

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Konseptual

1. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Pengertian Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah

Menurut Bracker (2020), secara etimologis, makna dari konsep strategi berasal dari kata Yunani klasik “strategos”, yang menggabungkan unsur “tentara” dan “memimpin”. Terdapat interpretasi bahwa penggunaan kata kerja Yunani “strategos” secara terkait merujuk pada proses “merencanakan dan melenyapkan musuh dengan metode yang efektif, berdasarkan sumber daya yang tersedia”. Di sisi lain, Freddy (2014) mengemukakan bahwa strategi merupakan alat kreatif untuk mencapai keunggulan kompetitif. Dalam konteks ini, salah satu aspek kunci dari strategi adalah keputusan terkait keberadaan perusahaan itu sendiri.

Menurut penulis Jim Hoy Yam (2020), strategi merupakan proses seni yang melibatkan perumusan, implementasi, dan evaluasi keputusan lintas fungsi di dalam suatu organisasi dengan tujuan mencapai target yang ditetapkan. Konsepsi ini menekankan pada langkah-langkah pembuatan kebijakan dan pengaturan pelaksanaannya.

Menurut Fattah dan Ali (2007), strategi merupakan suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan.

Menurut Robson (1997), strategi adalah pola pengambilan keputusan terhadap alokasi sumber daya dalam sebuah organisasi. Hal ini mencakup baik tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan keyakinan tentang apa saja yang dapat dikerjakan dan apa yang tak dapat dikerjakan untuk mencapainya.

Strategi adalah sebuah instrumen keputusan atau langkah tindakan di mana para praktisi strategi dihadapkan dengan tantangan untuk mengadaptasi konsep menjadi bentuk inovatif yang konkret, yang pada intinya melibatkan produksi materi pembelajaran (Shomedran, 2021).

Robson (1997), megemukakan bahwa perencanaan strategis mengarah pada tindakan-tindakan penting yang diambil oleh manajer atau pimpinan untuk melaksanakan secara efektif terhadap sebuah perencanaan dana menekankan mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Menurut David (2006), perumusan strategi termasuk mengembangkan Visi dan Misi, mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal organisasi, menentukan kekuatan dan kelemahan internal, menetapkan tujuan jangka panjang, merumuskan alternative strategi, dan memilih strategi tertentu yang akan dilaksanakan.

Mengembangkan Visi dan Misi, menekankan bahwa visi adalah “keadaan di masa depan yang mungkin akan diwujudkan oleh sebuah organisasi”, sedangkan misi adalah yang dipersiapkan untuk mencapai visi dengan pengalokasian sumber daya organisasi yang tersedia.

Analisis lingkungan, yaitu mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal organisasi, menentukan kekuatan dan kelemahan internal. Perubahan lingkungan baik internal maupun eksternal merupakan kenyataan yang harus direspon oleh manajer puncak maupun manajer lainnya.

Hadijaya (2013), Merumuskan dan memilih strategi yaitu menetapkan langkah-langkah yang akan ditempuh dengan tingkat risiko terkecil yang didasarkan pada informasi hasil pengevaluasian internal dan eksternal untuk mencapai keberlangsungan dan keunggulan organisasi. Penetapan strategi ini dipilih dari sekian langkah-langkah alternative yang memiliki peluang mencapai keberhasilan untuk merespon apanila tindakan korektif dibutuhkan.

David (2006), memberikan beberapa alasan atau faktor penghambat strategi yaitu:

- a) Organisasi tersebut gagal memberi penghargaan atas keberhasilanyang telah dicapai.
- b) Beberapa organisasi melihat waktu yang dipakai untuk perencanaan bukan sebagai investasi, karena tidak ada hasil yang berwujud/Nampak seketika itu.
- c) Perencanaan dianggap sebagai kegiatan pemborosan terhadap sumber daya.

- d) Takut pmengambil tindakan dan menanggung resiko untuk gagal, kecuali hanya ketikan ada masalah yang penting dan mendesak.
- e) Tidak menyadari bahwa sesungguhnya perencanaan sering dianggap sebagai bentuk profesionalisme.

Jadi sebenarnya perencanaan strategi itu merupakan hasil dari sejumlah pemikiran yang dilakukan oleh pengambil keputusan dengan terciptanya perubahan berupa kinerja yang professional dengan melibatkan sebanyak mungkin para personil pada institusi tersebut agar seluruh tujuan organisasi yang telah dibuat dan disepakati bersama dapat dicapai secara optimal.

Berkenaan dengan perencanaan strategis Hax dan Majluf (1984), mengemukakan bahwa: *Planing alone, however, will never produce the massive mobilization of resources and people, and will never generate the high quality of strategic thinking required in complex organization. For that to happen, planning should be carefully integrated with other important administrative systems, like management control, communication and information, and motivation and rewards. More over, all of these system are supported by the organizational structure, which provides a necessary definition of author and responsibilities to guide ang regulate relationships among members of the firm, mainly in the upper levels of management.*

Sehubungan dengan apa yang telah dijelaskan di atas, dalam mengelola organisasi yang semakin kompleks pada masa sekarang tidak lagi memadai bila hanya mengandalkan intuisi, termasuk mengandalkan intuisi dalam menyusun siasat bagi urusan-urusan organisasi.

Menurut Suptriyani (2022), dalam lingkungan organisasi atau bisnis, strategi memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan karena memberikan panduan tentang langkah-langkah yang harus diambil dan cara melaksanakan tindakan tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Strategi memiliki tiga peranan utama dalam mencapai tujuan pengelolaan, yakni:

- a) Strategi berfungsi sebagai alat untuk membantu dalam proses pengambilan keputusan.
- b) Strategi merupakan bagian integral untuk mencapai keberhasilan.
- c) Strategi berperan sebagai sarana untuk koordinasi dan komunikasi.
- d) Strategi diintegrasikan dengan visi dan misi untuk menetapkan arah masa depan perusahaan.

Kesimpulan dari beragam konsepsi mengenai “strategi” yang telah diuraikan adalah bahwa strategi merupakan sebuah instrumen atau panduan untuk mencapai tujuan yang diinginkan serta menciptakan keunggulan dalam persaingan, yang dilakukan secara berkelanjutan dengan memperhitungkan faktor-faktor internal seperti kekuatan dan kelemahan organisasi, serta faktor eksternal seperti peluang dan ancaman yang ada dalam lingkungan organisasi atau instansi tersebut.

Salah satu perubahan penting yang terjadi dalam kerangka organisasi pendidikan adalah tanggung jawab pemimpin dalam menetapkan arah dan kebijakan lembaga pendidikan. Hal ini muncul sebagai hasil dari tekanan yang menghambat penentuan arah yang paling efektif bagi organisasi pendidikan tersebut. Menurut analisis oleh Yukl (2001), kepemimpinan berkaitan dengan proses yang melibatkan individu dalam menyampaikan pengaruh positif yang kuat kepada orang lain, serta dalam membentuk ikatan, menciptakan struktur, memfasilitasi kegiatan, dan memperkuat relasi dalam kelompok atau organisasi. Sementara itu, Machali dan Hidayat (2018) mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menerapkan, mempengaruhi, memotivasi, membimbing, menghambat, memberi nasihat, memberdayakan, menuntun, mengajar, mengatur, melarang, dan bahkan menerapkan hukum (bila diperlukan) dengan cara yang menghasilkan kerjasama antara anggota organisasi, baik dalam mencapai tujuan individu maupun organisasi dengan efektif dan efisien.

Menurut Komariah (2012), kepemimpinan merupakan suatu proses yang melibatkan pengaruh, koordinasi, dan arahan terhadap tindakan individu lain untuk menghasilkan perubahan positif demi pencapaian tujuan tertentu. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, Rivai dan Mulyadi (2010) merumuskan beberapa aspek dari

tekanan kelompok, termasuk: (1) keberadaan rekan kerja dan dukungan dari individu lain yang mengikuti rekan kerja tersebut, (2) penggunaan berbagai bentuk tekanan untuk mempengaruhi individu lain, (3) adanya tujuan yang sejalan dengan dukungan tersebut, (4) munculnya kepemimpinan baik dalam kelompok kecil maupun besar, (5) keberadaan kepemimpinan dalam konteks organisasi, (6) ekspresi kepemimpinan baik secara formal maupun implisit oleh partisipan, dan (7) keberadaan dalam situasi yang sesuai, baik dari segi lingkungan eksternal maupun situasi partisipan. Sebagai penutup, merujuk pada Usman (2013).

Dari beberapa pengertian yang disebutkan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memegang peran yang sangat penting dalam mengarahkan dan menggerakkan organisasi pendidikan menuju pencapaian tujuan yang diinginkan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah kepala madrasah terdiri dari dua kata, yaitu “kepala” dan “madrasah”. Kata “kepala” mengacu pada pemimpin atau ketua dalam suatu entitas organisasi, sementara “madrasah” merujuk pada sebuah institusi pendidikan Islam yang menyediakan lingkungan untuk proses pembelajaran.

Menurut Al-Munjid, yang dicatat oleh Muhammad al-Khatib (2007), sekolah dalam bahasa Arab didefinisikan sebagai madrasah. Madrasah diambil dari kata kerja “*darasa-yadrusu-darsan wa durusan wadirasan*”, yang mengandung arti menghapus, menghilangkan bekasnya, menciptakan bekas, melatih, dan mempelajari. Berdasarkan konsep ini, madrasah dianggap sebagai tempat untuk memperkenalkan komunitas peserta didik dan memberikan pengajaran sesuai dengan kemampuan, kapabilitas, dan keyakinan mereka. Secara tradisional, madrasah dikenal sebagai lembaga pendidikan agama. Namun, seiring waktu, madrasah telah mulai memperluas kurikulumnya dengan memasukkan mata pelajaran non-agama, seperti matematika dan sains, untuk memastikan siswa tetap berinteraksi dengan beragam pengetahuan dan kemajuan di sekolah atau madrasah.

Menurut Muhaimin (2007), madrasah dapat dilihat dari berbagai basis, termasuk: (1) Madrasah berbasis masyarakat umum, yang menggelar pendidikan untuk masyarakat secara luas sesuai dengan prinsip syariat Islam serta kebutuhan

sosial, budaya, aspirasi, dan potensi masyarakat Islam, dengan tujuan sebagai wadah yang dimiliki, dikelola, dan diperuntukkan bagi masyarakat Islam. Pendidikan umum yang disediakan mencakup jenjang dasar (*Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah*) serta menengah (*Madrasah Aliyah*), yang menekankan pada perluasan pengetahuan yang penting bagi peserta didik untuk kemampuan lanjutan, baik dalam konteks pendidikan maupun kehidupan sosial. Pendidikan keagamaan juga termasuk dalam kategori ini, yang fokus pada pemahaman dasar dan praktik-praktik Islam untuk mempersiapkan peserta didik dalam mengamalkan ajaran dan nilai-nilai agama tersebut.

Sebaliknya, PMA No. 58 tahun 2017 mengenai jabatan kepala madrasah menegaskan bahwa peran kepala madrasah mencakup pengawasan terhadap tugas-tugas administratif, pengembangan kemitraan dengan pihak usaha, dan pengawasan terhadap guru dan siswa. Selain menjalankan tanggung jawab tersebut, kepala madrasah juga dapat melaksanakan tugas-tugas terkait pendidikan atau pelatihan untuk memenuhi kebutuhan guru di madrasah. Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah bertanggung jawab atas kepemimpinan organisasi madrasah di mana proses pembelajaran dilaksanakan. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang kepala madrasah harus menjamin integritas yang tinggi terhadap kualitas organisasi yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Dalam Al-Qur'an kita membaca Surat Ali Imran ayat 159. Pada ayat ini kita menemukan nilai-nilai kepemimpinan yang menjadi keseharian Rasulullah SAW.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

(فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ)

Artinya, “Maka sebab rahmat dari Allah, engkau bersikap lemahlembut kepada mereka. Seandainya engkau bersikap kasar (dalam ucapan dan perbuatan), mereka pasti pergi meninggalkanmu (tidak mau berdekatan denganmu). Maafkanlah mereka. Mohonkan ampun lah untuk mereka. Ajaklah mereka

bermusyawarah (mendengarkan aspirasi mereka) dalam segala perkara (yang akan dikerjakan). Jika engkau sudah berketetapan hati, tawakal-lah kepada Allah. Sungguh Allah mencintai orang-orang yang tawakal,” (Surat Ali Imran ayat 159).

Dengan menggunakan panduan ayat tersebut, seorang pemimpin diharapkan memiliki karakteristik-karakteristik berikut: 1. Lembut dan penuh empati. 2. Tidak terlalu tajam atau keras dalam perlakuan dan sikapnya. 3. Mampu mengakui dan memahami kesulitan yang dialami orang lain. 4. Konsisten dalam menunjukkan perhatian terhadap individu yang melakukan kesalahan. 5. Menghindari aspirasi semata-mata dari masyarakat (demokrasi). 6. Memiliki komitmen yang kuat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. 7. Tetap bersyukur kepada Allah tanpa henti.

Selain itu, ayat tersebut menyiratkan bahwa Al-Qur'an mendorong konsep demokrasi (poin 5). Lebih lanjut, beberapa kitab tafsir menjelaskan bahwa perintah untuk musyawarah tidak hanya bermaksud untuk meminta pendapat orang lain, tetapi juga untuk menekan egoisme dan kepentingan pribadi. Para tokoh Arab pada masa itu diketahui memiliki sensitivitas yang tinggi dan cenderung tidak rasional jika kepentingan mereka diabaikan. Oleh karena itu, menjaga gaya hidup yang sehat dan proporsional menjadi hal yang sangat penting.

Strategi yang digunakan oleh kepala madrasah dapat dipandang sebagai instrumen atau pedoman yang digunakan oleh kepala madrasah sebagai pemimpin di madrasah untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dengan mempertimbangkan faktor-faktor internal dan eksternal seperti kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang ada dalam konteks madrasah tersebut.

Individu yang memiliki pemahaman yang mendalam tentang misi dan nilai-nilai sekolah adalah kepala madrasah. Akibatnya, mereka sering kali memiliki penghargaan yang besar terhadap perjuangan mereka sendiri dan menghargai nilai-nilai madrasah. Sebelum membahas lebih lanjut mengenai peran kepala madrasah, penting untuk memahami dua istilah dasar yang menjadi landasan dalam memahami tugas dan tanggung jawab kepala madrasah. Dua istilah tersebut,

“kepala” dan “madrasah”, telah dijelaskan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dan juga disebutkan oleh Wahjosumidjo dalam karyanya. Istilah “kepala” dapat merujuk kepada individu yang menjadi “anggota” atau “pemimpin” dalam suatu organisasi atau kelompok. Sebaliknya, “madrasah” adalah lembaga pendidikan di mana siswa belajar dan menerima pengajaran.

Berdasarkan penjelasan dari Wahjosumidjo (2015), Secara ringkas, kepala madrasah dapat dijelaskan sebagai “seorang guru yang memiliki peran fungsional dalam memimpin sebuah madrasah di mana terjadi interaksi antara guru pengajar dan siswa penerima pelajaran”. Dari definisi dan konseptualisasi yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala madrasah adalah individu yang diberi tanggung jawab tambahan untuk mengarahkan sebuah madrasah di mana proses pembelajaran terjadi antara guru yang mengajar dan siswa yang menerima materi pelajaran.

Kepala madrasah mengacu pada rencana tindakan yang dirancang dan diimplementasikan oleh kepala madrasah untuk mencapai tujuan pengelolaan sarana prasarana yang efektif dan efisien. Strategi ini menjabarkan langkah-langkah yang perlu diambil untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya, memelihara fasilitas yang baik, memastikan penanganan yang tepat, dan meningkatkan standar perawatan prasarana secara komprehensif.

Salah satu aspek penting dalam bidang pendidikan adalah penerapan manajemen strategis, yang berasal dari konsep “to manage”, yang mengindikasikan pelaksanaan melalui suatu proses serta penyempurnaan berdasarkan prosedur operasional dan fungsi-fungsi manajemen yang ada. Ahmad (2020) menjelaskan bahwa manajemen merupakan proses yang kompleks yang terdiri dari beberapa tahap, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Tahapan-tahapan ini dilaksanakan dengan tujuan mengenali serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya manusia lainnya.

Menurut Hidayatullah (2019), untuk mewujudkan misi dan visi madrasah, kepala madrasah harus diperkuat dalam kemampuannya untuk memberi teladan

dalam perannya sebagai pemimpin. Mereka perlu mengembangkan strategi yang sesuai untuk meningkatkan profesionalisme staf madrasah.

Dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator (EMASLIM) (Mulyasa, 2006: 98-120).

1. Educator

Seorang kepala sekolah berfungsi sebagai pendidik dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan.

2. Manager

Seorang kepala sekolah berfungsi sebagai pemberdaya tenaga kependidikan yang diwujudkan dalam pemberian arahan secara dinamis.

3. Administrator

Kepala sekolah berfungsi sebagai pengelola semua aspek administrasi yang ada di sekolah, dari administrasi kurikulum, peserta didik, personalia, sarana dan prasarana, kearsipan, serta administrasi keuangan.

4. Supervisor

Kepala sekolah berfungsi sebagai pengawas seluruh kegiatan kependidikan yang ada di sekolah, sehingga aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran.

5. Leader

Kepala sekolah berfungsi memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan pendelegasian tugas.

6. Innovator

Kepala sekolah haruslah seseorang yang melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan obyektif, pragmatif, keteladanan, disiplin, serta adaptel dan fleksibel.

7. Motivator

Kepala sekolah sebagai pemberi motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan tugas dan fungsinya.

Dalam meningkatkan kualitas pendidikan, kepala sekolah hendaknya mampu membentuk guru-guru yang profesional yaitu guru yang berdisiplin, yang memiliki hubungan dengan anak didik, melaksanakan tugas dengan penuh gairah, keriang, kecekan, memiliki metode yang bervariasi dalam mendidik anak-anak (Sagala, 2009: 202). Selain membentuk guru-guru yang profesional dalam meningkatkan kualitas pendidikan, kepala sekolah juga memiliki tugas membenahi pendidikan, proses belajar mengajar (PBM) dan pengembangan kurikulum yang menjadi prioritas sekolah. Membuat program kinerja guru, memperbaiki sistem dan memberi sanksi yang setimpal atas kegagalan guru pada saat melaksanakan tugas pokok dan manfaat masing-masing. Peran kepala sekolah untuk menyediakan fasilitas pembelajaran, dalam melakukan pembinaan pertumbuhan jabatan guru dan dukungan profesionalitas lainnya menjadi kekuatan tersendiri bagi guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Sagala, 2007: 93).

Imam Machali (2016) menambahkan bahwa kemampuan kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya seringkali terhambat oleh beban administratif yang harus mereka tangani dengan ketelitian prosedur administrasi. Peningkatan kapasitas kepala madrasah menjadi hal yang sangat penting karena akan berdampak pada kemampuannya dalam melakukan audit program dan kegiatan madrasah secara efisien. Beberapa tugas yang harus diemban oleh kepala madrasah meliputi:

- a) Sebagai seorang instruktur, kepala madrasah memegang peranan penting dalam memberikan arahan kepada tenaga kependidikan di madrasah dengan menggunakan strategi-strategi yang efektif untuk meningkatkan profesionalisme mereka. Ini mencakup upaya untuk mempromosikan pola hidup yang disiplin, memberikan bimbingan kepada staf madrasah, memberikan arahan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta merencanakan dan menerapkan rencana pembelajaran yang menarik.

- b) Kepala madrasah sebagai manajer lembaga, kepala sekolah bertugas untuk mencari solusi atas masalah yang muncul sehingga lembaga dapat mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Hal ini meliputi manajemen program, pelatihan guru, dan pengoptimalkan kurikulum.
- c) Sebagai seorang administrator, kepala madrasah memiliki tanggung jawab untuk mengambil keputusan dan mengorganisir kegiatan di madrasah, terutama mengingat lokasinya yang seringkali berada di daerah terpencil. Menurut Nawawi, peran kepala madrasah melibatkan pengoordinasian kegiatan dan proses perekrutan individu untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dalam kerangka organisasi, terutama melalui struktur formal yang tersedia.
- d) Kepala madrasah sebagai supervisor. Fungsi kepala madrasah sebagai pengawas mencakup tanggung jawab dalam melakukan pengawasan atau supervisi terhadap kegiatan yang dilakukan oleh staf kependidikan. Sebagai supervisor, kepala madrasah dituntut untuk melakukan pengawasan terhadap siswa, menjalankan program supervisi siswa, serta mengevaluasi dampak dari program tersebut.
- e) Kepala madrasah sebagai leader. Dalam menjalankan perannya, kepala madrasah di ranah ini diharapkan memiliki keterampilan untuk memberikan arahan, meningkatkan prestasi siswa, memfasilitasi komunikasi dua arah, serta melakukan tugasnya.
- f) Kepala madrasah sebagai inovator. Sebagai penggerak inovasi, kepala madrasah memegang tanggung jawab untuk mengembangkan strategi yang efisien dalam membentuk hubungan harmonis dengan lingkungan sekitar dan memberikan bimbingan kepada seluruh siswa di madrasah.
- g) Kepala madrasah sebagai inspiratory. Kepala madrasah perlu merancang strategi yang efektif untuk memotivasi para staf agar bekerja dengan tekun dalam menjalankan berbagai tugas dan tanggung jawab.
- h) Kepala madrasah entrepreneur. Peran kepala madrasah melibatkan kemampuan untuk mengidentifikasi serta memanfaatkan peluang yang muncul demi kemajuan madrasah. Sebagai seorang wirausaha, kepala

madrasah diharapkan memiliki kemampuan dalam menciptakan inovasi yang dapat meningkatkan kualitas madrasah, serta kemampuan untuk bekerja keras guna mencapai hasil yang efektif.

Penerapan strategi dalam manajemen madrasah melibatkan usaha-usaha yang signifikan untuk mengubah tujuan strategis menjadi tindakan konkret, seperti ekspansi program madrasah. Setidaknya, jika strategi tidak dijalankan, maka strategi tersebut tidak akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap perkembangan madrasah (Supa, 2009). Fase implementasi juga harus dianggap sebagai kesempatan untuk menguji keberhasilan suatu strategi, tanpa memandang sejauh mana strategi tersebut dianggap optimal pada saat ini.

Dalam proses pengembangan strategi atau implementasi strategi tertentu, langkah-langkah berikut harus diambil: Mengklarifikasi misi, visi, dan nilai-nilai madrasah dengan jelas, yang mencakup pengakuan terhadap anggota, siswa, dan staf sebagai bagian integral dari organisasi. Selain itu, penyusunan kalimat juga harus mengalir secara logis agar arahnya dapat dipahami dengan lebih jelas.

Menyusun identifikasi dan validasi penilaian terhadap ekosistem organisasi eksternal. Dalam konteks ini, kepala madrasah harus memahami kondisi saat ini dan potensi perubahan di masa mendatang, termasuk hubungan dengan organisasi madrasah lainnya, untuk memastikan pengambilan keputusan yang tepat terkait pengembangan madrasah.

Selain mengevaluasi kondisi lingkungan eksternal sekitar madrasah, penting bagi madrasah untuk mengidentifikasi dan menilai penilaian terhadap lingkungan internal dan kapabilitas internalnya.

Pada tahap ini, madrasah perlu merencanakan berbagai strategi alternatif, memilih strategi yang paling sesuai, dan menetapkan strategi yang akan dijalankan. Keberhasilan penerapan strategi dapat dinilai dari sejauh mana implementasinya sesuai dengan rencana yang telah disusun.

Untuk mengevaluasi efektivitas implementasi suatu strategi, langkah awalnya adalah merumuskan strategi tersebut. Setelah itu, strategi dapat dievaluasi

untuk mengidentifikasi potensi masalah atau kemungkinan kemunduran yang mungkin timbul (Didin, 2012). Lingkungan internal adalah kerangka sosial yang terdiri dari berbagai elemen internal organisasi pendidikan. Komponen ini meliputi tenaga kerja, aset non-manusia, serta struktur organisasi internal. Kendala internal dapat berdampak negatif pada kinerja dan berfungsi sebagai indikator kondisi organisasi di masa depan. Menurut Maisah (2018), lingkungan internal mencakup semua elemen yang ada dalam struktur organisasi, mulai dari pimpinan hingga tingkat terbawah, yang berkolaborasi secara terus-menerus untuk mencapai tujuan organisasi. Lingkungan eksternal mengacu pada faktor-faktor di luar organisasi yang mempengaruhi operasi dan strategi organisasi, dan perlu dianalisis untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman bagi organisasi. Dalam konteks implementasi strategi, langkah ini merupakan hasil dari perencanaan yang matang. Sebelum memulai proses perencanaan, analisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi oleh madrasah perlu dilakukan. Dalam pelaksanaan strategi, pengawasan menjadi aspek penting untuk memverifikasi kesesuaian implementasi dengan rencana yang telah disusun sebelumnya.

2. Kinerja Kepala Madrasah

a. Pengertian Kinerja Kepala Madrasah

Para pakar telah memberikan berbagai definisi tentang konsep kinerja, meskipun sudut pandang mereka beragam, namun pada intinya mengadopsi pendekatan yang terstruktur terhadap proses pencapaian hasil. Hadari Nawawi (1999) mengemukakan bahwa kinerja merujuk pada kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan efisiensi dan efektivitas.

Menurut E. Gibson et al. (1992), pengalaman kerja merupakan bentuk pencapaian kerja yang diinginkan oleh pemberi kerja. Sementara itu, Wahjosumijo (2005) menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat digunakan sebagai indikator perubahan secara kuantitatif dan kualitatif yang relevan dengan pencapaian tujuan kelompok dalam suatu unit kerja. Seperti yang dijelaskan oleh Kammars (1992), Permintaan tenaga kerja berkaitan erat dengan aspek kinerja yang melibatkan kapasitas dan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan. Mulyasa (2011)

“memahami kinerja sebagai hasil dari pelaksanaan pekerjaan, tugas, atau pencapaian dalam suatu konteks kerja”.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja didefinisikan sebagai kemampuan atau kinerja seorang individu yang memiliki kompetensi, kemampuan, dan penilaian yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan cara yang memajukan tujuan yang ditetapkan oleh berbagai lembaga pendidikan.

Menurut Wahjosumidjo (2005), peran kepala sekolah sebagai kepala departemen dan penasihat memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan sekolah karena mereka memegang peran administratif yang kuat, memiliki komitmen yang teguh, dan memberikan penilaian yang kuat dalam menjalankan tugas mereka. Kepala sekolah diharapkan meningkatkan tingkat profesionalisme mereka, yang tercermin dalam perilaku dan sikap mereka terhadap siswa, yang harus diajarkan untuk menghargai prinsip demokrasi dan mengurangi ketakutan terhadap kekerasan.

Kepala sekolah memiliki tekad yang kuat untuk mencapai tujuan pendidikan dengan mendorong peningkatan profesionalisme guru di dalam kelas dan meningkatkan prestasi siswa. Menurut Sellis, yang dirujuk oleh Mulyasa (2004) dalam karyanya yang berjudul “Menjadi Kepala Sekolah Profesional”, untuk mencapai profesionalisme sebagai seorang kepala sekolah, ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan.

- a) Memiliki visi atau cara pandang yang dapat menjawab kebutuhan sekolah serta kebutuhan siswa dan guru.
- b) Memiliki komitmen yang jelas dan mengkomunikasikan niatnya terkait dengan proses peningkatan standar mutu.
- c) Memeriksa kebutuhan siswa sebagai dasar untuk partisipasi kelas dan persyaratan akademik.
- d) Memiliki kemampuan untuk mempengaruhi massa, orang tua, dan peserta didik.
- e) Kepala sekolah harus mendukung kemajuan pembelajaran siswa dan melakukan inisiatif inovatif untuk sekolah.

- f) Menguraikan struktur organisasi yang menggambarkan pemahaman yang jelas tentang situasi.
- g) Membentuk komite dengan ikatan organisasi yang kuat, serta mengembangkan tradisi keagamaan yang baru.

Berdasarkan beberapa konsep tersebut, kepala sekolah dalam administrasi lembaga pendidikan, terutama sekolah, harus menetapkan visi, misi, dan komitmen yang jelas. Selain itu, kepala sekolah bertugas untuk membentuk tim kerja yang kuat, karena efektivitas lembaga pendidikan sangat tergantung pada kerjasama dari berbagai pihak.

Kinerja kepala madrasah dapat dinilai melalui peran dan tugasnya. Menurut BSNP, kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan dengan fungsi-fungsi berikut:

a) Kepala madrasah Sebagai Administator

Sebagai pengelola, kepala madrasah perlu menjalin hubungan yang erat dengan berbagai layanan pendukung administratif, termasuk dokumentasi, penyusunan program, dan memberikan umpan balik atas semua inisiatif madrasah. Secara spesifik, kepala madrasah harus memiliki keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kurikulum, mengelola urusan kesiswaan, menangani administrasi peserta didik, mengurus fasilitas dan sarana, merawat arsip, serta mengelola keuangan. Semua tugas tersebut harus dilaksanakan dengan cara efektif dan efisien untuk meningkatkan produktivitas madrasah. Oleh karena itu, tenaga administrasi sekolah juga harus memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas operasional yang telah ditetapkan.

Kemahiran dalam pengembangan kurikulum harus diterapkan dalam beberapa konteks, termasuk pengayaan data untuk pengajaran, pengayaan data untuk supervisi pembimbingan, pengayaan data untuk latihan praktik, dan pengayaan data untuk kegiatan belajar siswa di lapangan.

Kemampuan dalam mengelola administrasi siswa perlu diterapkan dalam berbagai konteks, seperti koordinasi antara sekolah dan siswa, pengelolaan kegiatan ekstrakurikuler, dan pengumpulan data administrasi siswa. Selain itu, keterampilan manajemen sumber daya manusia harus dipertimbangkan dalam merancang

struktur administrasi data untuk staf pengajar dan non-pengajar, termasuk pembuatan laporan, penempatan staf administrasi, teknisi, dan pustakawan.

Kemampuan dalam mengelola penggajian dan hutang piutang harus diterapkan dalam pengembangan administrasi data yang mencakup bangunan dan fasilitas, peralatan kantor, administrasi data untuk buku atau dokumen, administrasi laboratorium, dan administrasi data lainnya.

Keterampilan dalam mengelola administrasi kearsipan termanifestasi dalam pengembangan sistem administrasi yang meliputi catatan surat masuk, surat keluar, surat keputusan, serta lengkapnya dokumen surat edaran. Kemampuan dalam pengelolaan keuangan harus diterapkan dalam mengelola dana rutin yang diperoleh dari masyarakat umum dan individu, serta dana operasional yang berasal dari pemerintah. Proses ini memerlukan perencanaan proposal untuk mendapatkan dana dan pencarian solusi untuk memperoleh dukungan keuangan dari berbagai organisasi yang mungkin tidak awalnya bersedia memberikannya.

b) Kepala madrasah sebagai supervisor

Kepala madrasah sebagai supervisor, kepala madrasah diharapkan mempunyai kemampuan melakukan berbagai evaluasi dan penyelidikan guna meningkatkan kinerja siswa. Pedoman dan prosedur ini bertujuan sebagai langkah pencegahan untuk memastikan bahwa siswa di institusi pendidikan tinggi dapat menghindari kesalahan dan bersikap lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Kepala madrasah bertanggung jawab atas pengawasan dan pengendalian terhadap staf pengajar, khususnya guru, melalui praktik yang dikenal sebagai “supervisi klinis.” Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan profesionalisme guru dan memastikan bahwa proses pengajaran yang diberikan kepada siswa berkualitas tinggi dan efektif. Salah satu tipe supervisi akademik yang umum adalah supervisi klinis, yang ditandai sebagai berikut:

1. Pengawasan yang diberikan sebagai manfaat (bukan hukuman), para inisiator berada di dalam sistem pendidikan.

2. Bidang-bidang supervisi ditentukan oleh komite bimbingan, yang bertemu dengan kepala sekolah sebagai pengawas untuk mengambil keputusan.
3. Guru dan kepala sekolah bekerja sama untuk mengembangkan instrumen dan metodologi observasi.
4. Menjelaskan dan mengilustrasikan hasil penelitian dengan menggunakan interpretasi guru.
5. Pengawas melaksanakan pengawasan secara resmi dan langsung, dengan interaksi tatap muka, dan lebih memusatkan perhatian pada pengamatan dan dialog dengan guru daripada dengan siswa.
6. Terdapat empat jenis supervisi klinis: penilaian awal, tindak lanjut, dan rujukan.
7. Ada umpan balik dan komunikasi terbuka dari kepala sekolah sebagai supervisor mengenai perubahan positif dalam kinerja siswa sebagai hasil dari penugasan.
8. Supervisi dilakukan untuk mengidentifikasi masalah dan menyelesaikan masalah.

c) Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Menurut Mulyasa (2011), ketika berperan sebagai manajer, kepala sekolah membutuhkan strategi yang efektif untuk mengoordinasikan siswa dengan mempromosikan kerjasama, mendukung pengembangan profesional mereka, dan mendorong partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler yang memperkaya program sekolah.

Menurut Handoko (1995), sebagai manajer, kepala sekolah diharapkan mampu mengawasi dan mengelola unit-unit kerja yang terdiri dari beberapa kegiatan fungsional dalam satu kesatuan kerja. Sebagai manajer, kepala sekolah juga diharapkan dapat mendukung proses pembelajaran siswa melalui kerjasama, dengan mendorong mereka untuk aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang dapat memperkaya kurikulum.

d) Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Menurut Mulyasa (2011), Kepala sekolah harus mengikuti prosedur yang tepat dalam memberikan motivasi kepada siswa untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efektif. Motivasi ini dapat diperkuat dengan menerapkan aturan terkait lingkungan fisik, penjadwalan kerja yang ketat, kebijakan disiplin, rotasi tugas, praktik kerja yang efisien, dan menyediakan beragam sumber pembelajaran melalui pengembangan paket kerja.

Salah satu komponen dalam peningkatan standar pendidikan adalah peran kepala sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang tugas-tugas yang harus dijalankan. Berdasarkan penjelasan dari Wahjosumidjo (2002), beberapa tugas yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah meliputi:

- a) Kepala madrasah berinteraksi dan berkolaborasi dengan anggota lain di lembaga pendidikan.
- b) Kepala madrasah harus menunjukkan transparansi dan juga integritas yang tinggi. Mereka harus tetap netral dan tidak terpengaruh oleh tindakan individu lain di sekolah, seperti guru, siswa, staf, dan anggota lainnya. Tanggung jawab kepala madrasah memiliki tugas-tugas yang dilaksanakan oleh pihak-pihak tersebut.
- c) Kepala madrasah memiliki kemampuan untuk mengelola berbagai situasi yang timbul dengan keterbatasan waktu dan sumber daya. Mereka juga harus mampu mengatur prioritas antara tugas-tugas sekolah dan tuntutan dari pihak kabupaten atau distrik jika terjadi konflik antara keduanya.
- d) Kepala madrasah harus memiliki keterampilan analisis yang cermat dan bijaksana. Mereka diharapkan mampu menganalisis pekerjaan siswa secara menyeluruh dengan menggunakan pendekatan analitis tertentu, dan kemudian menawarkan solusi yang dapat diterapkan dengan bijaksana. Selain itu, mereka harus memandang setiap tugas sebagai bagian integral dari keseluruhan proses pembelajaran.
- e) Kepala madrasah memiliki peran sebagai mediator di lingkungan sekolah, dimana terdapat individu dengan latar belakang yang beragam yang berpotensi menimbulkan konflik. Mereka diharapkan dapat

menengahi perselisihan dengan adil dan obyektif, membantu menyelesaikan ketegangan antara berbagai pihak yang terlibat.

- f) Sebagai seorang kepala madrasah, mereka harus memiliki keterampilan politik yang baik. Mereka diharapkan mampu membangun hubungan kolaboratif melalui persuasi dan kompromi. Kenaikan gaji kepala madrasah dicapai secara efektif dengan menerapkan prinsip yang saling pengertian dan memperhatikan kebutuhan individu, serta dengan membangun kerja sama (kolaborasi) dengan berbagai entitas untuk menciptakan entitas yang lebih kuat.
- g) Kepala madrasah harus bertindak seperti seorang diplomat. Mereka adalah perwakilan resmi dari sekolah yang mereka pimpin, yang harus bertanggung jawab dalam berbagai situasi.
- h) Kepala madrasah harus memiliki keterampilan untuk menegur siswa yang berperilaku nakal. Tidak ada organisasi yang dapat beroperasi secara sempurna dalam jangka waktu yang lama. Demikian pula, sekolah sebagai sebuah organisasi tidak terhindar dari tekanan dan kesulitan. Kepala sekolah diharapkan tetap menjadi individu yang dapat membantu mengatasi situasi sulit yang mungkin timbul.

3. Kompetensi Profesional Guru

a. Pengertian Kompetensi profesional Guru

Pembahasan tentang kompetensi profesional guru sering kali diawali dengan telaah literatur mengenai profesi, pekerjaan profesional, dan seni profesional guna memahami peran guru dalam konteks profesi.

Menurut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (Depdikbud) pada tahun 1995, profesi merujuk pada “bidang pekerjaan yang didasarkan pada pendidikan keahlian tertentu, seperti keterampilan dan kejuruan”. Sebuah tulisan profesional merupakan tulisan yang disusun dengan tingkat profesionalisme yang tinggi dan memerlukan perhatian terhadap detail-detail tertentu. Profesionalisme diartikan sebagai karakteristik yang mencakup integritas, kualitas, dan perilaku yang

merupakan ciri khas individu yang bekerja secara profesional atau yang ahli dalam bidangnya.

Menurut Peter Salim, sebagaimana disebutkan oleh Muhammad Nurdin pada tahun 2004, “profesi adalah jenis pekerjaan yang ditandai oleh pendidikan tingkat tinggi.” Dalam konteks yang sama, Sikun Pribadi mengungkapkan bahwa “pada masa itu, profesi dianggap sebagai pernyataan bahwa seseorang bersedia menyerahkan diri pada suatu tugas atau pekerjaan tertentu, karena merasa tidak mampu untuk melakukannya sendiri.”

Menurut Ornstein dan Levine, sebagaimana disebutkan oleh (Soetjipto dan Raflis Kosasi, 2004), profesi adalah jenis pekerjaan yang memerlukan penerapan pengetahuan profesional yang terperinci dan sesuai.

- a) Melayani masyarakat merupakan karier yang berlangsung sepanjang hidup dan tidak meluas ke bidang pekerjaan lainnya.
- b) Pengetahuan dan keterampilan khusus yang berada di luar jangkauan umum dan tidak dapat dipengaruhi.
- c) Mengaplikasikan hasil penelitian dan teori dalam situasi praktis yang konkret.
- d) Melibatkan organisasi yang telah diadaptasi oleh para profesional sendiri.
- e) Mengikuti kode etik yang menjelaskan pedoman atau mempertimbangkan hal-hal yang bermanfaat terkait dengan layanan yang disediakan.
- f) Memiliki tingkat kepercayaan masyarakat yang tinggi dan mendapatkan kepercayaan individu dari semua peserta.
- g) Memiliki posisi sosial dan ekonomi yang layak dan tidak rendah dibandingkan dengan profesional lainnya.

Menurut H. Syaiful Sagala (2006), profesi pada dasarnya terdiri dari seperangkat etika kerja yang mengharuskan para pekerja untuk menunjukkan tingkat dedikasi yang tinggi dalam mengelola tugas mereka dengan efektif dan mempertahankan fokus pada kualitas kerja. Dalam situasi ini, profesi guru dipandang sebagai profesi yang ideal karena memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat yang membutuhkan serta memberikan arahan yang baik.

Berdasarkan pengamatan para ahli, profesi adalah jenis pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dari individu yang terlibat dalamnya untuk

menjalankan tugas-tugas profesionalnya. Individu yang disebut profesional adalah orang-orang yang memiliki pengetahuan khusus dalam bidang tertentu, seperti guru, dokter, perawat, dan orang-orang dengan keahlian serupa.

Menurut Moh. Uzer Usman yang merujuk pada Nana Sudjana pada tahun 2005, istilah “professional” berasal dari deskripsi sifat yang menggambarkan sebuah pekerjaan, dan juga merujuk pada individu yang memiliki spesialisasi dalam bidang tertentu. Dengan kata lain, pekerjaan profesional adalah jenis pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus yang hanya dimiliki oleh individu yang telah terlatih dalam bidang tersebut, tidak semata dilakukan karena tidak ada pilihan lain.

Menurut H. Martinis Yamin yang mengutip Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada tahun 2006, pekerjaan profesional dinyatakan sebagai aktivitas yang merupakan sumber utama penghasilan seseorang, memerlukan keahlian, keterampilan, atau kompetensi sesuai dengan standar mutu dan norma-norma yang telah ditetapkan oleh profesi.

Sudarwan Danim pada tahun 2002 mengemukakan bahwa istilah “professional” digunakan dalam dua konteks. Pertama, untuk menggambarkan seseorang yang mengklaim dirinya sebagai seorang profesional, misalnya, “Ali adalah seorang profesional.” Kedua, untuk merujuk pada kualitas kerja atau gaya kerja seseorang dalam menjalankan tugas-tugas profesional.

Menurut Freidson, yang dikutip oleh H. Syaiful Sagala pada tahun 2006, profesionalisme didefinisikan sebagai komitmen terhadap ide dan tujuan profesional serta etika. Profesionalisme melibatkan adopsi prosedur operasional dan komite untuk menguraikan bantuan teknis dan praktis yang akan diberikan kepada masyarakat. Secara khusus, bantuan yang diberikan kepada individu akan dinilai secara profesional dan etis sebagai upaya untuk memajukan profesionalisme. Profesionalisme tidak hanya bergantung pada perasaan, keinginan, pendapat, atau situasi serupa, tetapi lebih ditentukan oleh pengetahuan ilmiah. Sejalan dengan itu, Paure menekankan bahwa profesionalisme membutuhkan pendidikan yang berkelanjutan untuk memperoleh kualifikasi yang sesuai.

Sesuai dengan penjelasan Sudarwan Danim pada tahun 2002, istilah “profesionalisme” berasal dari bahasa Inggris “professionalism”. yang secara literal

mengacu pada “keahlian”. Dengan demikian, profesionalisme dapat diinterpretasikan sebagai komitmen yang dipegang oleh individu yang terlibat dalam suatu profesi untuk meningkatkan kemahiran profesional mereka. Hal ini melibatkan upaya berkelanjutan untuk mengembangkan strategi yang relevan dengan profesi tersebut agar dapat diaplikasikan dengan efektif dalam pekerjaan mereka.

Menurut Agus F. Tamyong seperti yang dipaparkan oleh Moh. Uzer Usman pada tahun 2005, peran seorang pembimbing yang profesional dapat dijelaskan sebagai individu yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang khusus di bidang pendidikan, memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab pembimbing dengan penuh dedikasi. Dengan kata lain, seorang pembimbing yang profesional adalah orang yang memiliki etika yang baik, tekun dalam menjalankan tugasnya, dan memiliki pengalaman yang relevan yang dapat diterapkan dalam konteks dunia nyata.

Berdasarkan pandangan para ahli yang disebutkan sebelumnya, kesimpulannya adalah bahwa seorang guru yang profesional adalah individu yang telah disiapkan secara khusus untuk melaksanakan peran dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, dengan memiliki kemampuan dan keterampilan yang spesifik dalam bidang pendidikan.

Menjadi guru sebagai sebuah profesi melibatkan menjadi seorang asisten yang membimbing, mendukung, dan membantu individu untuk mengidentifikasi dan memahami kebutuhan dan aspirasi mereka dalam mencapai pertumbuhan dan perkembangan melalui proses pembelajaran. Sebagai fasilitator dalam proses belajar-mengajar, guru memiliki peran yang signifikan dalam masyarakat secara umum. Di tengah-tengah lingkungan pembelajaran, guru memiliki dua fungsi khusus yang meliputi memperkuat hubungan antara lingkungan sekolah dan lingkungan di luar sekolah, serta memfasilitasi integrasi antara dunia anak dan dunia orang dewasa dalam konteks pembelajaran.

Menurut E. Mulyasa (2007), Kompetensi guru adalah hasil dari gabungan kemampuan individu dalam hal aspek personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara menyeluruh membentuk standar profesionalisme guru. Ini

meliputi penguasaan materi pelajaran, pemahaman mendalam tentang kebutuhan siswa, kemampuan untuk mendidik melalui pembelajaran yang efektif, pengembangan diri, dan perilaku profesional yang konsisten.

Dalam konteks kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah menetapkan empat kategori kompetensi guru sebagaimana diuraikan dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu:

1. Kompetensi pedagogik merujuk pada kemampuan dalam mengatur proses pembelajaran peserta didik yang mencakup berbagai aspek, seperti pemahaman akan prinsip-prinsip pendidikan, pengetahuan mendalam tentang karakteristik dan kebutuhan individu siswa, kemampuan merancang dan mengembangkan kurikulum/silabus, merencanakan proses pembelajaran yang efektif, menerapkan pendekatan pembelajaran yang interaktif dan mendorong dialog, melakukan evaluasi hasil belajar, serta membimbing siswa untuk mengembangkan potensi mereka secara komprehensif.
2. Kompetensi pribadi dalam etika merujuk pada kemampuan untuk mengimplementasikan nilai-nilai etika secara konsisten, stabil, bijaksana, dan cerdas; menunjukkan kecerdasan dan sopan santun dalam tindakan; menjadi kontributor berharga bagi masyarakat dan siswa; melakukan evaluasi diri secara objektif; dan mengembangkan diri secara sistematis.
3. Kompetensi sosial mengacu pada kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dengan jelas dan efisien, menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dengan baik, berinteraksi secara efektif dengan siswa, rekan guru, orang tua, dan wali murid, serta berhubungan secara sopan dengan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi profesional adalah kemampuan untuk menggunakan teori, struktur, dan metode ilmiah atau teknis yang konsisten dengan materi pelajaran yang diajarkan, materi yang ada dalam kurikulum sekolah, serta hubungan konseptual yang konsisten dengan materi pelajaran

tersebut. Selain itu, kompetensi profesional mencakup kemampuan menerapkan konsep-konsep yang akan dilakukan dalam kehidupan sehari-hari dan beroperasi dalam konteks global sambil tetap memperhatikan nilai-nilai kebangsaan (Akhmad Sudrajat, 2008).

Berdasarkan pengetahuan yang diberikan oleh para pakar di atas, dapat disarikan bahwa kompetensi profesional seorang guru mencakup kemampuannya dalam menilai pemahaman siswa secara komprehensif dan jelas, yang mencakup pemahaman terhadap konsep, struktur organisasi, dan penerapan teknologi yang disesuaikan dengan kebutuhan individu setiap siswa. Hal ini memungkinkan siswa untuk mencapai hasil belajar yang optimal.

B. Hasil Penelitian Relevan

1. “STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU” (Istikomah Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Yasni Muara Bungo, 2018).

Judul dari tesis tersebut adalah “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru”. Tesis ini membahas tentang Strategi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru.

Tesis ini mengangkat isu mengenai strategi yang diadopsi oleh kepala sekolah untuk meningkatkan produktivitas guru. Fokus penelitian mencakup strategi-strategi tersebut, peran penting kepala sekolah, dan dinamika hubungan antara kepala sekolah dan staf pengajar, yang memiliki dampak langsung terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja dan kedisiplinan kepala sekolah dianggap krusial karena mereka berperan sebagai pemimpin pendidikan yang memiliki tanggung jawab untuk memastikan efisiensi dan efektivitas organisasi sekolah serta berkolaborasi dengan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran yang ditetapkan. Tujuan utama tesis ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang bagaimana rencana strategis yang digagas oleh kepala sekolah dapat diaplikasikan dengan efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan pendidikan adalah peran kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah. Metode penelitian yang digunakan dalam tesis ini adalah studi penelitian kepustakaan dengan pendekatan dan analisis yang

mendalam terhadap literatur yang relevan. Meskipun demikian, terdapat beberapa tujuan yang tidak terpenuhi dalam penelitian ini.

Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa kepala sekolah, sebagai figur utama dalam manajemen pendidikan, harus memiliki pemahaman yang komprehensif tentang berbagai aspek pengetahuan, isu, serta kebutuhan dari staf pengajar dan karyawan lainnya. Dari sinilah, rekomendasi yang seimbang untuk meningkatkan kualitas sekolah dapat dihasilkan melalui kerja sama tim yang solid. Pentingnya perilaku dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang berhasil tidak boleh diabaikan, karena hal tersebut menjadi instrumen utama bagi pengawasan seluruh proses pendidikan di sekolah. Guru sendiri merupakan elemen kunci dalam proses pembelajaran, yang berperan penting dalam membimbing peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Seorang guru yang memiliki ketegasan terhadap kesuksesan dan kegagalan program pendidikan juga sangat diperlukan. Oleh karena itu, tugas mengajar dapat dianggap sebagai pekerjaan profesional yang memerlukan penerapan teknik dan prosedur yang cermat dalam menyampaikan materi yang relevan dengan bidang intelektual yang disampaikan kepada siswa.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah sama-sama membahas Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah. Bagaimana Strategi Kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah penelitian ini membahas tentang strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, sedangkan penelitian saya membahas tentang strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.

2. “KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN” (Sulastri, Happy Fitria, Alfroki Martha. Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Prabumulih, Universitas PGRI Palembang, 2020).

Judul tesis tersebut adalah “Kompetensi Profesional Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan” (Sulastri, Happy Fitria, Alfroki Martha. Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Prabumulih, Universitas PGRI Palembang, 2020).

Penelitian ini membahas mengenai kompetensi profesional guru dan peningkatan mutu pendidikan.

Penelitian yang sedang dipertimbangkan bertujuan untuk mengkaji peran kompetensi profesional guru dalam meningkatkan pencapaian akademik siswa. Fokus penelitian mencakup evaluasi kompetensi guru, tingkat profesionalisme mereka, dan dampaknya terhadap perilaku peserta didik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kemampuan profesional guru dalam meningkatkan standar pendidikan di SMP Negeri 8 Prabumulih dengan menerapkan pendekatan kualitatif etnografi dan fenomenologi. Sampel penelitian diambil dari populasi yang terdiri dari 62 guru dan staf sekolah. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif naratif, yang mencakup tahap reduksi data, analisis data, serta interpretasi dan verifikasi data.

Kesimpulan hasil dari penelitian ini bertujuan untuk mencapai mutu pembelajaran yang lebih unggul, dengan menekankan pada kepemimpinan guru yang profesional, inovatif, dan kreatif, serta pengajaran yang inovatif. Kedua faktor tersebut dianggap sebagai elemen terpenting dalam meningkatkan prestasi siswa di sekolah karena keduanya saling terkait secara intrinsik.

Kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian saya adalah kedua penelitian tersebut mengeksplorasi topik mengenai kompetensi profesional guru serta strategi untuk meningkatkannya.

Perbedaan antara penelitian ini dan penelitian saya terletak pada fokusnya. Penelitian ini memusatkan perhatian pada kemampuan profesional guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan, sementara penelitian saya lebih menekankan pada strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.

3. “KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU” (Amirudin Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, 2017).

Judul tesis tersebut adalah “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru” (Amirudin Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

UIN Raden Intan Lampung, 2017). Penelitian ini membahas tentang Kepemimpinan, kepala madrasah, dan kedisiplinan guru.

Penelitian ini berfokus pada konsep kepemimpinan, peran kepala madrasah, dan aspek disiplin pedagogik. Kepemimpinan kepala madrasah dipandang seperti contoh dan model kepemimpinan yang mengakomodasi lingkungan dengan menghargai kerja keras, disiplin, dukungan kolektif, dan pengorbanan demi mencapai tujuan bersama. Evaluasi program kepala sekolah bertujuan utama untuk memastikan kelancaran pelaksanaan seluruh program yang telah dijalankan. Harapannya adalah agar semua tujuan yang telah ditetapkan dalam program tercapai, sehingga siswa tidak mengalami hambatan dalam tugas yang diberikan, dan guru menjadi lebih kreatif dan bersedia melampaui tugas yang telah diberikan. Disiplin di tempat kerja mencerminkan sikap guru terhadap siswa dalam hal perilaku pribadi dan kemampuan mereka untuk mengendalikan diri.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan yang efektif dapat terwujud apabila kepala sekolah menunjukkan sifat, perilaku, dan keterampilan yang memadai dalam mengelola organisasi sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk memengaruhi semua individu yang terlibat dalam proses pendidikan, termasuk guru dan lingkungan sekolah, sehingga tujuan dan mutu pendidikan dapat tercapai. Tingkat kedisiplinan guru juga dipengaruhi oleh iklim yang ada di sekolah. Untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan memungkinkan guru untuk bekerja secara profesional, damai, dan fokus, diperlukan disiplin kerja yang kondusif. Kepala sekolah memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kedisiplinan guru dengan memberikan contoh perilaku disiplin yang baik, melakukan monitoring terhadap proses pembelajaran dengan melakukan kunjungan kelas secara rutin, Mentoring dan meninjau materi pembelajaran, mengawasi alokasi waktu pengajaran, serta memberikan sanksi dan pengingat kepada guru yang tidak mematuhi aturan.

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah keduanya memusatkan perhatian pada peran kepemimpinan kepala madrasah.

Mereka mengeksplorasi strategi-strategi yang digunakan oleh kepala madrasah dalam melaksanakan kepemimpinan mereka.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah penelitian ini membahas tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplina guru, sedangkan penelitian saya membahas tentang strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.

4. “STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN” (Roudhatul Jannah, IAIN Syekh Nurjati Cirebon. 2021).

Judul tesis tersebut adalah “Strategi Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan” (Roudhatul Jannah, IAIN Syekh Nurjati Cirebon. 2021). Penelitian ini membahas tentang Strategi kepala madrasah, pengembangan kompetensi guru, dan mutu pendidikan.

Penelitian ini membahas tentang strategi persiapan guru, pengembangan kompetensi guru, dan perilaku siswa. Peningkatan mutu sumber daya manusia perlu dimulai sejak dini dan dapat terwujud jika lembaga pendidikan mampu menyediakan tenaga pengajar yang berkualitas dan kompeten. Khususnya di daerah terpencil, pendidik memiliki tanggung jawab besar dalam merancang program pendidikan. Interaksi langsung antara pendidik dan peserta didik di dalam kelas menjadi sangat signifikan dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, diharapkan bahwa seorang pendidik yang memiliki profesionalisme akan memiliki keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan pelatihan khusus, serta menunjukkan tingkat dedikasi yang tinggi terhadap profesi mereka. Pengembangan profesionalisme pendidik, sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalisme, bertujuan untuk mendorong perkembangan diri secara mandiri, tanpa adanya diskriminasi, adil, dan berkelanjutan, sambil memperhatikan hak asasi manusia, nilai-nilai keagamaan, keberagaman budaya, keragaman bangsa, dan etika profesi.

Kesimpulan dari penelitian ini menyoroiti strategi kepala sekolah MTs Negeri 5 Cirebon dalam memperkuat kompetensi guru profesional guna meningkatkan standar pendidikan di lembaga tersebut. Upaya ini mencakup beberapa langkah,

yakni: Pertama, memberikan dorongan kepada guru untuk bersikap kreatif dan inovatif. Kedua, meningkatkan profesionalisme tenaga pengajar dengan mengirim mereka ke seminar atau lokakarya. Ketiga, menegakkan kedisiplinan di antara guru, staf, dan siswa. Keempat, menegakkan atau melaksanakan program supervisi secara rutin. Terakhir, meningkatkan mutu peserta didik dengan mendorong partisipasi mereka dalam beragam metode pembelajaran, baik yang bersifat tradisional maupun non-konvensional. Sebagai pihak yang terlibat dalam proses pendidikan, ditekankan pentingnya pengembangan budaya moral yang baik (akhlakul karimah) melalui contoh teladan. Kesimpulannya, peningkatan kemampuan berbicara dan menulis memiliki dampak yang positif pada proses pengajaran.

Persamaan antara penelitian ini dan penelitian saya terletak pada pemusatannya pada strategi kepemimpinan kepala madrasah untuk meningkatkan kompetensi profesional guru.

Perbedaan antara penelitian ini dan penelitian saya adalah bahwa penelitian ini mengeksplorasi strategi kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan, sementara penelitian saya mempertimbangkan strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.

5. “STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN SIDOHARJO JATI AGUNG LAMPUNG SELATAN” (Anita Oktavia, Andi Warisno, Nur Hidayah, IAI An-Nur Lampung. 2021).

Judul tesis ini adalah “strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan di madrasah aliyah hidayatul mubtadiin sidoharjo jati agung lampung selatan” (Anita Oktavia, Andi Warisno, Nur Hidayah, IAI An-Nur Lampung. 2021). Penelitian ini membahas tentang strategi kepemimpinan kepala madrasah, profesionalisme guru, tenaga kependidikan.

Penelitian ini membahas tentang strategi kepemimpinan di madrasah, profesionalisme guru, dan kebijakan pendidikan. Salah satu taktik untuk

meningkatkan mutu guru dan siswa adalah dengan meningkatkan profesionalisme mereka. Pemimpin madrasah harus memiliki strategi yang tepat dan efektif untuk memajukan kualitas guru dan staf, sehingga dapat melahirkan siswa dan generasi penerus yang berkualitas. Kehadiran strategi ini di dalam kurikulum madrasah menjadi penting, karena tanpanya, pendidikan di Indonesia, khususnya pendidikan Islam, berpotensi mengalami penurunan kualitas dari berbagai perspektif. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai strategi yang diterapkan kepemimpinan Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin kualitas Tenaga Kependidikan dan Profesionalisme Guru, dengan fokus terutama pada pengertian akan peran guru dan tenaga kependidikan.

Kesimpulan dari penelitian ini membahas tentang kesadaran kepala Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin tentang pentingnya profesionalisme guru dan siswa. Ini mencakup komitmen guru dan siswa untuk menjalankan tugas mereka dengan kemampuan terbaik mereka, serta terus meningkatkan kualifikasi dan kompetensi mereka untuk mendukung tujuan Madrasah dan Program Pendidikan Nasional. Peran kepala sekolah Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo sangat penting dalam memperkuat profesionalisme guru dan hasil belajar siswa, meliputi fungsi sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator. Berbagai strategi telah diterapkan, termasuk kaderisasi alumni, pembinaan dan bimbingan bagi calon guru dan staf, serta langkah-langkah praktis seperti sertifikasi guru dan staf, simposium guru dan staf, penulisan karya ilmiah, studi komparatif, magang, kegiatan tradisional, kajian ilmiah, dan program supervisi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah sama-sama membahas strategi kepemimpinan kepala madrasah dan professional guru. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan professional guru.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah penelitian ini membahas tentang strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan, sedangkan penelitian saya membahas tentang strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi professional guru.