

## **Manajemen Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal**

**Ade Rafika Aisyah Ritonga<sup>1</sup>, Emilda Sulasmi<sup>2</sup>, Faisal Rahman Dongoran<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), Indonesia

e-mail: [adeaisyah244@gmail.com](mailto:adeaisyah244@gmail.com)<sup>1</sup>, [emilda@umsu.ac.id](mailto:emilda@umsu.ac.id)<sup>2</sup>, [faisalrahman@umsu.ac.id](mailto:faisalrahman@umsu.ac.id)<sup>3</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fungsi manajemen yang dilakukan kepala sekolah untuk membina kompetensi guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal. Fungsi manajemen tersebut di antaranya adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, lebih khusus lagi metodologi deskriptif kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi data. Hasil penelitian ini menunjukkan perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru terutama di bidang kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah meliputi; perencanaan bimbingan administrasi guru, baik RPP, silabus, penilaian peserta didik, melakukan pelatihan dan pendidikan, pembinaan melalui organisasi keguruan yaitu MGMP, pembinaan melalui supervisi kelas, pembinaan melalui rapat serta pembinaan tugas secara individual. Pengorganisasian yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan mengelompokkan tugas sesuai dengan latar belakang dimiliki para guru di MTs Al-Washliyah Sigambal. Pelaksanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru adalah dengan merealisasikan perencanaan dan pengorganisasian yang disusun oleh kepala sekolah dan pihak-pihak yang terkait seperti pelatihan, memfasilitasi sarana dan prasarana yang menunjang proses belajar mengajar, melalui organisasi pendidikan, rapat serta supervisi yang sudah direncanakan oleh kepala sekolah. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan melihat kelengkapan guru dalam mengajar, baik itu administrasi, cara mengajar, media yang digunakan dan penguasaan materi di dalam kelas serta melakukan evaluasi.

**Kata kunci:** Manajemen Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru

### **Abstract**

This study aims to determine the management function carried out by the principal to foster teacher competence at Al-Washliyah Sigambal Private MTs. The management functions include planning, organizing, implementing and supervising. This study uses qualitative research, more specifically a qualitative descriptive methodology. The data collection techniques in this study were obtained through observation, interviews, documentation, and data triangulation. The results of this study indicate the planning carried out by the principal in fostering teacher professionalism, especially in the areas of pedagogic competence and professional competence. Planning carried out by the principal includes; teacher administrative guidance planning, both lesson plans, syllabus, student assessment, conducting training and education, coaching through teacher organizations namely MGMP, coaching through class supervision, coaching through meetings and coaching individual assignments. The organization carried out by the principal is by grouping tasks according to the background of the teachers at MTs Al-Washliyah Sigambal. The implementation carried out by the school principal in fostering teacher professionalism is by realizing the planning and organization prepared by the school principal and related parties such as training, facilitating facilities and

infrastructure that support the teaching and learning process, through educational organizations, planned meetings and supervision by the principal. Supervision carried out by the principal is to look at the completeness of the teacher in teaching, be it administration, teaching methods, the media used and mastery of the material in the classroom and carry out evaluations.

**Keywords :** Principal Management, Teacher Professionalism

## PENDAHULUAN

Perkembangan zaman diiringi pesatnya kemajuan teknologi, memberi warna terbaru bagi seluruh aspek kehidupan manusia, termasuk pendidikan (Aspi & Syahrani, 2022). Hal ini semakin amat terasa semasa pandemi Covid-19, di mana pembelajaran diubah melalui proses online atau pembelajaran jarak jauh. Di mana setiap individu, baik guru maupun peserta didik melangsungkan proses pembelajaran dari jarak berjarauhan memanfaatkan fitur aplikasi media internet (Akbar & Noviani, 2019).

Kecanggihan yang muncul merupakan bentuk inovasi dalam dunia pendidikan. Hal ini tentu bukanlah sesuatu yang harus ditakuti, apalagi dihindari, melainkan menjadi dorongan percepatan kemajuan manusia yang harus diimbangi dengan peningkatan potensi diri para pembelajar (Jamun, 2018). Dalam konteks ini, guru memainkan peran penting sebagai fasilitator pembelajaran, di mana pengetahuan yang tampaknya mudah diakses siswa dari internet, harus diimbangi oleh kemampuan guru menciptakan suasana belajar kondusif serta penanaman karakter bagi siswa (Ariani & Festiyed, 2019).

Pendalaman wawasan atau keterampilan profesional pada diri setiap pendidik menjadi suatu hal yang melekat (Maritsa, et.al., 2021). Hal ini berkaitan pula dengan integritas seorang pendidik, untuk itu dibutuhkan hubungan saling melengkapi antar komponen lembaga pendidikan, mulai guru, siswa, pimpinan, wali siswa, dan tenaga kependidikan, serta masyarakat. Keterpaduan antar komponen ini tercermin dalam sikap profesionalisme yang ditunjukkan oleh guru, bagaimana tidak? Guru harus mampu memandang siswa secara egaliter, tanpa diskriminasi, dan berupaya optimal memfasilitasi perkembangan siswa, bukan malah sebaliknya menjadikan siswa ladang uang untuk keperluan pribadi (Surani, 2019).

Kehadiran pengajar yang mandiri, kreatif, dan inovatif merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam membentuk kehidupan bangsa di masyarakat saat ini (Syahri, 2018). Guru diakui secara luas di banyak negara industri karena mereka 1) memiliki kemampuan dan bakat untuk memimpin dan mengelola pendidikan; 2) memiliki pemahaman yang kuat dan kecerdasan intelektual, emosional, dan sosial untuk mengembangkan pendidikan yang luar biasa; dan 3) memiliki perencanaan yang matang, cerdas, kontekstual, dan efektif untuk membentuk sumber daya manusia (SDM) yang unggul, bermartabat, dan berdaya saing (Millati, 2021).

Kecemerlangan mereka ditunjukkan dengan terus mengejar yang unggul sambil memperbaiki yang kurang baik. Mereka selalu berusaha untuk naik kelas dari pengajar biasa menjadi pengajar yang luar biasa, kemudian menjadi pengajar yang lebih baik, dan akhirnya menjadi pengajar yang terbaik, yang mampu mengekspresikan konsep, ahli dalam profesinya, dan memberikan dampak positif bagi siswa (Susanti, 2013). Guru akan mampu memandang, menanggapi, serta melaksanakan tanggung jawabnya atas dasar perkiraan atau pertanyaan yang disebut benar karena pentingnya wawasan pendidikan. dengan istilah lain, setiap pendidik berkewajiban untuk melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan lingkungan pendidikan. Dengan demikian, diharapkan tindakan guru bisa dipertanggungjawabkan secara profesional, khususnya pada masyarakat (Lestari, 2018).

Perkembangan global dan era informasi bangsa Indonesia tidak hanya harus memiliki wawasan global tetapi juga harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal utama dalam pertumbuhan di segala bidang, dengan demikian diharapkan sumber daya manusia bangsa Indonesia dapat bersaing dengan bangsa-bangsa lain yang lebih maju (Sulastri, et.al., 2020). Pendidikan memiliki peran penting dalam menciptakan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia,

yang diperlukan untuk pembangunan di segala bidang kehidupan bangsa, khususnya dalam mendidik peserta didik menjadi pelaku ilmu pengetahuan dan teknologi yang dapat menunjukkan bakatnya sebagai manusia Indonesia yang tangguh, kreatif, mandiri, dan profesional di bidangnya (Jamin, 2018).

Mengingat peran manajemen sumber daya manusia dalam kerangka sistem pendidikan, maka diperlukan pengembangan sumber daya manusia yang tepat. Perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi sekolah lebih dari sekedar akuisisi sumber daya manusia, tetapi merupakan tindakan terpadu dari berbagai jenis kegiatan manajemen yang memungkinkan sumber daya manusia pendidikan untuk berkembang (Reza & Syahrani, 2021). Di dunia global saat ini, pendidikan digunakan untuk mengikuti perubahan dan perkembangan zaman, oleh karena itu peningkatan dan pengembangan sangat penting. Pembentukan sistem pendidikan yang berkualitas tinggi harus diprioritaskan karena hal ini menunjukkan bahwa pendidikan telah gagal menawarkan sumber daya yang sesuai dengan kemajuan masyarakat dan kebutuhan perkembangan generasi mendatang (Syukur, 2014).

Profesionalisme guru sangat penting dalam upaya mendidik siswa karena hal ini merupakan dasar yang akan mendukung kegiatan utama sebuah lembaga pendidikan, yakni proses belajar dan mengajar (Nursalim, 2017). Bahkan di era globalisasi yang semakin maju ini, salah satu masalah utama dalam pendidikan di Indonesia adalah kurangnya tenaga pengajar yang berkualitas. Guru yang memiliki pengetahuan khusus masih langka di Indonesia. Meskipun telah dipersiapkan selama puluhan tahun, hasilnya belum terlihat. Hal ini dikarenakan masih banyaknya pengajar yang tidak memiliki konsep diri yang baik, tidak memiliki kualifikasi untuk mengajar, dan mengajar mata pelajaran di luar bidang keahliannya (mismatch) (Isrokatun, et.al., 2022). Ini semua adalah hasil dari kebijakan guru yang otonom.

Pengamatan penulis di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal, sebuah sekolah di Kabupaten Labuhanbatu, tempat penelitian dilakukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana kepala sekolah mengelola pengembangan profesionalisme guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal. Berdasarkan hasil observasi sementara yang dilakukan oleh peneliti di sekolah tersebut, MTs Al-Washliyah Sigambal memiliki budaya kerja yang baik dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi bagi para siswa, guru, dan tenaga kependidikan lainnya.

Melalui kunjungan kelas dan diskusi, kepala sekolah selalu mengawasi kegiatan pembelajaran. Selain itu, peneliti menemukan kesulitan yang dialami kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru. Permasalahan tersebut antara lain guru belum menunjukkan kompetensi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang meliputi kegiatan seperti merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melaksanakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, serta melakukan pengembangan dalam bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya.

Tenaga pengajar yang mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang memadai merupakan contoh profil guru yang kinerjanya masih rendah. Para guru masih menggunakan persiapan mengajar yang sangat sederhana, belum sepenuhnya memanfaatkan sumber-sumber referensi kurikuler yang dibutuhkan, dan tidak konsisten dalam melaksanakan rancangan pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang telah disusun, serta dalam proses pembelajaran, guru masih sangat mengandalkan pendekatan ceramah. Kemudian ada guru yang hanya mengajar berdasarkan pengalaman mengajar sebelumnya sehingga merasa hafal di luar kepala dan tidak mau mengubah hal-hal yang baru, seperti teknik pembelajaran, penggunaan media, sistem evaluasi yang belum dipahami, dan mengajar dengan hafalan/tanpa persiapan mengajar. Selain itu, ada dosen yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, sering datang terlambat ke kelas dan bahkan terkadang tidak masuk kelas untuk memberikan tugas (Nasution, 2017).

Dari penjelasan di atas, maka diperlukan berbagai upaya yang harus dilakukan Kepala Madrasah untuk melakukan kegiatan seperti pembinaan, pendidikan, pelatihan dan pengajaran kegiatan produktif yang sejalan dengan profesi keguruannya serta keteladanan. Sebagai wujud tanggung jawab peneliti terhadap fenomena yang terjadi di lembaga

pendidikan sekolah menengah atas, maka melalui penelitian ini akan dikaji secara mendalam mengenai manajemen kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu.

Dalam hal ini peneliti berupaya menganalisis beberapa aspek manajemen yang dimiliki oleh kepala sekolah yang diduga dapat mempengaruhi peningkatan profesionalisme guru. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang Manajemen Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal. Banyak menyebutkan sekolah yang berhasil adalah sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah yang bermutu, begitu juga sebaliknya sekolah yang kurang berhasil adalah yang dipimpin oleh kepala sekolah yang kurang bermutu.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menyelidiki manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Al-Washliyah Sigambal. Penelitian ini dilakukan di Mts Swasta Al-Washliyah Sigambal, beralamatkan di jalan Jl. HM. Said No.493 Kecamatan Rantau Selatan, Kabupaten Labuhanbatu. Kegiatan penelitian ini dimulai sejak disahkannya proposal penelitian serta surat ijin penelitian, yaitu bulan Januari 2022 s.d. Januari 2023.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah pernyataan dan tindakan yang dilakukan oleh responden (informan) yang berkaitan dengan penelitian mengenai manajemen Kepala Madrasah di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal yang dikumpulkan melalui wawancara. Cara pengumpulan data primer pada penelitian ini adalah dengan melakukan survei, observasi, dan wawancara. Sumber sekunder penelitian ini meliputi buku-buku atau literatur, hasil penelitian, catatan pribadi, jurnal dan karya-karya yang berkaitan dengan judul penelitian. Analisis data penelitian menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Selanjutnya, diuji keabsahan data melalui teknik triangulasi teknik sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tindakan memilih dan memutuskan semua kegiatan dan sumber daya yang akan digunakan di masa depan untuk mencapai tujuan tertentu adalah inti dari perencanaan, yang pada dasarnya adalah rencana. Menata mengacu pada berpikir dan mencari tahu apa yang akan dilakukan mulai sekarang, cara terbaik untuk mewujudkannya, dan apa yang harus diberikan untuk melakukan untuk mencapai tujuan terbaik. Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan merupakan tugas yang harus diselesaikan dan dipersiapkan bagi kepala sekolah dalam manajemen.

### ***Perencanaan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal***

Inti dari perencanaan, yang pada dasarnya adalah rencana, adalah tindakan memilih dan memutuskan semua tindakan dan sumber daya yang akan digunakan di masa depan untuk mencapai tujuan tertentu. Arti penting perencanaan adalah memberikan kejelasan arah bagi setiap kegiatan agar diusahakan dan dilaksanakan seefisien dan seefektif mungkin (Dolong, 2016). Pengorganisasian adalah proses memikirkan dan menentukan apa yang harus dilakukan dari sekarang, pendekatan terbaik untuk mewujudkannya, dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan. Kepala sekolah harus menyelesaikan dan mempersiapkan tanggung jawab seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan (Nadlir, 2013).

Ditinjau dari tingkatan perencanaan pendidikan: perencanaan pendidikan dapat dikalsifikasikan menjadi tiga. Pertama, perencanaan strategik renstra (Rencana Strategik). Perencanaan strategik terdiri atas beberapa komponen, yaitu visi, misi tujuan, sasaran dan strategi. Menurut Suryapermana (2017) perencanaan strategik diartikan sebagai konfigurasi tentang hasil yang diharapkan tercapai di masa depan. Langkah-langkahnya meliputi: (1)

Analisis keadaan sekarang dan yang akan datang (2) Identifikasi kekuatan dan kelemahan organisasi, (3) mempertimbangkan norma-norma (4) identifikasi kemungkinan dan risiko, (5) menentukan ruang lingkup hasil dan dan kebutuhan masyarakat, (6) menilai faktor-faktor penunjang, (7) merumuskan tujuan dan kreteria keberhasilan, dan (8) menetapkan penataan distribusi, sumber-sumber.

Kedua, perencanaan manejerial. Perencanaan ini ditujukan untuk mengarahkan jalannya pelaksanaan, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Ketiga, perencanaan operasional, yaitu perencanaan memusatkan pada apa yang dikerjakan pada tingkat pelaksanaan di lapangan dari rencana strategik. Perencanaan operasional bersifat spesifik dan berfungsi untuk memberikan petunjuk konkrit tentang bagaimana suatu program dilaksanakan menurut aturan, prosedur, dan aturan-aturan lain yang telah diterapkan secara jelas sebelumnya (Talibo, 2018).

Berdasarkan hasil temuan peneliti kepala sekolah melakukan perencanaan dalam meningkatkan kompetensi guru dalam program kerja yang terdiri dari program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Di mana program tersebut harus terealisasi dengan baik. Namun dalam rencana kerja madrasah yang akan dicapai oleh MTs Al-Washliyah Sigambal tergolong ke dalam 8 tahap dalam upaya untuk mencapai jangka menengah (4 tahun) tahap I dan tahap II (4 tahun). Adapun masing-masing tahap memerlukan waktu satu tahun pelajaran. Di dalam program kerja kepala madrasah terdapat sasaran, program. Indikator keberhasilan, kegiatan jadwal kegiatan dan penanggung jawab. Berdasarkan hasil observasi penelitian berikut program kerja kepala madrasah mengenai pembinaan profesionalisme guru pada kompetensi pedagogik dan profesional di MTs Al-Washliyah Sigambal pada tabel di bawah ini:

| No | Sasaran   | Program   |
|----|---|---|
| 1. | Kurikulum dan Pembelajaran                                  | Pembuatan RPP, Silabus                                  |
|    |   | Peningkatan Kompetensi Guru                             |
|    |   | Pengaturan jadwal mengajar guru yang ideal              |
| 2. | Pendidik (Guru) dan tenaga Kependidikan (Staf Administrasi) | Peningkatan Kompetensi guru                             |
|    |   | Standar ideal jam mengajar                              |
|    |   | Pengangkatan tenaga honorer Madrasah                    |
| 3. | Administrasi dan Manajemen Madrasah                         | Sosialisasi peraturan madrasah kepada guru dan karyawan |
|    |   | Pertemuan rutin dewan guru                              |
|    |   | Rapat pembinaan   |

Sumber Data: Administrasi MTs Al-Washliyah Sigambal

Dari hasil temuan peneliti, bahwa kepala sekolah terus berupaya dalam meningkatkan kemampuan para guru hal itu terlihat pada program kerja kepala madrasah yang sudah disusun sedemikian rupa agar dapat terlaksana dengan baik dan tujuan dari organisasi dapat tercapai. Terutama peningkatan kompetensi guru dibidang pedagogik dan profesional.

### ***Pengorganisasian Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal***

Fungsi pengorganisasian (organizing= pembagian kerja) berkaitan erat dengan fungsi perencanaan, karena pengorganisasian pun harus direncanakan. Pengertian pengorganisasian (organizing) dan organisasi (organization) berbeda. Pengorganisasian adalah fungsi manajemen dan merupakan suatu proses yang dinamis, sedangkan organisasi merupakan alat dan wadah yang statis (Hidayat, 2020). Pengorganisasian dapat diartikan penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokkan tugas-tugas dan membagi-bagikan pekerjaan kepada setiap karyawan, penetapan, departemen-departemen

(subsistem) serta penentuan hubungan-hubungan.

Organizing berasal dari kata organize yang berarti menciptakan struktur dengan bagian-bagian yang diintegrasikan sedemikian rupa, sehingga hubungannya satu sama lain terikat oleh hubungan terhadap keseluruhannya (Fariz & Agustini, 2020). Organisasi diartikan menggambarkan pola-pola, skema, bagan yang menunjukkan garis-garis perintah, kedudukan karyawan, hubungan-hubungan yang ada, dan lain sebagainya.

Pengorganisasian adalah sebuah entitas sosial yang dikaitkan dengan struktur dan koordinasi tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Kepala sekolah atau pengawas melakukan proses pengorganisasian, sehingga menghasilkan organisasi yang statis. Dengan pemahaman tentang pentingnya penggunaan ini, dapat dijelaskan mengapa upaya bersama, atau aktivitas terorganisir, adalah definisi dari tujuan. Sebuah organisasi menyatakan bahwa mereka akan mengumpulkan sumber dayanya untuk mengejar tujuan tertentu (Kurniati, 2022).

Organisasi Madrasah dalam membina kinerja guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal memiliki struktur organisasi sekolah yang lengkap dan telah menempatkan tugas dan tanggung jawab personil, khususnya guru dalam mengajar, sesuai dengan bidang keahlian dan kualifikasi akademisnya. Dalam hal ini, kepala madrasah telah mengatur dengan menugaskan guru-guru untuk mengajar di kelas-kelas sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman mereka. Namun, sebagian kecil pengajar mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan gelar pendidikan mereka. Namun, kepala sekolah terus mempekerjakan lebih banyak pendidik dengan latar belakang pendidikan yang relevan dengan topik studi yang dibutuhkan oleh madrasah ini.

Guru harus melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama proses pembelajaran berlangsung, yang meliputi menyusun program pembelajaran (program tahunan, program semester, silabus, RPP), melaksanakan program pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran, menganalisis hasil penilaian, serta menyusun dan melaksanakan program perbaikan/pengayaan (Wahyuni, et.al., 2021).

Berdasarkan temuan diatas, menunjukkan bahwa pengorganisasian manajemen pembinaan profesionalisme guru dengan pembagian tugas berdasarkan kapasitas dan profesionalitas guru serta kualifikasi pendidikannya. Sejalan dengan teori Buford & Bedeian, bahwa: *organizing is the grouping of activities necessary to attain established objectives*. Pengorganisasian adalah pengelompokan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Secara rinci, pengorganisasian adalah proses pengalokasian pekerjaan ke dalam proyek-proyek yang telah ditetapkan. Pembagian kerja harus diatur dalam kerangka kerja yang kompak dengan hubungan kerja yang jelas sehingga satu sama lain dapat saling melengkapi untuk mencapai tujuan. Semua pemangku kepentingan dilibatkan dalam pembagian kerja dengan kesepakatan bersama (Tamaji, 2018). Komponen pemilahan yang benar disebut sebagai desain otoritatif karena merupakan sistem yang terdiri dari unit-unit kerja atau kapasitas dengan wewenang dan tugas yang progresif/bertahap.

Kesimpulan berikut ini dapat ditarik oleh peneliti berdasarkan temuan-temuan sebelumnya: Pengorganisasian adalah langkah untuk melaksanakan strategi yang telah dirancang sebelumnya. Sebagai hasilnya, fungsi alamiah dari manajemen adalah pengorganisasian kegiatan. Ada sekelompok individu yang ingin bekerjasama, ada tujuan yang ingin dicapai, pekerjaan yang harus diselesaikan, pembagian tanggung jawab yang jelas, pengelompokan kegiatan, penyediaan alat yang dibutuhkan untuk kegiatan organisasi, pemindahan wewenang antara atasan dan bawahan, dan penetapan struktur organisasi yang efektif dan efisien dalam fungsi pengorganisasian. Sangat penting untuk mengatur organisasi untuk mengalokasikan anggota ke berbagai peran. Kewajiban-kewajiban ini memandu mereka dalam menjalankan operasi organisasi, dan setiap individu harus diberi tanggung jawab berdasarkan kemampuan mereka.

### ***Pelaksanaan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal***

Pelaksanaan atau penggerakan adalah fungsi manajemen yang paling signifikan dan

mengendalikan proses manajemen lebih dari yang lain. Pelaksanaan tidak dapat dipisahkan dari peran manajer sebagai pemimpin dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, diperlukan kepemimpinan. Apa yang dilakukan dalam pelaksanaan (actuating) meliputi memberi inspirasi, memimpin, menciptakan korelasi, mengkoordinasikan komunikasi, dan mengembangkan atau meningkatkan pelaksana (developing people).

Kepala sekolah MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal dalam program pelaksanaan memberikan kesempatan pada guru dengan cara memberikan bimbingan untuk mengikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan sesuai bidang yang dipegang oleh guru guna meningkatkan profesionalisme guru. Dalam hal ini, tahap pelaksanaan secara sederhana dapat diartikan sebagai proses bagaimana semua fungsi manajemen dapat membentuk suatu proses untuk mencapai tujuan institusi yang telah ditetapkan melalui kerjasama dengan pihak lain dan menggunakan sumber daya yang ada (secara efektif dan efisien). Pelaksanaan juga dapat diartikan sebagai proses melaksanakan apa yang telah direncanakan.

Pembinaan internal dan eksternal dapat diintegrasikan tergantung pada kemampuan masing-masing guru. Kepala sekolah sering kali mendorong para pengajar untuk mendaftar atau melanjutkan studi mereka untuk memperluas basis pengetahuan mereka. Para guru dapat memperoleh manfaat dari pengalaman baru dan juga perluasan pengetahuan. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan ilmiah para guru. Hal ini sesuai dengan penilaian Siagian tentang pendidikan formal sebagai aset penting. Hal ini menyiratkan bahwa bahkan orang yang telah menyelesaikan pendidikan formal tingkat tertentu memerlukan pelatihan lebih lanjut untuk memungkinkan mereka menerapkan pengetahuan mereka pada masalah-masalah dunia nyata yang dihadapi di lembaga pendidikan secara teratur.

Pembinaan profesionalisme guru ini menunjukkan bahwa sekolah memiliki tenaga pengajar yang kompeten dan dapat diandalkan sebagai hasil dari pendidikan formal. Membangun sebuah prestasi di MTs swasta Al-Washliyah, baik prestasi sekolah maupun prestasi siswa, diharapkan dapat dicapai dan dikembangkan secara efektif dengan bantuan tenaga pengajar yang kompeten tersebut.

Cara kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru selanjutnya adalah melalui rapat bulanan yang diwajibkan. Rapat bulanan dikhususkan untuk memantau dan menganalisis kinerja guru di sekolah. Hal ini sejalan dengan apa yang diindikasikan oleh Bafadal terkait komponen yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kemampuan profesional guru, yaitu: guru yang akan dikembangkan, kapasitas guru yang akan dikembangkan, keadaan lembaga seperti pendanaan, fasilitas, dan individu yang mungkin terlibat sebagai pelaksana.

**Tabel 1. Jadwal Kegiatan**

| No | Sasaran   | Program   | Semester 1 | Semester 2 |
|----|---|---|------------|------------|
| 1. | Kurikulum dan Pembelajaran                                  | Pembuatan RPP, Silabus                                  | v          | v          |
|    |   | Peningkatan Kompetensi Guru                             | v          | v          |
|    |   | Pengaturan jadwal mengajar guru yang ideal              | v          | v          |
| 2. | Pendidik (Guru) dan tenaga Kependidikan (Staf Administrasi) | Peningkatan Kompetensi guru.                            | v          | v          |
|    |   | Standar ideal jam mengajar                              | v          | v          |
|    |   | Pengangkatan tenaga honorer Madrasah                    | v          | v          |
| 3. | Administrasi dan Manajemen Madrasah                         | Sosialisasi peraturan madrasah kepada guru dan karyawan | v          | v          |
|    |   | Pertemuan rutin dewan guru                              | v          | v          |
|    |   | Rapat pembinaan   | v          | v          |

Rapat wajib bulanan merupakan kegiatan pengontrolan terhadap kinerja yang terjadi di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal dalam kurun waktu yang lebih pendek, yaitu pengontrolan yang dilakukan setiap satu bulan sekali. Hal ini menunjukkan bahwa untuk membina kinerja yang tinggi, pimpinan MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal selalu melakukan pembinaan secara rutin yang sifatnya wajib diikuti oleh seluruh guru. Sehingga dengan begitu segala bentuk kekurangan atau kelemahan yang terjadi di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal itu mutu kinerja atau mutu madrasah dapat dipantau. Berikut adalah jadwal kegiatan tentang pelaksanaan program kerja yang sudah disusun ke dalam program kerja kepala sekolah.

### ***Pengawasan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru di MTs Swasta Al-Washliyah Sigambal***

Dalam praktik pendidikan di sekolah atau madrasah, pengawasan merupakan aktivitas manajerial sangat penting. Setidaknya ada tiga faktor mengapa aktivitas manajerial pengawasan dianggap penting. Pertama, faktor accountability. Agar sumberdaya manusia di sekolah/madrasah mengemban tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, mereka perlu mengetahui secara pasti apa tugas dan tanggung jawabnya, bagaimana performansi mereka akan diukur, dan standar keberhasilan performansi yang digunakan sebagai kriteria di dalam pengukurannya. Pertanggung jawaban tersebut tidak mungkin terlaksana dengan seungguh-sungguh tanpa adanya suatu sistem pengawasan yang baik.

Faktor kedua, terletak pada rapidity of change. Setiap lembaga sekolah/madrasah merupakan institusi sosial yang tidak bisa terlepas dari lingkungannya. Sering kali lingkungan tersebut mengalami perubahan-perubahan dengan cepat sekali. Perubahan-perubahan tersebut menghendaki penyesuaian taktik dan strategi dari lembaga. Agar perubahan-perubahan lingkungan bisa di pantau dan penyesuaian taktik dan strategi terhadap perubahan-perubahan itu bisa dilakukan, maka perlu adanya sistem pengawasan.

Faktor ketiga, terletak pada complexity today's organization. Setiap lembaga yang besar dan maju mempunyai program-program yang bermacam-macam untuk mencapai tujuan yang juga besar dan kompleks. Bahkan banyak lembaga yang membuka cabang-cabangnya diberbagai tempat yang secara geografis terpencar dari pusat. Lembaga yang demikian itu menghendaki adanya sebuah sistem pengawasan yang tepat dan mantap.

Berdasarkan temuan penulis, Kepala Sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru terkhusus dalam pembinaan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional di MTs Swasta Al- Washliyah Sigambal melakukan pengawasan rutin, baik kepada guru maupun kepada staf tata usaha yang bertujuan untuk mengantisipasi kemungkinan adanya kelalaian dalam mengemban tugas, dan terhadap kinerja guru dengan melihat sejauh mana tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada guru. Hal ini dilakukan guna menghindari penyelewengan kinerja guru di madrasah. Kepala sekolah terus mengusahakan agar bawahannya melakukan tugas dan kewajibannya dan diarahkan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan terutama dalam hal kedisiplinan, harus bisa menaati setiap peraturan dan tata tertib yang berlaku mm di MTs Swasta Al- Washliyah Sigambal.

Jika suatu organisasi tidak ada penyimpangan-penyimpangan tujuan, tidak diperlukannya pengawasan, namun mustahil itu terjadi. Oleh karena itu, pengawasan merupakan keniscayaan yang harus ada dalam aktivitas organisasi. Dalam kaitannya dengan pembinaan kinerja guru, ada beberapa aspek penting yang perlu dipantau, antara lain adalah tingkat kedisiplinan guru dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan pimpinan madrasah, guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menyusun dan melaksanakan pengajaran serta mengevaluasi hasil belajar. Memantau keadaan madrasah terutama keamanan dan kebersihan madrasah, mengontrol guru dalam KBM.

Dalam konteks fungsi manajemen, pengawasan dilakukan oleh seorang manejer untuk memastikan pelaksanaan program dengan cara membandingkan antara hasil yang diharapkan dengan apa yang terjadi, kemudian diambil langkah korektif atas adanya ketidaksesuaian. Pengawasan yang dilakukan berkenaan dengan penggunaan sumber daya manusia, pembiayaan, sarana dan prasarana, dan penggunaan waktu untuk memastikan kecukupan sumber daya dalam mencapai tujuan.

Dengan bantuan pengawasan, penyimpangan dalam berbagai hal dapat dihindari sehingga tujuan tercapai. Yang direncanakan dilaksanakan tepat sesuai dengan hasil refleksi, dan penggunaan sumber daya material mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kontrol yang dibuat dalam fungsi administrasi sebenarnya adalah strategi untuk menghindari banyak penyimpangan dari pendekatan rasional ke ketersediaan input (kuantitas dan kualitas bahan, uang, personel, peralatan, fasilitas dan informasi).

Demikian juga dengan pemantauan kegiatan (perencanaan dan ketepatan pelaksanaan kegiatan organisasi). Berdasarkan temuan penulis di MTs Swasta AL-Washliyah Sigambal, kepala madrasah secara rutin memantau kinerja dan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Strategi yang digunakan kepala madrasah untuk memantau kinerja guru antara lain disiplin membangun budaya malu, kemudian menguji perangkat pembelajaran guru dan mengontrol proses pelaksanaan pengajaran guru, selain itu kepala madrasah juga mengawasi kegiatan guru yang piket.

Monitoring dilakukan untuk mengetahui apakah pelaksanaan berjalan dengan baik sesuai dengan rencana yang direncanakan, untuk mengetahui kesulitan dan kelemahan guru dalam bekerja, untuk mengetahui apakah semuanya berjalan sesuai rencana, bagus atau tidak dan mencari jalan keluarnya. Melalui pengawasan yang efektif, kegiatan organisasi, implementasi rencana, kebijakan dan upaya pengendalian mutu dapat dilakukan dengan lebih baik. Pengawasan tersebut bertujuan agar tidak terjadi penyimpangan di berbagai bidang yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga pengajar madrasah sehingga tujuan dapat tercapai secara maksimal.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru terutama di bidang kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Perencanaan yang

dilakukan oleh kepala sekolah meliputi; perencanaan bimbingan administrasi guru, baik RPP, silabus, penilaian peserta didik, melakukan pelatihan dan pendidikan, pembinaan melalui organisasi keguruan yaitu MGMP, pembinaan melalui supervisi kelas, pembinaan melalui rapat serta pembinaan tugas secara individual. Pengorganisasian yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan mengelompokkan tugas sesuai dengan latar belakang dimiliki para guru di MTs Al-Washliyah Sigambal. Pelaksanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru adalah dengan merealisasikan perencanaan dan pengorganisasian yang disusun oleh kepala sekolah dan pihak-pihak yang terkait seperti pelatihan, memfasilitasi sarana dan prasarana yang menunjang proses belajar mengajar, melalui organisasi pendidikan, rapat serta supervisi yang sudah direncanakan oleh kepala sekolah. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan melihat kelengkapan guru dalam mengajar, baik itu administrasi, cara mengajar, media yang digunakan dan penguasaan materi di dalam kelas serta melakukan evaluasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., & Noviani, N. (2019). "Tantangan dan Solusi dalam Perkembangan Teknologi Pendidikan di Indonesia" *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*, 1(1). <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Prosidingpps/article/view/2927>.
- Ariani, R., & Festiyed, F. (2019). "Analisis Landasan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Pendidikan dalam Pengembangan Multimedia Interaktif" *Jurnal Penelitian Pembelajaran Fisika*, 5(2). <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jppf/article/view/107439>.
- Aspi, M., & Syahrani, S. (2022). "Profesional Guru dalam Menghadapi Tantangan Perkembangan Teknologi Pendidikan" *Adiba: Journal of Education*, 2(1), 64-73. <https://adisampublisher.org/index.php/adiba/article/view/57>.
- Assingkily, M. S. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Panduan Menulis Artikel Ilmiah dan Tugas Akhir*. Yogyakarta: K-Media.
- Dolong, M. J. (2016). "Sudut Pandang Perencanaan dalam Pengembangan Pembelajaran" *Inspiratif Pendidikan*, 5(1), 65-76. <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/Inspiratif-Pendidikan/article/view/3213>.
- Fariz, M., & Agustini, A. (2020). "Manajemen Pengorganisasian Pembelajaran Bahasa Arab di MAN 1 Kota Malang" *Lisanul Arab: Journal of Arabic Learning and Teaching*, 9(2), 89-94. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/laa/article/view/42649>.
- Hidayat, I. (2020). "Pengorganisasian Pembelajaran Pendidikan Agama Islam dalam Memotivasi Belajar Peserta Didik di SMP Negeri 5 Sigi" *Al-Tawjih: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1). <https://jurnal.iainpalu.ac.id/index.php/wjh/article/view/567>.
- Isrokatun, I., Yulianti, U., & Nurfitriyana, Y. (2022). "Analisis Profesionalisme Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid-19" *Jurnal Basicedu*, 6(1), 454-462. <https://jbasic.org/index.php/basicedu/article/view/1961>.
- Jamin, H. (2018). "Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru" *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 19-36. <http://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/tadib/article/view/112>.
- Jamun, Y. M. (2018). "Dampak Teknologi Terhadap Pendidikan" *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Missio*, 10(1), 48-52. <http://jurnal.unikastpaulus.ac.id/index.php/jpkm/article/view/54>.
- Kurniati, E. (2022). "Implementasi Pengorganisasian Pembelajaran Pendidikan Agama Islam dalam Memotivasi Belajar Peserta Didik di SMP Negeri 5 Kota Tangerang" *Al-Wijdan: Journal of Islamic Education Studies*, 7(2), 265-281. <https://ejournal.uniramalang.ac.id/index.php/alwijdan/article/view/1453>.
- Lestari, S. (2018). "Peran Teknologi dalam Pendidikan di Era Globalisasi" *Edureligia: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(2), 94-100. <https://www.ejournal.unuja.ac.id/index.php/edureligia/article/view/459>.
- Maritsa, A., Salsabila, U. H., Wafiq, M., Anindya, P. R., & Ma'shum, M. A. (2021). "Pengaruh Teknologi dalam Dunia Pendidikan" *Al-Mutharahah: Jurnal Penelitian dan Kajian Sosial*

- Keagamaan*, 18(2), 91-100. <https://ojs.diniyah.ac.id/index.php/Al-Mutharahah/article/view/303>.
- Millati, I. (2021). "Peran Teknologi Pendidikan dalam Perspektif Merdeka Belajar di Era 4.0" *Journal of Education and Teaching*, 2(1), 1-9. <https://jet.or.id/index.php/jet/article/view/63>.
- Nadlir, N. (2013). "Perencanaan Pembelajaran Berbasis Karakter" *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(2), 339-352. <http://repository.uinsa.ac.id/id/eprint/787/>.
- Nasution, H. F. (2017). "Urgensi Profesionalisme Guru di Pendidikan Sekolah Dasar" *Ar-Riyah: Jurnal Pendidikan Dasar*, 1(1), 1-22. <http://journal.iaincurup.ac.id/index.php/JPD/article/view/218>.
- Nursalim, N. (2017). "Profesionalisme Guru SD/MI" *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 20(2), 250-256. [https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/lentera\\_pendidikan/article/view/3987](https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/lentera_pendidikan/article/view/3987).
- Reza, M. R., & Syahrani, S. (2021). "Pengaruh Supervisi Teknologi Pendidikan Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar" *Educational Journal: General and Specific Research*, 1(1), 84-92. <https://adisampublisher.org/index.php/edu/article/view/52>.
- Sulastri, S., Fitria, H., & Martha, A. (2020). "Kompetensi Profesional Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan" *Journal of Education Research*, 1(3), 258-264. <https://www.jer.or.id/index.php/jer/article/view/30>.
- Surani, D. (2019). "Studi Literatur: Peran Teknolog Pendidikan dalam Pendidikan 4.0" *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP*, 1(1), 456-469. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/psnp/article/view/5797>.
- Suryapermana, N. (2017). "Manajemen Perencanaan Pembelajaran" *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 3(02), 183-193. <https://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/tarbawi/article/view/1788>.
- Susanti, R. (2013). "Teknologi Pendidikan dan Peranannya dalam Transformasi Pendidikan" *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 2(2). <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/TEK/article/view/448>.
- Syahri, A. (2018). "Spirit Islam dalam Teknologi Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0" *Attarbiyah*, 28(1), 62-80. <https://ejournal.iainsalatiga.ac.id/index.php/lockediain345/article/view/2268>.
- Syukur, I. A. (2014). "Profesionalisme Guru dalam Mengimplementasikan Teknologi Informasi dan Komunikasi di Kabupaten Nganjuk" *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 20(2), 200-210. <http://jurnaldikbud.kemdikbud.go.id/index.php/jpnk/article/view/138>.
- Talibo, I. (2018). "Fungsi Manajemen dalam Perencanaan Pembelajaran" *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 7(1). <http://journal.iain-manado.ac.id/index.php/JII/article/view/606>.
- Tamaji, S. T. (2018). "Manajemen Pembelajaran Bahasa Arab" *Dar el-Ilmi: Jurnal Studi Keagamaan, Pendidikan dan Humaniora*, 5(1), 107-122. <http://ejournal.unisda.ac.id/index.php/dar/article/view/1084>.
- Wahyuni, R., Khojir, K., & Salehudin, M. (2021). "Pembelajaran Berbasis Multimedia (Tinjauan Perencanaan dan Pengorganisasian pada Manajemen Kinerja Guru)" *EDUSAINTEK: Jurnal Pendidikan, Sains, dan Teknologi*, 8(2), 172-198. <https://mail.journalstkipgrisitubondo.ac.id/index.php/EDUSAINTEK/article/view/346>.