

TIPE KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU

¹Moh. Nasir, ²Bulu' K., ³Mahadin Shaleh

¹Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Palopo

²Institut Agama Islam Negeri Palopo

³Institut Agama Islam Negeri Palopo

E-mail: 1faqihlobary@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis model kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional pendidik, upaya yang dilakukan serta strategi yang diterapkan di sekolah dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Madrasah Aliyah Sohifatussofa Nahdlatul Wathan Rawamangun Kabupaten Luwu Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus, serta pendekatan psiko-individual-kultural dan pendekatan institusional. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data, peneliti menggunakan model analisis interaktif yang mengandung empat komponen yang saling berkaitan, yaitu: pengumpulan data, penyederhanaan data, pemaparan data, dan penarikan dan pengajuan simpulan. Pengecekan keabsahan temuan dilakukan dengan kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas, dengan menggunakan berbagai sumber, teori, dan metode sehingga diperoleh data yang objektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan kepala madrasah di MA Sohifatussofa Nahdlatul Wathan Rawamangun mempunyai karakteristik model kepemimpinan demokratis dengan: a) Memiliki penekanan dalam hal penataan visi dan misi yang jelas, mengkomunikasikan visi secara efektif dan menerapkan visi tersebut. b) Kepala madrasah memiliki nilai kepemimpinan yang menjadi landasan berfikir dan bertindak dalam memimpin madrasah yaitu: disiplin dalam bekerja; bersikap demokratis; bertanggung jawab; berani berinovasi; jujur dan terbuka. c) Kepala madrasah juga mempunyai hubungan sosial yang terjalin baik dengan warga madrasah antara lain: kesejajaran; keteladanan; menghargai prestasi; kekeluargaan; kepedulian. Esensi kepemimpinan Demokratis adalah dengan melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan. (2) Strategi yang digunakan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru pada MA Sohifatussofa Nahdlatul Wathan Rawamangun melalui studi lanjut, supervisi pembelajaran, Musyawarah Guru Mata Pelajaran, studi banding, workshop, dan diklat.

Kata Kunci: Tipe Kepemimpinan Kepala Madrasah, Peningkatan Professional Guru.

Abstract

This research aimed at analyzing the leadership model of madrasah principle in improving the professional competence of educators, efforts made as well as strategies implemented in schools in order to improve the professionalism of Islamic Education teachers in Madrasah Aliyah Sohifatussofa Nahdlatul Wathan Rawamangun North Luwu Regency. This research used a qualitative approach with this type of case study, as well as a psycho-individual-cultural approach and an institutional approach. Data collection used interview, observation, and documentation techniques. As for data analysis techniques, researchers used interactive analysis models containing four interconnected components, namely: data collection, data

simplification, data exposure, and withdrawal and submission of summations. Checking the validity of findings was carried out with credibility, transferability, dependability, and affirmability, using a variety of sources, theories, and methods so that objective data is obtained. The results shows that: (1) The leadership of the madrasah principle at MA Sohifatussofa NW Rawamangun has characteristics of the democratic leadership model with: a) Having an emphasis in terms of structuring clear vision and mission, communicating the vision effectively and implementing that vision. b) The principle of madrasah has leadership values that are the foundation of thinking and acting in leading madrassas namely: discipline in work; be democratic; responsible; dare to innovate; honest and open. c) The principle of the madrasah also has a well-established social relationship with the madrasah residents, among others: parallels; exemplary; appreciate achievements; kinship; Concern. The essence of Democratic leadership is to engage subordinates together to make changes. (2) Strategies used by madrasah principles in improving the professional competency of teachers at MA Sohifatussofa NW Rawamangun through further study, learning supervision, Teacher Deliberation of Subjects, comparative studies, workshops, and training.

Keywords: *Type of Madrasah principle leadership, Teacher Professional Developoment*

Pendahuluan

Dalam kehidupan modern saat ini, betapa penting peranan seorang pemimpin lembaga atau organisasi terhadap kepentingan manusia, tidak ada seorang pun diantara manusia yang dilahirkan sampai pada saat kematiannya tidak terikat pada sebuah peran seorang pemimpin lembaga atau organisasi. Hal ini, di samping akibat ketidakmampuan manusia secara fisik dan psikis dalam mencapai berbagai tujuan, juga akibat sifat keberadaban sebagai makhluk sosial yang selalu terdorong untuk bekerja sama dengan individu yang lain. Di samping dikuasai oleh egonya, akan merasa bahagia bila keberadaannya dapat diterima oleh lingkungan dan hidup bekerja sama dengan manusia lainnya.

Kepala Madrasah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Kepala Madrasah selain bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademis juga bertanggung jawab atas segala kegiatan, keadaan lingkungan madrasah dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitar.¹

Kepemimpinan dalam penelitian ini diartikan sebagai kemampuan kepala madrasah menjalankan tugas dan perannya secara tepat dalam mempengaruhi guru-guru kearah pencapaian tujuan sekolah yang telah ditetapkan². kepala madrasah berperan sebagai pemimpin, menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan

¹ M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010) h.80.

²Jurnal Wirya, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kedisiplinan Kerja Guru*, bdl 12-02-2017.

evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur proses belajar mengajar, mengatur administrasi, mengatur OSIS, mengatur hubungan dengan masyarakat dan instansi terkait³

Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berat, apabila dihubungkan dengan peranan madrasah dalam menentukan kualitas pendidikan ditingkat selanjutnya. Berkembangnya semangat kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan kualitas profesional guru, banyak ditentukan oleh kualitas Kepala Madrasah.

Kepala Madrasah merupakan orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa. Kepala Madrasah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka menentukan kebijakan bagi sekolah mereka⁴. Berdasarkan pemaparan di atas, maka perlu dilakukan penelitian lapangan secara terfokus mengenai gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah. Dalam hal ini, penulis akan melakukan penelitian terhadap upaya apa saja yang dilaksanakan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MA Sohifatussofa NW Rawamangun Kabupaten Luwu Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya apa saja yang dilaksanakan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di Madrasah Aliyah Sohifatussofa Nahdlatul Wathan Rawamangun Kabupaten Luwu Utara. Adapun manfaat penelitian secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi pihak terkait tentang pentingnya peran Pemimpin dalam meningkatkan Kompetensi guru Madrasah swasta. Khususnya, Madrasah Aliyah Sohifatussofa Nahdlatul Wathan Rawamangun Kabupaten Luwu Utara.

Kepala madrasah merupakan posisi yang sangat menentukan berhasil tidaknya suatu sekolah, karena mereka merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya. Posisi sebagai penentu ini menyebabkan perhatian para tenaga pendidikan begitu besar tercurah pada suksesi kepemimpinan yang berlangsung di suatu lembaga. Dengan peranan strategis seperti ini, figure Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk didalamnya sebagai pemimpin pengajaran. Harapan bagi semua pihak baik dari kalangan guru, siswa, staf administrasi, maupun masyarakat dan pemerintah, agar dapat menghasilkan berbagai keuntungan bagi lembaga pendidikan, seperti stabilitas, kemajuan, pengembangan, citra baik, respon positif dari masyarakat, penghargaan dari negara, peningkatan prestasi, dan sebagainya.

³Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Remja Rosdakarya, Bandung, 2006, h,115.

⁴ M. Daryanto, *Fungsi dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), h.82.

Untuk itu, Kepala Madrasah sebagai pemimpin yang membawa kemajuan lembaga pendidikan yang dipimpinnya harus memiliki karakter dan criteria tertentu. Wahjosumidjo menyatakan bahwa Kepala Madrasah yang berhasil adalah mereka yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranannya sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.⁵Sedangkan Dede Rosyada menegaskan bahwa sekolah akan mencapai performa terbaik jika dipimpin oleh seorang Kepala Madrasah yang kuat, visioner, konsisten, demokratis, dan berani mengambil keputusan yang strategis.⁶

Sebagai pemimpin pendidikan Kepala Madrasah dituntut untuk selalu mengadakan perubahan dan harus memiliki semangat yang berkesinambungan untuk mencari terobosan-terobosan baru demi menghasilkan suatu perubahan yang bersifat pengembangan dan penyempurnaan, dari kondisi yang memperhatikan menjadi kondisi yang dinamis, baik dari segi fisik maupun akademis, seperti perubahan keilmuan, atmosfer belajar, dan peningkatan strategi pembelajaran.

1. Peran dan tanggungjawab kepemimpinan Kepala Madrasah/madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru

a. Kepala Madrasah sebagai educator (pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, 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.⁷ Menurut Marno, kualitas dan kompetensi Kepala Madrasah secara umum, setidaknya mengacu kepada empat hal pokok, yaitu: a) sifat dan keterampilan kepemimpinan, b) kemampuan pemecahan masalah, c) keterampilan sosial, dan d) pengetahuan dan kompetensi profesional.⁸

Dalam rangka meningkatkan kinerja sebagai educator, Kepala Madrasah harus merencanakan dan melaksanakan program sekolah dengan baik, antara lain :

1) Mengikutkan tenaga kependidikan dalam penataran guna menambah wawasan, juga member kesempatan kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang yang lebih tinggi

⁵Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 81.

⁶Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, (Jakarta: Prenada Media, 2005), h. 234.

⁷Sondang P. Siagaan, *Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Administrasi*, (Jakarta: Gunung Agung, 2000), h. 22.

⁸Marno dan Triyo Supriyanto, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Rafika Aditama, 2008), h. 37.

2) Menggerakkan tim evaluasi hasil belajar untuk memotivasi siswa agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya

3) Menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah dengan menekankan disiplin yang tinggi

b. Kepala Madrasah sebagai manajer

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin, dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya 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.⁹Berdasarkan uraian tersebut, seorang manajer atau Kepala Madrasah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, dan seorang pengendali dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajer adalah orang yang melakukan sesuatu secara benar (*People who do things right*).¹⁰

Selain fungsi manajemen di atas, kepala madrasah harus mempunyai tiga keterampilan manajer, diantaranya :

1) Keterampilan konsep, yaitu menciptakan konsep-konsep baru dalam mengatasi masalah

2) Keterampilan hubungan manusia, yaitu mampu melakukan komunikasi dengan baik, bergaul akrab, bisa bekerjasama, menciptakan iklim kerja yang kondusif, dan sebagainya.

3) Keterampilan teknik, yaitu keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugas langsung di lapangan dalam memecahkan masalah.¹¹

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 sekolah. 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.¹²

d. Kepala madrasah sebagai supervisor

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

⁹E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 103.

¹⁰Vincent Gasperz, *Total Quality Management*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003), h. 201.

¹¹Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontekstual*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 14.

¹²Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 119.

lainnya untuk meningkatkan pertumbuhan profesionalisme semua anggotanya.¹³

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 kekurangannya yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

e. Kepala madrasah sebagai pemimpin

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.

Agar kepala madrasah dapat melaksanakan tugas sebagai pemimpin secara efektif dan lancar, perlu memperhatikan hasil penelitian Haerudin (2006) dalam Made Pidarta, tentang faktor-faktor yang mendukung kepemimpinan adalah: (1) komunikasi, (2) kepribadian, (3) keteladanan, (4) tindakan, dan (5) memfasilitasi.¹⁴

f. Kepala madrasah sebagai sebagai pencipta iklim kerja

Budaya dan iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerjanya secara unggul, yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya. Oleh karena itu, dalam upaya menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif, Kepala Madrasah hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut: (1) para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan, (2) tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para guru sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja, para guru juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut, (3) para guru harus selalu diberitahu tentang dari setiap pekerjaannya, (4) pemberian hadiah lebih baik dari pada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan, (5) usahakan untuk memenuhi kebutuhan sosio psikofisik guru, sehingga memperoleh kepuasan.

g. Kepala madrasah sebagai wirausahaan

¹³Dadang Sudarhan, *Supervisi Profesional: Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di era Otonomi Daerah*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 37.

¹⁴Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontekstual*, h. 18.

Dalam menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dihubungkan dengan peningkatan kompetensi guru, maka Kepala Madrasah seyogayanya dapat menciptakan pembaruan, keunggulan, komparatif, serta memanfaatkan berbagai peluang. Kepala Madrasah dengan sikap kewirausahaan yang kuat akan berani melakukan perubahan-perubahan inovatif disekolahnya, termasuk perubahan dalam hal-hal yang berhubungan dengan proses pembelajaran siswa beserta kompetensi gurunya.

2. Strategi kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kompetensi Guru

Pemimpin dalam menjalankan tugasnya perlu mengingat dan berpedoman kepada strategi-strategi memimpin. Karena dengan memperhatikan strategi-strategi tersebut pemimpin dapat melakukan langkah yang tepat dalam mengarahkan anak buahnya. Bagaimanapun pendekatan yang tepat sangat diperlukan oleh seorang pemimpin agar apa yang disampaikan kepada anak buah lebih dapat tersosialisasi kedalam setiap pribadi anak buah tersebut. Dengan tersosialisasikannya perintah, teguran, nasihat dll, maka anak buah mempunyai keyakinan yang lebih baik. Adapun beberapa strategi memimpin adalah meliputi: a) strategi memberi perintah, b) strategi menegur, c) strategi menghargai, d) strategi menerima saran, e) strategi memelihara identitas, f) strategi mengenalkan anggota baru, dan g) strategi menciptakan disiplin kelompok¹⁵

Kepala Madrasah hendaknya mampu mengaplikasikan fungsi-fungsi kedalam pengelolaan sekolah yang dipimpinnya, diantara fungsi-fungsinya adalah:¹⁶

a) Merencanakan

Kepala madrasah harus mampu merencanakan/membuat perencanaan yang baik. Merencanakan dapat dirumuskan sebagai keseluruhan proses memikirkan dan menentukan secara matang terhadap hal-hal yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepala Madrasah harus mampu merencanakan kegiatan masa depan baik jangka panjang dan jangka pendek, rencana kegiatan, serta target yang ingin dicapai, dalam pelaksanaannya dapat ditempuh menjadi beberapa tahap, yaitu: 1). Identifikasi masalah, 2). Perumusan masalah, 3). Penetapan tujuan, 4). Identifikasi alternative, 5). Pemilihan alternative, 6). Elaborasi alternative.

b) Mengorganisasikan

Kepala madrasah melakukan pembagian kerja yang jelas terhadap guru-guru, tata usaha dan karyawan lainnya sesuai dengan susunan organisasi yang telah dibuat dengan pembagian kerja yang baik, pelimpahan wewenang dan tanggungjawab yang tepat serta meningkatkan prinsip-prinsip pengorganisasian, memungkinkan kegiatan sekolah berjalan lancar dan mencapai tujuan yang diinginkan.

c) Memotivasi

¹⁵Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar: dalam kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 101-102.

¹⁶Jaja Jahari dan Amirulloh Syarbini, *Manajemen Madrasah*, h. 106-109.

Pemimpin harus terus memotivasi para karyawan atau guru untuk terus maju. Para pemimpin yang efektif memotivasi para karyawan dengan penggunaan otoritas, peran keteladanan, membangun rasa percaya diri, menciptakan tantangan lewat penetapan sasaran, mendelegasikan, dan member imbalan serta hukuman.

d) Mengarahkan

Mengarahkan adalah kegiatan membimbing karyawan dengan jalan member perintah (komando), member petunjuk, mendorong semangat kerja, menegakkan kedisiplinan, memberikan berbagai usaha lainnya agar mereka dapat melakukan pekerjaan mengikuti arah yang ditetapkan dalam petunjuk, peraturan, atau pedoman yang ditetapkan.

e) Mengkordinasikan

Tindakan mengkordinasi dapat dilakukan oleh kepala madrasah melalui berbagai cara, seperti: 1). Melaksanakan perjalanan singkat, 2). Mengadakan rapat kerja, 3). Memberikan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis, 4). Mengadakan rapat kerja, 5). Memberikan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis, 6). Memberikan timbale balik tentang hasil suatu kegiatan.

f) Mengelola informasi

Mengelola informasi berkaitan dengan berbagai aspek dari tanggungjawab dan aktifitas pemimpin, seperti pengkajian dan pemantauan umpan balik, perencanaan dan pengambilan keputusan.

g) Mengawasi

Kepala madrasah harus mampu mengawasi pelaksanaan pekerjaan serta hasil kerja bawahan sesuai dengan rencana, perintah, petunjuk serta ketentuan-ketentuan lainnya yang telah ditetapkan. Kegiatan mengawasi dapat berbentuk memeriksa, mengecek, serta usaha mencegah terhadap kesalahan yang mungkin terjadi, sehingga bila terjadi penyelewengan atau penyimpangan dapat ditempuh usaha-usaha perbaikan.

Sri Puji Astuti meneliti tentang kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan pembinaan profesionalisme guru. Penelitian yang dilakukan difokuskan pada persepsi guru terhadap pembinaan profesionalisme guru serta membahas tentang faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi oleh Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru.¹⁷ Penelitian relevan lainnya dilakukan oleh Imam Wahyudi yang membahas tentang peran kepala Madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru, pada penelitian tersebut menemukan bahwa Kepala Madrasah dalam mengembangkan profesionalitas guru dari segi penerapan fungsi manajemen. Penelitian ini tidak mengungkap secara rinci gaya kepemimpinan Kepala Madrasah.¹⁸

¹⁷Sri Puji Astuti, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan pembinaan profesionalisme guru*, Tesis Magister, (Malang: PPs UIN Malang, 2002)h.16.

¹⁸Imam wahyudi, *Peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru*, Tesis Magister, (Malang: PPs UIN Malang, 2010) h.18.

¹⁸M.B Miles dan Huberman, A.M, *Analisis Data Kualitatif*, (Bandung: Rosdakarya, 2000), h. 3.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus yang bersifat deskriptif yaitu peneliti hanya mendiskripsikan, mengungkapkan, menjelaskan, dan menganalisis fenomena, peristiwa dan aktivitas yang dilakukan berkaitan dengan model kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru Pendidikan. Sedangkan pendekatan yang digunakan yaitu 1) Pendekatan psiko-individual kultural, yakni melihat dari dekat kondisi peserta didik di MA Sohifatusshofa NW Rawamangun Kabupaten Luwu Utara, dalam hal proses belajar serta interaksi sosial di lingkungan sekolah kaitannya dengan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru di dalam kelas. 2) Pendekatan institusional, yaitu pendekatan dari segi kelembagaan dan manajemen yang dilakukan pihak sekolah dalam menyusun program kegiatan serta strategi yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru di sekolah tersebut. Pada pengumpulan data, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan yaitu melalui interview, observasi, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan model analisis interaktif yang mengandung empat komponen yang saling berkaitan, yaitu:¹⁹¹⁾ 1) Pengumpulan data, 2) Penyederhanaan data, 3) Pemaparan data, dan 4) Penarikan dan pengajuan simpulan.

Manajemen dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Guru MA Sohifatussofa Nahdlatul Wathan Rawamangun

Upaya untuk menjamin mutu pendidik agar tetap memenuhi standar kompetensi profesional pendidik di MA Sohifatussofa NW Rawamangun maka diperlukan manajemen yang handal manajemen yang digunakan tersebut adalah konsep penerapan manajemen mutu dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Perbaikan terus menerus.

Konsep perbaikan terus menerus dibentuk berdasarkan urutan langkah-langkah proses kegiatan penegendalian mutu. Perhatian secara terus bagi setiap langkah dalam proses pengendalian mutu pendidik di MA Sohifatussofa NW Rawamangun sangat penting dilakukan, agar perencanaan mutu pendidik dapat tercapai untuk peningkatan kompetensi professional pendidik.

b) Keizen (perbaikan sedikit demi sedikit)

Dalam rangka peningkatan kompetensi profesional pendidik di MA Sohifatussofa NW Rawamangun tidak bisa didapatkan secara instant, tetapi harus melalui tahapan perbaikan. Karena dalam jangka waktu tertentu, metode "keizen" ini lebih berhasil daripada metode perubahan langsung besar-besaran. Perbaikan kinerja pendidik sedikit demi sedikit memang

membutuhkan waktu panjang, dan membutuhkan pemantauan terus menerus.

c) Perubahan kultur

Perubahan kultur dalam pembahasan ini berbicara tentang merubah perilaku pendidik, terutama menyangkut mental yang sudah terpola yang selama ini menjadi karakteristik tersendiri bagi pendidik di MA Sohifatussofa NW Rawamangun. Hal ini memang diakui sebagai hal yang paling menantang oleh pimpinan MA Sohifatussofa NW Rawamangun. Tetapi karena merubah kultur sebagai bagian dari program pengendalian mutu, maka harus dilakukan dengan sungguh-sungguh. Karena itu merubah kultur harus dipahami sebagai tujuan mengarahkan sekolah dalam meningkatkan keprofesionalan pendidik di MA Sohifatussofa NW Rawamangun.

d) Profesionalisme dan fokus pelanggan

Keberhasilan pengendalian mutu pendidikan pendidik akan menghasilkan pendidikan yang berkualitas dan pendidikan yang maju, maka profesionalisme pendidik sangat penting artinya, karena akan memberikan kontribusi banyak bagi pendidik MA Sohifatussofa NW Rawamangun

e) Mutu pembelajaran

Mutu pembelajaran merupakan tujuan akhir dari proses perencanaan dan pengendalian mutu. Untuk mendapatkan mutu pembelajaran yang standar bagi peserta didik, maka tidak dapat dipisahkan dari peran pendidik yang berkualitas. Pendidik diposisikan sebagai pihak sentral dalam pencapaian mutu pembelajaran, karena itu pendidik harus mempunyai tingkat kompetensi profesional yang handal, terutama dalam hal inovasi, variasi dan improvisasi pembelajaran.²⁰

1) Merencanakan mutu pendidik

Perencanaan manajemen mutu pendidik di Madrasah adalah pengembangan dan strategi penyusunan tenaga pendidik (SDM) yang diagendakan oleh Kepala MA Sohifatussofa NW Rawamangun secara komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi/lembaga di masa depan.

Perencanaan SDM merupakan awal dari pelaksanaan fungsi manajemen SDM yang dilakukan dengan efektif dan efisien. Perencanaan mutu pendidik diadakan dari tahapan : Perencanaan, pelaksanaan, langkah-langkah atau prosedur, metode kerja, peralatan dan bahan sampai pada sumber yang digunakan atau sistem yang lebih besar.²¹

Dalam perencanaan manajemen mutu pendidik , membahas segala hal yang berkaitan dengan perencanaan madrasah dari mulai pembahasan visi, misi dan tujuan madrasah yang tidak bisa lepas dari pembahasan pendidik, sampai pada evaluasi kerja yang diharapkan mencapai standar mutu yang telah ditetapkan oleh madrasah, sehingga standar mutu dapat dipenuhi oleh

²⁰ Edwar Sallis, *Total Quality Management in Education: Manajemen Mutu Pendidikan*, Terj. Ahmad Ali Riyadi, (Yogyakarta: IRCISOD, 2002), h. 76.

²¹Nana Syaodih Sukmadinata, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah, Konsep, Prinsip dan Instrument*, (Yogyakarta: Refina Aditama, 2008), h. 45.

tenaga pendidik, sekurang-kurangnya kompetensi profesional yang harus dimiliki pendidik.

Operasionalisasi dari perencanaan mutu pendidik yang dilakukan di MA Sohifatussofa NW Rawamangun, Edy Prawono, S.E sebagai pucuk pimpinan menekankan penegakan disiplin para pendidik, menghimbau dan mengarahkan para pendidik untuk meningkatkan mutu pengajaran mereka dengan cara ikut aktif mengikuti program-program pendidikan dan pelatihan, workshop, seminar dan lain -lainya agar mereka memiliki kompetensi profesional yang mumpuni.

Merencanakan mutu pendidik merupakan sebuah urgensi dan dipahami sebagai langkah untuk mendapatkan tenaga pendidik yang profesional. Pendidik yang mempunyai kompetensi profesional akan menentukan kualitas pendidikan. Dalam perencanaan peningkatan mutu pendidik tidak terlepas juga dari dukungan komponen pendukung pendidikan seperti kompetensi pendidik, tersedianya fasilitas, sarana dan prasarana, kurikulum dan lain-lainnya.

2) Pengendalian mutu pendidik

Setelah perencanaan mutu pendidik dilaksanakan di MA Sohifatussofa NW Rawamangun, maka pengendaliannya juga harus benar -benar diperhatikan, karena hal tersebut menyangkut berhasil atau tidaknya program perencanaan mutu yang telah dicanangkan. Sukses atau tidaknya MA Sohifatussofa NW Rawamangun dalam mengendalikan mutu pendidik tergantung dari kesungguhan semua sivitas MA Sohifatussofa NW Rawamangun. Kegiatan pengendalian dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Merencanakan apa yang seharusnya dilakukan oleh organisasi
- b. Mengkoordinasikan kegiatan dari beberapa bagian organisasi
- c. Mengkomunikasikan informasi
- d. Mengevaluasi informasi
- e. Memutuskan tindakan yang seharusnya diambil jika perlu
- f. Mempengaruhi orang-orang untuk mempengaruhi perilaku mereka.²²

Pengendalian mutu pendidik di MA Sohifatussofa NW Rawamangun menkankan pada supervisi dan monitoring para pendidik. Di dalam supervisi dan monitoring inilah para pendidik diberikan banyak arahan dan masukan, baik tentang metode pembelajaran, maupun tentang kelengkapan perangkat administrasi. Kedua langkah yang dilakukan oleh kepala madrasah itu merupakan bentuk pengendalian terhadap mutu pendidik dan para pendidik diharapkan berupaya meningkatkan kemampuan mengajarnya dan melengkapi perangkat administrasinya.

Pengendalian Mutu pendidik di MA Sohifatussofa NW Rawamangun merupakan realisasi atas pemahaman meerka bahwa semua proses pendidikan perlu diawasi untuk menjaga dan meningkatkan mutu. Dengan kegiatan tersebut akan diketahui kekurangan dan kelebihan sumber daya

²²Robert N. Anthony dan Vijay Govindrajan, *Sistem Pengendalian Manajemen*, (Jakarta: Salemba Empat, 2000), h. 7.

yang dimiliki, dan untuk temuan kekurangan-kekurangan yang didapatkan akan dilakukan perbaikan-perbaikan dan untuk temuan-temuan sumber daya yang telah mumpuni akan dilakukan peningkatan.

Kesimpulan

Upaya yang dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Profesional Guru pada Madrasah Aliyah Sofifatussofa NW Rawamangun Kabupaten Luwu Utara dilakukan dengan manajemen yang meliputi: Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi.

1. Perencanaan dilakukan untuk merumuskan langkah-langkah dan tujuan pengembangan suatu sistem pendidikan kewirausahaan.

2. Pelaksanaan dilakukan untuk meningkatkan kompetensi siswa-siswi tentang kewirausahaan melalui pembelajaran teori-teori dan praktek langsung.

3. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui perkembangan, kendala, tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan sistem pendidikan kewirausahaan

Daftar Pustaka

- Dadang Sudarhan. *Supervisi Profesional: Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di era Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta.
- Dede Rosyada. *Paradigma Pendidikan Demokratis Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media, 2005.
- Edwar Sallis. *Total Quality Management in Education: Manajemen Mutu Pendidikan*. Terj. Ahmad Ali Riyadi. Yogyakarta: IRCISOD.
- E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Ibrahim Bafadal. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar: dalam kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Jaja Jahari dan Amirulloh Syarbini. *Manajemen Madrasah*.
- Made Pidarta. *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Marno dan Triyo Supriyanto. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Rafika Aditama, 2008.
- M.B Miles dan Huberman, A.M. *Analisis Data Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya, 2000.
- M. Daryanto. *Fungsi dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Nana Syaodih Sukmadinata. *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah, Konsep, Prinsip dan Instrument*. Yogyakarta: Refina Aditama, 2008.

- Ngalim Purwanto. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Robert N. Anthony dan Vijay Govindrajan. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat, 2000.
- Syaiful Sagala. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sondang P. Siagaan. *Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung, 2000.
- Vincent Gasperz. *Total Quality Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003.
- Wahyosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN