



Pascasarjana PAI UNINUS

AN-NIDA

Jurnal Pendidikan Islam

<http://ojs.uninus.ac.id/index.php/annida>

P ISSN :
2476 9177

PENGARUH PERANDAN FUNGSI MANAJEMEN KEPALAMADRASAH TERHADAP KOMPETENSI GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH

Atep Sulaeman

Magister Pendidikan Agama Islam, Universitas Islam Nusantara

Jl. Soekarno Hatta No 530 Kota Bandung

Abstrak

Diterima:
Januari 2017

Publikasi
online:
Juli 2019

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan kurang berhasilnya pembinaan dalam peningkatan kompetensi guru, salah satunya disebabkan karena kurang optimalnya perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan hasil manajemen kepala Madrasah sehingga berdampak pada mutu pembelajaran khususnya pada mata pelajaran Pendidikan Agama Islam pada Madrasah Ibtidaiyah. Tujuan umum penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh peran dan fungsi manajemen kepala madrasah terhadap kompetensi gurudi Madrasah Ibtidaiyah Husainiyah dan Madrasah Ibtidaiyah Al-hidayah Kabupaten Bandung. Sedangkan tujuan khusus penelitian adalah untuk mengetahui perencanaan, pelaksanaan, penilaian, hasil, faktor pendukung dan penghambat peran dan fungsi manajemen kepala Madrasah terhadap kompetensi guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Teori dan konsep yang mendasari penelitian ini adalah teori kompetensi, konsep kepemimpinan kepala sekolah, dan konsep pendidikan Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan manajemen kepala Madrasah terhadap peningkatan kompetensi guru dilakukan dengan pendataan guru, koordinasi dengan pengawas dan penyiapan rancangan program pembinaan. Pelaksanaan manajemen kepala Madrasah terhadap kompetensi gurudilakukan melalui kegiatan workshop/pelatihan, menciptakan iklim akademik melalui Penelitian Tindakan Kelas, mengadakan rapat dan melaksanakan pengamatan mengenai aspek-aspek pengelolaan dan administrasi guru yang berfungsi sebagai pendukung terlaksananya pembelajaran yang efektif. Penilaian manajemen kepala Madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru dilakukan pada komitmen, proses dan kinerja yang dicapai oleh guru. Hasil pengaruh manajemen kepala Madrasah terhadap kompetensi guru di Madrasah Ibtidaiyah Husainiyah dan Madrasah Ibtidaiyah Al-hidayah Kabupaten Bandung antara lain guru mempunyai komitmen tinggi pada siswa dan proses belajarnya, guru berusaha untuk menguasai secara mendalam bahan atau mata

pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarkannya kepada siswa, adanya peningkatan keterampilan guru dan adanya hubungan harmonis antara kepala Sekolah dengan guru yang dibina. Faktor pendukung dan penghambat manajemen kepala Madrasah terhadap peningkatan kompetensi guru antarlain raw input siswa yang tinggi, sarana prasarana yang memadai, guru-guru mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya; adapun faktor penghambatnya itu masih adanya beberapa orang guru yang masih kurang memahami Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, kurang memahami visi-misi dan program Madrasah, sertamasih ada beberapa orang guru yang masih kurang dalam kemampuan pengelolaan proses pembelajaran peserta didik di kelas.

Abstract

This research is motivated by the problems that the lack of success coaching in improving the competence of teachers, one of them due to lack of optimal planning, implementation, assessment, and the results of managerial headmaster so the impact on the quality of learning, especially on the subjects of Islamic religious education at the madrasah. The general objective of this research is to gain an overview of the influence and management functions headmaster of the competency of teachers in Government Elementary School Hosseiniyeh and Al-Hidayah Islamic Elementary School District Bandung. While the purpose of special study is to determine the planning, implementation, assessment, results, enabling and inhibiting factors of influence and management functions headmaster of the competency of teachers. This study used a qualitative approach using descriptive analysis. Data collected through observation, interviews and documentation study. Theories and concepts underlying this research is the competence theory, the concept of school leadership, and the concept of Islamic education. The results showed that the management planning headmaster of the competency of teachers conducted by the teacher data collection, coordination with the supervisor and the preparation of the draft guidance program. Implementation of managerial headmaster in improving the competence of teachers is done through workshops / training, creating an academic climate through classroom action research, hold meetings and carry out focused on observations about aspects of the management and administration of teachers that support the implementation of effective learning. Rate management headmaster of the competency of teachers carried out against the commitment, the process and the performance achieved by the teacher. Results of influence and management functions headmaster of the competency of teachers in Government Elementary School Hosseiniyeh and Islamic Elementary School Al-Hidayah Bandung Regency, among others, teachers are committed to students and their learning, teachers are trying to master in depth materials or the subjects taught and how to teach it to students, increasing the skills of teachers and their harmonious relationship between the principal and teachers are nurtured. Enabling and inhibiting factors of influence and management functions headmaster of the competency of teachers. antarlain raw student input is high, infrastructure is very adequate, teachers teach according to educational background; As for the factors there are still some teachers who still lack understanding Education Unit Level, vision, mission and madrasah program, there are still some teachers who are still lacking in the ability of the management of the learning process of students in the classroom.

A. PENDAHULUAN

Kemajuan dan keberhasilan madrasah dalam mencetak anak didik yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh elemen-elemen yang ada di dalamnya, antara lain Kepala Madrasah, guru, staf administrasi, serta peran serta masyarakat di sekitar lingkungan madrasah. Semua itu sangat tergantung pada cara Kepala Madrasah selaku pimpinan dalam mengatur serta menerapkan manajemen madrasah secara tepat.

Manajemen pendidikan secara umum dan khususnya manajemen madrasah merupakan salah satu butir perhatian yang digulirkan dalam reformasi pendidikan Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Badan penelitian dan pengembangan Depdikbud (1991) yang menyatakan bahwa:

“Manajemen madrasah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan. Efektivitas kurikulum, PBM waktu sarana dan prasarana sangat tergantung kepada manajemen madrasah, sehingga hal-hal upaya yang berhubungan dengan penataan manajemen madrasah termasuk peningkatan kualitas PBM dan sarana belajar. Proses untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya pendidikan seperti guru, sarana dan prasarana pendidikan seperti perpustakaan, laboratorium, dsb untuk mencapai tujuan dan sasaran.

Manajemen pendidikan merupakan hal yang harus diprioritaskan untuk kelangsungan pendidikan, sehingga menghasilkan keluaran yang diinginkan. Kenyataannya, banyak institusi pendidikan yang belum memiliki manajemen yang bagus dalam pengelolaan pendidikannya. dan pada prakteknya, ini masih merupakan suatu hal yang eksklusif. Banyak penyelenggara pendidikan yang beranggapan bahwa hal tersebut bukanlah suatu hal yang penting, bahkan manajemen

yang digunakan masih konvensional, sehingga kurang bisa menjawab tantangan zaman dan terkesan tertinggal dari modernitas.

Keberhasilan untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut Kepala Madrasah mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menselaraskan sumber daya pendidikan yang tersedia, kepemimpinan Kepala Madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui program madrasah yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Dalam persaingan global ini, diakui atau tidak lembaga pendidikan atau sistem permadrasah an dituntut untuk mengemuka dengan Kompetensi kelembagaan yang efektif dan produktif.

Kepala Madrasah sebagai penanggung jawab pendidikan dan pembelajaran di madrasah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik, termasuk perencanaan dan implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya guru, rekrutmen sumber daya murid, kerjasama madrasah dan orang tua, serta sosok outcome madrasah yang prospektif. Dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan di madrasah tentu saja Kepala Madrasah dituntut untuk memiliki kemampuan dalam manajemen.

Dengan demikian peran Kepala Madrasah sebagai manajer dalam perilaku atau aktivitas manajermennya sehari-hari di madrasah yang dilihat dan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini senada dengan pendapat Supriadi (1998: 346) yang menyatakan bahwa: "Erat hubungannya antara mutu Kepala Madrasah dengan berbagai aspek kehidupan madrasah seperti disiplin madrasah, iklim budaya madrasah dan menurunnya perilaku nakal peserta didik". Sebagaimana dikemukakan

dalam Pasal 12 ayat1 PP 28 tahun 1990 bahwa: Kepala Madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Sisi lainpun dalam Permendiknas nomor 13 tahun 2007, Kepala Madrasah selain harus memiliki persyaratan akademik, dituntut memiliki kemampuan kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Secara konsep kelima kemampuan Kepala Madrasah tersebut dapat dibahas secara terpisah.

Pada kenyataannya, banyak sekali Kepala Madrasah yang kurang atau bahkan tidak paham dengan tugas, tanggung jawabnya, serta kewajibannya sebagai seorang pemimpin, seorang figur yang menjadi panutan serta contoh bagi para guru, siswa, dan *steckholder* yang ada pada madrasah itu, serta Kepala Madrasah sebagai seorang pemegang kendali kemajuan dan keberhasilan suatu madrasah. Kepala madrasah bukan hanya sekedar figur pemimpin yang harus dipatuhi segala perintah dan aturan yang telah dibuatnya, namun Kepala Madrasah juga hendaknya dapat menjadi pengayom para bawahannya.

Tugas pokok dan fungsi utama pemimpin pada zaman mana pun akan berperan memberikan jawaban secara arief, efektif, dan produktif atas berbagai tantangan dan permasalahan yang dihadapi zamannya. Hal tersebut dilakukan bersama-sama dengan orang-orang yang dipimpinnya; sesuai dengan posisi dan peran masing-masing dari dan dalam organisasi yang dipimpinnya, serta dengan nilai-nilai kemanusiaan dan peradaban yang menghikmati kehidupan masyarakat bangsa bahkan bangsa-bangsa. Kompetensi dan kualifikasi kepemimpinan yang tersirat dalam tugas dan fungsi pemimpin tersebut pada hakikinya berlaku pada setiap zaman. Sebab itu, pada Ibtidaiyah nya

kepemimpinan di era global juga harus dapat memberikan jawaban secara arief, efektif, dan produktif atas berbagai tantangan dan permasalahan yang dihadapi organisasi yang dipimpinnya dalam era global . Untuk dapat berperan seperti itu, maka kepemimpinan harus memiliki kompetensi dan karakteristik yang terkandung dalam pengertian arief, efektif, dan produktif dihubungkan dengan berbagai tantangan internal dan eksternal dari organisasi yang dipimpinnya. Hal tersebut sependapat yang dikemukakan oleh Mulyono (2008: 143) menegaskan bahwa:

Kepercayaan merupakan ruh yang menjadi sumber gerak organisasi untuk mencapai tujuan. Kepercayaan yang berkaitan dengan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif.

Berkaitan dengan peran kepemimpinan Kepala Madrasah dalam menatakelola madrasah terutama mengendalikan guru dan stafnya, menurut Wahjosumijo, (1999:110), bahwa:

Kepercayaan sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian Ibtidaiyah , pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan Kepala Madrasah sebagai *leader* dapat dianalisis dan kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi madrasah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Apa yang diungkapkan tersebut di atas menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas Kepala Madrasah, yang menghendaki dukungan Kompetensi yang semakin

efektif dan efisien. Di samping itu, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya yang diterapkan dalam pendidikan di madrasah juga cenderung bergerak maju semakin pesat, sehingga menuntut penguasaan secara profesional. Menyadari hal tersebut, dirasakan perlunya peningkatan manajemen Kepala Madrasah secara profesional khususnya dalam peningkatan kompetensi manajemennya.

B. PEMBAHASAN

1. Konsep Dasar Manajemen Kepala Madrasah

a. Manajemen

Secara *etimologi* manajemen berasal dari bahasa Latin “*manus*”, yang berarti mengendalikan (*handeling*). Kata *manus* dipengaruhi oleh kata *manage* dari bahasa Perancis kuno, *mesnage*. Dalam bahasa Latin dikatakan dengan istilah *mansoinaticum* yang berarti pengelolaan rumah besar (Ndraha, 1988:91). Sedangkan dalam bahasa Inggris manajemen merupakan terjemahan langsung dari kata *management* artinya pengelolaan, ketatalaksanaan, atau tata pimpinan (Ramayulis, 2004:235). *Management* berakar dari kata kerja *to manage* artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, atau mengelola (Echols dan Shadily, 1993:362).

Terry mengemukakan bahwa manajemen merupakan “sebuah kegiatan”, pelaksanaannya disebut *managing* dan orang yang melakukannya disebut *manajer*. Individu yang menjadi manajer bertugas menangani tugas-tugas baru yang seluruhnya bersifat *managerial* yang penting diantaranya ialah menghentikan kecenderungan untuk melaksanakan segala sesuatunya seorang diri saja. Manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, dengan fungsi dasar dan proses manajemennya adalah *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*. Uraianya adalah *Planning*

(perencanaan) mencakup penyusunan rangkaian kegiatan dari berbagai alternatif yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. *Organizing* (pengorganisasian), meliputi pembagian dan pengelompokan kegiatan, penyusunan staf untuk melaksanakan kegiatan, motivasi, dan pengarahan. *Actuating* (pelaksanaan), mencakup penetapan dan pemuasan kebutuhan manusiawi dari pegawai-pegawainya, memberi penghargaan, memimpin, mengembangkan, dan memberi kompensasi kepada mereka, dan *Controlling* (pengawasan), menyangkut inovasi, koordinasi dan pelayanan. Semuanya dilakukan oleh individu-individu yang menyumbangkan upayanya melalui tindakan-tindakan manajemen yang telah ditetapkan (Terry & Rue, 2001:25-27).

Berdasarkan pengertian tersebut diidentifikasi beberapa ciri pendidikan, antara lain mengandung tujuan, yaitu kemampuan untuk berkembang sehingga bermanfaat untuk kepentingan hidup. Untuk mencapai tujuan tersebut, pendidikan melakukan usaha terencana dalam memilih isi (materi), strategi, dan teknik penilaiannya yang sesuai. Kegiatan pendidikan dilakukan dalam lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat (formal dan non formal). Apabila dikaitkan dengan keberadaan dan hakikat kehidupan manusia, kemanakah pendidikan itu diarahkan? Jawabannya untuk pembentukan kepribadian manusia, yaitu mengembangkan manusia sebagai makhluk individu, makhluk sosial, makhluk susila, dan makhluk beragama (religius). Semua itu memerlukan pengelolaan yang efektif dan efisien agar dalam proses pendidikannya dapat terwujud sumber daya manusia yang berkualitas.

b. Kepala Madrasah

Istilah peran memiliki berbagai arti yang berbeda tergantung kepada konteks dan kultural pemakaiannya, *pertama*, suatu penjelasan historis menyebutkan, konsep peran semula dipinjam dari keluarga drama

atau teater yang hidup subur pada jaman Yunani Kuno (Romawi). Dalam arti ini, peran menunjuk pada karakteristik yang disandang untuk dibawakan oleh seseorang aktor dalam sebuah pentas drama. *Kedua*, suatu penjelasan yang menunjuk pada konotasi ilmu sosial, yang mengartikan peran sebagai suatu fungsi yang dibawakan seseorang ketika menduduki suatu karakteristik (posisi) dalam struktur sosial. *Ketiga*, suatu penjelasan yang lebih bersifat operasional, menyebutkan bahwa peran seorang aktor adalah suatu batasan yang dirancang oleh aktor lain, yang kebetulan sama-sama berada dalam satu “penampilan unjuk peran (*role performance*).

Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu “Kepala” dan “Sekola” kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga di mana tempat menerima dan memberi pelajaran. Wahjosumidjo (2002:83) mengartikan bahwa:

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Sementara Rahman dkk (2006:106) mengungkapkan bahwa, “Kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu madrasah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan

bersama. Sehingga pengertian sekolah dan madrasah mempunyai arti yang sama hanya beda dalam pengistilahan saja.

Sebagaimana dijelaskan dalam Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 0489/U/1992, pasal 7 ayat 1 yang menyebutkan bahwa, “tugas dan fungsi kepala madrasah adalah sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator”.

2. Kompetensi Guru

a. Pengertian Kompetensi Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah (Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen). Guru merupakan seseorang yang mempunyai tugas mulia untuk mendorong, membimbing dan memberi fasilitas belajar bagi siswa untuk mencapai tujuan. Guru mempunyai tanggungjawab untuk melihat segala sesuatu yang terjadi dalam kelas untuk membantu proses perkembangan siswa. Penyampaian materi pelajaran hanyalah merupakan salah satu dari berbagai kegiatan dalam belajar sebagai suatu proses yang dinamis dalam segala fase dan proses perkembangan siswa (Slameto, 2003: 97).

Kompetensi profesional guru menurut Sudjana (2002: 17-19) dapat dikelompokkan menjadi tiga bidang yaitu pedagogik, personal dan sosial. Kompetensi pedagogik menyangkut kemampuan intelektual seperti penguasaan mata pelajaran, pengetahuan mengenai cara mengajar, pengetahuan mengenai belajar dan tingkah laku individu, pengetahuan tentang bimbingan penyuluhan, pengetahuan tentang administrasi kelas, pengetahuan tentang cara menilai hasil belajar, pengetahuan tentang

kemasyarakatan serta pengetahuan umum lainnya.

b. Kompetensi pedagogik

Kompetensi Pedagogik merupakan salah satu jenis kompetensi yang mutlak perlu dikuasai guru. Kompetensi Pedagogik pada dasarnya adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi Pedagogik merupakan kompetensi khas, yang akan membedakan guru dengan profesi lainnya dan akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran peserta didiknya. Kompetensi ini tidak diperoleh secara tiba-tiba tetapi melalui upaya belajar secara terus menerus dan sistematis, baik pada masa pra jabatan (pendidikan calon guru) maupun selama dalam jabatan, yang didukung oleh bakat, minat dan potensi keguruan lainnya dari masing-masing individu yang bersangkutan.

Berkaitan dengan kegiatan Penilaian Kinerja Guru terdapat 7 (tujuh) aspek dan 45 (empat puluh lima) indikator yang berkenaan penguasaan kompetensi pedagogik. Berikut ini disajikan ketujuh aspek kompetensi pedagogik beserta indikatornya:

- a. Menguasai karakteristik peserta didik.
- b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c. Pengembangan kurikulum.
- d. Kegiatan pembelajaran yang mendidik.
- e. Pengembangan potensi peserta didik.
- f. Komunikasi dengan peserta didik.
- g. Penilaian dan Evaluasi.

c. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan salah satu jenis kompetensi yang perlu dikuasai guru, selain 3 jenis kompetensi

lainnya: sosial, pedagogik, dan profesional. Dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan disebutkan bahwa kompetensi kepribadian guru yaitu kemampuan kepribadian yang: (1) mantap; (2) stabil; (3) dewasa; (4) arif dan bijaksana; (5) berwibawa; (6) berakhlak mulia; (7) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (8) mengevaluasi kinerja sendiri; dan (9) mengembangkan diri secara berkelanjutan. Sementara itu, Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Kualifikasi dan Kompetensi Guru menjelaskan kompetensi kepribadian untuk guru kelas dan guru mata pelajaran, pada semua jenjang pendidikan dasar dan menengah, sebagai berikut:

- a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia, mencakup: (a) menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender; dan (b) bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan sosial yang berlaku dalam masyarakat, dan kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.
- b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, mencakup: (a) berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi; (b) berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia; dan (c) berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.
- c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, mencakup: (a) menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil; dan (b) menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.

- d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri, mencakup: (a) menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi; (b) bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri; dan (c) bekerja mandiri secara profesional.
- e. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru, mencakup: (a) memahami kode etik profesi guru; (b) menerapkan kode etik profesi guru; dan (c) berperilaku sesuai dengan kode etik guru.

Dari uraian singkat di atas, tampak terang bahwa begitu pentingnya penguasaan kompetensi kepribadian bagi seorang guru. Kendati demikian dalam tataran realita upaya pengembangan profesi guru yang berkaitan dengan penguatan kompetensi kepribadian tampaknya masih relatif terbatas dan cenderung lebih mengedepankan pengembangan kompetensi pedagogik dan akademik (profesional). Lihat saja, dalam berbagai pelatihan guru, materi yang banyak dikupas cenderung lebih bersifat penguatan kompetensi pedagogik dan akademik. Begitu juga, kebijakan pemerintah dalam Uji Kompetensi Guru dan Penilaian Kinerja Guru yang lebih menekankan pada penguasaan kompetensi pedagogik dan akademik. Sedangkan untuk pengembangan dan penguatan kompetensi kepribadian seolah-olah dikembalikan lagi kepada pribadi masing-masing dan menjadi urusan pribadi masing-masing. Oleh karena itu, marilah kita sama-sama mengambil tanggung jawab ini dengan berusaha belajar memperbaiki diri-pribadi kita untuk senantiasa berusaha menguatkan kompetensi kepribadian kita.

d. Kompetensi profesional

Salah satu kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah kemampuan profesional. Kemampuan profesional adalah kemampuan yang

berkaitan dengan tugas-tugas guru sebagai pembimbing, pendidik, dan pengajar. Menurut Suharsimi Arikunto, kompetensi profesional artinya guru memiliki pengetahuan yang luas serta mendalam tentang subjek matter (mata pelajaran) yang diampu dan akan diajarkan, serta penguasaan metodologis dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, mampu memilih metode yang tepat, serta mampu menggunakannya dalam proses belajar mengajar.

e. Kompetensi sosial

Keberhasilan proses belajar peserta didik sangat ditentukan oleh kompetensi sosial guru. Hal ini dikarenakan guru sebagai pemimpin pembelajaran, sebagai fasilitator dan sekaligus juga pusat inisiatif pembelajaran. Untuk itu guru harus selalu mengembangkan kemampuan dirinya. Seorang guru perlu mempunyai standar profesi dengan menguasai materi dan strategi pembelajaran. Selain itu, guru juga harus mampu mendorong siswanya untuk belajar dengan sungguh-sungguh.

Guru adalah faktor yang penting dan sangat dominan didalam pendidikan formal pada umumnya. Hal tersebut karena guru sering dijadikan tokoh teladan bagi peserta didik, bahkan guru menjadi tokoh identifikasi diri. Karena berbagai faktor itulah maka guru seharusnya memiliki perilaku kompetensi yang memadai untuk mengembangkan siswa secara utuh, sesuai dengan tujuan pendidikan. Kompetensi adalah suatu kata yang berasal dari bahasa Inggris yaitu competency yang mempunyai arti kecakapan atau kemampuan dan wewenang. Jika seseorang menguasai kecakapan bekerja pada bidang tertentu maka dia dinyatakan kompeten.

C. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka simpulan umum dari penelitian ini adalah:

Pengaruh dan fungsi manajemen kepala madrasah terhadap kompetensi guru di Madrasah Ibtidaiyah Husainiyah dan Madrasah Ibtidaiyah Al-Hidayah Kabupaten Bandung dilaksanakan melalui kegiatan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan hasil secara berkesinambungan. Perencanaan peningkatan kompetensi guru dimaksudkan untuk menyiapkan program agar sesuai dengan harapan yang diinginkan. Pelaksanaan peningkatan kompetensi dilakukan melalui implementasi berbagai program yang telah direncanakan sebelumnya, antara lain melalui kegiatan workshop/pelatihan, pelaksanaan penelitian tindakan kelas, rapat dan supervisi terhadap guru. Penilaian dilakukan terhadap kemampuan guru, prosedur pelaksanaan dan hasil yang dicapai dari pembinaan kompetensi.

Simpulan khusus yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan manajemen kepala madrasah terhadap kompetensi guru *pertama* kepala madrasah melakukan identifikasi terhadap permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi guru, *kedua*, berkoordinasi dengan pengawas agar pelaksanaan dapat berjalan dengan lancar, dan *ketiga*, Kepala sekolah menyiapkan instrumen pembinaan kompetensi guru.
2. Pelaksanaan manajemen kepala madrasah terhadap peningkatan kompetensi guru melalui kegiatan workshop/pelatihan, menciptakan iklim akademik melalui Penelitian Tindakan Kelas, mengadakan rapat dan melaksanakan menitikberatkan pada pengamatan mengenai aspek-aspek pengelolaan dan administrasi guru yang

berfungsi sebagai pendukung terlaksananya pembelajaran yang efektif.

3. Penilaian peningkatan kompetensi guru difokuskan pada komitmen guru terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, evaluasi terhadap prosedur pelaksanaan pekerjaan dan evaluasi dilakukan terhadap hasil kerja yang dicapai dari pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya.
4. Hasil pembinaan dalam peningkatan kompetensi guru antara lain guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya; guru berusaha untuk menguasai secara mendalam bahan atau mata pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarkannya kepada siswa; peningkatan keterampilan guru dan adanya hubungan harmonis antara kepala sekolah dengan guru yang dibina.
5. Faktor pendukung dan penghambat peningkatan kompetensi guru antara lain: *Raw input* siswa yang tinggi, sarana prasarana sudah sangat memadai, guru-guru mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya; adapun faktor penghambat peran dan fungsi manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru masih ada beberapa orang guru yang masih kurang memahami KTSP, visi-misi dan program madrasah, masih ada beberapa orang guru yang masih kurang dalam kemampuan pengelolaan proses pembelajaran peserta didik di kelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Depdikbud, (1999). *Peranan Guru dalam Peningkatan PBM dan Mutu Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud.
- Echols, J.M., dan Hassan S, (1993), *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: Gramedia.
- Mulyono, (2008). *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, Yogyakarta: ArRuzzMedia.

- Ndraha, Taliziduhu, (1988). *Metodologi Pemerintahan Indonesia*, Jakarta: Bina Aksara.
- Rahman dkk. (2006). *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jatinangor: Alqaprint.
- Ramayulis.(2004).*Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia
- Sudjana, N. (2002). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Supriadi, D. (1998). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Terry, G.R. & Leslie W. R, (2001), *Principles of Management*, terj. G.A. Ticoalu, Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (1999). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.