madrasah. Dimana dan dalam kesempatan apapun. Oleh sebab itu, penampilan seorang kepala madrasah harus selalu dijaga integritasnya selalu terpercaya, dihormati baik sikap, perilaku maupun perbuatannya.
- 7) Kepala madrasah pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para guru, staf dan siswa. Oleh sebab itu, kepala madrasah harus selalu membangkitkan semangat percaya diri terhadap para pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik sehingga mereka menerima dan memahami tujuan sekolah secara antusias, bekerja secara bertanggung jawab kearah tercapainya tujuan madrasah.
- 8) Kepala madrasah di harapkan selalu dapat menghargai apapun yang di hasilkan oleh para pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik yang menjadi tanggung jawabnya. Penghargaan dan pengakuan ini dapat di wujudkan dalam berbagai bentuk seperti kenaikan pangkat, vasilitas, kesempatan mengikuti pendidikan dan sebagainya (Wahjosumidjo, 2007).

Dari beberapa fungsi dan tugas kepemimpinan kepala madrasah tersebut, maka seorang kepala madrasah harus menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik, agar perannya sebagai pemimpin dapat berjalan secara efektif dan efisien. Sehingga para tenaga pendidik/guru juga dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya. Karena pada dasarnya berhasil atau tidaknya peningkatan mutu madrasah tersebut tergantung pemimpinnya.

4. Keberhasilan Kepemimpinan Kepala Madrasah

Menurut Wahjosumidjo dalam bukunya, Keberhasilan kepemimpinan pada hakikatnya berkaitan dengan tingkat kepedulian seorang pemimpin terlibat terhadap kedua orientasi, yaitu antara lain :

- a) Organizational Achievement mencakup: produksi, pendanaan, kemampuan adaptasi dengan program-program inovatif, dan sebagainya.
- b) Organizational Maintenance, berkaitan dengan variabel kepuasan bawahan, motivasi dan semangat kerja (Wahjosumidjo, 2007).

Dengan demikian, tingkat perubahan Organizational Achievement dan tingkat Organizational Maintenance merupakan indikator yang dapat dipakai untuk menilai keberhasilan suatu kepemimpinan. Keberhasilan kepemimpinan akan terlihat jika kedua unsur tersebut terlaksana ketika kepala madrasah menjalankan kepemimpinannya.

B. Kompetensi Guru

1. Pengertian Kompetensi Guru

Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme (Mulyasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, 2007).

Menurut Farida Sarimaya, Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya (Sarimaya, 2008). Heri Jauhar Muchtar mengatakan Kompetensi guru adalah segala kemampuan yang harus dimiliki oleh guru (persyaratan, sifat, kepribadian) sehingga dia dapat melaksanakan tugasnya dengan benar (Muchtar, 2005, hal. 151). Di samping itu kompetensi guru (teacher competency) merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak (Usman M. U., 2009).

Kompetensi merupakan komponen utama dari standar profesi selain kode etik sebagai regulasi perilaku profesi yang ditetapkan dalam prosedur dan system pengawasan tertentu. kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti. Dari pernyataan tersebut maka kompetensi diartikan dan dimaknai sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan, serta memberikan perhatian, dan mempersepsikan yang mengarahkan seseorang menemukan langkah-langkah preventive untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien (Jahidi, 2014).

Kompetensi sendiri merupakan seperangkat pengetahuan keterampilan dan perilaku tugas yang harus dimiliki, tentu dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan didalam kelas yang disebut sebagai pengajaran (Dudung, 2018). Dalam peraturan pemerintah (PP) RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) ditegaskan bahwa Pendidik (Guru) harus memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang Pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini. Arahannya normatif tersebut yang menyatakan bahwa guru sebagai agen pembelajaran menunjukkan pada harapan, bahwa guru merupakan pihak pertama yang paling bertanggung jawab dalam penransferan ilmu pengetahuan kepada peserta didik (Ismail, 2010).

Kompetensi lebih dari sekedar pengetahuan dan keterampilan. Ini melibatkan kemampuan untuk memenuhi tuntutan kompleks, dengan memanfaatkan dan memobilisasi sumber daya psikososial (termasuk keterampilan dan sikap) dalam konteks tertentu. Secara sederhana kompetensi dapat dimaknai sebagai “sesuatu yang benar-benar dilakukan seseorang dan dapat diobservasi” (Susiana, 2018).

Di dalam agama Islam juga diterangkan bagaimana sikap yang harus dimiliki oleh seorang pendidik yaitu mempunyai kecerdasan secara menyeluruh (cerdas intelektual dan kepribadian) serta memberikan suri tauladan yang baik kepada peserta didik maupun masyarakat. Al-Ghozali mengatakan: Seseorang yang berilmu dan kemudian bekerja dengan ilmunya itu dialah yang bekerja di bidang pendidikan. Sesungguhnya ia telah memilih pekerjaan yang terhormat dan sangat penting, maka hendaknya ia memelihara adab dan sopan santun dalam tugasnya ini (Rosadi, 2002).

Broke and Stone mengatakan Kompetensi adalah gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru yang tampak sangat berarti (Usman M. U., 2009). Dengan gambaran pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya.

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan, sehingga guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang (Sardiman, 2008). Guru yang profesional akan bekerja melaksanakan fungsi dan tujuan madrasah khususnya dan tujuan pendidikan umumnya, untuk itu ada ciri-ciri khusus yang harus dimiliki oleh guru. Menurut Mulyasa, seorang guru dituntut memiliki minimal lima hal sebagai berikut:

- 1) Mempunyai komitmen pada peserta didik dalam proses belajar.
- 2) Menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarkannya kepada peserta didik.
- 3) Bertanggung jawab memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai cara evaluasi.
- 4) Mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya
- 5) Seyogyanya merupakan bagian masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya (Mulyasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, 2007).

Menurut Zakiyah Darojad seorang guru harus mempunyai ciri-ciri sebagai berikut, yaitu:

- 1) Kegairahan dan kesediaan murid untuk belajar.
- 2) Membangkitkan minat murid ke arah yang baik.
- 3) Menumbuhkan sikap yang baik.
- 4) Mengatur proses pembelajaran dan mengatur pengalaman belajar serta kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengannya.
- 5) Mengerti dasar-dasar yang memungkinkan terjadinya perpindahan pengaruh belajar ke dalam kehidupan di luar madrasah (Muchtar, 2005).

Menurut Hadari Nawawi seorang pendidik akan mampu menjalankan tugasnya apabila mempunyai ciri-ciri sebagai berikut (Rosadi, 2002):

- 1) Berwibawa

Wibawa disini diartikan sebagai sikap atau penampilan yang dapat

menimbulkan rasa segan dan hormat, sehingga anak didik merasa memperoleh pengayoman dan perlindungan. Kewibawaan bukan berarti harus takut kepada guru, melainkan siswa dapat taat dan patuh pada peraturan yang berlaku sesuai dengan apa yang dijelaskan oleh guru. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al Furqon ayat 63 dan 75 yang berbunyi :

الرَّحْمَ وَعِبَادُنِ الَّذِينَ يَشْرُونَ عَلَى الرُّؤُوسِ هُوَ وَإِذَا خَاطَبَهُمُ الْغَاهِلُونَ قَالُوا سَلَامًا

Artinya: "Dan hamba-hamba Tuhan yang Maha Pemurah ialah orang-orang yang berjalan diatas bumi dengan rendah hati, dan apabila orang-orang yang bodoh menyapa mereka, mereka mengucapkan kata-kata yang baik."

أُولَئِكَ يُزْكَوْنَ الْغُرْفَةَ بِأَنَّهُمْ صَبَرُوا وَيُنْفِقُونَ فِيهَا مَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُؤْمِنُونَ

Artinya: " Mereka itulah orang-orang yang dibatasi dengan martabat yang tinggi (dalam surga) karena kesabaran mereka, dan mereka disambut dengan penghormatan dan ucapan selamat didalamnya."

2) Memiliki sikap ikhlas dan pengabdian

Memiliki sikap ikhlas dan pengabdian sebagai seorang guru dalam menjalankan tugas yang mulia harus ditanamkan pada hati menjalankan tugasnya dengan ikhlas dengan harapan menjalankan tugasnya hanya semata-mata ingin mengharap ridho Allah. Sikap tulus dari hati yang rela berkorban untuk anak didik, yang diwarnai dengan kejujuran, keterbukaan dan kesabaran. Sikap tulus ini merupakan motivasi untuk melaksanakan pengabdian dalam mengemban peranan sebagai pendidik. Sikap tulus ikhlas dan pengabdian yang harus ditampilkan setiap pendidik. Allah SWT berfirman dalam Surat Al-A'raf ayat 29:

لَا أَمَرَ رِبِّكَ بِالْقِسْطِ ۖ وَأَقِيمُوا وُجُوهَكُمْ عِندَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَادْعُوهُ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ ۚ كَمَا بَدَأَكُمْ تَعُودُونَ

Artinya: " Katakanlah: "Tuhanku menyuruh menjalankan keadilan". Dan (katakanlah): "Luruskanlah muka (diri)mu di setiap sembahyang dan sembahlah Allah dengan mengikhlaskan ketaatanmu kepada-Nya. Sebagaimana Dia telah menciptakan kamu pada permulaan (demikian pulalah kamu akan kembali kepada-Nya)".

3) Keteladanan

Rasulullah telah menunjukkan betapa pentingnya arti keteladanan. seorang

guru bukan saja perkataannya yang dicontoh oleh siswa tetapi tingkah laku juga berpengaruh pada anak didik. Untuk itu guru sebaiknya memberi contoh yang baik bagi anak didiknya. Allah SWT berfirman dalam Surat Al-Ahzab ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ نَذِيرًا

Artinya: “ Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah .”

Perkembangan iptek yang harus disertai imtaq, semakin kompleksnya permasalahan hidup manusia, dan semakin majunya teknologi modern sangat membutuhkan figur guru yang mempunyai kompetensi di bidangnya. Menyadari begitu banyak pula permasalahan anak didik dalam menyongsong masa depan, maka masing-masing guru diharapkan dapat memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan. Ini tidak lain adalah bertujuan untuk memberi layanan pendidikan yang sebaik-baiknya dan selengkap-lengkapya bagi anak didik.

2. Standar Kompetensi Guru

Kompetensi berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi dan kemampuan seseorang, baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif (Usman M. U., 2009).

Kompetensi guru (teacher competency) merupakan kemampuan dan kewenangan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban profesinya di bidang pendidikan secara bertanggung jawab dan layak (Usman M. U., 2009). Sedangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 Pasal 1 ayat 10. Guru dan Dosen disebutkan, bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya .

Kompetensi guru tersebut harus terstandarkan secara nasional, sehingga ada ukuran-ukuran dan kriteria-kriteria ambang batas minimal kemampuan tertentu yang harus dimiliki serta dikuasai oleh seorang guru, yang selanjutnya dapat diadakan penilaian secara obyektif untuk penjaminan serta pengendalian mutu guru

khususnya dan pendidikan pada umumnya (misalnya: dengan sertifikasi guru dalam jabatan).

Masalah standar nasional tersebut telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP). Di dalamnya telah disebutkan, bahwa ruang lingkup Standar Nasional Pendidikan meliputi, antara lain: (a) standar isi, (b) standar proses, (c) standar kompetensi lulusan, (d) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (e) standar sarana dan prasarana, (f) standar pengelolaan, (g) standar pembiayaan, dan (h) standar penilaian pendidikan.

Selanjutnya, standar pendidik dan tenaga kependidikan (butir d) tersebut yang berkaitan dengan kompetensi, meliputi antara lain: (1) kompetensi pedagogis, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi profesional, dan (4) kompetensi sosial.¹⁸ Sedangkan ketentuan lebih lanjut secara teknis, telah diatur dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Pendidik, serta Permendiknas Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan

3. Indikator Kompetensi Guru

Dalam undang-undang No:14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bab IV pasal 10 ditegaskan bahwa untuk mampu melaksanakan tugas profesionalnya dengan baik, seorang guru harus memiliki empat kompetensi inti yakni : kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (Gintings, 2008).

a) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berahlak mulia.

Secara rinci sub kompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut, yaitu:

- 1) Sub kompetensi kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: Bertindak sesuai norma hukum, bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga sebagai guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
- 2) Sub kompetensi kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
- 3) Sub kompetensi kepribadian yang arif memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, madrasah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- 4) Sub kompetensi kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- 5) Sub kompetensi akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.
- 6) Sub kompetensi evaluasi diri dan pengembangan diri memiliki indikator esensial, memiliki kemampuan untuk berintrospeksi, dan mampu mengembangkan potensi diri secara optimal (Tabi'in, 2016).

b) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Secara rinci setiap sub kompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut, yaitu:

- 1) Sub kompetensi memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
- 2) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran. Sub kompetensi ini memiliki indikator esensial: memahami landasan kependidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- 3) Sub kompetensi melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial: menata latar (setting) pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- 4) Sub kompetensi merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi (assessment) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar. Dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
- 5) Sub kompetensi mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik (Tabi'in, 2016).

c) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki sub kompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut:

- 1) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial : berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
- 2) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
- 3) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar (Tabi'in, 2016).

Menurut M. Surya, macam-macam kompetensi yang harus dimiliki guru antara lain:

1) Kompetensi Intelektual.

Sebagai seorang guru harus mempunyai perangkat pengetahuan yang ada dalam diri individu yang diperoleh untuk menunjang berbagai aspek unjuk kerja sebagai seorang guru profesional.

2) Kompetensi Pribadi.

Perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan dirinya sebagai pribadi yang mandiri untuk melakukan transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.

3) Kompetensi Sosial.

Perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar bagi pemahaman diri sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta tercapainya interaksi sosial secara objektif dan efisien.

4) Kompetensi Spiritual.

Pemahaman, penghayatan, serta pengamalan kaidah-kaidah agama dalam berbagai aspek kehidupan (Surya & Dkk, 2007).

Sedangkan menurut Johnson, ada 6 macam kompetensi guru antara lain:

- 1) Performance Component. Unsur kemampuan penampilan kinerja yang tampak sesuai dengan bidang profesi kependidikan.
- 2) Subject Component. Unsur kemampuan penguasaan bahan/subtansi pengetahuan yang relevan dengan bidang profesi kependidikan sebagai prasyarat bagi penampilan komponen kinerjanya.

- 3) Profesional Component. Unsur kemampuan penguasaan substansi pengetahuan dan keterampilan teknis profesi kependidikan sebagai prasyarat bagi penanpilan kinerjanya.
- 4) Proses Component. Unsur kemampuan penguasaan proses-proses mental mencakup berfikir (logis, kritis, rasional, kreatif) dalam pemecahan masalah, pembuatan keputusan dan sebagainya.
- 5) Adjustment Component. Unsur kemampuan penyesuaian dan penyesuaian diri berdasarkan karakteristik pribadi pendidik.
- 6) Attitudes Competent. Unsur komponen sikap, nilai, kepribadian pendidik (Samsudin & Budiman, 2006).

d) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di madrasah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Setiap sub kompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut:

- 1) Sub kompetensi menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum madrasah, memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi koheren dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antara mata pelajaran terkait, dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Sub kompetensi menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial: menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi secara profesional dalam konteks global (Tabi'in, 2016).

C. Profesionalisme Guru

1. Pengertian Profesionalisme Guru

Webster dalam Kunandar Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif (Kunandar, 2008).

Profesionalisme berasal dari istilah *professional* yang dasar katanya adalah *profession* (profesi). Dalam bahasa Inggris, *professionalism* secara leksikal berarti sifat profesional. Profesionalisme merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan, atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi. Orang yang profesional memiliki sifat-sifat yang berbeda dengan orang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada dalam satu ruang kerja. Mutu, kualitas, dan tindak-tanduk yang merupakan ciri suatu profesi, orang yang profesional atau sifat profesional. Profesionalisme itu berkaitan dengan komitmen para penyandang profesi (Suprihatiningrum, 2013).

Sejalan dengan kebijakan pemerintah, melalui Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 7 mengamanatkan bahwa pemberdayaan profesi guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa dan kode etik profesi. Di samping itu, menurut Pasal 20 dalam melaksanakan tugas keprofesionalisme, guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni (Rivai & Murni, 2010).

Unsur-unsur yang berperan dalam peningkatan profesionalisme guru diantaranya adalah KKG/MGMP, LPMP/P4TK, Kepala Madrasah, Pengawas Madrasah, dan Pemerintah Daerah. Di samping itu, organisasi profesi, perguruan tinggi, industry dan partner internasional merupakan unsur yang berperan secara

signifikan dalam peningkatan profesionalisme guru berkelanjutan (Rivai & Murni, 2010).

Tugas guru sebagai pendidik profesional terdiri dari mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai keberhasilan peserta didik. Tugas tersebut akan efektif pelaksanaannya jika guru yang melaksanakannya memiliki derajat keprofesionalan yang tercermin dari kompetensi, keahlian, kemahiran, dan keterampilan yang memenuhi standar mutu dan norma etik tertentu. Adapun syarat yang harus dimiliki oleh seorang guru profesional di antaranya adalah:

- a) Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam
- b) Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya,
- c) Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai,
- d) Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya,
- e) Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan (Usman B. , 2002).

2. Fungsi Profesionalisme Guru

Tugas guru sebagai seorang pendidik yang memahami fungsi dan tugasnya, guru khususnya ia dibekali dengan berbagai ilmu keguruan sebagai dasar, disertai pula dengan seperangkat latihan keterampilan keguruan dan pada kondisi itu pula ia belajar memersosialisasikan sikap keguruan yang diperlukannya. Seorang yang berpribadi khusus yakni ramuan dari pengetahuan sikap dan keterampilan keguruan yang akan ditransformasikan kepada anak didik atau siswanya. Guru yang memahami fungsi dan tugasnya tidak hanya sebatas dinding madrasah saja, tetapi juga sebagai penghubung madrasah dengan masyarakat yang juga memiliki beberapa tugas yang bahwa fungsi dan tugas profesionalisme guru adalah :

- a) Menyerahkan kebudayaan kepada anak didik berupa kepandaian, kecakapan dan pengalaman-pengalaman.

- b) Membentuk kepribadian anak yang harmonis sesuai cita-cita dan dasar Negara kita Pancasila.
- c) Menyiapkan anak menjadi warga Negara yang baik sesuai dengan Undang-Undang Pendidikan yang merupakan keputusan MPR No. 2 Tahun 1983
- d) Sebagai prantara dalam belajar.
- e) Guru adalah sebagai pembimbing untuk membawa anak didik ke arah kedewasaan. Pendidik tidak maha kuasa, tidak dapat membentuk anak menurut kehendak hatinya.
- f) Guru sebagai penghubung antara madrasah dan masyarakat.
- g) Sebagai penegak disiplin. Guru menjadi contoh dalam segala hal, tata tertib dapat berjalan apabila guru menjalaninya terlebih dahulu.
- h) Sebagai administrator dan manajer guru sebagai perencana kurikulum.
- i) Guru sebagai pemimpin.
- j) Guru sebagai sponsor dalam kegiatan anak-anak didik (Raflis & Soetjipto, 2008).

3. Karakteristik Guru Profesional

Karakteristik guru yang profesional yaitu mencakup kepribadian manusia pada umumnya di mana manusia mempunyai banyak sifat yang tergantung dari faktor kehidupannya sendiri. Jadi karakteristik itu adalah suatu sifat atau karakter yang baik yang harus dimiliki atau dikuasai oleh seorang pendidik untuk menghasilkan suatu generasi yang bermartabat dan berakhlak.

Karakteristik guru adalah segala sikap dan perbuatan guru baik di madrasah maupun di lingkungan masyarakat. Misalnya, sikap guru dalam meningkatkan pelayanan, meningkatkan pengetahuan, memberi arahan, bimbingan dan motivasi kepada peserta didik, cara berpakaian, berbicara, dan berhubungan baik dengan peserta didik, teman sejawat, serta anggota masyarakat lainnya.

Dalam meningkatnya karakteristik guru profesional yang dimiliki oleh setiap guru, maka kualitas mutu pendidikan akan semakin baik. Diantaranya karakteristik guru profesional yaitu:

- 1) Taat pada peraturan perundang-undangan,
- 2) Memelihara dan meningkatkan organisasi profesi,
- 3) Membimbing peserta didik (ahli dalam bidang ilmu pengetahuan dan tugas mendidik),
- 4) Cinta terhadap pekerjaan,
- 5) Memiliki otonomi/mandiri dan rasa tanggung jawab,
- 6) Menciptakan suasana yang baik di tempat kerja atau madrasah,
- 7) Memelihara hubungan dengan teman sejawat,
- 8) Taat dan loyal kepada pemimpin (Sahertian, 2008).

4. Kompetensi Profesionalisme Guru

Untuk menjadi guru profesional seseorang harus menempuh jenjang pendidikan tertentu dan harus memiliki kompetensi-kompetensi tertentu. menurut Suryasubrata dalam Trimmo, Kemampuan profesional tersebut adalah:

- 1) Menguasai bahan
- 2) Mengelola program belajar mengajar
- 3) Mengelola kelas
- 4) Penggunaan media atau sumber
- 5) Menguasai landasan-landasan pendidikan
- 6) Mengelola interaksi-interaksi belajar mengajar
- 7) Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pelajaran
- 8) Mengenal fungsi layanan bimbingan dan konseling di madrasah
- 9) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran (Trimmo, 2011).

Menurut sanjaya dalam Sembiring bahwa sebagai suatu profesi terdapat sejumlah kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial (Sembiring, 2009).

Kompetensi Profesional, yaitu suatu kompetensi yang memiliki kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, serta metode

dan teknik mengajar yang sesuai yang dipahami oleh murid, mudah ditangkap, tidak menimbulkan kesulitan, dan keraguan, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di madrasah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya (Alma, 2004) .

Kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam suatu pekerjaan, yang ditunjukkan oleh kemampuan mentransfer keterampilan dan pengetahuan pada situasi yang baru. Oleh sebab itu, seseorang yang memiliki kompetensi berarti yang bersangkutan memiliki kemampuan yang dapat diamati dan diukur (Arfah & Muhidin, 2018).

Tanggung jawab pembinaan guru berada ditangan supervisor yang terdiri dari supervisor, special grade supervisor, special subject supervisor, yang ketiganya koordinasi oleh super inendent. Mengingat yang hampir bertemu setiap hari dengan guru di madrasah adalah kepala madrasah, dan bukan Pembina yang lainnya, maka kepala madrasah yang paling banyak bertanggung jawab dalam pembinaan profesionalisme guru (Wahjosumidjo, 2007).

Pembinaan tenaga guru yang profesional perlu dilakukan karena guru profesionallah yang akan mendukung peningkatan mutu pendidikan. Guru yang profesional dalam pandangan islam, selain harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan akademik, harus didasarkan pada visi dan spirit ajaran islam sehingga memiliki makna ibadah kepada Allah SWT dan terhindar dari pengaruh materialism dan hedonism yang menjadi sebab jatuhnya mutu pendidikan. Menurutny pula dalam rangka peningkatan mutu guru profesional, perlu dipertimbangkan untuk menghidupkan kembali madrasah-madrasah keguruan. Sebuah kolaborasi antara fakultas keguruan dan non keguruan yang melibatkan kaum professional sebagai tenaga pengajar pada pendidikan profesi keguruan dengan menerapkan sistem magang, konsep guru berantai dan berjenjang, tutor sebaya. Semua kegiatan tersebut dimonitor, disupervisi, dan dibina oleh guru senior berpengalaman dan profesional dalam mendidik calon-calon guru (Nata, 2012).

Pembinaan profesionalisme guru dimaksudkan sebagai serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru terutama bantuan berwujud bimbingan profesional yang dilakukan oleh kepala madrasah, pengawasan, dan oleh Pembina sesama guru lainnya untuk meningkatkan proses belajar mengajar. Di samping itu pembinaan guru juga dimaksudkan sebagai usaha terlaksanakannya sistem kenaikan pangkat dalam jabatan profesional guru (Kunandar, 2008).

Suprihatiningrum mendefinisikan pengembangan profesi guru sebagai suatu proses untuk membantu guru dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Dan tujuan pengembangan guru ialah mewujudkan guru professional sesuai harapan madrasah. Pengembangan profesi guru juga dapat didefinisikan sebagai usaha-usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan mutu kinerja guru. Pengembangan merupakan tindak lanjut dari peningkatan profesionalisme guru (Suprihatiningrum, 2013).

D. Faktor Pendukung dan Penghambat

1. Faktor Pendukung

Faktor pendukung adalah hal-hal yang mempengaruhi sesuatu menjadi berkembang, memajukan, menambah dan menjadi lebih baik dari sebelumnya. Dapat dikatakan faktor pendukung merupakan suatu keadaan yang dapat mendukung seseorang mengimplementasikan sesuatu, seperti peran teman, lingkungan, keluarga atau bahkan kesadaran diri sendiri dalam melaksanakan sesuatu. Faktor pendukung dapat dikatakan juga sebagai motivasi untuk tetap konsisten dalam melaksanakan hal-hal tertentu. Faktor pendukung sendiri dibagi menjadi dua yaitu:

a) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam. Hal ini berarti faktor internal merupakan sesuatu yang timbul dikarenakan kesadaran diri sendiri. Contoh dari faktor internal seperti sadar akan pentingnya menerapkan ilmu yang didapat, merasa perlu kepada Allah dan paham esensi beragama dengan baik.

b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang asalnya dari luar. Dapat dikatakan bahwa faktor eksternal merupakan sesuatu yang mempengaruhi seseorang dari luar. Faktor eksternal menjadi penting karena akan berperan dalam memberikan motivasi ketika faktor internal mulai menghilang. Contoh dari faktor internal ini seperti pengaruh lingkungan, teman dan keluarga dalam mendukung pelaksanaan suatu pekerjaan (Ismail, 2010).

2. Faktor Penghambat

Faktor penghambat adalah hal-hal yang berpengaruh sedikit atau bahkan menghentikan sesuatu menjadi lebih dari sebelumnya. Dapat diartikan bahwa faktor penghambat merupakan sesuatu yang dapat mempengaruhi seseorang dalam mengimplementasikan sesuatu, seperti pengaruh yang disebabkan dari dalam diri sendiri yaitu rasa malas, selain itu faktor lingkungan, teman bahkan keluarga yang kurang mendukung akan memberikan dampak yang kurang baik. Faktor penghambat sendiri dibagi menjadi dua:

a) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam masing-masing individu. Dapat dikatakan bahwa faktor internal merupakan pengaruh dari dalam sendiri untuk tidak melakukan sesuatu, seperti rasa malas untuk melaksanakan ketaatan dan juga terbawa arus pergaulan yang kurang baik. Hal-hal tersebut merupakan faktor yang akan menghambat seseorang melakukan sesuatu yang disebabkan oleh diri sendiri.

b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar masing-masing individu. Hal ini dapat dijelaskan bahwa faktor eksternal merupakan sesuatu yang timbul dari luar, yang dapat mempengaruhi seseorang untuk tidak melakukan sesuatu, seperti pengaruh lingkungan atau bahkan keluarga yang kurang mendukung untuk melakukan sesuatu, lalu dikarenakan faktor sarana prasarana yang kurang mendukung. Ketika seseorang ingin melakukan sesuatu kebaikan akan

tetapi ada gangguan atau kurang dukungan dari pihak luar maka yang terjadi adalah berhenti sama sekali (Ismail, 2010).

E. Dampak Kompetensi Profesionalisme Guru

Dalam melaksanakan kepemimpinan hendaknya seorang pemimpin menggunakan pengetahuan, pengalaman dan sifat kepemimpinan. Sehubungan dengan itu kita dituntut memiliki kemahiran dan keterampilan dalam mengelola lembaga pendidikan. Soeharto Indrafachrudi mengemukakan ada beberapa keterampilan kepemimpinan yaitu:

1) Keterampilan Memimpin.

Kepemimpinan yang baik umumnya adalah kepemimpinan demokratis. Seorang pemimpin pendidikan harus banyak bergaul dan pandai bekerja sama. Iya juga harus mahir dan cakap dalam hal seperti:

- a) Menciptakan suasana pekerjaan yang sehat dan menyenangkan.
- b) Membentuk dan membina moral yang tinggi bagi bawahannya.
- c) Menentukan tujuan pendidikan bersama anggota kelompok dan berusaha mencari jalan keluar untuk mencapainya.

2) Keterampilan Menjalin Hubungan Kerja dengan Sesama Manusia.

Seorang pemimpin yang baik hendaklah harus mengadakan hubungan baik, terutama dengan diri sendiri. Dengan demikian ia dapat menempatkan dirinya pada posisi yang sesungguhnya. Seorang pemimpin harus mahir dan cakap dalam berbagai hal seperti;

- a) Menanamkan dan memupuk sifat harga-menghargai, percaya mempercayai, hormat menghormati, indah-mengindahakan dan maaf-memaafkan.
- b) Mengembangkan kepercayaan diri.
- c) Menghindari sikap yang meremehkan kesanggupan anggota kelompok.

3) Keterampilan Menguasai Kelompok.

Sebagai tujuan pendidikan ditujukan pada perasaan kelompok. Anggota kelompok harus saling menyukai, menghormati, dan mempercayai. Sebagai seorang pemimpin ialah menolong guru mengembangkan sikap dan kariernya. Guru yang

disiplin adalah guru yang memahami tujuan pendidikan yang jelas dan memiliki motivasi untuk mencapainya dengan jalan bekerja keras. Untuk itu pemimpin harus mahir dan cakap dalam hal berikut;

- a) Mengenal dan mengetahui kekuatan, kelemahan, dan kekurangan stafnya.
- b) Menanamkan dan membina disiplin kelompok.
- 4) Keterampilan Mengelola Administrasi Tenaga Kependidikan.

Kepala madrasah harus mempertinggi mutu pekerjaan guru. Ia berusaha juga menukarkan pengalaman berharga bagi para guru dalam memegang jabatan. Ia juga harus mencoba menempatkan guru dalam posisi yang tepat sehingga mereka merasa senang dan potensi yang ada pada diri mereka dapat dimanfaatkan. Agar pelaksanaan pendidikan dapat di manfaatkan dan dipertanggungjawabkan, pemimpin madrasah harus cermat dalam memotivasi guru lebih professional lagi dalam mengajar.

5) Keterampilan dalam Memberikan Penilaian

Seorang kepala madrasah pada dasarnya harus berusaha setiap waktu supaya anggota kelompoknya dapat meningkatkan prestasinya. Hal itu tidak hanya melalui penataran, misalnya yang dapat memperbaiki situasi belajar mengajar dimadrasah. Guru-guru dibantu dalam menilai pekerjaannya. Diharapkan melalui cara seperti guru akan mengetahui kekuatan dan kelemahannya disamping kekurangannya. Evaluasi juga penting bagi kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan, supaya mutu pelajaran dapat di perbaiki dan dipertinggi (Indrafachrudi, 2006).

Menjalankan peran seorang pemimpin bukan hal yang mudah, kepala madrasah yang mampu menjalankan dengan efektif segala hal yang berkaitan dengan produktivitas madrasah merupakan kepala madrasah yang memiliki manajemen yang baik dalam memimpin. Profesionalisme guru terdiri dari orang-orang yang membantu kepala madrasah dalam melaksanakan semua kegiatan yang berkaitan dengan perbaikan madrasah tersebut. Untuk itu sebagai kepala madrasah harus mampu menciptakan suasana yang harmonis dan memberikan kenyamanan serta menjalin kerjasama yang baik kepada para guru dan begitu juga sebaliknya,

sehingga segala sesuatu yang menjadi tujuan madrasah tercapai secara efektif dan efisien .

Berdasarkan teori diatas bahwa dampak dari seorang guru profesional adalah berdampak baik kepada dirinya sendiri sehingga menjadi contoh oleh tenaga pendidik lainnya. Guru professional sangat bermanfaat bagi lembaga karena dia salah satu yang mengangkat nama baik lembaga dengan kegiatan belajar mengajar yang maksimal dan banyak lulusan yang unggul. Disisi lain juga dampak dari seorang guru yang belum profesional adalah proses belajar mengajar kurang maksimal dan siswa merasa bosan dengan pemberian materi yang monoton yang pada akhirnya hal tersebut dapat merugikan lembaga karena menurunnya minat belajar peserta didik.

