

## MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU

Sri Yulia Sari<sup>1</sup>, Meira Dwi Indah Purnama<sup>2</sup>

Email: [yuliasari@uinjambi.ac.id](mailto:yuliasari@uinjambi.ac.id)

### ABSTRAK

*Fokus artikel ini adalah pada manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru. Kompetensi guru merupakan suatu hal yang urgen pada pengembangan keprofesionalan guru, karna tanpa adanya guru yang kompeten dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru, maka proses pembelajaran di sekolah/madrasah tidak akan berjalan dengan optimal. Hal ini akan berimbas kepada hasil pembelajaran yang akan tercapai. Kepala madrasah sebagai leader di sebuah madrasah mempunyai tugas dan kewajiban yang salah satunya adalah meningkatkan kompetensi guru. Dengan kemampuan manajerialnya kepala madrasah dituntut untuk dapat membuat berbagai program yang bertujuan untuk dapat meningkatkan kompetensi guru yang dipimpinnya, sehingga guru yang kompeten merupakan mitra yang handal bagi kepala madrasah untuk dapat memajukan madrasah yang dipimpinnya.*

**Kata Kunci; Manajemen, Kepala Madrasah, Kompetensi guru**

### PENDAHULUAN

Kepala Madrasah adalah sebagai pimpinan lembaga madrasah. Selain itu kepala madrasah juga merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana tempat dilakukannya sebuah proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran". Selain sebagai sosok guru yang mendapat amanat tugas tambahan berarti tugas pokok, kepala Madrasah tersebut adalah merupakan seorang guru, sebagai tenaga pengajar dan pendidik, Disini berarti dalam suatu madrasah seorang Kepala Madrasah harus mempunyai tugas sebagai seorang guru yang melaksanakan atau memberikan pelajaran atau mengajar mata pelajaran tertentu atau memberikan bimbingan pada siswanya.

Kepala madrasah memiliki penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana, juga sebagai supervisor pada madrasah yang dipimpinnya. Jika dilihat dari syarat guru untuk menjadi kepala madrasah, kepala madrasah bisa dikatakan sebagai jenjang karier dari jabatan fungsional guru. Kepala madrasah harus mampu menciptakan situasi dan kondisi belajar mengajar yang baik. Ini berarti bahwa ia harus mampu mengelola "school plan", pelayanan-pelayanan khusus madrasah, dan fasilitas-fasilitas pendidikan sehingga para guru dan para siswa memperoleh kenyamanan dan kepuasan dalam menjalani kegiatan belajar mengajar; menikmati kondisi-kondisi kerja; mengelola

<sup>1</sup> UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

<sup>2</sup> Institut Agama Islam Mambaul Ulum Jambi

personalia pengajar dan siswa; membina kurikulum yang memenuhi kebutuhan siswa; dan mengelola catatan-catatan pendidikan. Kesemuanya ini diharapkan, agar ia dapat memajukan program pengajaran di madrasah. Kinerja guru di madrasah sangat berperan dalam menciptakan iklim belajar yang kondusif dan juga berpengaruh terhadap prestasi siswa juga mutu madrasah. Oleh karenanya diperlukan adanya guru-guru yang berkompenten, memiliki integritas tinggi, dan berkarakter.

Untuk menjadi seorang kepala madrasah yang efektif harus memiliki beberapa keterampilan diantaranya; keterampilan teknis, keterampilan hubungan manusia, berkaitan dengan kerja sama dengan orang lain, kemampuan untuk memberikan bantuan dan bekerja sama dengan orang lain maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi (madrasah yang lebih efisien dan efektif), keterampilan membuat konsep, kemampuan untuk merangkum menjadi satu dalam bentuk gagasan atau ide-ide melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan situasi yang relevan dengan organisasi itu, serta keterampilan pendidikan dan pengajaran yang meliputi penguasaan pengetahuan tentang belajar mengajar, keterampilan kognitif, meliputi kemampuan dan pengetahuan yang bersifat intelektual.<sup>3</sup>

Berdasarkan tugasnya berarti kepala Madrasah menduduki dua fungsi yaitu sebagai manajer atau leader dan sebagai tenaga pendidik. Sebagai seorang pimpinan dan sebagai seorang guru kepala madrasah mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kompetensi dirinya dan guru pada lembaga yang dia pimpin. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan pembinaan dan pengembangan profesi guru yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan dilakukan secara kontinue sehingga mampu menciptakan kompetensi sesuai dengan persyaratan yang diinginkan. Semakin sering profesi guru dikembangkan melalui berbagai kegiatan maka semakin mendekati guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan kompetensi guru yang lebih baik akan tercapai.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (library research) karena sumber datanya diperoleh dari buku-buku dan dokumen-dokumen tertulis lainnya. Untuk keperluan tersebut, penulis menggunakan beberapa sumber kepustakaan, dalam hal ini penulis berusaha mengumpulkan data yang berkenaan dengan manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru. Analisa data dilakukan dengan menggunakan metode deskriptis analitis. Dengan demikian tahapan yang dilakukan adalah dengan mendeskripsikan masalah-masalah penting yang relevan dengan sebagaimana sebenarnya manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru.

## **PEMBAHASAN**

### **A. Kompetensi Guru**

Kompetensi dalam Bahasa Inggris disebut *competency*, yang memiliki

---

<sup>3</sup> Soebagio Atmodiwiro, Manajemen Pendidikan Indonesia (Jakarta: Ardadizya Zaya, 2000), hlm. 162-163.

arti kebulatan penguasaan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang dicapai setelah menyelesaikan suatu program pendidikan.<sup>4</sup> Pengertian dasar kompetensi (*competency*) yaitu kemampuan atau kecakapan.<sup>5</sup> Menurut Echols dan Shadly “Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar”.<sup>6</sup>

Kompetensi guru adalah hal penting dalam pembelajaran. Seorang guru menguasai bahan ajar adalah peran guru dalam mengelola pembelajaran. Pengelolaan pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa. Upaya guru untuk menguasai bahan ajar yang akan diajarkan, merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan optimal dapat terwujud apabila dalam diri guru tersebut ada dorongan dan tekad yang kuat (komitmen) untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Ukuran kompetensi terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat pada rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan akan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi. Dengan demikian siswa yang berkualitas pasti memerlukan kompetensi yang maksimal.

Kompetensi guru menurut Louise Moqvist (2003), Louise mengemukakan bahwa “*competency has been defined in the light of actual circumstances relating to the individual and work.*” Sementara itu, dari Training Agency sebagaimana disampaikan Len Holmes (1992) menyebutkan bahwa: “*A competence is a description of something which a person who works in a given occupational area should be able to do. It is a description of an action, behaviour or outcome which a person should be able to demonstrate.*”

Dari kedua pendapat di atas kita dapat menarik benang merah bahwa kompetensi pada dasarnya merupakan gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan (*be able to do*) seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang seyogyanya dapat ditampilkan atau ditunjukkan. Agar dapat melakukan (*be able to do*) sesuatu dalam pekerjaannya, tentu saja seseorang harus memiliki kemampuan (*ability*) dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*) dan keterampilan (*skill*) yang sesuai

---

<sup>4</sup> J.B Situmorang dan Winarno, Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik, (Klaten: Macanan Jaya Cemerlang, 2008), hlm.17

<sup>5</sup> Jamil Suprihatiningkrum, Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru, (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2014), hlm.97

<sup>6</sup> Jejen Musfah, Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm.27

dengan bidang pekerjaannya.

Stephen P. Becker dan Jack Gordon mengemukakan beberapa unsur atau elemen yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu:<sup>7</sup>

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran di bidang kognitif. Misalnya, seorang guru mengetahui cara melaksanakan kegiatan identifikasi, penyuluhan, dan proses pembelajaran terhadap warga belajar.
2. Pengertian (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki siswa. Misalnya, seorang guru yang akan melaksanakan kegiatan harus memiliki pemahaman yang baik tentang keadaan dan kondisi warga belajar di lapangan, sehingga dapat melaksanakan program kegiatan secara baik dan efektif.
3. Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan individu untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan yang dimiliki oleh guru untuk menyusun alat peraga pendidikan secara sederhana.
4. Nilai (*value*), yaitu suatu norma yang telah diyakini atau secara psikologis telah menyatu dalam diri individu.
5. Minat (*interest*), yaitu keadaan yang mendasari motivasi individu, keinginan yang berkelanjutan, dan orientasi psikologis. Misalnya, guru yang baik selalu tertarik kepada warga belajar dalam hal membina dan memotivasi mereka supaya dapat belajar sebagaimana yang diharapkan.

Lebih jauh, Raka Joni sebagaimana dikutip oleh Suyanto dan Djihad Hisyam (2000) mengemukakan tiga jenis kompetensi guru, yaitu:

1. Kompetensi profesional; memiliki pengetahuan yang luas dari bidang studi yang diajarkannya, memilih dan menggunakan berbagai metode mengajar di dalam proses belajar mengajar yang diselenggarakannya
2. Kompetensi kemasyarakatan; mampu berkomunikasi, baik dengan siswa, sesama guru, maupun masyarakat luas.
3. Kompetensi personal; yaitu memiliki kepribadian yang mantap dan patut diteladani. Dengan demikian, seorang guru akan mampu menjadi seorang pemimpin yang menjalankan peran: *ing ngarso sung tulada, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani*.

Sementara itu, dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan<sup>8</sup>, yaitu:

1. Kompetensi pedagogik yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (b) pemahaman terhadap peserta didik; (c) pengembangan kurikulum/ silabus; (d) perancangan pembelajaran; (e) pelaksanaan

---

<sup>7</sup> Bernawi Munthe, Desain Pembelajaran, (Yogyakarta: Pustaka Insan Madani.2009), hlm. 29

<sup>8</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Beserta Penjelasannya, (Bandung: Citra Umbara, 2013) Cet. IX, hlm. 46

pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (f) evaluasi hasil belajar; dan (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2. Kompetensi kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang: (a) mantap; (b) stabil; (c) dewasa; (d) arif dan bijaksana; (e) berwibawa; (f) berakhlak mulia; (g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (h) mengevaluasi komperensi sendiri; dan (i) mengembangkan diri secara berkelanjutan.
3. Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk: (a) berkomunikasi lisan dan tulisan; (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik; dan (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: (a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Sebagai pembanding, dari National Board for Profesional Teaching Skill (2002) telah merumuskan standar kompetensi bagi guru di Amerika, yang menjadi dasar bagi guru untuk mendapatkan sertifikasi guru, dengan rumusan *What Teachers Should Know and Be Able to Do*, didalamnya terdiri dari lima proposisi utama, yaitu:

1. *Teachers are Committed to Students and Their Learning* yang mencakup: (a) penghargaan guru terhadap perbedaan individual siswa, (b) pemahaman guru tentang perkembangan belajar siswa, (c) perlakuan guru terhadap seluruh siswa secara adil, dan (d) misi guru dalam memperluas cakrawala berfikir siswa.
2. *Teachers Know the Subjects They Teach and How to Teach Those Subjects to Students* mencakup: (a) apresiasi guru tentang pemahaman materi mata pelajaran untuk dikreasikan, disusun dan dihubungkan dengan mata pelajaran lain, (b) kemampuan guru untuk menyampaikan materi pelajaran (c) mengembangkan usaha untuk memperoleh pengetahuan dengan berbagai cara (multiple path).
3. *Teachers are Responsible for Managing and Monitoring Student Learning* mencakup: (a) penggunaan berbagai metode dalam pencapaian tujuan pembelajaran, (b) menyusun proses pembelajaran dalam berbagai setting kelompok (group setting), kemampuan untuk memberikan ganjaran (reward) atas keberhasilan siswa, (c) menilai kemajuan siswa secara teratur, dan (d) kesadaran akan tujuan utama pembelajaran.
4. *Teachers Think Systematically About Their Practice and Learn from Experience* mencakup: (a) Guru secara terus menerus menguji diri untuk memilih keputusan-keputusan terbaik, (b) guru meminta saran dari pihak

lain dan melakukan berbagai riset tentang pendidikan untuk meningkatkan praktek pembelajaran.

5. *Teachers are Members of Learning Communities* mencakup: (a) guru memberikan kontribusi terhadap efektivitas madrasah melalui kolaborasi dengan kalangan profesional lainnya, (b) guru bekerja sama dengan tua orang siswa, (c) guru dapat menarik keuntungan dari berbagai sumber daya masyarakat.

Adapun indikasi bahwa seorang guru memiliki kinerja yang baik dalam proses pembelajaran adalah sebagai berikut:

1. Hadir di madrasah 15 menit sebelum pelajaran dimulai;
2. Hadir dan meninggalkan kelas tepat waktu;
3. Melaksanakan tugasnya dengan tertib dan teratur;
4. Membuat program semester;
5. Membuat persiapan mengajar sebelum mengajar;
6. Memeriksa setiap pekerjaan peserta didik;
7. Menyelesaikan administrasi kelas;
8. Mengisi agenda guru;
9. Mengikuti upacara bendera setiap hari senin;
10. Mencatat kehadiran peserta didik setiap hari;
11. Membantu peserta didik yang mengalami kesulitan belajar, dan
12. Tidak merokok selama berada di lingkungan madrasah<sup>9</sup>

Di samping itu, guru masa depan juga harus mengerti tentang prosedur penelitian tindakan kelas guna mendukung terhadap efektivitas pembelajaran yang dilaksanakannya, sehingga dengan dukungan hasil penelitian tindakan kelas guru tidak monoton pada praktek pembelajaran yang menurut asumsi mereka sudah efektif, namun kenyataannya justru mematikan kreativitas para siswanya. Begitu juga, dengan dukungan hasil penelitian tindakan kelas yang terbaru membuat guru dapat melaksanakan proses pembelajaran yang bervariasi dari tahun ke tahun, disesuaikan dengan konteks perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju dan modern.

Berdasarkan hal di atas maka meningkatkan kompetensi para guru, adalah suatu hal yang sangat penting dan urgen. Menurut Houle, beberapa syarat terciptanya kompetensi guru profesional antara lain: seorang guru harus memiliki landasan pengetahuan yang kuat, berdasarkan atas kompetensi individual (bukan atas dasar KKN), memiliki sistem seleksi dan sertifikasi, dan ada kerja sama dan kompetisi yang sehat antar sejawat. Selain itu, ada kesadaran profesional yang tinggi, memiliki prinsip-prinsip etik (kode etik), memiliki sistem sanksi profesi, ada militansi individual, serta memiliki organisasi profesi (Suyanto, 2004).

## **B. Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru**

Untuk mengukur efektivitas kepemimpinan, pada umumnya peneliti merujuk pada tiga kelompok teori. Pertama adalah Traits Theory. Teori ini

---

<sup>9</sup> Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, Pedoman Pelaksanaan Pendidikan Agama Islam (Jakarta: Dirjen Pendidikan Dasar Dan Menengah, 1997).

berasumsi bahwa terdapat banyak karakteristik pribadi yang harus dimiliki oleh seseorang untuk menjadi pemimpin yang efektif. Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan seseorang diukur pada seberapa banyak karakteristik yang dipersyaratkan tersebut dimiliki. Kedua adalah Behavioral Theories. Teori ini berasumsi bahwa keberhasilan atau efektivitas kepemimpinan dan kepatuhan bawahan terhadap pemimpin ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan seseorang diukur pada seberapa tepat seseorang menerapkan gaya kepemimpinan yang direkomendasikan. Ketiga adalah Teori-teori Kontingensi. Teori ini mencoba mengakomodasikan variabel spesifik yang terlibat dalam situasi kepemimpinan. Teori Kontingensi menitik beratkan analisisnya pada faktor situasi dan menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah penerapan perilaku kepemimpinan yang tepat pada situasi yang tepat.

Selanjutnya agar proses pembelajaran dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya. Tetapi, bila kita pelajari lebih jauh lagi tentang isi yang terkandung dari setiap jenis kompetensi, seperti yang dibahas oleh para ahli maupun dalam perspektif kebijakan pemerintah, adalah untuk menciptakan guru yang kompeten bukan sesuatu yang mudah, agar mewujudkan dan meningkatkan kompetensi guru diperlukan upaya yang sungguh-sungguh, komprehensif dan kontinue.

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, terdapat tujuh peran utama kepala madrasah yaitu, sebagai: (1) educator (pendidik); (2) manajer; (3) administrator; (4) supervisor (pengawas); (5) leader (pemimpin); (6) pencipta iklim kerja; dan (7) wirausahawan;

Berdasarkan kepada tujuh peran kepala madrasah sebagaimana disampaikan oleh Depdiknas di atas, di bawah ini akan diuraikan secara ringkas hubungan antara manajemen kepala madrasah dengan peningkatan kompetensi guru:

1. Kepala madrasah sebagai *educator* (pendidik)

Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Kepala madrasah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.

2. Kepala madrasah sebagai manajer

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala madrasah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala madrasah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan

profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, seperti: MGMP/MGP tingkat sekolah, *in house training*, diskusi profesional dan sebagainya, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti: kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

3. Kepala madrasah sebagai administrator

Khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar madrasah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya. Oleh karena itu kepala madrasah seyogyanya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.

4. Kepala madrasah sebagai supervisor

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala madrasah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran (E. Mulyasa, 2004). Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

5. Kepala madrasah sebagai leader (pemimpin)

Gaya kepemimpinan kepala madrasah seperti apakah yang dapat menumbuh-suburkan kreativitas sekaligus dapat mendorong terhadap peningkatan kompetensi guru? Dalam teori kepemimpinan setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang kepala madrasah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada.

6. Kepala Madrasah sebagai pencipta iklim kerja

Kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja, artinya kepala madrasah dapat menentukan iklim kerja yang menyenangkan dan membuat seluruh civitas akademika madrasah merasa betah dan bersemangat ke tempat kerja. Karena iklim kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat mood dari seluruhnya menjadi baik, yang nantinya akan berimbas kepada semangat kerja pada mereka.

7. Kepala madrasah sebagai wirausahawan

Dalam menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dihubungkan dengan peningkatan kompetensi guru, maka kepala madrasah seyogyanya dapat menciptakan pembaharuan, keunggulan komparatif, serta

memanfaatkan berbagai peluang. Kepala madrasah dengan sikap kewirausahaan yang kuat akan berani melakukan perubahan-perubahan yang inovatif di sekolahnya, termasuk perubahan dalam hal-hal yang berhubungan dengan proses pembelajaran siswa beserta kompetensi gurunya.<sup>10</sup>

Peningkatan kompetensi guru dapat dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan. Jenis-jenis pendidikan dan latihan yang sering dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi guru, antara lain sebagai berikut ini.<sup>11</sup>

1. Inhouse training (IHT)

Pelatihan dalam bentuk IHT adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di KKG/MGMP, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. Strategi pembinaan melalui IHT dilakukan berdasarkan pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karir guru tidak harus dilakukan secara eksternal, tetapi dapat dilakukan oleh guru yang memiliki kompetensi kepada guru lain yang belum memiliki kompetensi. Dengan strategi ini diharapkan dapat lebih menghemat waktu dan biaya.

2. Program magang

Program magang adalah pelatihan yang dilaksanakan di industri/institusi yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru.

3. Kemitraan sekolah

Pelatihan melalui kemitraan sekolah dapat dilaksanakan bekerjasama dengan institusi pemerintah atau swasta dalam keahlian tertentu. Pelaksanaannya dapat dilakukan di sekolah atau tempat mitra sekolah. Pembinaan melalui mitra sekolah diperlukan dengan alasan bahwa beberapa keunikan atau kelebihan yang dimiliki mitra dapat dimanfaatkan oleh guru yang mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya.

4. Belajar jarak jauh

Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya.

5. Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus

Pelatihan jenis ini dilaksanakan di P4TK dan atau LPMP dan lembaga lain yang diberi wewenang, di mana program pelatihan disusun secara berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut dan tinggi.

---

<sup>10</sup> Mendiknas, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

<sup>11</sup> Raharjo, Peningkatan Kompetensi Guru dalam penyusunan KTSP: Studi tentang Efektifitas Program SSQ di Madrasah di Kabupaten Pati, (Semarang: IAIN Walisongo.2013), hlm. 24-27

6. Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya  
Dimaksudkan untuk melatih meningkatkan kompetensi guru dalam beberapa kemampuan seperti menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, dan lain-lain.
7. Pembinaan internal oleh sekolah  
Dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan, diskusi dengan rekan sejawat dan sejenisnya.
8. Pendidikan lanjut  
Pengikutsertaan guru dalam pendidikan lanjut ini dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar, baik di dalam maupun luar negeri, bagi guru yang berprestasi. Pelaksanaan pendidikan lanjut akan menghasilkan guru-guru pembina yang dapat membantu guru-guru lain dalam upaya pengembangan profesi guru.

## **ANALISIS**

Kepala Madrasah sebagai pemimpin dalam pendidikan formal perlu memiliki wawasan kedepan. Kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan yang baik, saya harapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Peningkatan kompetensi guru harus dilakukan oleh kepala madrasah secara terus-menerus sehingga kompetensi guru selalu mengalami peningkatan dan guru menjadi guru yang hebat dan berkualitas. Oleh karena itu, kepala madrasah harus dapat menjalankan fungsi manajemennya dengan baik, mulai dari merencanakan, mengorganisir, mengkoordinir pelaksanaan, dan mengontrol segala sesuatu yang terkait dengan peningkatan kompetensi guru.

Hal itu dapat terwujud apabila kepala madrasah memahami terhadap fungsi dan perannya sebagai pimpinan di lembaganya. Kepala madrasah harus dapat berpikir kreatif, dan inovatif untuk meningkatkan kompetensi gurunya.

## **KESIMPULAN**

Sejauh mana kepala madrasah dapat mewujudkan peran-peran manajerial di atas, secara langsung maupun tidak langsung dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi guru, yang pada gilirannya dapat membawa efek terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Jika melihat standar kualifikasi di atas, tidak terlihat dimensi kepemimpinan sebagai salah satu dimensi yang termasuk dalam standar kepemimpinan kepala sekolah/madrasah, namun dimensi tersebut sudah terwakili dalam dimensi-dimensi kepribadian, kewirausahaan dan social.

Kompetensi guru merupakan suatu hal yang urgen pada pengembangan keprofesionalan guru, karna tanpa adanya guru yang kompeten dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru, maka proses pembelajaran di sekolah/madrasah tidak akan berjalan dengan optimal. Hal ini akan berimbas kepada hasil pembelajaran yang akan tercapai. Kepala madrasah sebagai leader di sebuah

madrasah mempunyai tugas dan kewajiban yang salah satunya adalah meningkatkan kompetensi guru. Dengan kemampuan manajerialnya kepala madrasah dituntut untuk dapat membuat berbagai program yang bertujuan untuk dapat meningkatkan kompetensi guru yang dipimpinnya, sehingga guru yang kompeten merupakan mitra yang handal bagi kepala madrasah untuk dapat memajukan madrasah yang dipimpinnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Bernawi Munthe, Desain Pembelajaran, (Yogyakarta: Pustaka Insan Madani.2009)

Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, Pedoman Pelaksanaan Pendidikan Agama Islam (Jakarta: Dirjen Pendidikan Dasar Dan Menengah, 1997).

J.B Situmorang dan Winarno, Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik, (Klaten: Macanan Jaya Cemerlang,2008).

Jamil Suprihatiningkrum, Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru, (Yogyakarta: Ar Ruzz Media. 2014).

Jejen Musfah, Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik, (Jakarta: Kencana, 2012).

Mendiknas, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

Raharjo, Peningkatan Kompetensi Guru dalam penyusunan KTSP: Studi tentang Efektifitas Program SSQ di Madrasah di Kabupaten Pati, (Semarang: IAIN Walisongo.2013).

Soebagio Atmodiwiro, Manajemen Pendidikan Indonesia (Jakarta: Ardadizya Zaya, 2000).

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Beserta Penjelasannya, (Bandung: Citra Umbara, 2013) Cet. IX.