



IMPLEMENTASI SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH DALAM HASIL BELAJAR PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

Imas Rullah¹, Esen Pramudya Utama², Etika Pujianti³

¹⁻³Universitas Islam (IAI) An Nur Lampung, Indonesia

Email: imasabelia94@gmail.com

Abstract: *Abstract: The purpose of this study is to determine and describe: (1) The effect of academic supervision on student learning outcomes of Madrasah Tsanawiyah Darussalam and SMA N 1 Terbanggi Besar, (2) The effect of teacher performance on student learning outcomes of SMA N 1 Terbanggi Besar, (3) The influence of academic supervision and teacher performance on student learning outcomes at Madrasah Tsanawiyah Darussalam and SMA N 1 Terbanggi Besar. The methodology in this study uses a quantitative approach with the type of causality research (cause and effect). This study examines and analyzes the influence of academic supervision and teacher performance and the implications on learning outcomes of Islamic Religious Education subjects for students at Madrasah Tsanawiyah and students at SMA N 1 Terbanggi Besar. The results of the study can be seen that academic supervision has an effect on student learning outcomes with a significance value of the academic supervision variable of 0.049 which is smaller than 0.05 (Sig > 0.05), then H_a is accepted. Teacher performance affects student learning outcomes with a significance value of 0.000 less than 0.05 (Sig < 0.05) then H_0 is rejected. The effect of academic supervision and teacher performance on student learning outcomes at MTs Darussalam and SMA N 1 Terbanggi Besar shows that the significance value of the F test is 0.000 less than 0.05 (Sig < 0.05) or the F arithmetic value of 440,321 is greater than the critical value in Table F 3.89 (F count > F Table), then H_0 is rejected. so it can be concluded that academic supervision and teacher performance have a simultaneous (together) effect on student learning outcomes. By looking at the results of this study, it is hoped that it can be used as study material for the scope of relevant problems in the world of education*

Keywords: *Academic supervision, teacher performance, learning outcomes*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah: adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan: (1) Pengaruh supervisi akademik terhadap hasil belajar siswa Madrasah Tsanawiyah Darussalam dan SMA N 1 Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah, (2) Pengaruh kinerja guru terhadap hasil belajar siswa di SMA N 1 Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah, (3) Pengaruh supervisi akademik dan kinerja guru terhadap hasil belajar siswa Madrasah Tsanawiyah Darussalam dan SMA N 1 Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah. Metodologi dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas (sebab-akibat). Penelitian ini mengkaji dan menganalisa pengaruh supervisi akademik dan kinerja guru dan implikasi pada hasil belajar mata pelajaran Pendidikan Agama Islam siswa di Madrasah Tsanawiyah dan siswa di SMA N 1 Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa supervisi akademik berpengaruh

terhadap hasil belajar siswa dengan nilai signifikansi variabel supervisi akademik sebesar 0,049 lebih kecil dari 0,05 (Sig > 0,05) maka H_a diterima. Kinerja guru berpengaruh terhadap hasil belajar siswa dengan nilai signifikansi bernilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 (Sig < 0,05) maka H_0 ditolak.. Pengaruh supervisi akademik dan kinerja guru terhadap hasil belajar siswa MTs Darussalam dan SMA N 1 Terbanggi Besar menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F bernilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 (Sig < 0,05) atau nilai F hitung 440,321 lebih besar dari nilai kritis pada Tabel F 3,89 (F hitung > F Tabel), maka H_0 ditolak. sehingga dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik dan kinerja guru berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap hasil belajar siswa. Dengan melihat hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian untuk lingkup permasalahan yang relevan dalam dunia pendidikan

Kata kunci: Supervisi akademik, Kinerja guru, Hasil belajar

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam membangun manusia seutuhnya (Octavia, 2020). Oleh sebab itu pendidikan sangat diperlukan untuk dikembangkan dari berbagai ilmu pengetahuan, dengan adanya pendidikan yang berkualitas akan mampu mencerdaskan suatu bangsa. Salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu melalui proses pembelajaran. Kepemimpinan kepala madrasah dalam memimpin dan mengelola madrasah menjadi salah satu kunci sukses tercapainya tujuan madrasah. Sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di madrasah sangat dipengaruhi oleh kemampuan dari kepala madrasah dalam mengelola setiap komponen madrasah (Latifah, Warisno and Hidayah, 2021). Kemampuan dari kepala madrasah yang paling utama berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman terhadap manajemen dan kepemimpinan. Berhasil atau tidaknya suatu madrasah dalam mencapai tujuan serta mewujudkan visi dan misinya terletak pada bagaimana manajemen dan kepemimpinan kepala madrasah, khususnya dalam menggerakkan dan memberdayakan setiap komponen madrasah salah satunya adalah guru. Selain itu perilaku kepala madrasah juga harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Warisno and Hidayah, 2021).

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menjalankan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik yang dibimbingnya dengan cara meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Adapun kinerja guru dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi yang dipersyaratkan telah terpenuhi (Latiana, 2019). Sehubungan dengan itu, guru sebagai ujung tenaga pelaksana pendidikan harusnya memiliki kinerja yang baik dan berkualitas karena keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien ditentukan dari kinerja guru yang baik sehingga mampu mencapai tujuan dari pendidikan yang diwujudkan dari hasil belajar para peserta didik. Karena hasil belajar peserta didik yang baik dapat mencetak lulusan yang berkualitas. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Usman bahwa guru

professional ialah seseorang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan, sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru secara maksimal (Ansyah, 2022).

Peningkatan kinerja guru dianggap pilihan paling tepat dalam mempersiapkan para guru untuk menjawab tantangan zaman, karena guru memiliki kedudukan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang kedepannya dapat berpengaruh terhadap mutu lulusan dan akan pencapaian tujuan dari pendidikan nasional (Lolita, 2022). Maka dari itu, pemerintah terus mengusahakan berbagai hal yang bertujuan untuk mendorong dan meningkatkan kompetensi guru agar guru mampu memiliki kinerja yang baik. Adapun usaha yang dilakukan pemerintah yaitu dengan memberikan peluang guru untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi, mewajibkan kepada para guru minimal strata satu, memberikan pelatihan dan seminar dan juga memberikan tunjangan berupa sertifikasi. Menciptakan kualitas kinerja guru yang profesional dimadrasah membutuhkan berbagai upaya dari kepala madrasah. Adapun upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah yaitu (a) mengikutkan guru dalam pelatihan, workshop, dan seminar, (b) selalu memotivasi bawahannya sedemikian rupa, sehingga dalam melaksanakan tugasnya guru akan memiliki efektivitas kerja yang tinggi dan diharapkan mampu membuahkan hasil yang memuaskan, baik bagi madrasah maupun guru itu sendiri (c) memberikan hadiah diperlukan untuk memperlancar proses peningkatan profesionalisme guru, sehingga profesionalisme guru dapat menjadi nyata (Nasir and Shaleh, 2021).

Kepala Madrasah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab atas maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya. Tidak jarang Kepala Madrasah menerima ancaman, jika dia tidak dapat memajukan madrasah maka akan dimutasikan atau diberhentikan dari jabatannya (Mukti, Sapriati and Soekisno, 2022). Oleh karena itu, Kepala Madrasah di tuntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan, agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolahnya secara efektif, efisien, mandiri, produktif, dan akuntabel. Kondisi tersebut menuntut berbagai tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga pendidikan sesuai peran dan fungsinya masing-masing, mulai dari level makro samapai pada level mikro, yakni tenaga kependidikan tingkat sekolah. Kepala Madrasah merupakan kunci keberhasilan dalam melaksanakan manajemen pendidikan. Sebagai pemimpin di sebuah lembaga, ia harus mampu membawa lembaga tersebut kearah tercapainya tujuan yang telah di tetapkan. Ia harus melihat adanya perubahan serta mampu melihat dan merespon tantangan masa depan kearah yang lebih baik. Sehingga, Kepala Madrasah mampu memberdayakan guru, tenaga kependidikan dan seluruh warga sekolah untuk mewujudkan pembelajaran yang berkualitas, lancar dan produktif.

Kepala Madrasah sebagai educator, supervisor, motivator yang harus melaksanakan pembinaan kepada para karyawan, dan para guru di

sekolah yang dipimpinnya karena faktor manusia merupakan faktor sentral yang menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi, walau secanggih apapun teknologi yang digunakan tetap faktor manusia yang menentukannya. Profesionalisme guru tidak akan ada atau berjalan mulus tanpa adanya usaha-usaha yang dilakukan oleh Kepala Madrasah, sebab salah satu diantara cara guru agar bisa menjadi guru profesional adalah dengan adanya upaya-upaya yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam rangka meningkatkan mutu guru. Berkaitan dengan Kepala Madrasah mempunyai peranan penting dalam mencetak seorang guru yang profesional. Guru juga sangat menentukan kemana arah dan sekaligus tujuan peserta didik. Adapun tugas Kepala Madrasah sebagai pemimpin dan sekaligus sebagai supervisor adalah berkewajiban membantu para guru di sekolah untuk mengembangkan profesinya dan sekaligus menolong guru agar mampu melihat persoalan yang dihadapinya baik dalam kelas maupun luar kelas. Dalam meningkatkan profesionalisme guru Kepala Madrasah harus memiliki berbagai macam bentuk strategi sehingga dapat tercapai arah dan tujuan sekolah sekaligus untuk meningkatkan mutu sekolah (Murtafiah, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan memakai perspektif fenomenologis. Hal ini sesuai dengan pendapat Denzin dan Lincoln yang mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. (Moleong, 2002). Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah suatu benda, hal atau orang tempat data variabel penelitian melekat dan yang dipermasalahkan (Anggito and Setiawan, 2018). Jadi subjek merupakan sesuatu yang posisinya sangat penting, karena pada subjek itulah terdapat data tentang variabel yang diteliti dan diamati oleh peneliti. Teknik sampling adalah cara pengambilan sampel dari suatu populasi. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik *purposive sampling* (Nurdin and Hartati, 2019). Adapun yang akan dijadikan subyek atau sumber dalam penelitian di Kabupaten Lampung Tengah ini antara lain : Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Kabag Tata Usaha, Dewan Guru, Siswa.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini ada tiga teknik yaitu: (1) wawancara; (2) observasi; dan (3) dokumentasi. Teknik analisis data dengan melakukan uji kredibilitas (validitas internal) terhadap data hasil penelitian sesuai dengan prosedur uji kredibilitas data dalam penelitian kualitatif. Adapun macam-macam pengujian kredibilitas menurut Sugiyono antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan member *check* (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini, penulis melakukan uji keabsahan data melalui triangulasi. Triangulasi Ini merupakan teknik yang mencari pertemuan pada satu titik tengah informasi dari data yang

terkumpul guna pengecekan dan pembanding terhadap data yang telah ada. Ada 3 macam Triangulasi diantaranya Triangulasi Sumber, Triangulasi Teknik, dan Triangulasi Waktu, ditemukan kepastian data yang lebih kredibel. Secara umum, langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut : Penyajian data, Reduksi data, penarikan kesimpulan (verifikasi)(Miles and Huberman, 2007).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh bahwasannya:

1. **Kepemimpinan Kepala Kabupaten Lampung Tengah dalam Meningkatkan Kinerja Guru.**

Berdasarkan hasil wawancara secara langsung dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, waka kesiswaan dan guru serta staf/karyawan, dan siswa Kabupaten Lampung Tengah dan juga menurut pengamatan peneliti melalui observasi, dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan kepala Kabupaten Lampung Tengah telah menjalankan aspek-aspek kepemimpinan dengan baik diantaranya dalam hal mempengaruhi bawahan dengan komunikasi untuk mencapai tujuan, pemberian perintah/tugas, memotivasi dan mengkoordinasi guru dalam merealisasikan seluruh rencana untuk mencapai visi dan misi madrasah, serta menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan.

a. **Mempengaruhi bawahan dengan komunikasi untuk mencapai tujuan.**

Upaya kepala madrasah mempengaruhi bawahannya dengan komunikasi terbuka demi pencapaian tujuan madrasah terlihat diantaranya bagaimana beliau dalam memberikan dan menerima informasi. Dari sisi kepribadian, kepala madrasah memiliki kepribadian yang ramah dan terbuka. Diketahui bahwa kepala madrasah sangat ramah, beliau tidak segan-segan untuk mengucapkan salam terlebih dahulu kepada guru yang ditemuinya, sedangkan dari segi administrasi beliau tidak terlalu birokratis seperti izin sakit dan keperluan lainnya. Bapak yang merupakan guru yayasan ini terkadang menelpon terlebih dahulu guru untuk menanyakan kondisi dan menerima dengan baik izin walau hanya memberitahukan via sms atau WA jika kondisi tidak memungkinkan untuk mengirimkan surat saat itu, setelah guru kembali masuk madrasah barulah surat izin diberikan. Bukan hanya masalah izin, saran dan ide-ide dari para guru terkait pengembangan juga kritikan, selalu dibuka seluas-luasnya oleh kepala madrasah.

Selain strategi diatas, kepala madrasah juga memiliki cara lain, strategi yang diterapkannya dalam mengumpulkan berbagai informasi perkembangan kondisi madrasah terutama kinerja guru selain melakukan pemantauan yang kontinu, beliau juga menerima informasi dari siswa, tentang bagaimana kondisi dan perkembangan kelas, contohnya : absen guru mengajar, jam keluar masuk guru ke dalam kelas. Hasil dari temuan-temuan ini disampaikan ke semua guru dalam bentuk persentase di dalam rapat guru. Selain itu, hasil temuan ini juga

dimanfaatkan untuk pembinaan guru, namun sebelum ini disampaikan, kepala madrasah juga melakukan kontrol keliling kelas, untuk memantau perkembangan kelas. Artinya disini dapat diketahui bagaimana kepala madrasah berusaha untuk lebih teliti dengan informasi yang diterimanya dengan mengkonfirmasi langsung baik dengan cara bertanya maupun dengan mencari sendiri kebenaran dari informasi tersebut. Komunikasi sangat penting dalam organisasi, setiap ide yang muncul harus dikomunikasikan, demikian pula pada setiap kegiatan yang akan dilakukan perlu dikomunikasikan komunikasi sangat menentukan tingkat keefektifan kepemimpinan seorang pemimpin. Organisasi bisa mengalami stagnasi bila kontak atau komunikasi pemimpin dan bawahan macet. Bawahan tidak pernah melaporkan pelaksanaan tugasnya dan pemimpin tidak tahu apa yang dikerjakan pengikutnya (Indrawan, 2022).

b. Pemberian Perintah/Tugas Dan Mempengaruhi Orang Untuk Bertindak

Dalam hal administrasi, semua bentuk kegiatan, surat menyurat, SK-SK, jadwal pelajaran dan sebagainya cukup tertata dan tersedia dengan baik. Kepala madrasah cukup disiplin dalam administrasi, baik administrasi kesiswaan, administrasi guru, administrasi staf, administrasi umum. Beliau juga membangun komunikasi dan koordinasi yang baik dengan para wakil kepala madrasah dan kepala tata usaha juga para guru. Hal ini dapat dilihat pada rapat koordinasi antara para wakil kepala madrasah dan kepala TU yang diadakan satu minggu sekali, pada hari Sabtu, sedangkan rapat rutin madrasah yang melibatkan para guru diadakan satu bulan sekali, dalam rangka membahas tentang perkembangan madrasah.

Sementara dalam pengambilan keputusan yang urgen dan strategi contohnya pendelegasian tugas wali kelas, kepanitiaan maupun pembina ekskul, kepala madrasah memutuskannya dengan melibatkan para wakil kepala madrasah dan kepala tata usaha, namun sewaktu-waktu juga otoriter diperlukan dalam kondisi-kondisi darurat misalnya siswa yang tidak bisa dikendalikan oleh para guru, maka kepala madrasah akan mengambil alih keputusan apa yang akan diambil untuk menanganinya.

c. Memotivasi.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala madrasah dalam mengembangkan bawahan, antara lain dengan memberi tugas-tugas yang adil dan proporsional dan cukup menantang, hal ini dikarenakan tingkat kematangan potensi yang dimiliki guru di Kabupaten Lampung Tengah, ia memberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan serta memberi penghargaan pada bawahan yang berprestasi dalam pekerjaannya. Mengembangkan tenaga kependidikan adalah upaya agar dapat lebih optimal dalam bekerja sama. Untuk pengembangan keilmuan dan profesional guru, kepala madrasah memiliki perencanaan program mengadakan penelitian 2 kali dalam satu tahun, yang menurut beliau selama ini hanya *workshop*, kendalanya adalah guru-guru di Kabupaten Lampung Tengah tidak diikutsertakan oleh

dinas dalam pelatihan para guru, karena memang biasanya guru-guru yang dilatih itu disiapkan untuk menjadi instruktur atau widyaiswara, sementara para guru di madrasah kita dituntut untuk selalu melaksanakan mengajar dan tidak diperkenankan untuk meninggalkan tugasnya untuk menjadi pelatih diluar, ujar bapak yang sudah lebih dari 17 tahun mengajar di Kabupaten Lampung Tengah. Semenntara harapan beliau adalah, para guru dilatih bukan hanya untuk disiapkan menjadi instruktur saja, tapi juga untuk mengembangkan ilmunya agar bisa meningkatkan pengetahuan dan pemahaman, sehingga berdampak positif bagi kinerjanya. Selain pelatihan, kepala madrasah juga sangat mempermudah izin bahkan memotivasi orang lain juga berharap tahun ini bisa punya waktu untuk melanjutkan madrasah ke jenjang yang lebih tinggi.

Selain itu kepek memantau semua kelas, beliau menemukan 2 kelas yang kosong tidak ada gurunya, beliau menjelaskan akan menindak lanjuti pembinaan terhadap guru yang sudah meninggalkan kelas tanpa keterangan, karena ternyata ini sudah terjadi 3 kali dalam pantauan kepek. Beliau menyatakan ini akan memberi dampak yang buruk pada hasil pembelajaran siswa, siswa di dalam kelas ribut dan berpeluang besar akan melakukan hal-hal yang bisa menimbulkan masalah. Bagi guru sendiri, hal ini juga bisa berdampak pada buruknya penilaian tugas guru yang nantinya akan masuk dalam penilaian DP2T yang objektif.

d. Menciptakan Rasa Percaya Diri Dan Dukungan Diantara Bawahan.

Sebagaimana yang pernah disampaikan oleh kepala madrasah, bahwa beliau bertekad akan membuktikan kepada semua bahwa beliau sangat layak dan mampu untuk memimpin MADRASAH menuju kearah yang lebih baik lagi. Komitmen dan keyakinan diri yang kuat yang dimiliki seorang pemimpin tidak hanya membuat diri pribadinya merasa mempunyai kepercayaan diri tinggi sehingga akan mempermudah dia menjalani tugas-tugas sebagai seorang pemimpin, tetapi juga akan memberikan energi yang positif terhadap bawahan dalam mengikuti arahan kepemimpinannya.

Salah satu sifat yang dapat memperkuat keyakinan kepala madrasah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya adalah merasa dirinya diamanahi kepemimpinan dan harus bertanggung jawab. Tanggung jawab merupakan beban yang harus dipikul dan melekat kepada kepala madrasah. Memikul tanggung jawab adalah kewajiban seorang pemimpin dalam berbagai situasi dan kondisi (Warisno and Hidayah, 2021). Tanggung jawab seorang pemimpin harus dibuktikan bahwa kapan saja dia harus siap untuk melaksanakan tugas. Dalam rangka membangun kepercayaan dan tanggung jawab, setiap kepala madrasah dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya harus mampu memberdayakan tenaga kependidikan dan seluruh warga madrasah agar mau dan mampu melakukan upaya-upaya untuk mencapai tujuan madrasah.

Keteladanan merupakan dimensi yang tidak kalah pentingnya dalam kepemimpinan kepala madrasah. Melalui pembinaan yang intensif hendaknya masalah keteladanan ini selalu diingatkan. Satu kata dengan perbuatan adalah

pepatah yang harus diingatkan kepada kepala madrasah. Kelakuan kepala madrasah yang selalu menjadi contoh yang baik bagi bawahannya akan menjadi salah satu modal utama bagi terlaksananya manajemen madrasah yang efektif. Pendidikan yang bermutu dengan hasil produk (lulusan) yang unggul tidak lepas dari peran guru yang profesional dengan kepala madrasah sebagai faktor utama dan pertama untuk meningkatkan kualitas serta bagaimana bentuk peningkatannya juga tidak terlepas dari kepemimpinan kepala madrasah (Minsih, Rusnilawati and Mujahid, 2019). Beberapa upaya madrasah dalam memberikan pelayanan prima adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin kehadiran guru.
- 2) Sikap ramah guru.
- 3) Sikap ramah dan layanan yang cepat dari para tenaga kependidikan.
- 4) Memberi penghargaan / pujian yang wajar kepada peserta didik yang berprestasi.
- 5) Memberi teguran / hukuman yang wajar dan tanpa menyinggung perasaan terhadap peserta didik yang melakukan pelanggaran.
- 6) Memberikan layanan tambahan bagi peserta didik yang memerlukan tambahan belajar.
- 7) Bersikap ramah dan kooperatif dengan masyarakat dan orangtua.
- 8) Membantu peserta didik secara optimal dalam menghadapi dan memecahkan berbagai masalah.
- 9) Menjaga keharmonisan dengan instansi terbaik baik atasan maupun lainnya.
- 10) Melakukan perbaikan secara berkesinambungan dengan memperbaiki layanan yang kurang memuaskan.

Dalam pemberian pelayanan prima, kepala madrasah selalu mengingatkan guru di berbagai kesempatan untuk memberi pelayanan dengan senyum, mengkoordinasikan untuk selalu menjaga kebersihan madrasah hingga kelas serta membangun komunikasi dengan orang tua, terutama membahas perkembangan peserta didik. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Tursiti Murti, S.Pd, sebagai wali kelas penting sekali menjalin kerjasama dengan orang tua demi kerjasama madrasah dengan orang tua dalam membina perkembangan anak, biasanya komunikasi dijalin dengan banyak cara, baik via telepon, sms, maupun pemanggilan langsung dengan surat resmi bekerja sama dengan guru bimbingan dan konseling.

Kebutuhan utama yang harus dipenuhi oleh kepala madrasah adalah peserta didik, mereka harus mendapatkan pelayanan pembelajaran yang optimal, hal ini tidak hanya bagi peserta didik yang normal, tetapi juga perlu diberikan pada peserta didik yang punya masalah seperti yang lambat belajar (*slow learner*). Seorang kepala madrasah harus pandai berteori dan mempraktikkan gagasan tersebut dalam tindakan nyata. Praktik adalah tindakan nyata seorang kepala madrasah dalam melaksanakan kepemimpinan. Sementara dalam pengambilan keputusan yang urgen dan strategi contohnya pendelegasian tugas wali kelas, kepanitiaan maupun pembina ekstrakurikuler, kepala madrasah memutuskannya dengan melibatkan para wakil kepala madrasah

dan kepala tata usaha, serta masukan-masukan dari guru, namun sewaktu-waktu juga otoriter diperlukan dalam kondisi-kondisi darurat misalnya siswa yang tidak bisa dikendalikan oleh para guru, maka kepala madrasah akan mengambil alih keputusan apa yang akan diambil untuk menanganinya (Hamdan, 2022). Semenjak kepemimpinan kepala madrasah yang baru ini, banyak hal yang positif dirasakan, diantaranya kepala madrasah selalu melaksanakan rapat koordinasi setiap minggu yang melibatkan para wakil kepala madrasah dan kepala tata usaha membahas perkembangan yang terjadi di madrasah.

2. Faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMA

Faktor pendukung dalam peningkatan profesionalisme guru dalam proses belajar mengajar adalah Kesadaran, kemampuan untuk melihat dirinya sendiri sebagaimana orang lain dapat melihatnya. Dengan kata lain kesadaran adalah pengakuan diri. Tanpa kesadaran dan tanggung jawab guru upaya kepala madrasah tidak akan berhasil untuk peningkatan profesionalisme guru. Untuk menjadi guru, seseorang harus memiliki kepribadian yang kuat dan terpuji. Kepribadian yang harus ada pada diri guru adalah kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. Kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial, yaitu bertindak sesuai dengan norma hukum dan norma sosial, bangga sebagai guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak dan berperilaku. Kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial, yaitu menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik memiliki etos kerja sebagai guru. Kepribadian yang arif memiliki indikator esensial, yaitu menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan siswa, sekolah dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak. Kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial, yaitu memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap proses dan hasil belajar siswa, perilaku yang disegani dan berakhlak mulia yang bertindak sesuai dengan norma agama (iman dan takwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan perilaku yang diteladani siswa.

Faktor penghambat peningkatan profesionalisme guru di dalam melaksanakan peran kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru: 1) keterbatasan Kepala Madrasah dalam pembinaan. 2) kurangnya sebagian media pembelajaran. Dalam melaksanakan peran kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru tidak selamanya berjalan dengan mulus dan lancar Sesuai dengan pendapat Sejati Adapun faktor pendukung dari kepemimpinan Kepala Madrasah yang mana adanya pembinaan disiplin guru, memotivasi guru dengan sentuhan agama dan penghargaan (Wijono, 2022). Selain itu terdapat juga faktor penghambat diantaranya terbagai kepada dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal.

1. Faktor internal, yang mana faktor yang datang dari dalam diri guru itu sendiri yaitu latar belakang pendidikan guru diantaranya: harus memiliki

ijazah keguruan, pengalaman mengajar guru, keadaan kesehatan guru dan keadaan kesejahteraan guru.

2. Faktor eksternal, antara lain: sarana pendidikan, kedisiplinan kerja madrasah dan pengawasan kerja madrasah.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang sudah dilakukan sesuai dengan fokus utama penelitian ini yaitu meningkatkan kerja guru melalui kepemimpinan kepala Madrasah di Kabupaten Lampung Tengah diperoleh bahwa Kepemimpinan kepala madrasah Kabupaten Lampung Tengah dinilai sudah baik karena telah menjalankan kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan organisasi madrasah. Hal yang menarik dari kepemimpinan kepala madrasah di Kabupaten Lampung Tengah ini adalah pola kepemimpinan piramida terbalik, yaitu pemimpin yang menempatkan dirinya sebagai pelayan. Hal ini memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di Kabupaten Lampung Tengah. Meskipun demikian tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja guru Kabupaten Lampung Tengah masih perlu terus ditingkatkan agar lebih optimal terutama terhadap tiga temuan tersebut di atas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa bukan hanya kepemimpinan saja yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, akan tetapi masih ada berbagai faktor lain yang juga menjadi perhatian serta analisa yang harus ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansyah, E. (2022) 'KOMPETENSI GURU PROFESIONAL', *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam*, 10(1), pp. 120-134.
- Hamdan, H. (2022) 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pelaksanaan Program Kurikulum di MTs Al Ittihadiyah Pangkalan Masyhur Medan'. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Latiana, L. (2019) 'Peran Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik', *Edukasi*, 13(1).
- Latifah, A., Warisno, A. and Hidayah, N. (2021) 'KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI MA NURUL ISLAM JATI AGUNG', *Jurnal Mubtadiin*, 7(02), pp. 70-81.
- Lolita, K. (2022) 'Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan pegawai di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 13 Blitar'. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Minsih, M., Rusnilawati, R. and Mujahid, I. (2019) 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Sekolah Berkualitas Di Sekolah Dasar', *Profesi Pendidikan Dasar*, 6(1), pp. 29-40.
- Moleong, L. J. (2002) 'Metodologi penelitian kualitatif'.
- Mukti, A., Sapriati, A. and Soekisno, B. A. (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri se-Kabupaten Bintan', *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*,

- 5(1), pp. 1-11.
- Murtafiah, N. H. (2022) 'ANALISIS MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG HANDAL DAN PROFESIONAL (STUDI KASUS: IAI AN NUR LAMPUNG)', *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02).
- Nasir, M. and Shaleh, M. (2021) 'Tipe Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru', *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 6(1), pp. 37-50.
- Warisno, A. and Hidayah, N. (2021) 'FUNGSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM MENCIPTAKAN MADRASAH EFEKTIF DI MADRASAH TSANAWIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN', *Jurnal Mubtadiin*, 7(02), pp. 29-45.
- Wijono, H. A. (2022) 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di MTs Sunan Gunung Jati Gurah Kediri', *Irsyaduna: Jurnal Studi Kemahasiswaan*, 2(1), pp. 48-59.
- Anggito, A. and Setiawan, J. (2018) *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Indrawan, I. (2022) *Manajemen Kelas*. Penerbit Qiara Media.
- Miles, M. B. and Huberman, A. M. (2007) 'Analisis Data Kualitatif. Terjemahan: Rohidi TR', R. (Jakarta: Universitas Indonesia, 1992).
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Octavia, S. A. (2020). *Model-model pembelajaran*. Deepublish.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.