

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kemampuan Profesionalisme Guru di MI Ma'arif Ngliseng

Siti Fatimah

MI Ma'arif Ngliseng

E-mail: sitifatim822@gmail.com

Abstrak

Posisi kepala madrasah sebagai leader, manajer, administrator dan supervisor suatu lembaga pendidikan membutuhkan sikap profesionalisme. Hal ini menuntut suatu mekanisme baru seperti pendidikan khusus untuk calon kepala madrasah. Oleh karena itu, pengangkatan kepala madrasah yang selama ini berdasarkan pengalaman menjadi guru yang cukup lama, semestinya dilengkapi dengan pendidikan yang dikhususkan untuk kepala sekolah. Kepala madrasah bertanggung jawab terhadap peningkatan kualitas warga madrasah yang dipimpinnya. Guru menjadi objek yang paling penting untuk ditingkatkan kemampuannya dalam mendidik siswa, karena kemampuan siswa dalam memahami dan menerapkan hasil belajar ditentukan oleh cara guru memberikan pelajaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang menganalisis bentuk kepemimpinan kepala madrasah di MI Ma'arif Ngliseng dalam meningkatkan kualitas mengajar guru. Dalam peningkatan kualitas tersebut, kepala MI Ma'arif Ngliseng telah melaksanakan upaya formal dan non formal. Upaya formal dapat berupa kegiatan les atau remedial teaching. Sedangkan untuk upaya non formal dapat berupa kegiatan do'a bersama (mujahadah) dengan masyarakat terutama orang tua siswa. Berdasarkan upaya tersebut, prestasi siswa MI Ma'arif Ngliseng saat ini cukup memuaskan baik akademik maupun non akademik.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kualitas Guru, Prestasi Siswa

Pendahuluan

Era globalisasi yang ditandai dengan kemajuan ilmu dan teknologi yang semakin hari semakin pesat perkembangannya, menuntut perubahan yang mendasar dalam berbagai bidang baik politik, ekonomi, budaya dan termasuk pendidikan. Penjaminan mutu menjadi kunci utama dalam peningkatan kualitas pendidikan yang berkaitan erat dengan kepemimpinan di lembaga pendidikan. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah, menjelaskan bahwa kepala sekolah harus memiliki kompetensi manajerial. Kepemimpinan merupakan standar kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah. Di samping itu, pelaksanaan Otonomi Daerah mengharuskan kepala sekolah untuk mampu menyesuaikan situasi dan kondisi peraturan yang berlaku di daerah masing masing.

Dalam Pendidikan, perubahan tersebut menuntut berbagai tugas yang harus dikerjakan secara ekstra oleh para tenaga kependidikan sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing, mulai dari tingkat yang atas sampai ke tingkat rendah. Kepala madrasah harus bisa menunjukkan sikap yang bijaksana dengan tidak semena-mena terhadap bawahannya. Dalam Al-Qur'an Surat Asy Syu'araa' ayat 215 Allah berfirman:

وَأَخْفِضْ جَنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ ﴿٢١٥﴾ [سورة الشعراء, ٢١٥]

Dan rendahkanlah dirimu terhadap orang-orang yang mengikutimu, yaitu orang-orang yang beriman

Sebagai pendidikan formal, MI Ma'arif Ngliseng mempunyai potensi untuk berkembang dan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya. Hal tersebut tentunya tidak terlepas dari peranan kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan wewenangnya sebagai pemimpin pendidikan. Dalam hal ini, kepala MI Ma'arif Ngliseng telah menampilkan kepemimpinan yang baik sehingga berpengaruh langsung terhadap kinerja sekolah, yaitu iklim kehidupan sekolah, etos belajar, semangat kerja guru, dan prestasi belajar siswa. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala MI Ma'arif Ngliseng secara tidak langsung menentukan keberhasilan peningkatan prestasi siswa di MI Ma'arif Ngliseng. Sebagai pemimpin, formal Kepala MI Ma'arif Ngliseng juga bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan yang mengarah pada peningkatan prestasi belajar siswa.

Kepala madrasah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan, maupun penciptaan iklim sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses pendidikan secara efektif dan efisien. Efektif dalam pendidikan dapat dilihat dari sudut prestasi dan proses pendidikan yang meliputi kegairahan atau motivasi belajar yang tinggi pada peserta didik. Efisien dalam pendidikan dimaksudkan untuk memanfaatkan tenaga, fasilitas, dana, dan waktu sedikit mungkin dan mampu menghasilkan banyak, relevan dan bernilai ekonomi tinggi.

Salah satu upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan adalah dengan mengikutsertakan para guru dalam dalam penataran-penataran, lokakarya, seminar, workshop, *inservice training*. Kegiatan tersebut berfungsi untuk menambah wawasan bagi guru dan juga memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, yang akan bermanfaat pada peningkatan mengajar yang profesional.

Gaya Kepemimpinan Kepala MI Ngliseng

Dalam implementasinya, kepala madrasah sebagai *leader* dapat di analisis dari tiga sifat kepemimpinannya yakni demokratis, otoriter dan *Laissez faire*. Ketiga sifat tersebut sering dimiliki secara bersamaan oleh seorang leader, sehingga dalam melaksanakan kepemimpinannya, sifat-sifat tersebut muncul secara situasional. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai leader mungkin bersifat demokratis, dan *laissez faire*.

1. Gaya kepemimpinan otokratis.

Pemimpin yang bergaya otokratis ini memegang kekuasaan mutlak. Semua kebijakan/policy ditetapkan oleh pemimpin itu sendiri, langkah-langkah aktivitas ditentukan oleh pemimpin satu persatu yang dilakukan tanpa musyawarah dengan orang yang dipimpin. Hubungan sosial dalam sistem kepemimpinan otokratis sangat kaku dan bersifat formal. Pelimpahan wewenang tidak pernah diberikan, yang diminta adalah tanggung jawab dari orang yang dipimpin. Banyak akibat negatif, jika kepemimpinan otokratis ini dijalankan, diantaranya adalah: a) Perasaan takut dan ketegangan; b) Tidak berkembangnya kreatifitas orang yang dipimpin; c) Timbul sifat apatis, yaitu menunggu perintah baru bekerja; d) Kegiatan yang berlangsung adalah kegiatan teknis dan rutin sifatnya statis karena mengulangi sesuatu yang sudah benar.

2. Gaya kepemimpinan *Laissez faire*

Pada kepemimpinan ini pemimpin memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada setiap orang yang dipimpin. Pemimpin mengambil kepuasan-kepuasan, menerapkan prosedur dan aktifitas kerja. Semua kebijaksanaan, metode dan sebagainya menjadi hak yang sepenuhnya dari orang yang dipimpin. Pemimpin dengan gaya ini berpendapat bahwa

tugasnya adalah menjaga dan menjamin kebebasan tersebut serta menyediakan segala kebutuhan dan fasilitas yang dibutuhkan organisasi, atau orang yang dipimpinnya guna menyelenggarakan organisasinya. Suasana kerja seperti ini dapat menimbulkan hal yang negatif diantaranya adalah: a) Timbulnya kekacauan dalam pelaksanaan tugas; b) Timbulnya kesimpangsiuran kerja dan tugas; c) Banyak ide-ide yang tidak terlaksana; dan d) Hasil kerja sulit dicapai secara maksimal.

3. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya yang mempertemukan prinsip dan prosedur yang sangat ekstrim itu, yaitu kepemimpinan otokratis dan *laissez faire*. Kepemimpinan demokratis memanfaatkan peran aktifitas dari orang yang dipimpin dan keputusan penting selalu disesuaikan dengan tuntutan kelompok. Kegiatan musyawarah merupakan langkah penting dalam menyelesaikan berbagai problem dalam pendidikan. Begitu juga dalam hal pengambilan keputusan, kepemimpinan ini menjadikan keterlibatan pimpinan dalam berbagai kegiatan.

Gaya kepemimpinan di MI Ma'arif Ngliseng cenderung pada dua gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan *laissez faire* dan demokratis dengan aplikasi sebagai berikut: a) Kegiatan ekstrakurikuler yang berupa les melibatkan kepala sekolah untuk berpartisipasi; b) Kegiatan ekstra kurikuler kepramukaan dilaksanakan oleh guru pembina yang sudah ditunjuk dalam musyawarah; c) Pengadaan sarana seperti buku pegangan guru dibeli berdasarkan permintaan guru berdasarkan kesepakatan kepala sekolah; d) Pengadaan prasarana seperti rak buku dikerjakan dengan swadaya sekolah dan tenaga teknisnya adalah kepala sekolah MI Ma'arif Ngliseng; dan e) Adanya kebebasan bagi para guru untuk menentukan metode dan sistem pembelajaran tanpa membuat rencana harian pelajaran dengan catatan mereka kansekuen dalam menguasai bahan pelajaran.

Peningkatan Guru Profesional

Secara sederhana, profesional berasal dari kata profesi yang berarti jabatan. Orang yang profesional adalah orang yang mampu melaksanakan tugas jabatannya secara mumpuni, baik secara konseptual maupun aplikatif. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kemampuan yang mumpuni dalam melaksanakan tugas jabatan guru.

Dalam rangka melaksanakan tugas profesionalnya, guru dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik. Sebab, kemampuan guru dalam melaksanakan tugas menentukan keberhasilan pendidikan dapat tercapai dengan baik. Guru merupakan komponen sentral yang menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Pengembangan guru tersebut dilakukan melalui berbagai kegiatan pengembangan profesional guru.

Ditinjau dari teknik yang digunakan, kegiatan pengembangan profesional guru, secara garis besar dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu pengembangan intensif (*intensive development*), pengembangan kooperatif (*cooperative development*), dan pengembangan mandiri (*self directed development*). Pengembangan intensif (*intensive development*) adalah bentuk pengembangan yang dilakukan pimpinan terhadap guru yang dilakukan secara intensif berdasarkan kebutuhan guru. Model ini biasanya dilakukan melalui langkah-langkah yang sistematis, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi dan pertemuan balikan atau refleksi. Teknik pengembangan yang digunakan antara lain melalui pelatihan, penataran, kursus, loka karya, dan sejenisnya. Pengembangan kooperatif (*cooperative development*) adalah suatu bentuk pengembangan guru yang dilakukan melalui kerja sama dengan teman sejawat dalam suatu tim

yang bekerja sama secara sistematis. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru melalui pemberian masukan, saran, nasehat, atau bantuan teman sejawat. Teknik pengembangan yang digunakan bisa melalui pertemuan kelompok kerja guru (KKG). Teknik ini disebut juga dengan istilah *peer supervision* atau *collaborative supervision*. Pengembangan mandiri (*self directed development*) adalah bentuk pengembangan yang dilakukan melalui pengembangan diri sendiri. Bentuk ini memberikan otonomi secara luas kepada guru. Guru berusaha untuk merencanakan kegiatan, melaksanakan kegiatan, dan menganalisis balikan untuk pengembangan diri sendiri. Teknik yang digunakan bisa melalui evaluasi diri (*self evaluation*) atau penelitian tindakan (*action research*).

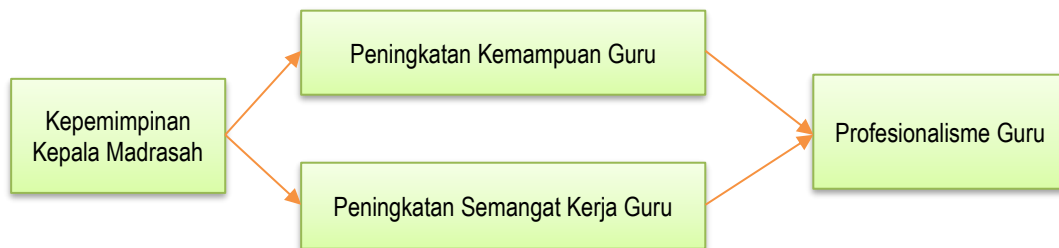
Kepala MI Ma'arif Ngliseng selalu berusaha menghimbau kepada guru agar selalu hadir di madrasah tepat waktu dan tidak pulang di awal jika tidak ada kepentingan yang mendesak. Peningkatan hasil KBM di kelas, dilakukan dengan mengikutsertakan guru kelas pada KKG di tingkat Kecamatan yang ada di tingkat korwil agar dapat menimba ilmu dan *sharing* pengetahuan dengan teman-teman sekelasnya. Guru-guru juga di dorong agar mengikuti seminar, bimtek, workshop ataupun seminar yang dapat menambah wawasan dan kerja sama terhadap guru di lembaga pendidikan lainnya.

Kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas. Kepemimpinan kepala madrasah yang baik, akan memberikan kesempatan kepada guru untuk selalu meningkatkan diri. Kepala madrasah juga akan berusaha untuk selalu mengembangkan kemampuan para guru, baik melalui pengembangan dari atas, pengembangan teman sejawat, atau pengembangan diri sendiri. Peningkatan kemampuan guru, akan meningkatkan kinerja dan meningkatkan ketercapaian tujuan organisasi sekolah.

Tujuan akhir dari program peningkatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah pencapaian profesionalisme personel dalam menjalankan tugas. Peningkatan kemampuan personel pada dasarnya diarahkan untuk meningkatkan profesionalisme personel dalam melaksanakan tugas. Demikian juga, peningkatan semangat kerja personel dalam organisasi, pada dasarnya diarahkan untuk meningkatkan profesionalisme personel dalam melaksanakan tugas. Peningkatan semangat kerja ataupun kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pada dasarnya ditujukan untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam menjalankan tugas-tugas sebagai guru.

Secara umum, ada empat karakteristik profesionalisme guru, yaitu (1) ahli dalam melaksanakan tugas (*expert*), (2) memiliki rasa tanggung jawab (*responsibility*), (3) memiliki kemandirian (*autonomy*), dan (4) selalu berusaha untuk mengembangkan diri (*professional growth*). Profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas tercermin pada keahlian, tanggung jawab, kemandirian, dan kemauan guru untuk terus mengembangkan diri secara terus-menerus dalam melaksanakan tugas-tugas jabatan guru.

Bila ditelaah dari unsur-unsurnya, pada dasarnya ada dua aspek yang menentukan tingkat profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas, yaitu aspek kemampuan dan kemauan. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kemampuan dan kemauan yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas jabatan. Dengan kata lain, memiliki kemampuan dan semangat kerja yang baik dalam melaksanakan tugas. Untuk itu, dalam meningkatkan profesionalisme guru, perlu didukung dengan kemampuan yang baik dan semangat kerja yang baik. Hal ini bisa berkembang dengan baik, bila pemimpin dapat menerapkan kepemimpinan yang baik. Kontribusi kepemimpinan kepala madrasah terhadap kemampuan dan semangat kerja, serta profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambaran Proses Profesionalisme Guru

Berdasarkan gambar tersebut di atas, dapat digarisbawahi bahwa peranan kepemimpinan sangat besar dalam meningkatkan kemampuan guru, semangat kerja guru, dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas.

Simpulan

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor kunci yang menentukan peningkatan kemampuan, semangat kerja, dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas. Guru akan bisa berkembang, bila kepala madrasah dapat menciptakan situasi dan kondisi yang memungkinkan guru bisa berkembang dengan baik. Guru juga akan memiliki semangat kerja yang baik, bila kepala madrasah mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif. Peningkatan kemampuan dan semangat kerja guru yang berkelanjutan merupakan kunci tercapainya profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas. Sikap profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas, akan menjadi sarana tercapainya keefektifan kerja organisasi madrasah, yang secara langsung akan menjadi sarana utama tercapainya tujuan penyelenggaraan pendidikan di madrasah secara optimal.

Daftar Pustaka

- Arifin, M., 1996, *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara
 Asmara, U. Husna, 1985, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Ghalia Indonesia
 Nawawi, Imam, 1999, *Terjemah Riyadhush Shalihin*, Jakarta: Pustaka Amani
 Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 Standar Kompetensi Kepala Sekolah
 Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
 Purwanto, M. Ngalim, 1998, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
 Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
 Syah, Muhibbin, 2002, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Bandung: Remaja Rosdakarya Offset