

KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU MAN 2 TANJUNG JABUNG TIMUR MUARA SABAK

Mohamad arsad
eduinsan75@gmail.com

Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Jabung Timur

Abstrak

Artikel ini memuat berbagai kebijakan dan tindakan yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di *Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Tanjung Jabung Timur Muara Sabak*. Penelitian dilakukan dengan serangkaian kegiatan perencanaan (*plan*), pelaksanaan (*do*), refleksi (*reflection*), dan observasi (*observation*) terhadap Subyek penelitian yaitu kepala madrasah, guru dan tenaga kependidikan di MAN 2 Tanjung Jabung Timur Muara Sabak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan kepala madrasah di MAN 2 Tanjung Jabung Timur Muara Sabak sudah cukup baik, dalam hal ini peran kebijakan kepala sekolah dalam rangka peningkatan profesionalisme guru sangat dominan. Kepala madrasah melaksanakan kebijakan tersebut dengan mengadakan pertemuan bulanan; memberikan tugas; menyelenggarakan pelatihan, seminar, lokakarya; memberikan penghargaan/tunjangan kepada guru yang berprestasi dan sanksi bagi guru yang melanggar kebijakan di madrasah. Profesionalisme guru meningkat dengan baik, terlihat pada: kedisiplinan aktif dalam pembelajaran; pengembangan keterampilan, dan mampu menguasai materi dalam pembelajaran.

Kata kunci: Kerpemimpinan Kepala Madrasah, Kinerja Guru, Madrasah Aliyah Negeri 2.

Abstract

This article contains various policies and actions taken by madrasa heads in improving teacher professionalism at *Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Tanjung Jabung Timur Muara Sabak*. The research was conducted with a series of planning activities (*plan*), implementation (*do*), reflection (*reflection*), and observation (*observation*) on the research subjects, namely the head of the madrasa, teachers and education staff at MAN 2 Tanjung Jabung Timur Muara Sabak. The results of this study indicate that the principal's policy at MAN 2 Tanjung Jabung Timur Muara Sabak is quite good, in this case the role of the principal's policy in increasing teacher professionalism is very dominant. The head of the madrasah implements the policy by holding monthly meetings; assign assignments; organize training, seminars, workshops; provide awards/benefits to teachers who excel and sanctions for teachers who violate policies in madrasas. Teacher professionalism has improved well, as can be seen in: active discipline in learning; developing skills, and being able to master the material in learning.

Keywords: Madrasah Principal Leadership, Teacher Performance, Madrasah Aliyah Negeri 2.

PENDAHULUAN

Tugas Kepala madrasah Sebagaimana disebutkan di dalam Peraturan Menteri Agama (PMA) No. 58 tahun 2017 bahwa kepala madrasah melaksanakan tugas manajerial, mengembangkan kewirausahaan, dan melakukan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan. Kepala madrasah diharapkan mampu memberikan inovasi gagasan yang dapat menghasilkan alternatif kebijakan untuk membuat sistem pendidikan yang efisien, berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dalam berbagai bidang kehidupan (Melanie C. Brooks & Mutohar, 2018). Kepala madrasah adalah pemimpin yang dapat

mengenal dan memahami berbagai posisi, kondisi dan semua yang diinginkan oleh guru dan staf administrasi lainnya. Adanya kerjasama yang baik tersebut dapat menghasilkan keharmonisan berpikir dan bersama-sama berupaya meningkatkan madrasah (Mufidah, 2017; Zainuddin, 2014).

Kepala madrasah memegang peranan yang sangat penting sebagai *driver* yang menggerakkan madrasah yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan, sebagai penentu arah dan kebijakan dan selalu berusaha untuk meningkatkan efektivitas kinerja agar diperoleh hasil yang memuaskan (Cayamodin, 2019; Imam, 2018). Kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah sangat menentukan kualitas madrasah. Melibatkan dan memberdayakan guru harus dilakukan secara humanis dan saling menghormati, menghargai kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada (Setiyati, 2014; Somad & Priansa, 2014).

Melakukan tindakan manajerial terhadap sumber daya manusia merupakan salah satu tindakan yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah sebagai kunci dan pemimpin dalam madrasah yang merupakan cara strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Abdullah & Syahri, 2019; Aydin, 2017). Dengan kondisi pendidikan, tentu masih banyak kekurangan yang dapat mengakibatkan tujuan dan rencana yang telah dibuat dan ditetapkan sebelumnya tidak tercapai dan berjalan dengan baik. Manajemen masih sangat dikarenakan rendah pada sumber daya manusia, pendidikan komponen, dan kurikulum (Ariyanti et al., 2019). Diharapkan kepala madrasah akan selalu berusaha terus menerus sebagai kepala madrasah dan juga sebagai seorang guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dan meningkatkan profesionalisme guru di madrasah. Jika manajemen adalah dilakukan dengan baik, potensi yang ada adalah dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, maka akan menghasilkan pendidikan yang berkualitas.

Pelaksanaan observasi dilakukan di MAN 2 Tanjung Jabung Timur Muara Sabak, peneliti melihat beberapa hal yang belum optimal dilakukan oleh peneliti selaku kepala madrasah yaitu pemberdayaan kemampuan dan keterampilan guru, kedisiplinan serta profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran di madrasah, seperti guru datang terlambat, guru tidak menguasai materi pembelajaran dan guru kurang memaksimalkan interaksi dan bersosialisasi dengan siswa.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat rumusan masalah yang diteliti yaitu: *"Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MAN 2 Tanjung Jabung Timur Muara Sabak"*.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan jenis penelitian tindakan madrasah dengan pendekatan deskriptif-kualitatif. Data kualitatif dianalisis secara induktif, hasil lebih penting daripada proses, manusia adalah alat penelitian dan sebagainya (Creswell, 2007, 2012; Lexy J, 2011; Suharsimi, 2010). Setting penelitian berada di MAN 2 Tanjung Jabung Timur Muara Sabak dengan subjek penelitiannya adalah guru dan tenaga kependidikan di madrasah. Penelitian tindakan ini dimulai tanggal 6 Maret 2021 sampai dengan 19 September 2021. Key Informan penelitian ini adalah guru dan tenaga kependidikan. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data mengikuti model Hubberman yaitu melakukan reduksi data, penyajian data dan verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tindakan Penelitain

Kebijakan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh kepala madrasah merupakan salah satu kunci yang dapat menentukan keberhasilan madrasah dalam mencapai tujuan awalnya (Melanie Carol Brooks, 2017; Fauzi, 2017b). Dalam membuat kebijakan yang akan dilaksanakan, kualitas pemimpin dalam merumuskan kebijakan tersebut memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilan lembaga madrasah yang merupakan kiprahnya untuk mencapai tujuan (Ezzani & Brooks, 2019). Dalam penelitian ini membahas dan memberikan penjelasan mengenai peran kebijakan dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 2 Tanjung Jabung Timur Muara Sabak. Terkait hal tersebut, Kepala MAN 2 Tanjung Jabung Timur Muara Sabak mengatakan bahwa (Zumar, komunikasi pribadi, 2020): "Proses penentuan kebijakan kita sudah punya rencana, tugas kita sebagai kepala madrasah tidak bisa kita putuskan sendiri, jadi kita punya untuk berkomunikasi dan membantu pelatihan guru. Kemudian kami menentukan kebijakan untuk guru yang kurang kompeten, kemudian kami mengadakan pembinaan, pelatihan, lokakarya, atau seminar.

Dengan urutan terakhir adalah pendidikan dan pelatihan, kami mengikuti pendidikan dan pelatihan pemerintah yaitu dari tempat diklat. Kalau workshop kita bisa diadakan di lingkungan kita sendiri, seminarnya sama. Tapi untuk diklat, diklat yang resmi adalah diklat yang diakui pemerintah karena ada piagamnya sehingga kita ikut tapi kita tidak bisa memasukkan semuanya. Mulai dari guru dengan mata pelajaran A, kemudian B dan seterusnya sampai semua mendapat kesempatan. Selanjutnya potensi itu bisa berkembang dan dijalankan, jadi harus dibiayai, seperti tunjangan. Jika guru mendapat tunjangan yang cukup, terkadang guru dapat meningkatkan kompetensinya sendiri. Wawancara dengan kepala Madrasah senada dengan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Diklat (Waka Keguruan, komunikasi pribadi, 2020).

Ada beberapa hal: Pertama, pemberian tugas kepada guru di sekolah. sesuai dengan tugas pokoknya misalnya seorang guru biologi diberikan tugas mengajar biologi sehingga jika seorang guru melakukan sesuatu sesuai dengan kemampuannya maka otomatis profesionalismenya akan meningkat dan sebaliknya jika guru tidak diberikan tugas sesuai dengan kemampuannya, profesionalisme guru akan menurun. Kedua, meningkatkan tingkat kehadiran, kehadiran guru di sini mengacu pada intensitas pertemuan dengan siswa. Ketika siswa sering bertemu dengan gurunya, mereka menjadi lebih dekat sehingga antara guru dan siswa menjadi lebih mudah untuk menyampaikan pembelajaran.

Hal ini berdampak baik pada guru mengubah diri mereka perkembangannya di kemudian hari dan siswa akan mudah memperoleh pengetahuan. Ketiga, peningkatan profesionalisme guru dapat didukung dengan tunjangan. Seperti yang kita ketahui, kepergian seorang guru untuk mengajar adalah untuk pengabdian, namun pemberian kebijakan dari kepala madrasah kepada guru terkait pengabdian ini adalah perubahan reward dan sebagainya. Dan yang terpenting adalah komunikasi, menjaga komunikasi dengan kepala madrasah, stakeholders dan seluruh elemen sekolah. Karena setiap individu memiliki pandangan yang berbeda, mungkin bagi kita salah, tapi bagi orang lain belum tentu salah, perlu adanya komunikasi. Karena dengan komunikasi, masalah akan menemukan titik temu. Jika ada kesalahan, dapat diperbaiki dan jika ada kekurangan dapat diperbaiki."

Sedangkan Kleint dan Murphy berpendapat bahwa kebijakan adalah "seperangkat tujuan, prinsip dan aturan yang memandu suatu organisasi, kebijakan dengan demikian

mencakup keseluruhan pedoman organisasi (Syafaruddin, 2002)". Berdasarkan hasil wawancara dapat dipahami bahwa ada beberapa kebijakan kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme dan sejalan dengan (E Mulyasa, 2011; Udin, 2013): (1) Menyelenggarakan workshop, pelatihan, seminar dan sebagainya untuk menambah pengetahuan guru, (2) tugas yang diberikan kepada guru disesuaikan dengan pendidikannya, (3)) memberikan reward atau tujuan jika guru berprestasi, (4) meningkatkan kedisiplinan guru. guru dengan kehadirannya, (5) kepala sekolah berkomunikasi dengan guru dan seluruh elemen madrasah. Kebijakan kepala sekolah merupakan bentuk tindakan yang merespon permasalahan yang timbul atau mengantisipasi permasalahan yang akan muncul di kemudian hari. yang telah dibuat dan ditetapkan adalah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam hal menetapkan kebijakan, kepala madrasah mengatakan bahwa: "Proses penentuan kebijakan kami sudah memiliki rencana, tugas kami sebagai kepala madrasah tidak dapat kami putuskan sendiri, jadi kami harus berkomunikasi dan membantu guru waktu. kami menentukan kebijakan bagi guru yang kurang kompetensinya, kemudian kami mengadakan pembinaan, pelatihan, workshop, atau seminar" (Zumar, komunikasi pribadi, 2020).

Penetapan kebijakan kepala madrasah terkait profesi keguguran perlu pertimbangan dari pelatihan guru. Karena dalam hal ini waktu pelatihan guru berfungsi sebagai monitoring kinerja guru. Pelatihan guru dalam kaitannya dengan pembuatan kebijakan juga mengungkapkan bahwa (Waka Keguruan, komunikasi pribadi, 2020): "Ada 2 jalur yang kita gunakan di sini. Yang pertama adalah sistem bottom-up, di mana kita belajar bagaimana guru di bawah, lalu akan ada sikap dan pengambilan keputusan, yang kedua dari atas ke bawah, atau dari atas ke bawah, ada 2 arah, yang pertama dari pemerintah dalam hal ini Kementerian Agama, yang kedua adalah kebijakan kepala daerah. Dimana 2 garis ini menganut visi misi lembaga. Kalau ada salah satunya contoh dari pemerintah, misalnya ada surat edaran, ada adalah peraturan yang berkaitan dengan undang-undang yang kemudian dipersempit dan direduksi menjadi surat keputusan kepala madrasah untuk mengeluarkan kebijakan. , sehingga perlu adanya kebijakan tersendiri yang Hal tersebut tertuang dalam SK madrasah yang nantinya akan dipertanggungjawabkan kepada atasannya yaitu Kepala Pengawas dan dinas.pernyataan salah satu guru di MAN 2 yang menyatakan bahwa kebijakan tidak semata-mata diputuskan oleh kepala madrasah tetapi dibantu dan dikomunikasikan dengan beberapa pihak agar keputusan yang diambil dapat menghasilkan saling menguntungkan. seorang guru Fiqih, beliau mengatakan bahwa: "Kepala madrasah mungkin sering mengadakan pertemuan dan komunikasi untuk menentukan sesuatu dan mendelegasikan kembali kepada wakilnya dalam mengambil keputusan." Dalam hal menetapkan kebijakan, perlu koordinasi dan konsolidasi sehingga bukan kebijakan yang diputuskan oleh satu pihak, disini kepala madrasah mempertimbangkan masalah dan kerugian mana yang lebih besar sehingga kemarin kami mengadakan rapat untuk mempertimbangkan dan menentukan seperti apa, kepala madrasah harus mengadakan rapat dan berkoordinasi dalam menentukan kebijakan(S. Qulub, komunikasi pribadi, 2020) "

Maka, dalam menentukan kebijakan di MAN 2 , kepala madrasah merespon kondisi penting masalah yang berkaitan dengan guru dengan menekankan komunikasi. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dipaparkan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah dalam menentukan sesuatu yang memiliki hubungan dengan kebijakan, kepala madrasah dengan guru dan staf melakukan pertemuan terlebih dahulu mengenai kebijakan madrasah,

profesionalisme guru di MAN 2 . Unggulan Hikmatul Amanah ditingkatkan atau dikembangkan dengan mengikutsertakan guru-guru dalam seminar dan diklat sesuai dengan kebijakan kepala madrasah.

Dengan profesionalisme kepala madrasah, peningkatan profesionalisme guru mudah dilaksanakan karena kepala madrasah memahami peran dan fungsinya, memahami kebutuhan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran atau aturan-aturan yang ada di lembaganya (Fitriani, 2017; Raihani, 2017). . Hal ini dikarenakan sebagai seorang guru tidak hanya harus mampu memahami dan menguasai materi yang akan diajarkan kepada siswa, tidak hanya memberikan dan mengajarkan siswa tentang ilmu pengetahuan, tetapi dapat memberikan motivasi kepada siswa, memiliki wawasan dan keterampilan yang tinggi.

Dalam wawancara tersebut penulis melihat beberapa tanggapan dari guru mengenai kebijakan kepala sekolah di MAN 2 Tanjung Jabung Timur Muara Sabak bahwa “Dari 70-an guru responnya tidak 100% baik. , ini wajar ketika seseorang tidak memahami kebijakan kepala sekolah tetapi secara keseluruhan saya dapat mengatakan bahwa 98% mendukung”.

Memang belum bisa maksimal 100% karena masih ada beberapa pekerjaan rumah yang belum selesai, seperti siswa yang berkeliaran padahal jam pembelajaran adalah tugas guru yang harus mengkondisikannya. Kalau saya mau kepala sekolahnya tegas, tapi karena gurunya juga manusia, kadang-kadang mengalami penuaan seperti sakit, tidak mampu atau hal lainnya, maka memang ini tidak bisa dipaksakan, tapi semuanya sudah berjalan dengan baik, seperti ketika guru berhalangan hadir, ia dapat menyerahkan materi atau tugas kepada guru piket. Dari segi perencanaan sudah baik namun dari segi pelaksanaan masih menjadi kendala. Hasil yang diperoleh dari wawancara dapat memberikan jawaban bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui langkah-langkah yang dilaksanakan cukup baik.

Kompetensi sebagai agen pembelajaran SD dan SMP serta PAUD meliputi: kompetensi sosial, potensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi personal. Hal ini sesuai dengan peraturan pemerintah tentang Standar Nasional Pendidikan dalam pasal 28 ayat 3 tahun 2005 Nomor 19. Dalam pembangunan pendidikan nasional, kedudukan, peran dan fungsi guru sangat penting dan strategis. Pendidik atau guru yang profesional sangat diperlukan untuk mencapai tujuan Pendidikan Nasional, mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam wawancara Kepala Madrasah menegaskan bahwa: “Kondisi kompetensi guru di sini bervariasi. Ada yang kompetensinya sudah baik, dalam arti sesuai dengan mata pelajaran yang dipegangnya saat mengajar. Rata-rata, menurut kami, kompetensinya sudah baik, tetapi dalam prakteknya ada yang kurang dan ada yang lebih, misal dari guru ini misalkan bahasa Indonesia antara mata pelajaran dan jurusan sudah sesuai, tapi cara penerapannya siswa dan sebagainya bervariasi dan bervariasi sehingga otomatis kelebihan dan kekurangannya tetap ada. Itulah keadaan kompetensi masing-masing guru (Zumar, komunikasi pribadi, 2020). Hal

itu ditegaskan oleh perwakilan guru, ujarinya dalam wawancara bahwa:

“Kami memiliki 76 guru yang semuanya sesuai dengan kompetensinya. Kami memiliki 14 guru yang sudah profesional atau dengan kata lain profesional, yang dibuktikan dengan adanya sertifikasi. Kami juga memiliki 6 guru yang lewat, kemudian beberapa guru yang ada semuanya sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tetapi ada mata pelajaran muatan lokal seperti bahasa Jawa yang belum kami miliki menemukan guru yang sesuai dengan ijazahnya. Untuk yang lainnya sesuai dengan komposisi. (Waka Keguruan, komunikasi pribadi, 2020) “

Dari wawancara diatas dengan kepala madrasah dan keguruan dapat disimpulkan

bahwa potensi guru di MAN 2 Unggal Hikmatul Amanah bervariasi dan untuk meningkatkan kompetensi guru, kepala madrasah melakukan pembinaan, seperti workshop, pelatihan dan melalui pembinaan yang memiliki keterkaitan seperti supervisor. Dan 76 guru yang semuanya sesuai dengan kompetensinya. kata-kata profesional, yang dibuktikan dengan adanya sertifikasi

Dr. Moh. Ali, Udin dan Mulyasa juga berpendapat bahwa seorang guru harus memiliki persyaratan khusus, yaitu: 1) Dari pekerjaan yang dilakukannya, ada rasa kepekaan terhadap dampak sosial 2) Keahlian lebih ditekankan pada bidang tertentu sesuai dengan profesinya 3) Keterampilan berdasarkan konsep teori keilmuan yang mumpuni 4) Memiliki tingkat kompetensi guru yang memadai sedang 5) Memiliki kepekaan terhadap dampak sosial dari tugas yang akan dilakukan (E Mulyasa, 2011; Udin, 2013; Usman, 1999).

Berkenaan dengan hal tersebut, untuk meningkatkan profesionalisme guru, kepala madrasah menambahkan dalam keterangannya bahwa:

"Bila ada hasil kompetensi masing-masing guru yang masih kurang, cukup atau lebih, maka kitalah yang mengawasi guru-guru tersebut agar kita dapat memilah-milah kelompok guru yang mana, jadi ada klasifikasi A, B, C. B dan C perlu kita tingkatkan dan juga perlu bimbingan (Zumar, komunikasi pribadi, 2020)"

Dalam wawancara dengan seorang guru Fiqih (S. Qulub, komunikasi pribadi, 2020), beliau menjelaskan bahwa:

"Yang pertama mengadakan rapat untuk evaluasi. Kedua, beliau biasanya berkoordinasi dengan guru-guru untuk menanyakan bagaimana keadaan gurunya, apakah ada yang tidak hadir atau apakah ada hal-hal yang membuat belajar mengajar kegiatan tertunda. Selain itu, kepala sekolah biasanya menjadi pendukung, dukungan di sini sangat berarti, yang pertama adalah kesejahteraan, karena kami di sini menerapkan full day school. Katakanlah 8 atau hingga 9 jam guru mengajar, jadi kita perlu gizi, sehingga kepala sekolah memiliki kebijakan untuk memenuhi kebutuhan seperti makan, minum, makan dan sebagainya. Dan kepala madrasah juga mengadakan pelatihan dan seminar untuk meningkatkan profesionalisme guru atau (MGMP) Musyawarah Guru Mata Pelajaran."

Disimpulkan bahwa kompetensi guru dikembangkan atau ditingkatkan oleh kepala madrasah dalam beberapa kebijakan di bawah pengawasannya selain kepala sekolah mengadakan pelatihan seminar peningkatan profesionalisme guru, bagaimana peran kepala sekolah dalam memberikan kesempatan dan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan studi, memberikan reward atau tunjangan bagi guru yang berprestasi dalam mengajar (Bustamar et al., 2016; Hamzah B, 2011; Syam, 2016). Selain itu, guru-guru di MAN 2 Tanjung Jabung Timur Muara Sabak juga berbagi ilmu dengan rekan-rekannya. Guru

merupakan profesi yang memiliki tugas profesional atau kedudukan profesional sebagai kepentingan profesi dan juga ahli khususnya yang merupakan ahli dalam pembelajaran Berdasarkan hal tersebut, maka perilaku seorang guru adalah sebagai berikut: (1) Peraturan Perundang-undangan, (2) Organisasi Profesi, (3) Teman Sebaya, (4) Siswa, (5) Tempat Kerja, (6) Pemimpin, dan (7) Pekerjaan (Kosasi, 2004; Mu'ammah, 2016; Ramayulis, 2013).

Kepala madrasah harus memiliki kecerdasan dan kemampuan manajerial yang merupakan ide yang baik untuk kemajuan madrasah (Fatoni, 2017). Dapat mengorganisasikan semua hal untuk melaksanakan program yang telah ditetapkan untuk rencana kerja tahunan, yang mampu memberikan motivasi oleh seluruh staf akademik dan non-akademik, dan juga

menghormati semua staf (Ma`arif, 2017) (Solikatan , 2019). Kepala madrasah harus mampu berkomunikasi dengan baik dengan seluruh stafnya agar dapat memahami apa yang akan mereka lakukan, dan mampu memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik dalam memajukan lembaga madrasah (Asmiyati, 2018). Dan kepala madrasah harus mampu mengevaluasi secara objektif semua tugas yang telah diselesaikan oleh tim kerjanya, dan dapat menjadi inspirasi untuk evaluasi di masa depan (Jiayi & Ling, 2012; Mahfud, 2019).

Berkaitan dengan hal tersebut, (Muhibbin Syah, 2013) menjelaskan bahwa seorang guru harus memiliki sepuluh kompetensi dasar, yaitu: 1) Seorang guru harus mampu menguasai materi/materi yang akan diajarkan. 2) Dapat mengatur dan mengolah program belajar mengajar. 3) Handal dalam pengelolaan kelas. 4) Dalam proses pembelajaran menggunakan media atau bahan ajar. 5) Menguasai dasar-dasar pendidikan. 6) Pandai dalam mengolah interaksi belajar mengajar. 7) Menilai prestasi siswa untuk tujuan pengajaran. 8) Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi madrasah. 9) Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi madrasah. 10) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan untuk tujuan pengajaran.

Terkait dengan hal tersebut, dalam wawancara dengan guru di MAN 2 Tanjung Jabung Timur Muara Sabak sebagai berikut, seperti guru *Muadalah* dan *Aswaja* mengatakan bahwa:

"Saya merasa tidak ada masalah dalam menguasai materi karena materi Aswaja, misalnya, sudah sering dibahas di berbagai kesempatan. , baik acara pengajian maupun informasi di masyarakat dan pelajar sudah sering mengulang materi, selain itu materi untuk kelas VII dan kelas lainnya sama sehingga sudah mengulang .- berulang kali diajarkan oleh ibu bahkan dihafal.(Maf'ula, komunikasi pribadi, 2020)"

Kepala madrasah juga menegaskan tentang hal ini bahwa:

"Lebih spesifiknya, kita mulai, jika kita meningkatkan potensi dalam kategori disiplin, maka guru harus rajin masuk. Karena apa, guru yang pintar pun jarang masuk, percuma. Jadi keaktifan dulu, kedisiplinan didahulukan, barulah potensi kita terlibat di dalamnya. Jadi pertama kompetensi pribadi. Dan lain-lain c kompetensi akan mengikuti, seperti sosial, pedagogik, profesional.yang diuraikan di atas adalah kepala madrasah meningkatkan profesionalisme guru melalui pembinaan kompetensi pribadi guru khususnya aktivitas guru dalam kegiatan madrasah. Jika kompetensi pribadi guru baik, maka kompetensi lain juga akan mengikuti. Guru di madrasah dapat menguasai materi dan mengelola kelas. Melihat data di atas menunjukkan bahwa profesionalisme guru di MAN 2 Tanjung Jabung Timur Muara Sabak juga cukup baik .

KESIMPULAN

Peran kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 2 Tanjung Jabung Timur Muara Sabak didasarkan pada data yang terkumpul dan hasil analisis cukup baik. Kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 2 Tanjung Jabung Timur Muara Sabak sudah cukup baik. Untuk mengembangkan kompetensi profesional guru, kepala madrasah melakukan hal tersebut melalui pembinaan seminar, pelatihan, workshop atau dll. Berkomunikasi dengan guru dengan baik, memotivasi mengajar memberikan penghargaan atau tunjangan kepada guru yang berprestasi dalam mengajar. Mengadakan pertemuan dengan guru setiap bulan untuk evaluasi. Dan profesionalisme guru di MAN 2 Tanjung Jabung Timur Muara Sabak juga cukup baik. Guru diberikan reward jika

guru berprestasi dan diberikan hukuman jika guru tidak profesional dalam mengajar. Kompetensi pribadi guru diprioritaskan melalui kedisiplinan aktivitas guru dalam kegiatan madrasah. Guru di MAN 2 Tanjung Jabung Timur Muara Sabak relatif mampu menguasai materi dan mengelola kelas dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Hamid, SR, Syed Hassan, S., & Ismail, NA (2012). Kualitas dan Kinerja Pengajaran Di Antara Guru Berpengalaman di Malaysia. *Jurnal Pendidikan Guru Australia*, 37(11). <https://doi.org/10.14221/ajte.2012v37n11.2>
- Abdullah, ML, & Syahri, A. (2019). Model Pendidikan Budaya Religius dan Kemanusiaan. *Nadwa*, 12(2), 331-344. <https://doi.org/10.21580/nw.2018.12.2.2756>
- Alam, NAR (2018). Penguatan Budaya Kepemimpinan (Peran Kyai dalam Pesantren Indonesia). *At-Ta'dib*, 13(1), tidak terdefinisi-tidak terdefinisi. https://doi.org/10.21111/at_tadib.v13i1.1986
- Ariyanti, NS, Supriyanto, A., & Timan, A. (2019). Kontribusi Kepala Sekolah Berdasarkan Ketidakesesuaian Kualifikasi Guru Untuk meningkatkan Kualitas Sekolah. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 157- 168. <https://doi.org/10.31538/ndh.v4i2.314>
- Asmiyati, A. (2018). Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam peningkatan Mutu Sumber Daya di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Giriliyo I Wukirsari Imogiri Bantul. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 41-54. <https://doi.org/10.14421/jpm.2018.31-04>
- Asyari, S. (2020). Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru. *JIEMAN: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 149-163. <https://doi.org/10.35719/jieman.v1i2.14>
- Aydin, N. (2017). Spiritualitas dan kesejahteraan subjektif: Menjalani kehidupan yang terpenuhi tanpa jatuh ke dalam perangkap budaya konsumen. *Humanomik*, 33(3), 300-314. <https://doi.org/10.1108/H-03-2017-0052>
- Black, JS, & Morrison, AJ (2014). Karakter Pemimpin Global. Dalam *Kemajuan dalam Kepemimpinan Global* (Vol. 8, hlm. 183-204). Emerald Group Publishing Terbatas. <https://doi.org/10.1108/S1535-120320140000008016>
- Brooks, Melanie C., & Mutohar, A. (2018). Kepemimpinan sekolah Islam: Sebuah kerangka konseptual. *Jurnal Administrasi Pendidikan dan Sejarah*, 50(2), 54-68. <https://doi.org/10.1080/00220620.2018.1426558>
- Brooks, Melanie Carol. (2017). Pemimpin sekolah Filipina Selatan dan keragaman agama: Sebuah tipologi. *Jurnal Internasional Manajemen Pendidikan*, 31(5), 646-660. <https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2016-0164>
- Bustamar, Idris, J., & Khairuddin. (2016). Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesional Tenaga Kependidikan Pada Sma Negeri 5 Darussalam Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah*, 4(1). <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JAP/article/view/2603>
- Cayamodin, JR (2019). Prospek Sistem Pendidikan Madrasah Terpadu dan Holistik (ihmes) di Filipina: Pendekatan Berkelanjutan untuk Mencegah Ekstremisme Kekerasan. *TARBIYA: Jurnal Pendidikan dalam Masyarakat Muslim*, 6(1), 88-102. <https://doi.org/10.15408/tjems.v6i1.11628>
- Creswell, JW (2007). *Penyelidikan kualitatif & desain penelitian: Memilih di antara lima pendekatan* (edisi ke-2). Publikasi Sage.
- Creswell, JW (2012). *Penelitian pendidikan: Merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi penelitian kuantitatif dan kualitatif* (edisi ke-4). Pearson.

- Daulay, HP (2014). *Pendidikan Islam dalam Perspektif Filsafat*. Grup Media Kencana Prenada.
- E Mulyasa. (2011). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* (edisi ke-11). Rosdakarya.
- Ekosiswoyo, R. (2016). kepala sekolah yang efektif kualitas kepemimpinan pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14(2).
- Ezzani, M., & Brooks, M. (2019). Kepemimpinan yang Relevan secara Budaya: Memajukan Kesadaran Kritis pada Siswa Muslim Amerika. *Triwulanan Administrasi Pendidikan*, 55(5), 781–811. <https://doi.org/10.1177/0013161X18821358>
- Fatoni, M. (2017). Peran Kepala Madrasah Dalam meningkatkan Mutu Guru Di MAN 2 Nurul Falah Talok Kresek Kabupaten Tangerang. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 3(02), 168–182. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v3i02.1787>
- Fauzi, A. (2017a). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan Islam. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 42–53. <http://ejournal.ikhac.ac.id/index.php/nidhomulhaq/article/view/31>
- Fauzi, A. (2017b). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan Islam. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 42–53. <http://ejournal.ikhac.ac.id/index.php/nidhomulhaq/article/view/31>
- Fitriani, MI (2017). Systemic and Systematic Steps of Leadership on Transforming Symbolic into Substantive Characteristic of Madrasah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 1–16. <https://doi.org/10.15575/jpi.v3i1.1203>
- Hamzah B, U. (2011). *Profesi Kependidikan, Problema, Solusi dan Reformasi di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Hendriarto. Prasetyono, (2021) Understanding the Implications of Research Skills Development Framework for Indonesian Academic Outcomes Improvement'. *Jurnal Iqra' : Kajian Ilmu Pendidikan*. Vol 6 No 2 <https://journal.iaimnumetrolampung.ac.id/index.php/ji/article/view/1405>
- Imam, M. (2018). *The Handbook of Education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia Edisi 2*. Prenada Media.
- Jiayi, W., & Ling, C. (2012). Reviewing Teacher Evaluation of Rewards and Punishments: The Overview of Chinese Teacher Evaluation Research. *Education Research International*, 2012, 1–16. <https://doi.org/10.1155/2012/184640>
- Kosasi, S. dan R. (2004). *Profesi Keguruan*. Rinka Cipta.
- Krisbiyanto, A. (2019). Efektifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Mutu Pendidikan MAN 2 N 2 Mojokerto. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 52–69. <https://doi.org/10.31538/ndh.v4i1.182>
- Lexy J, M. (2011). *Metodologi penelitian Kualitatif* (29th ed.). Rosdakarya.
- Ma'arif, MA (2017). Analisis Konsep Kompetensi Kepribadian Guru PAI menurut Az-Zarnuji. *ISTAWA*, 2(2), 35–60.
- Maf'ula. (2020). *Guru Muadalah dan Aswaja Tsanawiyah Hikmanatul Amanah Bendungan Jati Mojokerto* [Personal communication].
- Mahfud, C. (2019). Evaluation of Islamic Education Curriculum Policy in Indonesia. *Premiere Educandum: Jurnal Pendidikan Dasar Dan Pembelajaran*, 9(1), 34–43.
- Mu'ammah, N. lail R. (2016). Antara Profesi, Kompetensi Dan Tugas Kependidikan Seorang Guru. *Madrasah*, 7(1), 18. <https://doi.org/10.18860/jt.v7i1.3305>
- Mufidah, N. (2017). Peran Manajer Kepala MIN Jejeran Bantul dalam Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 45–62. <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.21.03>

- Muhibbin Syah. (2013). *Psikologi Pendidikan dengan pendekatan baru* (18th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, MN (1987). *Administrasi dan supervisi pendidikan*. Remadja Karya.
- Mursidi, Agus. et. al. (2021) Virtual boarding school education management: The idea of equitable Islamic education services to the millennial generation. *Linguistics and Culture Review*. VOL. 5 NO. S3
<http://www.lingcure.org/index.php/journal/article/view/1790>
- Mursidi, Agus. et. al. (2019). Ideology Of Kiai In Education At Sman Of Darussolah Singojuruh, Distric Singojuruh–Banyuwangi Province Of East Java. *E-Journal of Cultural Studies*. VOL. 12 NO. 2 <https://ojs.unud.ac.id/index.php/ecs/article/view/57285>
- Noviandari H. (2021). Relationship of Self Concept, Problem Solving and Self Adjustment in Youth. *International Journal for Educational and Vocational Studies (IJEVS)*. Vol 1, No 6 <https://ojs.unimal.ac.id/ijevs/article/view/1599>
- Qulub, S. (2020). *Guru Fiqih Madrasah Tsanawiyah Hikmanatul Amanah Bendungan Jati Mojokerto* [Personal communication].
- Raihani, R. (2017). Exploring Islamic School Leadership in a Challenging Southern Thailand Context. *Studia Islamika*, 24(2), 271–293. <https://doi.org/10.15408/sdi.v24i2.4608>
- Ramayulis. (2012). *Sejarah Pendidikan Islam, Napaktilas Perubahan Konsep, Filsafat dan Metodologi Pendidikan Islam dari Era Nabi Saw sampai Ulama` Nusantara*. Kalam Mulia.
- Ramayulis. (2013). *Profesi dan Etika Keguruan*. Kalam Mulia.
- Setiyati, S. (2014). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 22(2), 200–206.
- Siahaan, A., Rafida, T., & Batubara, K. (2020). Influence of Madrasah Head Leadership, Motivation and Madrasah Culture on Teacher Performance in Madrasah Aliyah Model 2 Medan. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3, 2174–2182. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1150>
- Sirozi, M. (2005). *Politik pendidikan: Dinamika hubungan antara kepentingan kekuasaan dan praktik penyelenggaraan pendidikan*. RajaGrafindo Persada.
- Solikatun, UH (2019). *Korelasi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 3 Nganjuk*.
- Somad, DJ, & Priansa, DJ (2014). *Manajemen Supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2010). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Teori dan Praktek* (14th ed.). Rinka Cipta.
- Suwadi, S. (2017). Educational Leadership Based on Social Capital for Improving Quality of Private Secondary School. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 449. <https://doi.org/10.14421/jpi.2017.62.449-478>
- Syafaruddin. (2002). *Manajemen mutu terpadu dalam pendidikan: Konsep, strategi, dan aplikasi*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Syam, MN (2016). Menegakkan Kode Etika Profesi Guru dalam Rangka Meningkatkan Citra Profesi Guru dan Jiwa Korps Keguruan: Wawasan dan Pengalaman Filsafat Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(3). <https://doi.org/10.17977/jip.v6i3.2334>
- Udin, SS (2013). *Pengembangan Profesi Guru* (Cet. 3). Alfabeta.
- Usman, MU (1999). *Menjadi guru profesional*. Remaja Rosdakarya.
- Waka Keguruan. (2020). *Wakil Kepala Madrasah Bidang Keguruan Tsanawiyah Hikmanatul Amanah Bendungan Jati Mojokerto* [Personal communication].
- Zainuddin, MR (2014). Manajemen Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (pai). *Edukasi: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 632–644. <https://doi.org/10.5281/ejournal.v2i2.166>

Zumar. (2020). *Kepala Madrasah Tsanawiyah Hikmanatul Amanah Bendungan Jati Mojokerto* [Personal communication]. Ahmad Nurulloh et al