

## PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI LEADER SUPERVISOR MOTIVATOR DI MA DARUL HUDA MAYAK TONATAN PONOROGO

*Fuat Jatiarya Darma*

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

[fuatjatiaryadarma@gmail.com](mailto:fuatjatiaryadarma@gmail.com)

*Nur Rahmi Sonia*

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

[rahmisonia@ponorogo.ac.id](mailto:rahmisonia@ponorogo.ac.id)

### ABSTRACT

*This study was motivated by teachers' unprofessionalism in carrying out their duties and responsibilities as educators, lack of understanding of the material and mastery of the learning methods used. This has an impact on the overall quality of education. Therefore, the role of the madrasah principal is very important in improving teacher professionalism. Through initiatives such as workshops, supervision, training and motivation, madrasa heads can help teachers improve their abilities in delivering material and using effective learning methods. This study includes field research using a qualitative approach. Data collection techniques use interview, observation and documentation methods, with data validity checking methods using source triangulation and technical triangulation. And the technique chosen in the data analysis used is Milles & Huberman with data collection, data condensation, data presentation, and drawing conclusions. The findings from this research are that madrasa heads have an important role in increasing teacher professionalism at MA Darul Huda Mayak. He acts as a leader, supervisor, and motivator. (1) As a leader, the madrasa head makes plans through supervision and evaluation, in addition, creates organizational structures, carries out personnel management and carries out regular evaluations (2) As a supervisor, the madrasa head makes a planned supervision schedule, involving senior teachers in the process supervision, and implementing various supervision models that suit the evaluation needs and individual characteristics of teachers. (3) As a motivator, the head of the madrasah provides encouragement to teachers to pursue higher education, holds seminars and training, gives awards for achievements, and provides direct coaching to teachers who need it. This creates a positive and productive work environment for all members of the madrasah.*

### ABSTRAK

Kajian ini dilatarbelakangi oleh ketidak profesionalan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik, kurangnya pemahaman materi dan penguasaan metode pembelajaran yang digunakan. Hal ini berdampak pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, peran kepala madrasah sangat penting dalam meningkatkan profesionalisme guru. Melalui inisiatif seperti workshop, supervisi, pelatihan, dan motivasi, kepala madrasah dapat membantu guru dalam meningkatkan kemampuan mereka dalam menyampaikan materi dan menggunakan metode pembelajaran yang efektif. Penelitian ini termasuk penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi, dengan metode pengecekan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Dan teknik yang dipilih dalam analisis data yang digunakan yaitu Milles & Huberman dengan pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil temuan dari penelitian ini adalah bahwa kepala madrasah memiliki

peran penting dalam meningkatkan profesionalisme guru di MA Darul Huda Mayak. Beliau bertindak sebagai leader, supervisor, dan motivator. (1) Sebagai leader, kepala madrasah membuat perencanaan melalui supervisi dan evaluasi, selain itu, membuat struktur organisasi, melaksanakan pengelolaan kepegawaian dan melaksanakan evaluasi secara teratur (2) Sebagai supervisor, kepala madrasah membuat jadwal supervisi terencana, melibatkan guru-guru senior dalam proses supervisi, dan menerapkan berbagai model supervisi yang sesuai dengan kebutuhan evaluasi dan karakteristik individu guru. (3) Sebagai motivator, kepala madrasah memberikan dorongan kepada guru untuk mengejar pendidikan tinggi, mengadakan seminar dan pelatihan, memberikan penghargaan atas pencapaian, dan memberikan pembinaan langsung kepada guru yang membutuhkan. Ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif bagi seluruh anggota madrasah.

**Keywords:** Peran, Kepala Madrasah, Guru Profesional

## PENDAHULUAN

Berdasarkan fungsi dan tujuan pendidikan Nasional yang diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, Pendidikan Nasional memiliki peran penting dalam mengembangkan kemampuan dan membentuk karakter serta peradaban yang bermartabat bagi bangsa Indonesia. Fungsi tersebut diarahkan untuk meningkatkan intelektualitas dan kualitas kehidupan masyarakat, dengan tujuan utama agar potensi peserta didik dapat berkembang secara optimal. Peserta didik diharapkan menjadi individu yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki akhlak yang mulia, menjaga kesehatan, memiliki pengetahuan yang luas, memiliki keterampilan yang handal, mampu berpikir kreatif, mandiri, serta mampu menjalankan peran sebagai warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab dengan penuh kesadaran. Dengan demikian, Pendidikan Nasional diharapkan dapat menjadi wahana yang mendukung pembentukan warga negara Indonesia yang unggul dalam berbagai aspek kehidupan.<sup>1</sup>

Dari 174 negara di dunia, Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki kualitas pengembangan manusia (human development index) dari komposisi peringkat pencapaian pendidikan, kesehatan, dan penghasilan per kepala, yang semakin menurun hal tersebut terlihat berdasarkan data Unesco. Berdasarkan survei “political and economic risk consultant” Indonesia menempati urutan ke 12 dari 12 negara di Asia. Penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia pertama karena sarana yang belum memadai kedua karena rendahnya kualitas tenaga pendidik dan kependidikan.<sup>2</sup>

Dalam beberapa tahun terakhir, profesionalisme tenaga pendidik di Indonesia telah dihadapkan pada beberapa permasalahan serius. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) mengidentifikasi bahwa ada tiga isu utama yang dihadapi oleh guru dan tenaga kependidikan di Indonesia, yaitu distribusi, kompetensi dan kesejahteraan. Menurut Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan Kemendikbud, Sri Renani, Permasalahan ini dihadapi dalam periode 2017-2021. Isu-isu yang berkaitan dengan tenaga pendidik dan kependidikan di negara ini adalah rendahnya tingkat pendidikan dan pelatihan yang tersedia, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas dan kompetensi yang dimiliki oleh para pendidik saat ini.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Nur, Nurul Azizah, Gemala Widiyarti dkk, *Pengantar Pendidikan* (Bandung : CV. Media Sains Indonesia, 2022), 24

<sup>2</sup> Supadi, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Jakarta Timur: UNJ Pres, 2020), 16-17.

<sup>3</sup> Atep Iman et al., “Vocational Education National Seminar ( VENS ) Problematika Tenaga Pendidik Dalam Pengembangan Profesionalitas Guru,” 2022, 55–58.

Masalah selanjutnya terjadi SMP Abulyatama Aceh besar, permasalahan yang menjadi hambatan pentingnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu : pertama, guru masih kurang profesional dalam proses pembelajaran terbukti bahwa dalam proses pembelajaran guru belum membuat RPP. Kedua, karena tidak adanya pembuatan RPP sehingga guru yang mengajar tersebut tidak paham materi yang akan di ajarkan. Ketiga, guru masih kurang memahami metode yang harus diterapkan didalam pembelajaran sehingga murid yang sedang belajar keluar masuk kelas. Padahal dalam hal ini profesional guru dalam mengajar sangatlah penting demi terciptanya pembelajaran yang efektif.<sup>4</sup>

Masalah lain terjadi di SMAN Sidoarjo, masalah yang menjadi hambatan yang di alami, pelaksanaan pembelajaran yang kurang maksimal oleh guru dan kurang mendukung capaian kompetensi belajar siswa. Kegiatan pembelajaran umumnya masih di dominasi oleh metode konvensional, yakni berupa metode ceramah. Guru masih mendominasi kegiatan belajar siswa, selainitu kurangnya penguasaan guru terhadap materi pembelajaran, sehingga aktifitas pembelajaran berjalan kurang maksimal.<sup>5</sup>

Menanggulangi masalah di atas, sehingga pentingnya guru profesional karena seorang guru profesional memiliki peran yang sangat penting dalam sistem pendidikan, tugas pokoknya mencakup mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan melakukan evaluasi terhadap peserta didik di berbagai tingkatan pendidikan. Selain itu, guru juga bertanggung jawab membentuk karakter dan kepribadian peserta didik, menjadi inspirator, mentor, dan pemantik kreativitas. Dalam hubungannya dengan tenaga profesional kependidikan, kompetensi guru sangat diperlukan untuk memenuhi spesifikasi dalam pelaksanaan tugas-tugas kependidikan yang mencakup karakteristik-karakteristik prasyarat yang meliputi: relevan dengan pengajaran dan berorientasi pada kualitas. Disamping itu pula harus ada penghargaan dan pengakuan yang tinggi kepada seorang guru agar dapat menghasilkan pendidikan yang berkualitas.<sup>6</sup>

Selain itu pentingnya peran kepala madrasah agar masalah kurangnya profesionalisme guru dapat diselesaikan, kebijaksanaan dan kemampuan kepala madrasah sebagai pemimpin atau leader sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan.<sup>7</sup> Kepala madrasah sebagai pemimpin memiliki peranan sangat penting dalam pendidikan, kepala madrasah bertanggung jawab dalam proses pendidikan yang ada disekolahnya, yang berkaitan dengan mutu sumberdaya manusia, peningkatan profesionalisme guru, karyawan dan semua yang berhubungan dengan sekolah.<sup>8</sup>

Peran kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor dalam pendidikan harus mampu menciptakan situasi belajar mengajar yang baik, mengelola “*school plant*”, pelayanan-pelayanan kusus sekolah, fasilitas sekolah, mengelola personalia pengajar dan murid, membina kurikulum yang memenuhi kebutuhan anak, membimbing, membantu,

<sup>4</sup> Ismail Anshari and Ela Zahara, “Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di Smp Abulyatama Aceh Besar,” *Intelektualita* 6, no. 1 (2017): 1–13. 12.

<sup>5</sup> Fitriani Fitri, “Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Membina Profesionalisme Guru,” *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 8, no. 1 (2019): 30–43.

<sup>6</sup> Agus Suharno and Siti Fitriana, “Pentingnya Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan,” *ODHA, Masalah Sosial Dan Pemecahannya* 12, no. 01 (2006): 5–6.

<sup>7</sup> Nurkholis, *Manajrial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru* (Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2023).

<sup>8</sup> *Ibid*, 22.

mengarahkan tenaga pendidik dan kependidikan serta mengelola catatan-catatan pendidikan, kesemuanya ini diharapkan, agar ia dapat memajukan program pengajaran di sekolahnya.<sup>9</sup>

Selain itu, dalam suatu organisasi peran kepala sekolah/madrasah sebagai motivator sangat penting karena memiliki dampak signifikan dalam konteks pendidikan, kepala madrasah tidak hanya memimpin administratif, tetapi juga menjadi pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi seluruh komunitas sekolah, kepala madrasah sebagai motivator memiliki fungsi untuk menginspirasi, mendorong guru, membentuk budaya sekolah yang positif, mengatasi tantangan dan krisis rintangan, mengembangkan kepemimpinan guru, mendorong peningkatan kinerja siswa, memelihara hubungan dengan komunitas sekolah, menciptakan inovasi dan pengembangan sekolah hal tersebut bertujuan untuk pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik.<sup>10</sup> Selain itu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi banyak ditentukan oleh mutu seorang pemimpin itu sendiri, dan kepemimpinan akan berjalan secara efektif dan efisien jika pemimpin tersebut mempunyai sikap jujur, bertanggung jawab, transparan, cerdas memahami tugas dan kewajibannya, memahami anggotanya, maupun memotivasi, dan berbagai sikap baik yang ada dalam diri seorang pemimpin.<sup>11</sup>

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, bahwa profesionalisme tenaga pendidik sangatlah penting di dunia pendidikan, semakin tingginya profesionalisme tenaga pendidik akan semakin unggul mutu pendidikan yang didapatkan mengingat bahwa profesionalisme sangat dibutuhkan di dunia pendidikan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang peran kepala madrasah sebagai leader, supervisor, motivator di MA Darul Huda Mayak Tonatan Ponorogo. Tujuan artikel yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: Untuk mendeskripsikan peran kepala madrasah sebagai leader, supervisor dan motivator dalam meningkatkan profesionalisme guru di MA Darul Huda Mayak Tonatan Ponorogo.

## METODE

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan sebuah proses untuk menciptakan gambaran data secara lengkap dan terperinci mengenai fenomena atau masalah yang akan dikaji.<sup>12</sup> Penelitian kualitatif berusaha untuk menemukan dan menggambarkan secara naratif kegiatan yang dilakukan dan dampak dari tindakan yang dilakukan dan dampak tindakan yang dilakukan terhadap kehidupan mereka.<sup>13</sup> Sedangkan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara studi kasus. Studi kasus merupakan suatu cara yang dapat digunakan peneliti untuk menelusuri dan mendapatkan data-data yang dibutuhkan

<sup>9</sup> *Ibid*, 148.

<sup>10</sup> Dewi Sri, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru Di MIN 9 Bandar Lampung*, UIN Raden Intan Lampung (Lampung, 2019).

<sup>11</sup> Naraya Fitri Anjani. Febrina Dafit, "Peran Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Naraya," *Nazama: Journal of Management Education* 2, no. 1 (2022): 27–43.

<sup>12</sup> Muhammad Rijal Fadli, "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif," *Humanika* 21, no. 1 (2021): 1–22.

<sup>13</sup> Anggito Albito and Johan Setiawan, *Metode Penelitian Kualitatif* (Sukabumi: CV Jejak, 2018), 7.

secara terperinci dengan berbagai prosedur pengumpulan data seperti melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi.<sup>14</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi non partisipan, dimana peneliti datang di tempat kegiatan orang yang akan diamati tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan yang dilakukan tersebut.<sup>15</sup> Wawancara yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara semi terstruktur dan wawancara mendalam. Wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (guide) wawancara, di mana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama.<sup>16</sup> Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi merupakan pelengkap dalam penelitian kualitatif setelah teknik observasi dan wawancara. Dokumentasi adalah cara memperoleh data dengan mempelajari dan mencatat buku-buku, arsip atau dokumen, foto dan hal-hal yang terkait dengan objek penelitian.<sup>17</sup>

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan metode pengecekan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber data dilakukan dengan cara membandingkan data hasil wawancara antar informan. Sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan serta membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.<sup>18</sup> Dan teknik yang dipilih dalam analisis data yang digunakan yaitu Milles & Huberman dengan pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.<sup>19</sup>

## LANDASAN LITERATUR

### Peran Kepala Madrasah

Peran atau “*role*” dalam kamus *Oxford Dictionary* diartikan: *Actor's part, one's task or function*. dapat diartikan sebagai tugas atau fungsi seseorang yang telah diamanati oleh pihak tertentu dan memiliki posisi yang strategis untuk memberikan sumbangsih baik berupa pikiran, tenaga, atau materi, sehingga dapat menjalankan perannya sesuai dengan apa yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.<sup>20</sup> Kata kepala Madrasah terdiri dari dua kata kunci yaitu "Kepala" dan "Madrasah". Kepala berarti ketua atau pemimpin dalam sebuah organisasi atau lembaga. Sedangkan Madrasah adalah sebuah lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran. Kepala madrasah adalah seorang tenaga pengajar yang diberikan amanah atau diangkat menjadi seorang pemimpin di sekolah dengan cara yang formal, dan memiliki

<sup>14</sup> Dimas Assyakurrohim et al., “Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif,” *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer* 3, no. 01 (2022): 1–9.

<sup>15</sup> Agus Dharmawan, “Teknik Pengumpulan Data Metode Kualitatif,” (*Gallus Sp.*) 21, no. 58 (1990): 99–104.

<sup>16</sup> Murdiyanto Eko, *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN “Veteran” Yogyakarta Press, 2020).

<sup>17</sup> Ahmad Kadir, *Dasar-Dasar Metode Penelitian Kualitatif* (Makasar: Indobis Media Center, 2003), 106.

<sup>18</sup> Helaluddin. Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori Dan Praktik* (Makasar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2019), 22–23.

<sup>19</sup> Miles Mattew, et al., *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcesbooks Edition 3* (Singapore: SAGE Publication, 2014), 12.

<sup>20</sup> Tahar Rachman, “Peran Kepala Sekolah Sebagai Edukator, Manager, Administrator, Inovator, Motivator, Supervisor Dan Leader Di SMA Negeri 1 Kubu Kabupaten Rokan Hilir,” *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 4, no. 3 (2018): 10–27.

tugas memberdayakan dan memberikan contoh dalam konteks memimpin semua warga yang ada di sekolah, agar dapat meningkatkan mutu sekolah yang dipimpinnya.<sup>21</sup>

Sementara Murip Yahya mengungkapkan bahwa kepala madrasah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktur, kepala madrasah disekolah. Sebagai penjabat struktur, kepala madrasah memiliki kedudukan, fungsi dan tugas yang penting dalam pengelolaan suatu pendidikan, karena penanggung jawab pelaksanaan pendidikan, termasuk didalamnya tanggung jawab pelaksanaan administrasi sekolah.<sup>22</sup> Sedangkan menurut Mursyid dalam Asmani kepala sekolah/madrasah merupakan motor penggerak bagi sumber daya manusia, terutama bagi guru dan karyawan sekolah.<sup>23</sup> Dari penjelasan diatas dapat kita pahami bahwa “peran” dalam konteks kepala sekolah merujuk pada tugas, fungsi, dan tanggung jawab yang diamanatkan kepada kepala sekolah/madrasah dalam menjalankan kepemimpinan di sebuah lembaga pendidikan.

Dalam ranah pendidikan, peran seorang kepala madrasah memegang peranan yang sangat vital dalam menjalankan dan mengkoordinasikan kelancaran proses kegiatan belajar mengajar (KBM). Peran tersebut tidak hanya mencakup penguasaan terhadap teori-teori kepemimpinan, melainkan juga melibatkan kemampuan untuk mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dalam situasi nyata di lapangan. Karena itulah, seorang kepala madrasah seharusnya memiliki pemahaman yang mendalam dan menyeluruh terkait ilmu pendidikan.<sup>24</sup> Mulyasa memaparkan dalam mewujudkan visi dan misinya, kepala sekolah memiliki 7 peranan penting yang meliputi peran madrasah sekolah sebagai leader, supervisor, motivator, manajer, edukator, administrator, inovator.<sup>25</sup>

Peran kepala madrasah sebagai leader, supervisor, dan motivator sangat penting dalam meningkatkan profesionalisme guru. Sebagai leader, kepala madrasah menetapkan visi dan misi yang jelas, membuat keputusan strategis, memberikan teladan, dan membangun budaya kerja yang positif, sehingga memotivasi guru untuk bekerja menuju tujuan bersama. Sebagai supervisor, kepala madrasah melakukan observasi kelas, evaluasi kinerja, pengembangan profesional, dan memberikan bimbingan yang diperlukan, memastikan bahwa guru terus berkembang dan meningkatkan kualitas pengajarannya. Sebagai motivator, kepala madrasah mengakui prestasi guru, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mendorong inovasi, dan mengatasi konflik dengan bijak, menjaga semangat dan motivasi kerja guru. Dengan menjalankan ketiga peran ini secara efektif, kepala madrasah dapat secara signifikan meningkatkan profesionalisme guru.<sup>26</sup>

Dikerenakan dalam penelitian ini difokuskan pada 3 peran kepala madrasah, maka peneliti hanya menjelaskan peran kepala sekolah sebagai leader, supervisor dan motifator sebagai berikut:

<sup>21</sup> Mohamad Muspawi, “Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional,” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20, no. 2 (2020), 42.

<sup>22</sup> Murip Yahya, *Profesi Tenaga Kependidikan* (Bandung: CV Pusaka Setia, 2013).

<sup>23</sup> Mursyid, *Tips Aplikasi Manajemen Sekolah*, *Jurnal Makmur Asmani* (Yogyakarta: Diva Press, 2012).

<sup>24</sup> Garti Sri Utami, *Modul Kepala Sekolah Peningkatan Kualitas Pembelajaran* (Diktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2016).

<sup>25</sup> Anshari and Zahara, “Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di Smp Abulyatama Aceh Besar.”

<sup>26</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2020).

## 1) Peran kepala madrasah sebagai leader

Kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah harus aktif dalam mengatasi berbagai permasalahan sekolah. Selain menjadi penggerak utama, kepala madrasah juga harus memahami tugas dan fungsi guru untuk mencapai keberhasilan sekolah. Mereka harus mampu mempengaruhi dan menggerakkan sumber daya sekolah terkait perencanaan dan evaluasi program, pengembangan kurikulum, pembelajaran, pengelolaan tenaga kerja, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat, serta penciptaan iklim sekolah.<sup>27</sup> Adapun 4 fungsi dan tugas kepala madrasah sebagai leader menurut Ngalim Purwanto adalah sebagai berikut:<sup>28</sup>

## a) Membuat perencanaan.

Sebagai leader/pemimpin kepala madrasah harus mampu membuat perencanaan bagi setiap kegiatan yang ada di sekolah, baik perseorangan maupun kelompok sesuai dengan ruang lingkup administrasi madrasah, perencanaan tersebut mulai dari perencanaan tahunan, bulanan, mingguan dan harian, menetapkan visi dan misi sekolah, membuat rencana strategi madrasah, mengembangkan kebijakan madrasah, mengelola sumber daya, mendorong inovasi pendidikan, mengelola perubahan, membangun tim dan kolaborasi, memastikan akuntabilitas.<sup>29</sup>

## b) Menyusun organisasi sekolah.

Dalam menyusun organisasi kepala madrasah harus mampu dalam menetapkan struktur organisasi sekolah termasuk dalam membagi tugas serta tanggung jawab diantara staf administrasi, pengajar, dan petugas lainnya yang mencerminkan kebutuhan sekolah dan mendukung pencapaian misi. Sebagai pemimpin kepala madrasah juga harus efektif dalam mengelola konflik dan memfasilitasi komunikasi yang baik di antara staf, siswa, dan orang tua, karena keterampilan tersebut dapat mendukung terciptanya lingkungan belajar yang positif.<sup>30</sup>

## c) Bertindak sebagai koordinator dan pengarah.

Sebagai koordinator dan pengarah kepala madrasah harus mampu dalam mengarahkan serta mengkoordinasi berbagai aspek kegiatan yang ada di madrasah, seperti koordinator kegiatan madrasah, pengarah implementasi kebijakan, mengarahkan proses pembelajaran, koordinator pengembangan kurikulum, mengarahkan sumber daya, pengembangan profesional, inovasi dan perubahan, koordinator komunikasi, serta koordinator program ekstra kulikuler.<sup>31</sup>

Kepala madrasah bertanggung jawab dalam menyelaraskan berbagai kegiatan yang ada di madrasah agar berjalan sejalan dengan visi, misi, dan tujuan pendidikan madrasah, yang mencakup pengaturan jadwal, penentuan prioritas, dan memastikan

<sup>27</sup> Dwi Lestari Juarman, Nanda Nurrosyidah Rahmawati, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader Dalam Meningkatkan Disiplin Kinerja Guru," *Jurnal Publikasi Pendidikan* 10, no. 2 (2020): 15–21.

<sup>28</sup> Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, 2020.

<sup>29</sup> Dian Rostikawati, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2022).

<sup>30</sup> Muhammad Hidayat Ginanjar and Edi Purwanto, "Implementasi Manajemen Pembiayaan Pendidikan Di SMK Informatika Bina Generasi 3 Kabupaten Bogor," *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 01 (2022): 67.

<sup>31</sup> Ginanjar and Purwanto, 68.

bahwa semua komponen sekolah bekerja sama untuk mencapai hasil yang diinginkan.<sup>32</sup>

d) Melaksanakan pengelolaan kepegawaian.

Peran kepala madrasah sebagai leader dalam melaksanakan pengelolaan kepegawaian sangatlah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang efisien, produktif, dan positif dimadrasah. Dalam pengelolaan kepegawaian kepala sekolah berperan dalam merencanakan, mengkoordinasikan, dan melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi pegawai baru, menetapkan dan menugaskan pegawai pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan kebutuhan sekolah, mengelola kinerja dengan memantau dan mengevaluasi kinerja parapegawai dengan memberikan umpan balik, konstruktif, membantu staf untuk meningkatkan kinerjanya, dan mengevaluasi secara rutin.<sup>33</sup>

Adapun upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru demi tercapainya tujuan pendidikan sebagai berikut.<sup>34</sup>

- a. Memberikan dukungan dan motivasi
- b. Memberikan pelatihan dan pengembangan
- c. Mengelola evaluasi kerja
- d. Membangun budaya kolaboratif.
- e. Menyusun rencana pengembangan profesional
- f. Mengintegrasikan teknologi pendidikan
- g. Menyelenggarakan forum diskusi dan refleksi
- h. Mengelola konflik dan tantangan
- i. Membangun kemitraan dengan komunitas dan industri
- j. Melibatkan guru dalam pengambilan keputusan.

Dengan mengimplementasikan upaya-upaya tersebut, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan mendorong pengembangan profesional guru, sehingga meningkatkan kualitas pendidikan disekolah tersebut.

2) Peran kepala madrasah sebagai supervisor

Kepala madrasah memiliki peran sebagai supervisor, yang melibatkan penyusunan rencana supervisi untuk guru-guru. Melalui supervisi ini, kepala madrasah dapat menilai kompetensi profesional guru dan merencanakan langkah-langkah pengembangannya. Supervisi pengembangan guru dilakukan oleh kepala madrasah melalui dua metode, yaitu supervisi akademik dan supervisi yang dilakukan secara langsung maupun secara tidak langsung.<sup>35</sup> Keterbatasan waktu dan jumlah guru yang perlu disupervisi dapat menjadi kendala, sehingga kepala madrasah bekerjasama dengan guru yang sudah berpengalaman yang dikenal sebagai asesor. Hal tersebut dilakukan supaya tujuan dalam menjalankan supervisi bisa efektif dan efisien. Dilihat dari tujuan supervisi itu sendiri adalah untuk mengevaluasi sejauh mana guru-guru menerapkan dan menyajikan program pengajaran yang telah disusun dalam proses

<sup>32</sup> Anco, "Berbagai Aspek Kepemimpinan Kepala Sekolah," *Shautut Tarbiyah* 25, no. 1 (2019): 1–18.

<sup>33</sup> Triningsih, "Peran Kepala Sekolah Dalam Kajian Manajemen Personalia," *STATEMENT* 1, no. 1 (2011): 1–10.

<sup>34</sup> W.N.A. Saputra, Jairo, and S. Rohaetin, "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMA Negeri 1 Tewang Sangalang Garing Kabupaten Katingan," *Journal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial* 11, no. 02 (2019): 1–8.

<sup>35</sup> Saiful Sagala, *Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009), 7.

pembelajaran di kelas. Hasil dari evaluasi tersebut kemudian dilaporkan kepada kepala madrasah untuk ditindaklanjuti.<sup>36</sup>

Dalam meningkatkan profesionalisme guru yang efektif, peran kepala sekolah sebagai supervisor harus memiliki pendekatan dan teknik dalam pelaksanaannya, hal tersebut seperti yang dijelaskan oleh Sri Banun Muslim ada tiga pendekatan yang dapat diterapkan oleh supervisor dalam melakukan supervisi, yakni pendekatan direktif, pendekatan non direktif, dan pendekatan kolaboratif.<sup>37</sup> Selain pendekatan yang dilakukan oleh seorang supervisor dalam pelaksanaan supervisi adapula teknik yang dapat digunakan oleh seorang supervisor agar dapat menjalankan tugasnya dengan efektif. Menurut Inom Nasution teknik supervisi dibagi menjadi dua kelompok yaitu bila ditinjau dari banyaknya guru terdiri dari teknik kelompok dan perorangan, sedangkan bila dilihat dari cara menghadapi guru yang dibimbing dibedakan menjadi dua yaitu dengan teknik langsung dan teknik tidak langsung.<sup>38</sup> Sedangkan menurut Sugi berpendapat bahwa yang membedakan alat dengan teknik dalam supervisi terdiri atas dua macam yaitu teknik yang bersifat individual dan kelompok. teknik individual terdiri dari:<sup>39</sup>

- a. Perkunjungan kelas
- b. Observasi kelas
- c. Percakapan pribadi
- d. Intervisitasi
- e. Penyeleksi berbagai sumber materi untuk mengajar
- f. Menilai diri sendiri

Sedangkan teknik kelompok terdiri atas: (a). Pertemuan orientasi bagi guru baru. (b). Panitia penyelenggara. (c). Rapat guru. (d). Diskusi. (e). Tukar menukar pengalaman. (f). Lokakarya. (g). Diskusi panel. (h). Seminar. (i). Simposium. (j). Bulletin supervisi. (k). Membaca langsung. (l). Mengikuti kursus. (m). Organisasi jabatan. (n). Perjalanan sekolah untuk anggota staf.<sup>40</sup>

Dalam melaksanakan supervisi, kepala sekolah dapat menggunakan berbagai model supervisi untuk memudahkan pelaksanaannya, yakni model supervisi konvensional, model supervisi klinis, model supervisi ilmiah, model supervisi artistik: Model supervisi klinis merupakan model supervisi yang berfokus terhadap peningkatan pengajaran dengan melalui siklus yang sistematis, dalam perencanaan, pengamatan, serta analisis yang intensif dan cermat tentang tentang penampilan mengajar yang nyata, serta bertujuan mengadakan perubahan dengan cara yang rasional.<sup>41</sup>

Menurut Aan Ansori pelaksanaan supervisi klinis terbagi menjadi tiga tahapan, yakni kegiatan awal, observasi mengajar, dan pertemuan balikan. Pertama, pertemuan awal membahas kontrak kerja untuk melakukan observasi kelas pada guru mengajar. Kedua, tahap observasi kelas, yakni dengan melakukan pengamatan pada saat

<sup>36</sup> Monara, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Jurnal Pendidikan* 3, no. 5 (2016).

<sup>37</sup> Sri Banun Muslim, "Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru," *Pendidikan* 1, no. 3 (2020): 13.

<sup>38</sup> Inom Nasution, *Supervisi Pendidikan* (Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya, 2021), 45.

<sup>39</sup> Sugi, *Supervisi Kepala Sekolah (Teori dan Implementasi)*, (Semarang: CV. Asna Pustaka, 2020). 7-8

<sup>40</sup> *Ibid.*, 8.

<sup>41</sup> Retno Djohar Juliani, "Model, Pendekatan, Dan Teknik Supervisi Pendidikan Di Perguruan Tinggi," *Administrasi Niaga FISIP Universitas Pandanaran* 16, no. 22 (2011), 7.

pelaksanaan pembelajaran. Ketiga, tahap pertemuan balikan, yang merupakan tahap analisis yang dilakukan oleh seorang supervisor guna memberikan solusi dari hasil pelaksanaan supervisi yang sudah dilakukan.<sup>42</sup>

Model supervisi ilmiah adalah model supervisi yang digunakan untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh guru pada proses pembelajaran secara ilmiah, yang didasarkan pada penelitian dan analisis statistik yang ditemukan dalam *action research* (Penelitian Tindakan). Supervisi secara ilmiah dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan, sistematis dan menggunakan prosedur teknik tertentu, menggunakan instrumen pengumpulan data, dan data yang objektif diperoleh dari keadaan yang nyata.<sup>43</sup> Model supervisi artistik adalah model supervisi yang menekankan kreativitas dan fleksibel, dalam model ini seorang supervisor memerlukan pendekatan pengajaran seperti seni yang membutuhkan ekspresi dan variasi, yang dimana guru diberi kebebasan untuk mengeksplorasi metode pengajaran yang inovatif dan berbeda-beda sesuai dengan gaya belajar siswa dan konteks kelas. dalam hal ini seorang supervisor bertindak sebagai fasilitator yang mendorong guru untuk mengembangkan keterampilan dan bakat mereka dalam mengajar. Supervisor tidak hanya memberikan umpan balik tentang kinerja guru, tetapi juga memberikan dukungan untuk menciptakan lingkungan belajar yang menarik dan menginspirasi.<sup>44</sup>

Dalam peran sebagai supervisor, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan profesionalisme guru dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Berikut adalah beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah sebagai supervisi dalam mencapai tujuan tersebut:<sup>45</sup> 1. Observasi dan Evaluasi Kinerja Guru. Memberikan Umpan Balik Konstruktif. Pengembangan Profesional. Penyusunan Rencana Pengembangan Individu. Fasilitasi Kolaborasi Antar Guru. Implementasi Praktik Pembelajaran Terbaik. Penyusunan Standar Kinerja. Pemberian Penghargaan dan Pengakuan. Mengatasi Tantangan dan Hambatan. Komitmen Terhadap Budaya Pembelajaran

### 3) Peran kepala sekolah sebagai motivator

Peran kepala madrasah sebagai motivator sangat penting dalam meningkatkan profesionalisme guru. dalam hal ini kepala madrasah memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan semangat dan motivasi, memberikan inspirasi kepada guru, siswa, dan staf madrasah untuk meraih prestasi yang lebih tinggi, dengan memberikan dorongan, pujian, dan pengakuan atas prestasi dan usaha mereka.<sup>46</sup> Kepala madrasah juga harus bisa mengatasi tantangan yang dihadapi dengan memotivasi anggota sekolah, memberikan dukungan moral dan bimbingan sangat vital dalam mencapai mutu pendidikan yang baik. dengan kemampuan kepala madrasah yang baik akan menciptakan efektifitas dan efisiensi kerja, dengan begitu tenaga pendidik maupun

<sup>42</sup> Aan Ansori, "Pelaksanaan Supervisi Klinis Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar," *Pendidikan* 1, no. 3 (2016): 13.

<sup>43</sup> Muhamad Syukron et al., "Model Supervisi Dalam Penjaminan Mutu Lembaga Pendidikan," *Jurnal Kependidikan Islam* 13, no. 1 (2023): 4–6.

<sup>44</sup> Nasution, *Supervisi Pendidikan*, 40–41.

<sup>45</sup> Nurtanio Agus Purwanto, "Peningkatan Profesionalisme Guru," *Foundasia* 1, no. 9 (2008): 15–36.

<sup>46</sup> H M Asrori and Masluyah Suib, "Hubungan Kepimpinan Dan Pemberian Motivasi Oleh Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar," *Jurnal Kependidikan Untan* 2 (2019): 1–13.

kependidikan dimadrasah tersebut mampu berkreasi demi mewujudkan mutu pendidikan yang baik.<sup>47</sup>

Tugas utama kepala madrasah adalah memberikan dukungan emosional kepada guru, pegawai, dan siswa. Dukungan emosional ini memiliki potensi untuk memperkuat semangat dan minat dalam bekerja, serta mendorong peningkatan semangat belajar baik bagi guru maupun siswa. Kepala madrasah perlu memiliki strategi yang cerdas dalam memberikan motivasi kepada para guru dalam melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab mereka, kemampuan kepala sekolah dalam membangun dan memelihara motivasi menjadi kunci penting dalam meningkatkan kompetensi guru.<sup>48</sup>

Menurut Amiruddin Siahaan dalam bukunya tentang perencanaan pendidikan menjelaskan bahwa ada beberapa aspek dan indikator mengenai kemampuan serta tugas peran kepala sekolah sebagai motivator yang harus di perhatikan, sebagai berikut:<sup>49</sup>

a) Kemampuan mengatur lingkungan kerja (fisik)

Mampu mengatur ruangkantor yang kondusif untuk bekerja, mamapu mengatur ruang kelas yang kondusif untuk KBM dan BK, mampu menngatur ruang laboratorium yang kondusif untuk pratikum, mampu mengatur halaman perpustakaan yang kondusif untuk belajar, mampu mengatur halaman/lingkungan sekolah yang sejuk dan teratur.

b) Kemampuan mengatur suasana kerja (non fisik)

Mampu menciptakan hubungan yang harmonis sesama guru, mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama karyawan, mampu mencipitkan hubungan kerja yang harmonis antar guru dan karyawan, mampu menciptakan hubungan yang harmonis antar sekolah dan lingkungan.

c) Kemampuan menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman

Mampu menerapkan prinsip penghargaan (*reward*), mamapu menerapkan prinsip hukuman (*punishment*).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MA Darul Huda Mayak

Langkah pertama dalam meningkatkan profesionalisme guru di MA Darul Huda Mayak adalah perencanaan komprehensif oleh kepala madrasah. Pertama, Supervisi ini melibatkan PKG (Penilaian Kinerja Guru) yang mencakup observasi pembelajaran, analisis perangkat pembelajaran, serta umpan balik dan rekomendasi. Setelah itu dilakukan evaluasi untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Kemudian, diadakan workshop dan diklat pada awal tahun ajaran baru dan menjelang pergantian semester untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan guru.

<sup>47</sup> Sarifudin, Ade kohar Davi Aditmara, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi dan Kualitas Mengajar Guru," no. 5 (2021), 9–12.

<sup>48</sup> Amalia Yunia Rahmawati, "Kepala Sekolah Sebagai Motivator: Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts N 01 Kepahiang Sri," no. July (2020): 1–23.

<sup>49</sup> Amirudin Siahaan, *Perencanaan Pendidikan* (Medan: UMSU Press, 2023).

Selanjutnya, mengundang ahli dari luar untuk memberikan pelatihan terkait model pembelajaran dan administrasi. Pembinaan rutin juga dilakukan setiap tiga bulan, dengan mengundang pengawas dari Kementerian Agama dan akademisi. Selain itu, supervisi oleh guru-guru senior dilakukan dua kali dalam setahun untuk membantu mengevaluasi kinerja guru.

Hal tersebut sebagaimana yang dikatakan oleh M. Ngalim Purwanto bahwa salah satu tugas dari peran kepala madrasah sebagai leader/pemimpin yang memiliki peran sentral dalam merancang, merencanakan, dan mengarahkan langkah-langkah strategis untuk mencapai visi dan misi sekolah.<sup>50</sup> Dian Rostika Wati menjelaskan juga bahwa sebagai leader/pemimpin kepala madrasah harus mampu membuat perencanaan bagi setiap kegiatan yang ada di sekolah baik itu perencanaan harian, mingguan, bulanan, tahunan, mengelola sumberdaya, mendorong inovasi pendidikan, mengelola perubahan, membangun tim dan kolaborasi, dan memastikan akuntabilitas.<sup>51</sup>

#### Penyusunan organisasi

Selain itu dalam meningkatkan profesionalisme guru, kepala madrasah juga menyusun organisasi secara struktural. Hal ini memudahkan pembagian tugas dan tanggung jawab sehingga meningkatkan efektivitas kinerja guru. Dalam penyusunan organisasi, kepala madrasah melibatkan komunikasi efektif dengan komite sekolah dan menerapkan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Struktur organisasi yang dibentuk mencakup berbagai posisi seperti waka kurikulum, waka kesiswaan, waka sarpras, waka humas, dan lainnya, dengan tanggung jawab masing-masing terkait peningkatan kualitas pengajaran.

Setiap langkah dalam penyusunan organisasi harus mendapat persetujuan dari ketua yayasan/yai, menunjukkan transparansi dan akuntabilitas. Keputusan dibuat selaras dengan kebijakan dan visi yayasan. Penunjukan koordinator untuk setiap mata pelajaran atau bidang studi dilakukan berdasarkan evaluasi kualifikasi dan kompetensi guru. Langkah-langkah ini menegaskan komitmen sekolah dalam mendukung pertumbuhan dan pengembangan profesional guru, serta menjaga kualitas pengajaran untuk kesuksesan siswa.

Hal tersebut sebagaimana yang dikatakan oleh M. Ngalim Purwanto bahwa salah satu fungsi dan tugas kepala madrasah sebagai leader yaitu menyusun organisasi sekolah dalam arti membentuk struktur organisasi sekolah, menetapkan staff dan menetapkan tugas dan fungsi masing-masing staff, hal ini bertujuan agar mempermudah dalam membagi tugas serta tanggung jawab diantara staf administrasi, pengajar, dan petugas lainnya yang mencerminkan kebutuhan sekolah dan mendukung pencapaian misi yang sudah ditetapkan.<sup>52</sup>

#### Koordinator dan pengarah

Kepala madrasah di MA Darul Huda Mayak berperan sebagai koordinator dan pengarah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Ia mengkoordinasikan berbagai kegiatan dan program untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan guru, memberikan arahan dan bimbingan kepada staf pengajar agar mereka memahami harapan sekolah dan memiliki sumber daya yang diperlukan. Kepala madrasah juga memfasilitasi kolaborasi antar lembaga, seperti dalam Kelompok Kerja Madrasah (KKM), di mana guru

<sup>50</sup> M. Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), 44.

<sup>51</sup> Dian Rostikawati, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2020), 30.

<sup>52</sup> Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, 2009.

dan kepala madrasah saling bertukar pengalaman dan praktik terbaik dengan madrasah lain. Selain itu, kepala madrasah memotivasi guru untuk mengikuti pelatihan dan kegiatan yang meningkatkan kemampuan pengajaran. Langkah-langkah konkret termasuk arahan untuk mengikuti lomba guru berprestasi, pelatihan, dan workshop inovasi guru. Kepala madrasah memastikan partisipasi aktif dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), baik internal maupun eksternal. Dalam MGMP internal, kepala madrasah membentuk kelompok guru mata pelajaran untuk saling berbagi pengalaman dan pengetahuan. Untuk MGMP eksternal, perwakilan guru diwajibkan mengikuti dan kemudian berbagi ilmu dengan rekan-rekan di MGMP internal.

Kepala madrasah juga memberikan pembinaan rutin kepada guru, baik secara langsung maupun dengan mengundang pemateri dari luar. Selain itu, kepala madrasah berperan sebagai pengarah, memberikan dorongan, motivasi, dan dukungan untuk mengatasi tantangan dan meningkatkan kinerja. Ia membentuk tim pemantau untuk memantau kegiatan pengajaran guru di kelas. Hal tersebut sebagaimana yang dikatakan oleh Ginanjar dan Purwanto bahwa kepala madrasah sebagai koordinator dan pengarah harus mampu dalam mengarahkan serta mengkoordinasi berbagai aspek kegiatan yang ada di sekolah, seperti mengkoordinasi berbagai kegiatan yang ada di sekolah, pengarah implementasi kebijakan, mengarahkan proses pembelajaran, koordinator dalam pengembangan kurikulum, mengarahkan sumber daya, pengembangan profesional, inovasi dan perubahan, koordinasi komunikasi serta koordinator program ekstra kulikuler.<sup>53</sup> Nur Zazin menjelaskan juga bahwa dalam hal ini kepala sekolah harus mampu memahami terhadap konflik dan tantangan yang terjadi di sekolah dengan melibatkan pihak ketiga, memfasilitasi diskusi terbuka, fokus terhadap solusi bukan terhadap masalah, serta evaluasi dan tindak lanjut yang dilakukan.<sup>54</sup>

#### Pengelolaan kepegawaian

Dalam pengelolaan kepegawain di MA Darul Huda Mayak kepala madrasah melakukan proses pengelolaan kepegawaian dengan cermat dan sistematis. Proses ini dimulai dari perekrutan yang disesuaikan dengan kebutuhan sekolah, dengan pencarian calon tenaga pendidik yang sesuai melalui berbagai sumber seperti alumni dan referensi lainnya. Setelah seleksi dilakukan, calon yang memenuhi kriteria ditunjuk sebagai guru sesuai dengan kebutuhan spesifik. Selanjutnya, pengelolaan kepegawaian meliputi koordinasi penempatan, pengembangan, evaluasi, dan pengawasan kinerja guru. Penempatan guru didasarkan pada kompetensi dan kebutuhan bidang studi, dengan perhatian khusus terhadap pengembangan profesional melalui pelatihan dan workshop yang relevan. Evaluasi kinerja guru dilakukan secara berkala untuk memberikan umpan balik konstruktif guna meningkatkan profesionalisme mereka. Selain itu, pengawasan kinerja guru dilakukan secara terus-menerus untuk memastikan standar kualitas pengajaran terjaga. Semua aspek pengelolaan kepegawaian, mulai dari perekrutan hingga pengawasan kinerja, dijalankan dengan koordinasi dan pengawasan langsung dari kepala tata usaha, sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap aspek terkait dengan kepegawaian ditangani dengan baik dan

<sup>53</sup> Ginanjar and Purwanto, "Implementasi Manajemen Pembiayaan Pendidikan di SMK Informatika Bina Generasi 3 Kabupaten Bogor."

<sup>54</sup> Nur Zazin, *Kepemimpinan Dan Manajemen Konflik* (Yogyakarta: Absolut Media, 2010).

sesuai dengan kebijakan sekolah, sehingga mendukung peningkatan profesionalisme guru secara berkelanjutan di MA Darul Huda Mayak.

Hal tersebut sebagaimana yang dikatakan oleh Triningsih bahwa salah satu tugas dari peran kepala madrasah sebagai leader/pemimpin yang memiliki peran sentral dalam pengelolaan kepegawaian mulai dari merencanakan, mengkoordinasikan, dan melaksanakan proses rekrutment dan seleksi pegawai baru, menetapkan dan menugaskan pegawai pada posisi yang sesuai dengan memantau dan mengevaluasi kinerja parapegawai dengan memberikan umpan balik, konstruktif, membantu staf untuk meningkatkan kinerjanya, dan mengevaluasi secara rutin. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang efisien, produktif, dan positif di sekolah, sehingga visi, misi, dan tujuan sekolah yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.<sup>55</sup>

#### Evaluasi

Evaluasi dan tindak lanjut menjadi bagian penting dari peran kepemimpinan dalam meningkatkan profesionalisme guru di sekolah tersebut. Kepala madrasah di MA Darul Huda Mayak mengimplementasikan evaluasi dan tindak lanjut secara terencana dan responsif untuk meningkatkan profesionalisme guru. Evaluasi dilakukan secara rutin setiap bulan terkait dengan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), namun juga dapat dilakukan secara mendadak sesuai kebutuhan, seperti saat timbul masalah disiplin siswa atau kejanggalan dalam suatu kegiatan. Evaluasi ini membantu memantau perkembangan KBM serta menemukan solusi untuk masalah yang timbul. Selain itu, evaluasi juga mencakup aspek-aspek lain seperti partisipasi aktif guru, disiplin guru, dan identifikasi kekurangan yang mungkin terjadi dalam pembelajaran. Tindak lanjut dari evaluasi dilakukan minimal dua kali setiap semester, bahkan bisa lebih, tergantung pada kebutuhan. Hal ini mencakup penyelenggaraan diklat tambahan jika evaluasi mengungkapkan kebutuhan akan pengembangan keterampilan tertentu. Dengan pendekatan yang terprogram dan responsif ini, kepala madrasah memastikan bahwa perbaikan terus-menerus dilakukan untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan profesionalisme guru di MA Darul Huda Mayak.

Hal tersebut sebagaimana yang dikatakan oleh Nyoman Midangsih bahwa peran kepala madrasah sebagai pemimpin memegang peran penting dalam mengevaluasi proses dan hasil pendidikan. Evaluasi ini menjadi dasar untuk meningkatkan dan memperbaiki kualitas pendidikan secara berkelanjutan. Selain itu, kepala madrasah juga bertugas dalam menyelesaikan berbagai masalah yang muncul, baik melalui analisis sistematis maupun dengan pendekatan kreatif dalam pemecahan masalah. Selain itu, mereka juga bertanggung jawab dalam mengelola dan menangani konflik yang mungkin timbul di lingkungan sekolah. Semua tindakan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang harmonis dan efektif bagi seluruh stakeholder sekolah.<sup>56</sup> Saputra Jairo juga menjelaskan bahwa salah satu upaya kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru demi tercapainya tujuan pendidikan yaitu dengan mengelola evaluasi kerja dengan menyusun sistem evaluasi kinerja guru yang adil dan transparan serta memberikan umpan balik konstruktif dan menyusun rencana pengembangan profesional berdasarkan hasil evaluasi.<sup>57</sup>

<sup>55</sup> Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, 2009.

<sup>56</sup> Nyoman Midangsih, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Di Masa Pandemi* (Bandung: Nilacakra, 2021).

<sup>57</sup> Saputra, Jairo, and Rohaetin, "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMA Negeri 1 Tewang Sangalang Garing Kabupaten Katingan."

### **Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MA Darul Huda Mayak**

Kepala madrasah di MA Darul Huda Mayak telah melakukan perencanaan supervisi yang terstruktur dan berkesinambungan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Langkah-langkah perencanaan ini mencakup beberapa tahap yang dijalankan dengan disiplin. Pertama, kepala madrasah membuat jadwal supervisi yang terencana bagi setiap guru secara berkelanjutan. Persiapan guru dalam segala aspek pembelajaran, termasuk penyusunan rencana pembelajaran dan persiapan perangkat pengajaran, menjadi fokus utama dalam penjadwalan ini. Setelah persiapan selesai, dilakukan supervisi langsung di kelas secara bergantian sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi praktik pembelajaran secara langsung.

Setelah supervisi, dilakukan evaluasi terhadap kinerja guru, di mana jika terdapat kekurangan atau masalah yang signifikan, dilakukan tindak lanjut dengan pemanggilan guru untuk memberikan pengarahannya secara langsung. Namun, jika masalahnya lebih umum atau tidak serius, umpan balik disampaikan secara umum kepada seluruh guru dalam rapat. Perencanaan supervisi juga melibatkan penunjukan guru-guru senior untuk membantu dalam proses supervisi dan pembinaan. Setiap guru senior bertanggung jawab untuk membimbing sejumlah guru dalam proses perbaikan dan pengembangan. Supervisi dilakukan minimal dua kali dalam satu tahun pembelajaran, yakni di setiap semester, namun bisa lebih sering tergantung pada kebutuhan dan kondisi yang memerlukan supervisi lebih lanjut. Dalam pelaksanaannya, kunjungan kelas dilakukan secara rutin setiap hari untuk memastikan kesesuaian guru dalam mengajar atau kedisiplinan guru.

Hal tersebut sebagaimana yang dikatakan oleh Saiful Sagala bahwa peran kepala sekolah sebagai supervisor, melibatkan penyusunan rencana dalam menilai kompetensi profesional guru sehingga dapat merencanakan langkah-langkah untuk pengembangannya. Dalam perannya sebagai supervisor, kepala sekolah perlu mempertimbangkan metode, teknik, dan pendekatan yang sesuai untuk melakukan supervisi secara efektif. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa proses supervisi berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif dalam pengembangan profesionalisme guru. Dengan memilih metode yang tepat, menerapkan teknik yang sesuai, dan menggunakan pendekatan yang memadai, kepala sekolah dapat memastikan bahwa supervisi memberikan manfaat maksimal dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah.<sup>58</sup>

Kepala madrasah di MA Darul Huda Mayak telah membentuk sebuah tim khusus untuk mendukung pelaksanaan supervisi guna meningkatkan profesionalisme guru. Tim khusus ini dianggap penting mengingat kompleksitas lingkungan madrasah yang memiliki banyak guru. Anggota tim dipilih dari guru-guru senior yang memiliki pengalaman dan sertifikasi yang relevan dalam bidang pendidikan. Setiap anggota tim memiliki tanggung jawab untuk mengawasi sejumlah guru, yang biasanya berkisar antara 5 hingga 10 guru. Tugas utama tim khusus ini adalah mendampingi kepala madrasah dalam melaksanakan supervisi secara efektif. Hasil dari pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh tim khusus kemudian dilaporkan kepada kepala madrasah untuk ditindak lanjuti, setelah itu baru dari bapak kepala madrasah memberikan umpan balik, dan menyampaikan hasil supervisi kepada seluruh pihak pada sesi evaluasi. Dengan adanya tim khusus ini, diharapkan

---

<sup>58</sup> Sagala, *Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*.

supervisi dapat dilakukan secara lebih terstruktur dan menyeluruh, serta memberikan kontribusi positif dalam peningkatan kualitas pembelajaran di MA Darul Huda Mayak.

Hal tersebut sebagaimana yang dikatakan oleh Monara bahwa keterbatasan waktu dan jumlah guru yang perlu disupervisi dapat menjadi kendala bagi kepala sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu membentuk tim khusus yang terdiri dari guru-guru yang sudah berpengalaman. Kerjasama ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana guru-guru menerapkan dan menyajikan program pengajaran yang telah disusun dalam proses pembelajaran di kelas, serta memastikan bahwa pelaksanaan supervisi berjalan dengan efektif dan efisien. Dengan adanya tim khusus ini, tugas supervisi dapat dilakukan secara menyeluruh dan terfokus, sehingga dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi pengembangan profesionalisme guru. Hasil dari evaluasi yang sudah dilakukan tersebut kemudian dilaporkan kepada kepala sekolah untuk ditindaklanjuti.<sup>59</sup>

#### Teknik supervisi

Dalam upayanya untuk meningkatkan profesionalisme guru di MA Darul Huda Mayak, kepala madrasah menerapkan teknik supervisi yang terstruktur dan komprehensif. Teknik individu yang diterapkan melibatkan kunjungan langsung ke setiap kelas setelah melakukan koordinasi dengan guru yang akan disupervisi. Sebelum kunjungan dilakukan, guru diminta untuk mempersiapkan perangkat mengajar seperti RPP dan materi pembelajaran. Dengan cara ini, kepala madrasah dapat secara langsung mengamati metode pembelajaran yang digunakan oleh guru dan mengevaluasi kinerja mereka saat mengajar. Selanjutnya, teknik kelompok dilaksanakan melalui pembentukan tim khusus yang terdiri dari guru-guru senior. Tim ini membantu dalam melaksanakan supervisi dengan membagi tugas pengawasan terhadap guru-guru junior.

Dalam supervisi individu, kepala madrasah fokus pada penilaian kemampuan administrasi dan kemampuan mengajar guru secara langsung. Ini mencakup pengecekan persiapan RPP dan aspek administratif lainnya, serta evaluasi terhadap kualitas pengajaran, termasuk metode pembelajaran dan interaksi di dalam kelas. Dalam teknik supervisi kelompok, Tim ini bertanggung jawab untuk melakukan pendampingan dan evaluasi terhadap sejumlah guru secara kolektif, hasil dari supervisi yang dilakukan oleh tim khusus tersebut di laporkan kepada kepala madrasah sehingga dari laporan yang di berikan oleh tim khusus tersebut menjadi langkah tindak lanjut kepala madrasah untuk memberikan perbaikan mengenai potensi yang dimiliki oleh guru-guru yang ada di lingkungan MA Darul Huda Mayak.

Hal tersebut sebagaimana yang dikatakan oleh Inom Nasution bahwa teknik supervisi yang dapat digunakan oleh kepala madrasah/sekolah dibagi menjadi dua kelompok yaitu bila ditinjau dari banyaknya guru terdiri dari teknik kelompok dan perorangan, sedangkan bila dilihat dari cara mennghadapi guru yang dibimbing dibedakan menjadi dua yaitu dengan tekknik langsung dan teknik tidak langsung. Sama halnya dengan apa yang dikatakan oleh Sugi bahwa teknik supervisi dibedakan menjadi dua yaitu teknik individu dan kelompok yang mana teknik individu terdiri dari perkunjungan kelas, observasi kelas, percakapan pribadi, intervisitasi, penyeleksia berbagai sumber materi untuk mengajar, menilai diri sendiri. untuk teknik kelompok terdiri dari pertemuan orientasi bagi guru baru, panitia penyelenggara, rapat guru, diskusi, tukar menukar pengalamann,

---

<sup>59</sup> Monara, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan."

lokakarya, diskusi panel, seminar, simposium, bulletin supervisi, membaca langsung, mengikuti kursus, organisasi jabatan. perjalanan sekolah untuk anggota staf.<sup>60</sup>

Pendekatan dan model supervisi

Dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru di MA Darul Huda Mayak, kepala madrasah menerapkan pendekatan supervisi yang terstruktur dan beragam model supervisi yang sesuai dengan kebutuhan dan konteks madrasah. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan langsung atau individu, dimana kepala madrasah secara pribadi terlibat dalam memberikan umpan balik kepada setiap guru. Pendekatan ini memungkinkan komunikasi yang terbuka dan pribadi antara kepala madrasah dan guru, yang memungkinkan pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan dan tantangan yang mereka hadapi. Selain itu, pendekatan ini juga mencakup elemen kolaboratif, di mana kepala madrasah membuka diri untuk berkomunikasi secara kolaboratif dengan guru-guru, memungkinkan mereka untuk saling berbagi masalah dan mencari solusi bersama.

Kepala madrasah juga menerapkan berbagai model supervisi, termasuk model sains/ilmiyah, model klinis, dan model artistik. Model Sains/Ilmiyah, dalam model ini kepala madrasah menggunakan pendekatan yang didasarkan pada data dan bukti yang objektif untuk mengevaluasi kinerja guru. Evaluasi dilakukan berdasarkan pada indikator kinerja yang terukur dan disepakati, seperti hasil tes atau ujian, kinerja siswa, dan penilaian oleh pengawas. Dengan pendekatan ini, kepala madrasah dapat memberikan umpan balik yang berdasarkan fakta, memungkinkan guru untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan secara lebih jelas. Model Klinis, model ini melibatkan pendekatan yang lebih personal dan mendalam terhadap kinerja guru. Kepala madrasah memberikan dukungan emosional, bimbingan, dan saran kepada guru secara individual untuk membantu mereka mengatasi tantangan yang dihadapi di kelas. Pendekatan ini memungkinkan hubungan interpersonal yang kuat antara kepala madrasah dan guru, sehingga guru merasa didukung dalam mengembangkan keterampilan dan mengatasi masalah.

Model Artistik, dalam model ini kepala madrasah mengadopsi pendekatan yang lebih kreatif dan fleksibel dalam supervisi. Pendekatan ini memungkinkan kepala madrasah untuk menyesuaikan strategi supervisi sesuai dengan kebutuhan dan gaya belajar individu guru. Guru diberi kebebasan untuk bereksperimen dengan metode pengajaran yang berbeda dan menemukan pendekatan yang paling efektif untuk konteks kelas mereka. Dengan demikian, model ini mendorong inovasi dan adaptasi dalam praktik pengajaran. Model-model ini digunakan sesuai dengan kebutuhan evaluasi, dukungan, dan penyesuaian pendekatan supervisi dengan karakteristik individu guru dan situasi yang dihadapi di madrasah. Melalui pendekatan dan model supervisi yang beragam ini, kepala madrasah bertujuan untuk memberikan dukungan yang komprehensif bagi para guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme mereka.

Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Kurniati bahwa pendekatan kolaboratif merupakan perpaduan dari pendekatan direktif dan nondirektif yang dimana dalam pendekatan kolaboratif perilaku seorang supervisor yakni merumuskan, membuat kesepakatan, menentukan proses dan kriteria dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi serta dalam pendekatan kolaboratif seorang supervisor mendengarkan dan memperhatikan terhadap guru terkait dengan masalah perbaikan dan memperhatikan

---

<sup>60</sup> Nasution, *Supervisi Pendidikan*.

terhadap guru terkait dengan masalah perbaikan pembelajaran dan gagasan guru untuk mengatasi masalah.<sup>61</sup>

Selain itu terkait model supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah di MA Darul Huda Mayak disesuaikan dengan kebutuhan yang terjadi disekolah kepala madrasah secara langsung memilih model supervisi klinis, ilmiah, dan model artistik. hal tersebut sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Aan Ansori model klinis terbagi menjadi tiga tahapan yakni kegiatan awal, observasi mengajar, dan pertemuan balikan.<sup>62</sup> Model supervisi secara ilmiah sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Muhamad Syukron Et Al bahwa model supervisi ilmiah dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan, sistematis dan menggunakan prosedur teknik tertentu, menggunakan instrumen pengumpulan data, dan data yang objektif diperoleh dari keadaan yang nyata.<sup>63</sup> Model supervisi artistik sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Inom Nasution bahwa dalam model supervisi artistik seorang supervisor memberi kebebasan kepada guru untuk mengeksplorasi metode pengajaran yang inovatif dan berbeda-beda sesuai dengan gaya belajar siswa dan konteks kelas.<sup>64</sup>

Evaluasi dan tindak lanjut supervisi

Kepala madrasah di MA Darul Huda Mayak menjalankan evaluasi yang cermat setelah melakukan supervisi langsung terhadap kinerja guru. Evaluasi ini melibatkan analisis mendalam terhadap kekuatan dan kelemahan yang teridentifikasi selama proses supervisi. Jika terdapat kekurangan yang signifikan, seperti pelanggaran serius terhadap prosedur pembelajaran atau kurangnya penguasaan materi yang esensial, tindakan langsung akan diambil. Misalnya, kepala madrasah akan melakukan pertemuan individu dengan guru terkait untuk membahas kekurangannya secara rinci dan memberikan arahan yang jelas untuk perbaikan. Namun, jika kekurangan yang ditemukan dapat diperbaiki melalui bimbingan atau dukungan tambahan, evaluasi secara umum dapat menjadi pilihan yang cukup. Dalam hal ini, umpan balik diberikan secara umum kepada seluruh guru tanpa menyebutkan secara spesifik kekurangan individu. Tindak lanjut dari evaluasi dilakukan dengan memberikan umpan balik kepada guru-guru, baik itu dalam bentuk pujian atas prestasi yang dicapai maupun saran untuk perbaikan.

Selain itu, kepala madrasah juga mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau pembinaan tambahan bagi guru yang memerlukan, serta menyusun rencana aksi untuk mendukung peningkatan profesionalisme mereka. Rencana tindak lanjut ini dapat berupa penyediaan bimbingan atau pelatihan tambahan, perencanaan pengembangan diri, atau pemberian dukungan dalam mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi. Dengan demikian, evaluasi dan tindak lanjut tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan di MA Darul Huda Mayak.

Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Muhammad Walid tentang upaya kepala madrasah sebagai supervisor mengenai evaluasi yang dilakukan oleh kepala madrasah di MA Darul Huda Mayak yaitu dengan memberikan umpan balik konstruktif

---

<sup>61</sup> Kurniati, "Pendekatan Supervisi Pendidikan," *Idaarab: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4, no. 1 (2020): 5–6.

<sup>62</sup> Ansori, "Pelaksanaan Supervisi Klinis Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar," 13.

<sup>63</sup> Muhamad Syukron et al., "Model Supervisi Dalam Penjaminan Mutu Lembaga Pendidikan," *Jurnal Kependidikan Islam* 13, no. 1 (2023): 13.

<sup>64</sup> Inom Nasution, *Supervisi Pendidikan* (Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya, 2021), 40–41.

dari hasil supervisi yang dilakukan. Memberikan dukungan pengembangan profesional guru dengan memberikan akses ke pelatihan, workshop, seminar, atau memberikan kursus yang relevan dengan kebutuhan sekolah. Pemberian penghargaan dan pengakuan.<sup>65</sup>

### **Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MA Darul Huda Mayak**

Kepala madrasah di MA Darul Huda Mayak telah mengimplementasikan perencanaan yang komprehensif sebagai bagian dari perannya sebagai motivator untuk meningkatkan profesionalisme guru. Perencanaan dimulai dengan evaluasi pengajaran melalui supervisi terencana dan terstruktur, yang mencakup observasi langsung terhadap kegiatan pembelajaran guru. Evaluasi ini tidak hanya memperhatikan aspek teknis pengajaran, tetapi juga kualitas interaksi antara guru dan siswa serta kemampuan mereka dalam mendorong partisipasi siswa. Selanjutnya, berdasarkan hasil evaluasi, kebutuhan dan area yang perlu ditingkatkan oleh para guru diidentifikasi, sambil mencari potensi dan kelebihan yang dapat ditingkatkan lebih lanjut.

Dengan memahami secara mendalam setiap guru, kepala madrasah memberikan dukungan yang tepat sesuai dengan kebutuhan individu mereka. Perencanaan tindak lanjut yang konkret dan terukur kemudian disusun, seperti rekomendasi untuk pelatihan tambahan sesuai dengan kebutuhan masing-masing guru, bimbingan intensif dalam menerapkan praktik pengajaran baru, atau penyediaan sumber daya dan dukungan teknis. Salah satu aspek penting dalam perencanaan motivasi adalah memberikan apresiasi dan pengakuan atas pencapaian yang telah dicapai oleh para guru, yang dapat berupa pujian atau penghargaan tertentu seperti piagam. Selain itu, dukungan moral dan motivasi yang kontinu diberikan melalui umpan balik positif, dukungan dalam mengatasi hambatan, serta insentif untuk pembelajaran dan pengembangan profesional. Dengan pendekatan holistik dan terintegrasi ini, kepala madrasah menciptakan lingkungan belajar yang memotivasi dan mendukung pertumbuhan profesional guru secara berkelanjutan, menjadikan perencanaan motivasi sebagai bagian penting dari strategi dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MA Darul Huda Mayak.

Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Purnama Sari bahwa dalam memberikan motivasi kepada guru kepala sekolah harus memiliki strategi yang cerdas agar guru tersebut dapat melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab mereka, kemampuan kepala sekolah dalam membangun dan memelihara motivasi menjadi kunci penting dalam meningkatkan kompetensi guru.<sup>66</sup> Siti Asiah menjelaskan bahwa dalam mengelola, mengatur, dan memotivasi semua elemen sekolah dengan baik akan meningkatkan kerjasama dalam meningkatkan mutu atau kualitas pengajaran disekolah, termasuk siswa ataupun guru. Serta efektifitas guru dalam memenuhi tugasnya juga sangat ditentukan atau tergantung pada motivasi kerja mereka.<sup>67</sup>

#### **Usaha kusus**

Kepala madrasah di MA Darul Huda Mayak mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan profesionalisme guru dengan komitmen yang kuat. Salah satu usaha

<sup>65</sup> Muhammad Walid, *Supervisi Pendidikan* (Jember: CV. Salsabila Putra Pratama, n.d.).

<sup>66</sup> Purnama Sari, "Hubungan Motivasi Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sd Kecamatan Jawai Selatan," *Jurnal Kajian Pembelajaran Dan Keilmuan* 5, no. 2 (2021): 78, <https://doi.org/10.26418/jurnalkpk.v5i2.50226>.

<sup>67</sup> Siti Asiah, "Efektivitas Kinerja Guru," *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2016): 1–11.

utamanya adalah dengan melakukan pengawasan yang cermat terhadap kegiatan guru, khususnya terkait kedisiplinan dan partisipasi dalam aktivitas madrasah. Ketika menemukan guru yang kurang aktif, kepala madrasah memberikan motivasi dan bimbingan secara langsung, selalu menekankan pentingnya kesetiaan terhadap madrasah serta mempertimbangkan alasan yang sah untuk absen dari kegiatan. Sistem reward juga diterapkan untuk mengakui prestasi guru, baik dalam keaktifan maupun kinerja mereka, dengan pemberian sertifikat penghargaan atau hadiah-hadiah seperti plakat, jam, atau sepatu.

Selain itu, melalui kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang melibatkan guru-guru kelas 10, 11, dan 12, kepala madrasah memberikan platform bagi para guru untuk saling bertukar pengalaman, berbagi pengetahuan, dan memperdalam pemahaman tentang metode pengajaran serta materi pelajaran. Ini membantu para guru terhubung dengan jaringan yang lebih luas dan memperluas wawasan mereka dalam dunia pendidikan. Dalam momen-momen penting seperti upacara sekolah, kepala madrasah juga memanfaatkan kesempatan ini untuk memberikan motivasi langsung kepada para guru melalui pidato yang memotivasi, penghargaan langsung, dan berbagi kisah sukses dari pengalaman guru-guru. Dengan pendekatan ini, kepala madrasah menciptakan lingkungan kerja yang positif, membangun semangat kolektif, dan membantu memperkokoh komunitas sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan bersama-sama.

Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Dewi Sri bahwa kepala madrasah harus mampu dalam menciptakan lingkungan yang kondusif dengan membangkitkan motivasi kepada setiap tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas secara efektif, selain itu kepala sekolah juga dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam pendidikan dengan menerapkan atau menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Memberikan penghargaan sebagai salah satu cara dalam meningkatkan semangat tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga akan menciptakan tenaga pendidik yang profesional serta dari adanya penghargaan akan mengurangi kegiatan yang kurang produktif.<sup>68</sup> Euis Karwati mengatakan kepala sekolah juga bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan program dan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja staf hal tersebut bisa berupa pelatihan, seminar, workshop, atau kegiatan lain yang dapat memotivasi staf untuk meningkatkan kinerja mereka.<sup>69</sup>

Dukungan dan dorongan

Dorongan dan dukungan yang diberikan oleh kepala madrasah di MA Darul Huda Mayak menunjukkan komitmen yang kuat dalam membangun lingkungan belajar yang dinamis dan progresif. Salah satu aspek utamanya adalah penekanan yang konsisten pada kedisiplinan dan komitmen, di mana kepala madrasah aktif memotivasi guru-guru untuk menjadi contoh yang baik bagi siswa melalui tindakan kedisiplinan yang mereka tunjukkan. Kepala madrasah juga memberikan penghargaan dan pengakuan kepada guru-guru yang menunjukkan kinerja yang baik, memberikan motivasi untuk terus berprestasi. Selain itu, kepala madrasah memberikan dorongan dengan mendorong partisipasi dalam kegiatan

<sup>68</sup> Dewi Sri, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru Di MIN 9 Bandar Lampung*, 38.

<sup>69</sup> Euis Karwati, *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah Yang Bermutu* (Bandung: Alfabeta, 2013).

ekstra seperti seminar pendidikan, pelatihan pengembangan diri, dan kegiatan MGMP. Dukungan ini membantu para guru untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka serta memberikan inspirasi baru dalam meningkatkan kualitas pengajaran.

Lebih dari sekadar pekerjaan, kepala madrasah menekankan bahwa mengajar adalah sebuah ibadah. Dorongan ini membantu para guru untuk mengalami tugas mengajar sebagai bentuk pengabdian yang mendalam, mendorong mereka untuk melaksanakan tugas dengan penuh dedikasi dan ikhlas. Selain memberikan dorongan, kepala madrasah juga memberikan dukungan personal kepada guru-guru, baik dalam bentuk bimbingan, pembinaan, maupun solusi terhadap masalah pribadi atau profesional yang dihadapi. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru untuk terus berkembang dan meningkatkan profesionalisme mereka secara berkelanjutan.

Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Amirudin Siahaan seorang kepala sekolah harus mampu dalam menerapkan prinsip penghargaan dan mampu dalam menerapkan prinsip hukuman. Memiliki kemampuan untuk mengatur lingkungan kerja fisik yang dimana kepala sekolah mampu mengatur ruang kantor yang kondusif untuk bekerja, serta memiliki kemampuan untuk mengatur suasana kerja non fisik yang dimana kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan yang harmonis sesama guru.<sup>70</sup> Selain itu Herwati Syamsul mengatakan bahwa kepala sekolah juga harus mampu memberikan dukungan kepada para guru dalam menegakkan kedisiplinan peserta didik, menunjukkan sikap dan prilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik, dan seluruh warga sekolah.<sup>71</sup>

#### Evaluasi

Evaluasi yang dilakukan oleh kepala madrasah di MA Darul Huda Mayak memainkan peran penting dalam mendukung peningkatan profesionalisme guru. Melalui evaluasi kinerja, kepala madrasah memberikan umpan balik yang membantu guru mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan dalam pengajaran mereka. Dengan menetapkan indikator kinerja yang jelas, guru dapat mengevaluasi kemajuan mereka sendiri dari waktu ke waktu. Setelah evaluasi, kepala madrasah memberikan rekomendasi yang spesifik, seperti mengikuti pelatihan atau seminar tertentu, untuk membantu guru mengembangkan keterampilan baru. Dukungan juga diberikan dalam mengadaptasi metode pengajaran yang lebih efektif dan meningkatkan interaksi dengan siswa dan orang tua. Pemberian penghargaan kepada guru yang menunjukkan peningkatan kinerja dan dedikasi tinggi juga menjadi bagian dari strategi motivasi kepala madrasah.

Hal ini tidak hanya sebagai bentuk apresiasi, tetapi juga memberikan insentif bagi guru lainnya untuk meningkatkan profesionalisme mereka. Selain evaluasi kinerja individu, kepala madrasah juga secara rutin mengevaluasi sejauh mana lingkungan kerja mendukung pengembangan profesional guru. Evaluasi ini mencakup penilaian terhadap ketersediaan sumber daya, fasilitas pelatihan, dan kolaborasi antar guru. Dengan pendekatan ini, kepala madrasah memastikan bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas pengajaran terus diperkuat dan didukung di MA Darul Huda Mayak.

Hal tersebut sesuai dengan yang dikatakan oleh Euis Karwati bahwa evaluasi merupakan langkah penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Kepala sekolah perlu

<sup>70</sup> Siahaan, *Perencanaan Pendidikan*.

<sup>71</sup> Herwati Syamsul, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Sma Negeri 1 Kampar Timur," *Idaarab: Jurnal Manajemen Pendidikan* I, no. 2 (2017).

melakukan evaluasi secara teratur terhadap kinerja staf dengan tujuan untuk menilai pencapaian tujuan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta merumuskan rencana perbaikan yang sesuai. Dengan melakukan evaluasi yang komprehensif dan sistematis, kepala sekolah dapat memberikan umpan balik yang konstruktif kepada staf, memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja, dan mengarahkan upaya perbaikan secara efektif.<sup>72</sup>

## KESIMPULAN

Kepala madrasah di MA Darul Huda Mayak memegang peran sentral dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui berbagai inisiatif strategis. Mereka mengorganisir workshop, diklat, supervisi langsung, dan MGMP untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Perencanaan komprehensif mencakup evaluasi rutin, pengelolaan kepegawaian, dan fasilitasi kolaborasi antar lembaga. Sebagai supervisor, mereka menjadwalkan supervisi terstruktur, mengawasi persiapan guru, dan menerapkan berbagai model supervisi. Sebagai motivator, mereka mendorong guru untuk mengejar pendidikan tinggi, mengadakan seminar, dan memberikan dukungan personal. Penghargaan atas prestasi dan pembinaan juga diberikan untuk meningkatkan kinerja dan semangat kerja. Melalui pendekatan holistik ini, kepala madrasah menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional dan keberhasilan kolektif di sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Kadir. *Dasar-Dasar Metode Penelitian Kualitatif*. Makasar: Indobis Media Center, 2003.
- Albito, Anggito, and Johan Setiawan. *Metode Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak, 2018.
- Anco. "Berbagai Aspek Kepemimpinan Kepala Sekolah." *Shantut Tarbiyah* 25, no. 1, 2019.
- Anshari, Ismail, and Ela Zahara. "Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di Smp Abulyatama Aceh Besar." *Intelektualita* 6, no. 1, 2017.
- Ansori, Aan. "Pelaksanaan Supervisi Klinis Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar." *Pendidikan* 1, no. 3, 2016.
- Aprilianto, Ahmad Sirojuddin. Andika. "Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Membina Profesionalisme Guru." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 8, no. 1, 2021.
- Asrori, H M, and Masluyah Suib. "Hubungan Kepimpinan Dan Pemberian Motivasi Oleh Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Kependidikan Untan* 2, 2019.
- Assyakurrohim, Dimas, Dewa Ikhrum, Rusdy A Sirodj, and Muhammad Win Afgani. "Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif." *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer* 3, no. 01, 2022.
- Dewi Sri. *Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru Di MIN 9 Bandar Lampung*. UIN Raden Intan Lampung. Lampung, 2019.
- Eko, Murdiyanto. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN "Veteran" Yogyakarta Press, 2020.
- Euis Karwati. *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah Yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Fadli, Muhammad Rijal. "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif." *Humanika* 21, no. 1, 2021.
- Garti Sri Utami. *Modul Kepala Sekolah Peningkatan Kualitas Pembelajaran*. Diktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2016.

<sup>72</sup> Euis Karwati, *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah Yang Bermutu*.

- Ginanjari, Muhammad Hidayat, and Edi Purwanto. "Implementasi Manajemen Pembiayaan Pendidikan Di SMK Informatika Bina Generasi 3 Kabupaten Bogor." *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 01, 2022.
- Iman, Atep, Inda Aidatul Azpah, Fahri Aprianto, Sanam Sanam, and Bohari Bohari. "Vocational Education National Seminar ( VENS ) Problematika Tenaga Pendidik Dalam Pengembangan Profesionalitas Guru," 2022.
- Juarman, Nanda Nurrosyidah Rahmawati, Dwi Lestari. "Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader Dalam Meningkatkan Disiplin Kinerja Guru." *Jurnal Publikasi Pendidikan* 10, no. 2, 2020.
- Juliani, Retno Djohar. "Model, Pendekatan, Dan Teknik Supervisi Pendidikan Di Perguruan Tinggi." *Administrasi Niaga FISIP Universitas Pandanaran* 16, no. 22, 2011.
- Kawasati, Iryana Riski. "Teknik Pengumpulan Data Metode Kualitatif." *Metode Kualitatif* 2, no. 5, 1990.
- Kurniati. "Pendekatan Supervisi Pendidikan." *Idaarab: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4, no. 1, 2020.
- Midangsih, Nyoman. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Di Masa Pandemi*. Bandung: Nilacakra, 2021.
- Monara. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Jurnal Pendidikan* 3, no. 5, 2016.
- Mursyid. *Tips Aplikasi Manajemen Sekolah, Jurnal Makmur Asmani*. Yogyakarta: Diva Press, 2012.
- Muslim, Sri Banun. "Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru." *Pendidikan* 1, no. 3, 2020.
- Muspawi, Mohamad. "Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20, no. 2, 2020.
- Naraya Fitri Anjani. Febrina Dafit. "Peran Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Naraya." *Nazqama: Journal of Management Education* 2, no. 1, 2022.
- Nasution, Inom. *Supervisi Pendidikan*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya, 2021.
- Nurkholis. *Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2023.
- Nurtanio Agus Purwanto. "Peningkatan Profesionalisme Guru." *Foundasia* 1, no. 9 2008.
- Purwanto, M. Ngalim. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009.
- Purwanto, Ngalim. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2020.
- Rachman, Tahar. "Peran Kepala Sekolah Sebagai Edukator, Manager, Administrator, Inovator, Motivator, Supervisor Dan Leader Di SMA Negeri 1 Kubu Kabupaten Rokan Hilir." *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 4, no. 3, 2018.
- Rostikawati, Dian. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2020.
- . *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2022.
- Sagala, Saiful. *Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Saputra, W.N.A., Jairi, and S. Rohaetin. "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMA Negeri 1 Tewang Sangalang Garing Kabupaten Katingan." *Journal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial* 11, no. 02, 2019.
- Sari, Purnama. "Hubungan Motivasi Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sd Kecamatan Jawai Selatan." *Jurnal Kajian Pembelajaran Dan Keilmuan* 5, no. 2, 2021.
- Siahaan, Amirudin. *Perencanaan Pendidikan*. Medan: UMSU Press, 2023.

- Suharno, Agus, and Siti Fitriana. "Pentingnya Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan." *ODHA, Masalah Sosial Dan Pemecahannya* 12, no. 01, 2006.
- Syamsul, Herwati. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Sma Negeri 1 Kampar Timur." *Idaarab: Jurnal Manajemen Pendidikan* I, no. 2, 2017.
- Syukron, Muhamad, Diana Riski, Sapitri Siregar, and Sita Ratnaningsih. "Model Supervisi Dalam Penjaminan Mutu Lembaga Pendidikan." *Jurnal Kependidikan Islam* 13, no. 1, 2023.
- Triningsih, Hj. "Peran Kepala Sekolah Dalam Kajian Manajemen Personalia." *STATEMENT* 1, no. 1, 2011.
- Walid, Muhammad. *Supervisi Pendidikan*. Jember: CV. Salsabila Putra Pratama, n.d.
- Wijaya, Helaluddin. Hengki. *Analisis Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori Dan Praktik*. Makasar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2019.
- Yahya, Murip. *Profesi Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV Pusaka Setia, 2013.
- Zazin, Nur. *Kepemimpinan Dan Manajemen Konflik*. Yogyakarta: Absolut Media, 2010.