

**PERAN KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU PROFESIONAL**

(Studi Kasus Pada Madrasah Aliyah (MA) Al-Hidayah Cikancung di Kabupaten Bandung)

Ajat Rukajat, Lia Mega Sari

¹Universitas Singaperbangsa, STAI Bhakti Persada Bandung

¹Ajatrुकajat613@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Apa pengertian peran kompetensi dan kinerja guru profesional, 2) Bagaimana kompetensi manajerial kepala madrasah, 3) Bagaimana kinerja guru profesional, 4) Bagaimana kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru profesional, 5) Apa hambatan yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru profesional, 6) Bagaimana langkah-langkah mengatasi permasalahan yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru profesional di Madrasah Aliyah (MA) Al-Hidayah Cikancung. Hasil dan analisis dapat di simpulkan bahwa (1) Peran kompetensi manajerial kemampuan dalam memimpin, merencanakan, melaksanakan dan memantau kegiatan program sekolah, sedangkan kinerja guru profesional yaitu guru yang memiliki peranan yang strategis dalam membentuk kepribadian siswa, (2) Kompetensi manajerial kepala madrasah sudah dilakukan dengan baik karena kepala madrasah memiliki strategi dalam melaksanakan program sekolah, (3) Kinerja guru untuk menjadi profesional sudah dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah ditentukan seperti dalam aspek sikap guru, perencanaan pendidikan dan pengajaran, dan proses kegiatan belajar mengajar, (4) Kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru profesional sudah sesuai karena sudah terlihat sebagai pemimpin kepala madrasah mampu menjadikan guru yang profesional, (5) Hambatan yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru profesional yaitu sarana prasana belum memadai, (6) Langkah-langkah yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru profesional yaitu dalam proses pengawasan yang paling utama

Kata Kunci: Peran kompetensi Manajerial, Kinerja Guru Profesional

Pendahuluan

Guru memiliki posisi yang sangat strategis dalam membentuk kepribadian para peserta didik yang unggul, utuh (kaffah), untuk itu dibutuhkan sosok pendidik yang profesional yang bisa membawa para siswa dalam mendalami ilmu pengetahuan agar memiliki kemampuan menjawab berbagai tantangan zaman yang semakin kompetitif. Guru di pacu untuk selalu menampilkan dan meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas profesinya. Kinerja guru merupakan kegiatan

yang dilakukan oleh guru, atau unjuk kerja yang menunjukkan hasil yang bermutu dalam melaksanakan tugasnya sebagai kemanusiaan, menjadi orang tua kedua dan tugas profesinya yang meliputi mendidik, mengajar, membimbing dan melatih para siswa dengan ikhlas, sabar, penuh kasih sayang dan mengedepankan nilai-nilai uswatun hasanah dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan yang komprehensif, unggul dan kaffah.

Data hasil penelitian yang dilakukan oleh Pusat Penelitian dan Pengembangan Departemen Agama tentang profil guru Madrasah Aliyah (MA) di enam kota besar di Indonesia yang meliputi DKI Jakarta, Bandung, Medan, Surabaya, Makassar dan Semarang menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru yang mencakup : (a) Penguasaan materi dalam kategori B atau baik. (b) Pengetahuan proses belajar mengajar dapat kategori D atau kurang. (c) Pengetahuan pengukuran dan evaluasi kategori D atau kurang. (d) Kompetensi individu kategori B atau baik. (e) Kompetensi sosial kategori B atau baik.

Guru profesional secara yuridis formal adalah guru yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi akademik dan kompetensi serta lulus sertifikasi guru. Kinerja guru profesional merupakan cerminan pengintegrasian dari kompetensi utama guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi keperibadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Dalam implementasinya kinerja guru profesional untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran dipengaruhi oleh faktor individu, manajemen madrasah dan lingkungan eksternal meliputi sosial budaya, ekonomi, politik, dan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi dan hukum.

Indikator rendahnya kompetensi dan skill kinerja guru profesional adalah (1) Rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran. (2) Rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas. Indikator orientasi kerja kepada nilai atau materi : (1) Semangat melaksanakan tugas bila ada reward. (2) Bekerja ketergantungan kepada pimpinan karena ingin dapat penilaian baik. Indikator lemahnya karena fisik guru profesional dalam melaksanakan kerjanya adalah (1) Sering sakit-sakitan. (2) Kurang bersemangat dalam melaksanakan proses pembelajaran. (3) Jarang masuk kerja.¹

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru profesional adalah manajemen madrasah, kepemimpinan kepala madrasah, sarana prasarana, iklim madrasah, pembiayaan madrasah. Indikator dari manajemen madrasah yaitu (1) Pengelolaan kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana, pembiayaan yang belum mencerminkan prinsip-prinsip profesionalitas. Indikator dari iklim madrasah yang kurang kondusif mempengaruhi kinerja guru profesional adalah suasana belajar kurang kondusif. Indikator kepemimpinan kepala madrasah yang dapat mempengaruhi kinerja guru profesional kurang bermutu adalah peran dan gaya kepemimpinan kepala madrasah yang kurang profesional.²

Tugas guru dalam pembelajaran tidaklah terbatas pada penyampaian informasi kepada peserta didik. Sesuai kemajuan dan tuntutan zaman, guru harus memiliki kemampuan untuk memahami peserta didik dengan berbagai keunikannya agar mampu membantu mereka dalam

¹ Haedar Rahman dan HR. Edi Komarudin, *Kinerja Guru Profesional*. (Bandung : Pustaka Rahmat, 2013), hlm. 3

² Ibid

menghadapi kesulitan belajar. Dalam pada itu, guru dituntut memahami berbagai model pembelajaran yang efektif agar bisa membimbing peserta didik secara optimal.

Guru dituntut untuk membuat persiapan mengajar yang efektif dan efisien dalam kaitannya dengan perencanaan. Namun dalam kenyataannya, dengan berbagai alasan, banyak guru yang mengambil jalan pintas dengan tidak membuat persiapan ketika mau melakukan pembelajaran, sehingga guru mengajar tanpa persiapan. Mengajar tanpa persiapan, di samping merugikan guru sebagai tenaga profesional juga akan sangat mengganggu perkembangan peserta didik.³

Manajer pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi 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.⁴

Sesuai dengan yang ditetapkan dalam penilaian kinerja kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya dengan baik, yang diwujudkan dalam kemampuan menyusun program sekolah, organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan, dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal.

Berbagai permasalahan tersebut dapat ditarik akar pokok permasalahannya yakni rendahnya Peranan Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah. Produk yang dihasilkan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan Peranan Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru Profesional Pada Madrasah Aliyah (MA) AL Hidayah Cikancung di Kabupaten Bandung.

Berdasarkan hal tersebut diatas, perlu kiranya dilakukan sebuah riset yang berkaitan dengan Peranan Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Profesional pada Madrasah Aliyah (MA) AL Hidayah Cikancung di Kabupaten Bandung.

Metode Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan pendekatan kualitatif (qualitative research) dengan menggunakan metode deskriptif yang pada hakekatnya adalah mengamati secara langsung tentang objek yang diteliti.

Menurut Lincoln dan Guba dalam Nasution, bahwa untuk memahami atau melihat fokus penelitian secara tajam dalam penelitian naturalistik diperlukan suatu kerangka penelitian, yaitu pernyataan dari suatu teori sebagai pandangan atau pedoman yang akan membimbing dalam penelitian. Menurut Bogdan dan Biken dalam Nasution, penelitian kualitatif mempunyai karakteristik sebagai berikut :

“(1) Data diambil langsung dari setting alami.(2) Penentuan sample secara purposive.(3) Peneliti sebagai instrumen pokok (4) Lebih menekankan pada proses dari pada produk sehingga bersifat

³ Dr. E. Muyasa. *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung : Rosda Karya. 2011), hlm. 21

⁴ Ibid, hlm 103

deskriptif analitik.(5)Analisis data secara induktif atau interpretasi bersifat isiologik.(6) Mengutamakan makna balik data”.

Dari uraian di atas dapat diambil kaidah bahwa karakteristik yang menjiwai penelitian kualitatif adalah:

- 1) Peneliti adalah sebagai instrumen utama penelitian untuk mendatangi sendiri secara langsung sumber data.
- 2) Mengimplikasikan bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian ini lebih cenderung dalam bentuk kata-kata dari pada angka-angka.
- 3) Menjelaskan bahwa hasil penelitian kualitatif lebih menekankan perhatian pada proses, tidak pada hasil.
- 4) Melalui analisis induktif, peneliti akan mengungkapkan makna dari keadaan yang diamati.

Pembahasan Hasil Penelitian

Kepala madrasah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi 2 arah, dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai pemimpin dapat di analisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.

Kepala madrasah harus memahami dalam pengadministrasian yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala madrasah harus mampu dalam pengelolaan kurikulum, mengelola administasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah. Untuk itu, kepala madrasah harus mampu menjabarkan kemampuan di atas dalam tugas-tugas operasional sekolah.

Pengawasan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru profesional adalah harus mampu menyusun dana melaksanakan program manajemen pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program manajemen pendidikan harus di wujudkan dalam penyusunan manajemen kelas, pengembangan program manajemen untuk kegiatan ekstrakurikuler, pengembangan program manajemen kepastakaan, laboratorium, dan ujian. Kemampuan melaksanakan program manajemen pendidikan harus diwujudkan dalam pelaksanaan program manajemen klinis, program manajemen nonklinis, dan program manajemen kegiatan ekstra kulikuler. Sedangkan kemampuan memanfaatkan hasil manajemen meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan pemanfaatan hasil manajemen untuk mengembangkan sekolah.

Dari perencanaan, tugas kepala madrasah dalam merencanakan sarana dan prasarana sekolah sudah dilakukan dengan baik dilihat dari memiliki gedung sendiri di mulai dari dua lokal kelas sepuluh, tiga lokal kelas sebelas, dua lokal kelas duabelas, satu ruang kepala madrasah, satu ruang guru, satu ruang tata usaha, satu ruang laboratorium komputer, satu ruang bimbingan

konseling, satu ruangan ibadah (mesjid), satu ruang osis, lapangan olahraga/lapangan volley, satu ruang koperasi/kantin, satu kamar mandi/wc (murid) dan satu kamar mandi/wc guru.

Keadaan bangku dan meja belajar murid masih cukup baik, tetapi masih ada yang memerlukan perbaikan karena mengalami kerusakan. Alat bantu mengajar di MA Al-Hidayah Kecamatan Cikancung Kabupaten Bandung yang sangat menunjang adalah LCD Proyektor dan lain-lain yang dapat di gunakan.

Dalam merencanakan program sekolah di kulai dari perencanaan menyusun program jangka panjang, baik program akademis maupun nonakademis, yang dituangkan dalam kurun waktu lebih dari lima tahun. Merencanakan pengembangan program jangka menengah baik program akademis maupun nonakademis yang dituangkan dalam kurun waktu tiga sampai lima tahun. Merencanakan program jangka pendek, baik program akademis maupun nonakademis yang dituangkan dalam kurun waktu satu tahun seperti program tahunan, termasuk pengembangan rencana anggaran pendapatan belanja sekolah (RAPBS) dan Anggaran Biaya Sekolah (ABS). Dalam hal itu kepala madrasah harus bisa mengambil keputusan dengan memilih memilah alternatif yang akan atau telah dilaksanakan agar tujuan tercapai.

Dalam perencanaan keuangan, kontruksi atau renovasi fasilitas merupakan salah satu bagian operasi sekolah yang tidak pernah terlibat tanpa perencanaan awal yang teliti. Peranan tim administrasi yang paling utama adalah mengatur arah masa depan untuk perumahan dengan menghantarkan pelayanan pendidikan pada populasi peserta didik dalam suatu daerah, kemudian manajemen harus menentukan tentang cara-cara mempertemukan tujuan-tujuan ini dalam anggaran.

Perencanaan awal pengembangan fasilitas sekolah dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Mengembangkan organisasi.
2. Mempelajari kurikulum dan alternatif penggunaannya.
3. Mensurvei kebutuhan bangun sekolah.
4. Mengembangkan perencana.
5. Merancang keuangan.
6. Mencari sebuah tempat untuk pelaksanaan.

Untuk menghindari biaya-biaya yang lebih tinggi berhubungan dengan pembawaan, beberapa sekolah daerah menggunakan sistem pembiayaan akhir untuk membiayai setidaknya sebuah porsi biaya program bangunan mereka. Sistem ini kadang digunakan pada sekolah daerah yang sangat besar dan berkembang cepat dengan program bangunan yang berkelanjutan. Tetapi untuk pengembangan mayoritas pada sistem yang lebih luas, hal ini tidak mungkin dilakukan. Untuk itu, di negara lain beberapa negara bagian membuat provinsi sekolah daerah pada pajak ritribusi lokal untuk bangunan sekolah berdasarkan kebutuhan awal bangunan aktual. Sekolah kemudian menciptakan sebuah pendanaan khusus untuk memegang dan menginvestasikan pengadaan pajak. Hal ini disebut pendanaan awal atau biaya awal.

Dalam merencanakan sistem pengevaluasian sekolah, sekolah memiliki kewenangan untuk melakukan perencanaan sesuai dengan kebutuhannya. Misalnya untuk meningkatkan mutu, sekolah harus melakukan analisis kebutuhan, kemudian mengembangkan rencana peningkatan

mutu berdasarkan hasil analisis kebutuhan. Sekolah juga memiliki wewenang untuk melakukan evaluasi secara internal untuk memantau proses pelaksanaan dan hasil program-program yang telah dilaksanakan. Evaluasi semacam ini sering disebut evaluasi diri yang harus dilakukan secara jujur, adil dan transparan, agar dapat mengungkap informasi yang sebenarnya.

Dalam memantau kemampuan kinerja guru, kepala madrasah tentu berkonsultasi terlebih dahulu, karena faktor yang mempengaruhi kinerja guru profesional adalah manajemen madrasah, kepemimpinan kepala madrasah, sarana prasarana, iklim madrasah, pembiayaan madrasah. Kepala madrasah di dalam memantau kinerja guru yaitu dalam penampilan perilaku kerja yang ditandai dengan keluwesan, ritme dan susunan kerja yang sesuai dengan prosedur agar di peroleh hasil yang bermutu baik kecepatan maupun jumlah kinerja guru itu tersebut.

Pemantauan kepala madrasah dilakukan secara demokratis karena untuk menunjang keberhasilan tenaga kependidikan dan peserta didik. Karena apabila tidak dilakukan secara demokratis tentu saja akan menghambat semua kegiatan dan tidak akan berjalan lancar.

Dalam memantau kinerja guru, seorang guru itu terlebih dahulu harus memahami tentang kinerja guru itu karena merupakan ujung tombak pendidikan, maka semua guru dan kependidikan di sekolah perlu memahami kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan dari hasil yang di harapkan dari pekerjaan itu, dan waktu atau target dari ketercapaian penyelesaian pekerjaan itu, sehingga hasil kerjanya mudah di ukur dan di evaluasi sesuai dengan fungsi manajemen pendidikan yaitu *planning, organizing, actuating* dan *controlling*. Semuanya terintegrasi dalam manajemen kinerja guru bersertifikasi.

Memantau guru berdasarkan kebutuhan, Seorang guru harus bisa mengetahui apa saja kebutuhan guru itu sendiri. Karena tentu saja kebutuhannya berbeda-beda bisa dilihat seperti guru di bidang studinya masing-masing, tentu saja secara langsung kebutuhannya berbeda-beda. Di mulai dari sumber yang akan di pakainya, metode, dan hal-hal yang berkaitan dengan guru mata pelajaran lainnya.

Pemantauan kepala madrasah merupakan bantuan profesional, tentu saja, karena pemantauan kepala madrasah dapat melihat bagaimana kinerja guru yang baik itu dan bagaimana seonyanya guru yang ingin dikatakan profesional. Sebelum itu terlebih dulu seorang pemantau kepala madrasah itu sendiri harus bisa menjadi profesional di dalam kegiatan apapun karena itu merupakan cerminan bagi guru itu sendiri.

Dalam pengevaluasian kepala madrasah harus mengevaluasi kembali di mulai dari sarana dan prasarana, pengevaluasian program sekolah, pengevaluasian keuangan sekolah dan pengevaluasian kinerja guru. Dari pengevaluasian semua itu, maka dapat dilihat kemajuan sekolah tersebut.

Analisis penelitian merupakan analisis *output* data yang berkaitan dengan Peran Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Profesional pada Madrasah Aliyah (MA) Al-Hidayah Cikancung Kabupaten Bandung

1) Analisis Empiris Tentang Peran Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah MA Al-Hidayah Cikancung

Kompetensi manajerial meliputi kemampuan dalam memimpin kinerja guru profesional, merencanakan program kinerja guru profesional, melaksanakan program kinerja guru profesional, memantau pelaksanaan program kinerja guru profesional dan mengevaluasi program kinerja guru profesional.

Peran kompetensi manajerial Kepala Madrasah di dalam pendidikan sangat penting karena seorang kepala Madrasah melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer. Kepala Madrasah harus mempunyai strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga pendidikan melalui kerja sama atau kooperatif. Memberi kesempatan kepada para tenaga pendidik untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Perencanaan (*Planning*) adalah memilih tujuan, penentuan strategi, kebijakan program metode yang di butuhkan untuk mencapai tujuan. Esensi perencanaan adalah pengambilan keputusan dengan memilih dan memilah berbagai alternatif kegiatan yang akan atau telah dilaksanakan agar tujuan tercapai di Madrasah Aliyah (MA) Al-Hidayah .

Organisasi (*Organizing*) adalah sistem kerjasama sekelompok yang diwujudkan dengan adanya pembagian job sesuai dengan profesinya untuk memelihara dan mempertahankan dan mengembangkan kerjasama antar personal.

Pelaksanaan (*Actuating*) yaitu pelaksanaan dari perencanaan yang sudah diatur oleh pembagian tugas. Pelaksanaan kegiatan meliputi pengarahan, bimbingan, komunikasi, koordinasi. Pengarahan dan bimbingan adalah kegiatan menciptakan, memelihara, dan mempertahankan serta memajukan organisasi melalui setiap personal.

Pengawasan (*Controlling*) adalah proses pengukuran dan penilaian terhadap kinerja dari program yang telah direncanakan hingga dilaksanakan untuk mengetahui tingkat efektifitas kerja dan efisiensi pengguna sarana kerja sehingga dapat diketahui kelemahan, kekuatan, ketercapaian dari tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2) Analisis Empiris Tentang Kinerja Guru Profesional Pada Madrasah Aliyah (MA) Al-Hidayah Cikancung

Kinerja guru profesional di Madrasah Aliyah (MA) Al-Hidayah merupakan cerminan pengintegrasian dari kompetensi utama guru yaitu pedagogik, kompetensi keperibadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Dalam mengimplementasikan kinerja guru profesional untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran dipengaruhi oleh faktor individu, manajemen madrasah dan lingkungan eksternal meliputi sosial budaya, ekonomi, politik, dan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi dan hukum.

Kinerja guru diproyeksikan pada pembentukan keperibadian dan kompetensi peserta didik. Kinerja guru akan meningkat bila guru memiliki dan memahami kompetensi utamanya. Kinerja guru dibuktikan dengan melaksanakan kegiatan proses pembelajaran, pengajaran, pelatihan dan pembinaan. Pelajaran lebih mengarah kepada pembentukan kompetensi kognitif peserta didik. Pelatihan mengarah kepada pembentukan kompetensi efektif peserta didik.

Kinerja guru dalam aspek kognitif bisa di aplikasikan dalam bentuk verbal yaitu tulisan, lisan. Kinerja guru dalam aspek psikomotorik diaplikasikan dalam bentuk tindakan, perbuatan, pengalaman. Kinerja guru dalam aspek afektif diaplikasikan dalam bentuk sikap, perilaku, niat dan itikad. Kinerja guru yang profesional adalah pengintegrasian antara ucapan, perbuatan dan sikap dengan akhlak mulia yang menjadi suri tauladan bagi teman sejawat, peserta didik dan masyarakat yang diwujudkan dengan kerja keras dan kerja ikhlas sebagai bagian pengabdian kepada Allah SWT.

3) Analisis Empiris Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Profesional Pada Madrasah Aliyah (MA) Cikancung di Kabupaten Bandung.

Kompetensi merupakan fondasi awal bagi kepala madrasah untuk bisa melaksanakan tugasnya dengan baik. Kompetensi manajerial meliputi kemampuan dalam memimpin, merencanakan, melaksanakan, memantau dan mengevaluasi program kinerja guru profesional.

Dalam organisasi publik, cara bawahan bekerja sangat dipengaruhi dan cenderung bergantung pada kemampuan pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat memudahkan organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya.

Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, mempunyai kemampuan memengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Terdapat paling sedikit tiga pihak yang dinilai sangat menentukan keberhasilan maupun ketidakberhasilan pencapaian tujuan pendidikan, yaitu kepala sekolah, pendidik/guru, dan pengawas sekolah. Pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran di sekolah menuntut guru dan kepala sekolah untuk memperhatikan dan memahami Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang tertuang dalam PP No. 19 tahun 2005 beserta penjabarannya yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri pendidikan Nasional.

4) Analisis Empiris Tentang Hambatan yang di Hadapi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Profesional Pada Madrasah Aliyah (MA) Al-Hidayah Cikancung.

Hambatan yang di hadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru profesional yaitu kurangnya sarana dan prasarana yang belum memadai seperti perpustakaan, laboratorium dan perlengkapan pembelajaran sangat menghambat tumbuhnya kinerja guru yang profesional. Hal ini terutama berkaitan dengan kemampuan pemerintah untuk melengkapinya masih kurang. Disamping itu, walaupun pemerintah sudah melengkapi buku-buku pedoman dan buku-buku paket namun dalam pemanfaatannya masih kurang.

Rendahnya kepercayaan masyarakat, karena pada umumnya masih memiliki tingkat kepercayaan yang kurang terhadap produktivitas pendidikan, khususnya diselenggarakan pada jalur sekolah. Pendidikan sekolah secara umum belum mampu melahirkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan siap pakai, baik untuk kerja, maupun untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi.

Produktivitas kerja yang rendah antara lain disebabkan oleh rendahnya etos kerja dan disiplin, salah satu indikator dari masalah ini adalah kinerja guru profesional harus lebih ditingkatkan kembali agar tetap stabil dalam menjalankan kerjanya. Hal itu adalah salah satu penghambat kepala madrasah di MA Al-Hidayah Cikancung dalam mewujudkan kinerja guru yang profesional.

5) Analisis Empiris Tentang Langkah-Langkah Mengatasi Permasalahan yang di Hadapi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Profesional Pada Madrasah Aliyah (MA) Al-Hidayah Cikancung.

Langkah-langkah yang ditempuh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru profesional yaitu sebagai pemimpin, kepala madrasah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri. Kaitannya kepala madrasah harus mampu melakukan hal-hal seperti membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola prilakunya, membantu para guru untuk meningkatkan standar prilakunya dan menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat. Karena pentingnya disiplin untuk menanamkan rasa hormat terhadap kewenangan, upaya untuk menanamkan kerjasama, kebutuhan untuk organisasi dan rasa hormat terhadap orang lain. Untuk mengembangkan strategi itu, kepala madrasah harus mempertimbangkan berbagai situasi dan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Di dalam peran kompetensinya sebagai kepala madrasah, harus bisa dan tau peranan dan fungsinya sebagai manajer kepala sekolah harus mempunyai strategi dalam memberdayakan para guru melalui kerjasama, memberi kesempatan kepada para tenaga pendidik dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Langkah yang di hadapi kepala madrasah untuk kinerja guru profesional dapat di analisis dari kemampuan guru dalam menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang di ampu, mengembangkan materi pembelajaran yang di ampu secara kreatif, mengembangkan ke profesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Langkah yang dilakukan kepala madrasah dalam sebagai perannya kompetensi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru profesional adalah kepala madrasah perlu melakukan tindakan antisipatif dan preventif sehingga semua permasalahan bisa tertanggulangi sedikit demi sedikit. Langkah yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru yang profesional adalah diawali dengan pembenahan tenaga guru melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pemantauan program sekolah.

Kesimpulan

Secara umum kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran kompetensi manajerial Kepala Madrasah telah mampu mendobrak kebakuan dalam pengelolaan dan kinerja guru profesional sehingga semua program sekolah bisa diberdayakan secara efektif dan efisien.

Keuntungan dari peran kompetensi manajerial adalah sekolah bisa mengembangkan potensi sekolah secara efektif, munculnya kreativitas, inovasi, kinerja guru profesional dan peserta

didik dalam kegiatan proses pembelajaran membuktikan adanya keunggulan dari peran kompetensi manajerial pendidikan.

Adapun kesimpulan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Peran kompetensi manajerial kepala madrasah meliputi kemampuan dalam memimpin, merencanakan, melaksanakan, memantau dan mengevaluasi kegiatan program sekolah. Sedangkan kinerja guru profesional adalah seorang guru yang memiliki peranan yang sangat strategis dalam membentuk kepribadian murid untuk lebih maju, unggul, berkarakter mulia dalam lingkungan masyarakat dan disinilah profesional seorang guru sangat di butuhkan.
- b) Peran kompetensi manajerial Kepala Madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Di samping itu harus memiliki kemampuan di dalam memimpin, merencanakan, melaksanakan, memantau dan mengevaluasi seluruh program kinerja guru profesional.
- c) Kinerja guru profesional merupakan cerminan pengintegrasian dari kompetensi utama guru yaitu pedagogik, kompetensi keperibadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Dalam implementasinya kinerja guru profesional untuk meningkatkan mutu proses hasil pembelajaran dipengaruhi oleh faktor individu, manajemen madrasah dan lingkungan eksternal meliputi sosial budaya, ekonomi, politik, dan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi dan hukum.
- d) Kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru profesional dalam melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.
- e) Hambatan yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru profesional yaitu minimnya bantuan operasional dari pemerintah, guru belum memenuhi syarat kualifikasi akademik, belum lulus sertifikasi guru, sarana dan prasarana belum menunjang penuh di dalam pendidikan dan iklim madrasah serta pembiayannya.
- f) Langkah-langkah permasalahan yang di hadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru profesional harus bisa mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyalurkan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah melalui program-program yang telah dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu kepala madrasah di tuntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu menginisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan kinerja guru profesional dan mutu sekolah

DAFTAR PUSTAKA

- Depag. (1997), *Alquran dan Terjemahannya*. Jakarta : Dirjen Bimbaga Islam.
- Helmawari, *Meningkatkan kinerja Kepala Sekolah/Madrasah melalui manajerial skill*. (Jakarta:PT Asdi Mahasatya Rineka Cipta, 2014)
- Husaini, Usman, *Manajemen Teori dan Riset Pendidikan*. (Jakarta:Bumi Aksara. 2006)
- Mujahidin. Firdos, *Strategi Menciptakan Pembelajaran Berkualitas*. (Bandung:ARSAD PRESS. 2014)
- Mulyasa. E.. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung : Rosda Karya. 2007).
- Mulyasa. E. (2011:21). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Rosda Karya
- Nasution, M.A.. (1988). Hal. 223. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*.
- Permendiknas No. 16 Tahun 2007
- Rahman, Haedar dan Komarudin, Edi, *Kinerja Guru Profesional*. (Bandung : Pustaka Rahmat, 2013)
- Sadulloh. (2007:143) *Pengantar Fil. Pendidikan*, Bandung : Alfabeta.
- Siagian. (1999:290). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sumidjo, Wahjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*. (Bandung : Ghalia Indonesia)
- Terry. George. (1992). *Principles Of Management*. Dow Jones – Terj. Irwin
- Usman,*Manajemen, Teori dan Praktik* (Bandung : Bumi Aksara. 2006:269).

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003
- UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005

Internet

<http://qurandansunnah.wordpress.com/>

http://www.ibe.unesco.org/International/DocServices/Thesaurus/Index_rhtm[Retrved May 3, 2003]

http://www.ifinger.com