

**PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU MELALUI PENERAPAN
KEPEMIMPINAN PEMBELAJARAN YANG EFEKTIF PADA MIN BLANG
MANE 1 KECAMATAN MATANGKULI KABUPATEN ACEH UTARA
TAHUN PELAJARAN 2016/2017**

Aminah

MIN Blang Mane 1 Aceh Utara

Email: aminah867@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berjudul Peningkatan Profesionalisme Guru melalui Penerapan Kepemimpinan Pembelajaran yang Efektif pada MIN Blang Mane 1 Kecamatan Matangkuli Kabupaten Aceh Utara Tahun Pelajaran 2016/2017. Tujuannya untuk mengetahui peningkatan profesionalisme guru melalui penerapan kepemimpinan pembelajaran yang efektif pada MIN Blang Mane 1 Kecamatan Matangkuli Kabupaten Aceh Utara Tahun Pelajaran 2016/2017. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pengumpulan data Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Data Analisa data dalam penelitian ini akan dilakukan secara langsung berkesinambungan dari awal sampai akhir proses penelitian. Adapun proses awal analisis data yaitu: 1) Tahap perencanaan, 2) Tahap pengumpulan data, 3) Tahap pemisahan dan 4) Tahap penyelesaian. Data dianalisis melalui reduksi data, penyajian data dan penarikan simpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Strategi kepala MIN Blang Mane 1 Matangkuli Kecamatan Matangkuli Kabupaten Aceh Utara yang cukup efektif dalam menerapkan konsep Kepemimpinan Pembelajaran adalah melalui penerapan peran kepala madrasah sebagai emaslim. Penerapan peran Kepala MIN Blang Mane 1 Matangkuli Kecamatan Matangkuli Kabupaten Aceh Utara sebagai edukator dilakukan untuk menciptakan iklim yang kondusif, member nasehat kepada warga madrasah, member dorongan kepada seluruh guru, mengadakan karya wisata dan melaksanakan team teaching. Kegiatan yang dilakukan kepala madrasah adalah mengikutsertakan guru dalam berbagai pelatihan misalnya Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Guru Pembimbing (MGP), diskusi, seminar, lokakarya penyediaan sumber belajar dan menelusuri perkembangan informasi melalui media elektronik. Selanjutnya, Penerapan peran kepala MIN Blang Mane 1 Matangkuli Kecamatan Matangkuli Kabupaten Aceh Utara sebagai manajer, dilakukan dengan menggerakkan guna memberi kesempatan kepada guru untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh guru. Kegiatan yang dilakukan kepala madrasah adalah menyusun program madrasah baik jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek baik program akademis maupun non akademis.

Kata Kunci : *Profesionalisme Guru, Kepemimpinan, Pembelajaran Efektif*

1. PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia terus dilakukan, baik secara konvensional maupun inovatif dalam skala nasional maupun daerah. Berbagai faktor mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan

yang berarti. Meskipun begitu, tampak jelas sebagian madrasah terutama di daerah pelosok belum menunjukkan peningkatan mutu. Hal ini memperhatikan bagi praktisi pendidikan.

Salah satu pendekatan yang menjadi pilihan pemerintah dalam rangka peningkatan

kualitas pendidikan adalah pendekatan khusus untuk melibatkan peran aktif masyarakat. Setelah diberlakukan Otonomi Daerah, setiap kabupaten/kota memiliki kesempatan untuk menjalankan roda pemerintahan dengan leluasa terutama dalam mengatur bidang pendidikan, untuk mencapai hasil yang optimal.

Madrasah sebagai penyelenggaraan kegiatan edukatif dalam proses belajar mengajar. Seharusnya madrasah memiliki tenaga pendidik profesional dalam mendukung terselenggaranya proses belajar mengajar. Keberhasilan proses belajar mengajar sangat tergantung pada ketersediaan tenaga pendidik, selain itu faktor pendukung lainnya juga mencerminkan peran guru yang signifikan terhadap dunia pendidikan.

Kosekuensi utama dalam tugas guru adalah berkaitan dengan akuntabilitas program pendidikan. Tugas guru selaku tenaga pendidik dibidang pendidikan dalam hubungannya dengan akuntabilitas program pendidikan sangatlah berat, karena harus memberikan pelayanan kepada murid pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Guru adalah individu yang bertanggung jawab terhadap peningkatan prestasi murid di madrasah. Dengan meningkatnya keterampilan guru dalam mengajar akan menghasilkan siswa berprestasi, dengan kata lain bahwa tingginya prestasi siswa tercermin dari profesional guru.

Sehubungan dengan kedudukan guru Suryosubroto (2002:5) menyatakan bahwa: Di dalam situasi belajar mengajar, guru adalah leader dan bertanggung jawab penuh atas kepemimpinannya itu. Ia tidak memberikan instruksi-instruksi dan tidak berdiri di bawah instruksi manusia lain kecuali dirinya sendiri setelah masuk dalam situasi kelas. Undang-undang Republik Indonesia menetapkan guru sebagai tenaga pendidik profesional dengan tugas utama mendidik mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, baik itu pendidikan dasar dan menengah. Guru adalah pelaksana pendidikan di madrasah yang berinteraksi dengan peserta didik.

Selanjutnya, Syarifuddin (2003:2) menambahkan bahwa: "Guru sebagai salah satu

komponen dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran. Karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran"

Kepala madrasah adalah pemimpin tertinggi di madrasah yang bertugas menggalang seluruh komponen untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan dengan mengerahkan segenap kemampuan dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengawasi proses visi menjadi aksi dengan memanfaatkan berbagai kekuatan yang ada. Seorang kepala madrasah bertanggung jawab penuh terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan di madrasah, selain itu kepala madrasah mempunyai banyak peran berkaitan dengan hal tersebut.

Dalam hal ini Mulyasa (2002:98) menyatakan bahwa peran kepala madrasah bila dikaji secara lebih luas adalah sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator". Sebagai leader kepala madrasah bertanggung jawab penuh terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya guru sebagai ujung tombak pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan profesional guru adalah dengan pembinaan dan pengembangan kualitas mengajar guru. Demikian pentingnya pelaksanaan pembinaan guru yang dilakukan kepala madrasah yang bertindak sebagai supervisor.

Pengamatan awal, peneliti menemukan berbagai masalah yang perlu dipaparkan terhadap strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesional guru di MIN Blang Mane 1 Kecamatan Matangkuli Kabupaten Aceh Utara antara lain: 1) Kepala madrasah sebagai pemimpin dalam mengambil kebijakan belum menyentuh semua guru, 2) kepala madrasah sebagai supervisor dalam melaksanakan teknik-teknik pembinaan masih belum optimal, 3) Kurangnya tindak lanjut pembinaan yang dilakukan kepala madrasah, dan 4) Guru masih kurang berinovasi dan kreatif dalam melaksanakan tugasnya.

Guru sebagai tenaga kerja profesional dituntut memiliki kompetensi dalam mendidik dan mengajar. Kompetensi profesional guru, Hamalik (1996:39) menyatakan bahwa guru sebagai profesional dan melaksanakan fungsi dan tujuan madrasah berdasarkan kompetensi-kompetensi yang dimilikinya yaitu tanggung jawab moral, tanggung jawab dalam bidang pendidikan di madrasah. Tanggunga jawab guru dalam bidang kemasyarakatan dan tanggung jawab dalam bidang keilmuan.

Strategi kepala MIN Blang Mane 1 Kecamatan Matangkuli Kabupaten Aceh Utara dalam meningkatkan profesional guru dapat dilakukan dalam berbagai cara, misalnya dengan mengadopsi konsep kepemimpinan biasa diterapkan pada madrasah berorientasi agama,. Untuk mengadopsi dan menerapkan konsep ini dari madrasah berorientasi agama ke madrasah yang berorientasi nasional seperti SD, tentu saja diperlukan suatu penelitian dalam mengungkapkannya.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk mengkaji cara dan langkah penerapan konsep kepemimpinan pembelajaran untuk meningkatkan kinerja dan profesionalitas guru di MIN Blang Mane 1 Kecamatan Matangkuli Kabupaten Aceh Utara. Berdasarkan hal penjelasan di atas, judul penelitian tindakan ini adalah : “Peningkatan Profesionalan Guru melalui penerapan Kepemimpinan Pembelajaran yang Efektif pada MIN Blang Mane 1 Kecamatan Matangkuli Kabupaten Aceh Utara Tahun Pelajaran 2016/2017.

2. KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan Pembelajaran

Pengertian Kepemimpinan

Walaupun telah banyak rumusan tentang arti kepemimpinan pembelajaran, tetapi fokus dan ketajamannya masih berbeda-beda. Daresh dan Playco (1995) mendefinikan kepemimpinan pembelajaran sebagai upaya memimpin para guru agar mengajar lebih baik, yang pada gilirannya dapat memperbaiki prestasi belajar siswanya. Pengertian ini kurang komprehensif, karena hanya memfokuskan pada guru. Ahli lain, Petterson (2003), mendefinikan

kepemimpinan pembelajaran yang efektif sebagai berikut:

Kepala madrasah mensosialisasikan dan menamkan isi dan makna visi madrasah nya dengan baik. Dia juga mampu membangun kebiasaan-kebiasaan berbagi pendapat atau urun rembug dalam merumuskan visi dan misi madrasah nya, dan dia selalu menjaga agar visi dan misi madrasah yang telah disepakati oleh warga madrasah hidup subur dalam implementasinya;

Kepala madrasah melibatkan para pemangku kepentingan dalam pengelolaan madrasah (*manajemen partisipatif*). Kepala madrasah melibatkan para pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan dan dalam kegiatan operasional madrasah sesuai dengan kemampuan dan batas-batas yuridiksi yang berlaku. Kepala madrasah memberikan dukungan terhadap pembelajaran, misalnya dia mendukung bahwa pengajaran yang memfokuskan pada kepentingan belajar siswa harus menjadi prioritas.

Kepala madrasah melakukan pemantauan terhadap proses belajar mengajar sehingga memahami lebih mendalam dan menyadari apa yang sedang berlangsung didalam madrasah Kepala madrasah berperan sebagai fasilitator sehingga dengan berbagai cara dia dapat mengetahui kesulitan pembelajaran dan dapat membantu guru dalam mengatasi kesulitan belajar tersebut.

Konsep ini pun masih parsial karena pembelajaran mencakup banyak hal yang sebagian belum tercakup didalamnya. Melengkapi definisi-definisi tersebut diatas, berikut disampaikan arti kepemimpinan pembelajaran. Kepemimpinan pembelajaran atau kepemimpinan instruksional adalah kepemimpinan yang memfokuskan/ menekankan pada pembelajaran yang komponen-komponennya meliputi kurikulum, proses belajar mengajar, asesmen (penilaian hasil belajar), penilaian serta pengembangan guru, layanan prima dalam pembelajaran, dan pembangunan komunitas belajar di madrasah .

Berdasarkan pengertian kepemimpinan pembelajaran tersebut, pertanyaannya adalah apa tujuan yang akan dicapai oleh kepemimpinan pembelajaran? Berikut akan

diuraikan seperlunya tentang tujuan yang akan dicapai oleh penerapan kepemimpinan pembelajaran.

Kurikulum (apa yang diajarkan) mencakup pengembangan kurikulum 2013 yang meliputi kegiatan perumusan visi, misi, dan tujuan madrasah; pengembangan struktur dan muatan kurikulum; dan pembuatan kalender. Proses belajar mengajar meliputi penyusunan silabus, pengembangan rencana pelaksanaan pembelajaran, pengembangan bahan ajar, pemilihan buku pelajaran, pemilihan metode mengajar dan metode belajar, penggunaan media pembelajaran dan fasilitas belajar lainnya, pengelolaan kelas, dan pemotivasian siswa. Asesmen (*evaluasi hasil belajar*) meliputi aspek yang di evaluasi, metode evaluasi, dan pelaporan. Penilaian kinerja guru dan pengembangan profesinya juga merupakan prioritas kepemimpinan pembelajaran, dan tidak kalah penting, kepemimpinan pembelajaran mengutamakan layanan prima terhadap pembelajaran siswa serta membangun warga madrasah nya menjadi komunitas pembelajaran. Upaya-upaya ini memerlukan dukungan sumberdaya pendidikan, baik sumberdaya manusia maupun sumberdaya selebihnya yaitu peralatan, perlengkapan, perbekalan, bahan, dan uang

Tujuan Kepemimpinan Pembelajaran

Tujuan utama kepemimpinan pembelajaran adalah memberikan layanan prima kepada semua siswa agar mereka mampu mengembangkan potensi kualitas dasar dan kualitas instrumentalnya untuk menghadapi masa depan yang belum diketahui dan sarat dengan tantangan-tantangan yang sangat turbulen. Menurut Slamet (2001), kualitas dasar meliputi kualitas daya pikir, daya hati, dan daya fisik/raga. Daya pikir meliputi cara-cara berpikir induktif, deduktif, ilmiah, kritis, kreatif, inovatif, lateral, dan berpikir sistem.

Daya hati (*qolbu*) meliputi kasih sayang, empati, kesopan santunan, kejujuran, integritas, kedisiplinan, kerjasama, demokrasi, kerendahan hati, perdamaian, repek kepada orang lain, tanggungjawab, toleransi, dan kesatuan serta persatuan (terlalu banyak untuk disebut semuanya). Daya fisik meliputi kesehatan,

kestaminaan, ketahanan, dan keterampilan. Kualitas instrumental meliputi penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni. Ilmu pengetahuan dapat digolongkan menjadi ilmu pengetahuan lunak (sosiologi, politik, ekonomi, pendidikan, antropologi, dan yang sejenis). Ilmu pengetahuan keras meliputi matematika, fisika, kimia, biologi, dan astronomi. Teknologi meliputi teknologi konstruksi, manufaktur, transportasi, telekomunikasi, energi, bio, dan bahan. Seni terdiri dari seni suara, musik, tari, kriya, dan rupa.

Dengan kata-kata lain, tujuan kepemimpinan pembelajaran adalah untuk memfasilitasi pembelajaran agar siswanya meningkat prestasi belajarnya, meningkat kepuasan belajarnya, meningkat motivasi belajarnya, meningkat keingintahuannya, kreativitasnya, inovasinya, jiwa kewirausahaannya, dan meningkat kesadarannya untuk belajar secara terus-menerus sepanjang hayat karena ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni berkembang dengan pesat.

Peran Kepala Madrasah

Bidang pendidikan madrasah ibtdaiyah sebagai salah satu bentuk organisasi lembaga pendidika, maka kepala madrasah berperan sebagai pemimpin pendidikan adalah mewujudkan visi dan misi madrasah yang mengarah pada peningkatan mutu pendidikan, dalam hal ini pendapat Mulyasa (2002:23) yaitu:

Visi adalah daya pandang yang jauh, mendalam dan luas yang merupakan daya pikir abstrak yang memiliki kekuatan sangat dahsyat dan dapat menerobos segala batas-batas fisik, waktu dan tempat. Oleh karena itu visi adalah kunci energi manusia. Kunci atribut kepemimpinan pendidikan. Visi dipandang sebagai suatu inovasi dalam proses manajemen pendidikan. Karena baru akhir-akhir ini disadari dan ditemukan bahwa visi sangat mendominasi peranannya dalam proses pembuat keputusan pimpinan dan dalam perbuatan kebijakan dan menyusun strategi

Pihak madrasah dalam menggapai visi dan misi pendidika perlu ditunjang oleh kemampuan manajerial kepala madrasah

dalam menjalankan roda kepemimpinannya, meskipun pengangkatan kepala madrasah tidak dilakukan secara sembarangan. namun tidak dengan sendirinya membuat kepala madrasah menjadi profesional dalam melakukan tugas. Berbagai kasus menunjukkan masih banyak kepala madrasah yang terpaksa pada urusan administrasi sebenarnya dapat dilimpahkan kepada tenaga administrasi. Dalam pelaksanaan fungsinya sebagai kepala madrasah merupakan pekerjaan yang sangat berat.

Perspektif ke depan mengisyaratkan bahwa kepala madrasah harus mampu berperan sebagai figur dan mediator bagi perkembangan masyarakat dan lingkungannya. Pekerjaan kepala madrasah semakin hari semakin meningkat sesuai dengan perkembangan pendidikan yang diharapkan. Semua harus dipahami oleh kepala madrasah. Selanjutnya, bagaimana kepala madrasah mampu mengamalkan dan menjadikan hal tersebut dalam bentuk tindakan nyata di madrasah. Pelaksanaan peran, fungsi dan tugas tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

Kinerja kepala madrasah tidak hanya pada tanggung jawab dan otoritasnya dalam program-program madrasah, kurikulum dan keputusan personel, tetapi mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas keberhasilan murid dan programnya. Dalam hal ini, Nurkolis (2001:119) menyatakan kepala madrasah harus pandai dalam memimpin, pendelegasian tugas, edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator". untuk lebih jelas peran kepala madrasah dapat dilihat pada uraian berikut.

1) Sebagai Edukator

Sebagai Edukator (pembimbing), kepala madrasah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru.

2) Sebagai Manajer

Peran sebagai manajer, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan guru melalui kerja sama yang kooperatif, memberi kesempatan kepada guru untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatannya dalam berbagai kegiatan yang menunjang program madrasah.

3) Sebagai Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program madrasah. Nurkolis (2000:121) menyatakan:

Sebagai administrator maka kepala madrasah memiliki dua tugas utama, pertama, sebagai pengendali struktur organisasi yaitu mengendalikan bagaimana cara pelaporan, dengan siapa tugas tersebut harus dikerjakan dan dengan siapa berinteraksi dalam mengerjakan tugas tersebut. Kedua, melaksanakan administrasi substansif yang mencakup administrasi kurikulum, kesiswaan, personalia keuangan, sarana dan prasarana hubungan dengan masyarakat dan administrasi umum

Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas madrasah, kemampuan mengelola administrasi peserta didik harus diwujudkan dalam penyusunan kelengkapan data administrasi peserta didik, penyusunan data administrasi kegiatan ekstrakurikuler, dan data administrasi hubungan madrasah dengan orang tua peserta didik.

Kemampuan mengelola administrasi personalia harus diwujudkan dalam pengembangan kelengkapan data administrasi tenaga guru; kelengkapan data administrasi guru non-guru;. Kemampuan mengelola administrasi sarana dan prasarana harus diwujudkan dalam pengembangan kelengkapan data administrasi. Pengembangan kelengkapan data administrasi buku atau bahan pustaka, laboratorium, alat bengkel dan workshop. Kemampuan mengelola administrasi kearsipan harus diwujudkan dalam pengembangan kelengkapan data administrasi surat masuk; pengembangan kelengkapan data administrasi surat keluar; pengembangan kelengkapan data administrasi surat keputusan; dan pengembangan kelengkapan data administrasi surat edaran

4) Sebagai Supervisor

Beragamnya permasalahan terhadap guru dalam meningkatkan kinerjanya tentu akan memberikan pengaruh dalam melaksanakan

pekerjaan dan tanggung jawab. Umumnya, guru bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya tingkat tertentu mereka jujur dan berprestasi. Tetapi belum banyak diantara mereka yang akuntabel dalam bekerja. Belum banyak pendidik memberi rasa puas kepada stakeholders tentang proses dan hasil kerjanya. Mengenai kewajiban lebih mengutamakan tugas pokok daripada tugas sampingan cukup sulit dinilai, kecuali bila diadakan pengamatan khusus. Menurut Pidarta (2010:80) mengatakan bahwa “hampir semua pendidik dewasa ini melaksanakan tugas sampingan, tetapi mana yang mereka utamakan apakah tugas pokok atau tugas sampingan memang sulit diketahui. Hal ini mereka lakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, mereka tidak merasa cukup hidup dari gaji yang ada”.

5) Sebagai Leader

Berkaitan dengan kepemimpinan Siagian (2005:117) menyatakan ada tiga macam bentuk gaya kepemimpinan, yaitu: Implementasinya kepala madrasah sebagai leader dapat dianalisis dan tiga sifat kepemimpinannya, yakni 1) demokratis, 2) otoriter, dan 3) *laissez-faire*”. Berikut merupakan uraian ketiga gaya kepemimpinan kepala madrasah :

a) Tipe demokratis

Tidak sedikit orang yang mendambakan atasan yang tergolong sebagai pemimpin yang demokratis. Bahkan ada pendapat yang mengatakan bahwa tipe inilah yang ideal. Ciri-ciri pokoknya antara lain:

Menerima pendapat yang mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi meskipun sumber daya dan dana lainnya tetap diakui sebagai sumber yang penting, seperti uang dan modal mesin, materi, metode kerja, waktu, dan informasi yang kesemuanya itu hanya bermakna apabila diolah dan digunakan oleh manusia misalnya menjadi produk untuk dipasarkan kepada para konsumen yang memerlukannya.

Mengakui hakikat dan martabat manusia. Dengan demikian, berupaya untuk selalu memperlakukan para bawahan secara manusiawi. Gaya kepemimpinan yang demokratis rela dan mau melimpahkan wewenang pengambilan keputusan kepada para

bawahannya sedemikian rupa tanpa kehilangan kendali organisasional, dan tetap bertanggung jawab atas tindakan para bawahannya itu.

Para bawahannya adalah insane dengan jati diri yang khas dan arena itu harus diperlakukan dengan mempertimbangkan kekhasannya itu. Pemimpin yang demokratis tangguh membaca situasi yang dihadapi dan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi tersebut. Mendorong para bawahan mengembangkan kreativitasnya untuk diterapkan secara inovatif dalam pelaksanaan dan berkarya berupa ide, teknik, dan cara baru, dan didorong agar tidak puas dengan keadaan yang sudah ada pada saat ini.

Tidak ragu-ragu membiarkan para bawahannya mengambil resiko dengan catatan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh telah diperhitungkan dengan matang. Pemimpin yang demokratis bersifat mendidik dan membina, dalam hal bawahan berbuat kesalahan dan tidak serta merta bersifat menghukum atau mengambil tindakan punitive

b) Tipe Otoriter

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai orang yang otoriter memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif. Karena itu, tipe ini bukanlah merupakan tipe yang diandalkan, terutama apabila dikaitkan dengan upaya meningkatkan produktivitas kerja. Ciri-ciri yang menonjol pada tipe ini antara lain sebagai berikut:

Ciri pertama sering diikuti oleh ciri kedua yaitu kegemarannya menonjolkan diri sebagai “penguasa tunggal” dalam organisasi. Tidak menerima kehadiran orang lain dalam organisasi yang potensial yang menyaingi dirinya.

Tujuan pribadinya identik dengan tujuan organisasi. Ciri ini merupakan “konsekuensi” dari tiga ciri yang disebut terdahulu. Dengan ciri ini timbul persepsi kuat bahwa para anggota organisasi mengabdikan padanya. Karena pengabdian para karyawan diinterpretasikan sebagai pengabdian kepadanya, loyalitas para bawahan merupakan tuntutan suatu. Demikian kuatnya, sehingga “mengalahkan” kriteria kekarya lain seperti kinerjadan kejujuran. Seorang pemimpin otoriter biasanya menyadari bahwa gaya kepemimpinannya otoriter itu

hanya efektif jika menerapkan pengendalian dan pengawasan yang ketat

c) *Tipe laissez-faire*

Tipe ini ditandai oleh ciri-ciri “aneh” dan sulit membayangkan situasi organisasional, tipe ini dapat digunakan secara efektif. Ciri-ciri yang menonjol pada tipe ini adalah memperlakukan bawahan sebagai “rekan” Pemimpin tipe ini tidak senang mengambil resiko dan lebih cenderung mempertahankan status quo.

Pemimpin tipe ini gemar melimpahkan wewenang kepada para bawahan dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadaannya dalam organisasi lebih bersifat suportif. Tidak mau mengenakan sanksi terhadap bawahan. Keserasian dalam interaksi organisasional dipandang sebagai etos yang perlu diperhatikan.

6) Sebagai Inovator

Peran sebagai inovator kepala madrasah memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru mengintegrasikan setiap kegiatan memberikan teladan kepada seluruh guru di madrasah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

Sehubungan dengan peran ini, kepala madrasah sebagai inovator, Mulyasa (2002:119) mengemukakan bahwa kepala madrasah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, dan objektif, pragmatif, keteladanan, disiplin, serta adaptable dan fleksible

Berikut merupakan peran kepala madrasah sebagai inovator, terhadap cara-cara melakukan pekerjaan:

a) Konstruktif,

Konstruktif maksudnya bahwa dalam meningkatkan profesional tenaga kependidikan di madrasah, kepala madrasah harus berusaha mendorong dan membina setiap guru agar dapat berkembang secara optimal dalam melakukan tugas-tugasnya yang diembankan kepada masing-masing guru.

b) Kreatif,

Kreatif, dimaksudkan dalam meningkatkan profesional tenaga kependidikan di madrasah,

kepala madrasah harus berusaha mencari gagasan dan cara-cara baru dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dilakukan agar para guru dapat memahami apa yang disampaikan kepala madrasah sebagai pemimpin, sehingga dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi madrasah.

c) Delegatif

Delegatif, adalah peningkatan profesional tenaga kependidikan di madrasah, kepala madrasah berusaha mendelegasikan tugas kepada guru sesuai dengan deskripsi tugasnya, jabatan serta kemampuan masing-masing.

d) Integratif

Integratif dimaksudkan dalam meningkatkan profesional tenaga kependidikan di madrasah, kepala madrasah harus berusaha mengintegrasikan semua kegiatan, sehingga menghasilkan sinergi untuk mencapai tujuan secara efektif, efisien dan produktif

7) Sebagai Motivator

Sebagai Motivator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan sarana kerja, dan disiplin. Dorongan penghargaan secara efektif dan menyediakan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (Mulyasa, 2002:121).

Selanjutnya Nurkolis (2001:121) menyatakan bahwa kepala madrasah sebagai motivator harus selalu memberikan motivasi kerja kepada guru, sehingga mereka bersemangat dan bergairah dalam menjalankan tugasnya dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu. Motivasi merupakan salah satu bagian terpenting dalam meningkatkan kinerja seseorang. Motivasi kerja seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya yang merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku seseorang. Menurut Siswanto (2011:122) timbulnya motivasi kerja seseorang ditimbulkan oleh beberapa faktor yaitu 1) Kinerja, 2) Penghargaan, 3) Tantangan, 4) Tanggung

jawab,5) Pengembangan, 6) Keterlibatan, dan
7) Kesempatan

Konsep Profesional Pengertian Profesi

Guru sebagai pejabat profesional dalam melaksanakan tugas agar benar-benar diterima oleh masyarakat luas sebagai pejabat profesi maka harus memiliki ciri-ciri seperti dikemukakan Pidarta (2010 :265) sebagai berikut:

- 1) Bekerja sepenuhnya dalam jam-jam kerja,
- 2) Pilihan pekerjaan itu didasarkan pada motivasi yang kuat,
- 3) Memiliki perangkat pengetahuan, ilmu dan keterampilan khusus yang diperoleh lewat pendidikan dan latihan yang lama,
- 4) Membuat keputusan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan atau menangani klien,
- 5) Pekerjaan berorientasi kepada pelayanan bukan untuk kepentingan pribadi,
- 6) Pelayanan itu didasarkan kepada kebutuhan objektif klien,
- 7) Memiliki otonomi untuk bertindak dalam menyelesaikan persoalan klien,
- 8) Menjadi anggota organisasi profesi. Sesudah memenuhi persyaratan atau kriteria tertentu,
- 9) Memiliki kekuatan dan status yang tinggal sebagai ekspert dalam spesialisasinya, dan
- 10) Keahlian tidak boleh diadvertensikan untuk mencari klien.

Profesi guru dalam menjalankan tugas keguruan memerlukan pengetahuan khusus di bidangnya, terus melakukan latihan-latihan agar pelaksanaan tugasnya berhasil dengan baik yang berkaitan dengan kompetensi.

Soetjipto (1998:19) juga mengemukakan kriteria profesi keguruan sebagai

- 1) Jabatan yang melibatkan kegiatan intelektual,
- 2) Jabatan yang menggeluti suatu batang tubuh ilmu khusus,
- 3) Jabatan yang memerlukan persiapan profesional yang lama dibandingkan dengan pekerjaan yang memerlukan latihan harian belaka,
- 4) Jabatan yang memerlukan latihan dalam jabatan yang berkesinambungan,

- 5) Jabatan yang menjanjikan karir hidup dan keanggotaan yang permanen,
- 6) Jabatan yang menentukan baku (standarnya) sendiri,
- 7) Jabatan yang lebih mementingkan layanan di atas kepentingan pribadi, dan
- 8) Jabatan yang mempunyai organisasi profesional yang kuat dan terjalin erat.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa profesi guru adalah suatu jabatan yang melekat pada guru dan menuntut kemampuan guru dalam mendidik dan mengajar. Guru hendaknya mempunyai bercita-cita tinggi, berpendidikan luas, berkepribadian kuat dan tegar serta berperikemanusiaan yang mendalam.

Kompetensi Guru

Guru merupakan salah satu komponen tenaga kependidikan yang memegang fungsi dan mengemban tanggung jawab yang paling besar dalam proses pembelajaran, baik didalam kelas maupun diluar kelas, termasuk pelaksanaan tugas-tugas bimbingan pengelolaan dan bimbingan karir bagi peserta diluar. Selain tugas yang di emban guru demikian banyak bertambah lagi dengan kemajuan iptek yang sangat cepat menuntut adanya peningkatan kemampuan profesional guru, baik dilakukan secara pribadi, kelompok maupun secara kelembagaan dan dilakukan secara kontinyu.

Kompetensi guru adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam mentransfer ilmunya kepada anak didik. Pada prinsipnya kompetensi seorang guru yang profesional minimal harus ada empat komponen yaitu penguasaan materi atau bahan, metode, alat, dan evaluasi. Ke empat komponen itu tidak dapat dipisahkan. Guru sebagai pendidik tidak hanya terfokus pada penyampaian ilmu pengetahuan, tetapi juga menyangkut pengembangan kepribadian, dan membenarkan nilai-nilai etika dan estetika para siswa dalam menghadapi tantangan hidup masyarakat.

Secara terperinci mengenai profesional guru, Suryosubroto (2002:5) mengatakan bahwa pelaksanaan tugas mengajar dengan baik, guru harus memiliki 5 kompetensi yang meliputi:

a) Mengelola kelas

Kegiatan mengelola kelas meliputi: mengatur tata ruang kelas untuk pelajaran dan menciptakan iklim belajar mengajar yang serasi.

b) Penggunaan media atau sumber

Penggunaan media atau sumber meliputi mengenal, memilih dan menggunakan media membuat alat bantu pelajaran yang sederhana, menggunakan perpustakaan dalam proses pembelajaran, menggunakan *micro teaching* untuk unit program pengenalan lapangan.

c) Menguasai landasan-landasan pendidikan mengelola interaksi-interaksi belajar mengajar, dan menilai prestasi siswa untuk kepentingan pelajaran.

d) Memahami fungsi layanan bimbingan dan penyuluhan

Fungsi layanan bimbingan dan penyuluhan di madrasah, meliputi: mengenal fungsi dan layanan program bimbingan dan penyuluhan dan menyelenggarakan layanan bimbingan dan penyuluhan,

e) Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi madrasah.

Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi madrasah meliputi memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Kompetensi guru di atas merupakan profil kemampuan dasar yang harus dimiliki guru. Kompetensi tersebut dikembangkan berdasarkan pada analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh guru dalam membelajarkan anak didik. Melalui pengembangan kompetensi profesi, diusahakan agar penguasaan akademis dapat terpadu secara serasi dengan kemampuan mengajar. Hal ini perlu karena seorang guru diharapkan mampu mengambil keputusan secara profesional dalam melaksanakan tugasnya yaitu keputusan yang mengandung wibawa akademis dan praktis secara kependidikan.

Selanjutnya tugas pedagogis seorang guru adalah tugas membantu, membimbing dan memimpin, Suryosubroto (2002:5) menyatakan bahwa dalam situasi pengajaran, gurulah yang memimpin dan bertanggung jawab penuh atas kepemimpinan yang dilakukan itu. Ia tidak melakukan instruksi-instruksi dan tidak berdiri

dibawah instruksi manusia lain kecuali dirinya sendiri, setelah masuk dalam situasi kelas. Setelah masuk kelas tugas adalah sebagai pemimpin dan bukan semata-mata mengontrol atau mengkritik”.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah diuraikan diatas, Suryosubroto (2002:10) menyatakan bahwa tugas guru dalam proses belajar mengajar dapat dikelompokkan ke dalam 3 (tiga) kegiatan yaitu 1) Menyajikan/melaksanakan pengajaran, 2) menyampaikan materi menggunakan metode mengajar, menggunakan media/sumber, dan 3) mengelola kelas mengelola interaksi belajar mengajar.

Menyusun program pengajaran: program tahunan pelaksanaan kurikulum, program tahunan, program semester, penyusunan rencana pembelajaran, dan melaksanakan evaluasi belajar yang meliputi : menganalisis hasil evaluasi belajar melaporkan hasil evaluasi belajar, dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan dan jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitik dengan pendekatan kualitatif. Melalui metode ini, peneliti mengkaji secara komprehensif terhadap fenomena-fenomena dan kejadian yang terjadi di lokasi penelitian sesuai fokus permasalahan yang telah ditentukan. Hakikatnya penelitian kualitatif berusaha mengamati orang dalam lingkungan hidupnya berinteraksi dengan sesama, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya. Moleong (2010:9) mengatakan penelitian kualitatif memiliki karakteristik dan ciri-ciri tertentu, yaitu:

- a. Penelitian kualitatif melakukan penelitian pada latar alamiah,
- b. Peneliti merupakan alat pengumpul data utama,
- c. Menggunakan metode kualitatif,
- d. Analisis data secara induktif,
- e. Teori dasar,
- f. Laporrannya berisi kutipan-kutipan data (secara deskriptif),
- g. Lebih mementingkan proses daripada hasil,
- h. Adanya batas yang ditentukan oleh fokus,

- i. Adanya kriteria khusus untuk keabsahan data,
- j. Desain bersifat sementara, dan
- k. Hasil penelitian dirundingkan dan disepakati bersama.

Penelitian ini, peneliti berfungsi sebagai instrumen penelitian dan fokus perhatian pada upaya pemahaman perilaku “sikap. Pendapat dan persepsi berdasarkan pandangan subjek yang diteliti. Proses pengumpulan data dan informasi dilakukan melalui kontak langsung dengan subjek penelitian.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada MIN Blang Mane 1 Matangkuli Kecamatan Matangkuli kabupaten Aceh Utara. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Januari 2017 sampai Maret 2017.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini terdiri dari mereka yang dianggap dapat memberikan gambaran. Data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Sedangkan yang berhubungan dengan subjek penelitian, bagian-bagian mana, objek mana atau siapa saja yang akan dijadikan sumber data. Hal ini sangat tergantung pada isi teori atau konsep yang digunakan. Subjek dalam penelitian ini guru tetap pada yang mengajar pada MIN Blang Mane 1 Matangkuli Kecamatan Matangkuli kabupaten Aceh Utara dengan jumlah 27 orang .

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Agar data diperoleh lebih valid peneliti melihat dokumentasi yang dipersiapkan oleh tata usaha. Mulyana (2000:156) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang otentik mengenai pengalaman orang-orang. Sebagaimana dirasakan orang-orang yang bersangkutan. Penelitian kualitatif menggunakan pedoman wawancara, pedoman observasi dan pedoman historis (dokumentasi) dan merupakan instrumen yang akurat untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini.

Sedangkan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan peran dan tugas kepala madrasah menerapkan konsep Emaslim dalam meningkatkan profesional guru, peneliti menggunakan teknik wawancara dengan pedoman pada pertanyaan yang telah dipersiapkan terhadap guru. Teknik observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah untuk melihat secara langsung kejadian terhadap proses pelaksanaan tugas guru dalam menerapkan konsep pembelajaran. Berikut merupakan uraian dari perencanaan proses wawancara, observasi dan studi dokumentasi.

Wawancara proses pengumpulan data melalui wawancara dilakukan dengan mencatat semua jawaban yang diberikan oleh responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Pertanyaan yang diajukan berupa bagaimana pelaksanaan peran dan tugas guru menerapkan konsep pembelajaran.

Teknik Analisa Data

Analisa data dalam penelitian ini akan dilakukan secara langsung berkesinambungan dari awal sampai akhir proses penelitian. Adapun proses awal analisis data yaitu: 1) Tahap perencanaan, 2) Tahap pengumpulan data, dan 3) Tahap pemisahan dan 3) Tahap penyelesaian.

Sehubungan dengan analisis data penelitian kualitatif, Arikunto (1992:12) menyatakan bahwa analisis data kualitatif adalah proses mengatur dan mengorganisasikannya dalam setiap pola dan situasi uraian dasar. Dengan demikian dalam menganalisis data diperlukan daya kreatif dari peneliti untuk mengolah data menjadi bermakna.

Teknik analisis data dilakukan secara berkesinambungan dari awal sampai akhir penelitian, dilapangan dan diluar lapangan, Moleong (2010:103) berpendapat bahwa analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan sesuai dengan tujuan penelitian. Proses analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan:

Reduksi Data

Reduksi data yaitu membuat abstraksi dan seluruh data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan atau menelaah kembali keseluruhan data yang telah dikumpulkan (baik melalui wawancara, observasi maupun studi dokumen sehingga akan ditemukan data yang sesuai dengan kebutuhan untuk menemukan jawaban terhadap pertanyaan penelitian

Penyajian data

Penyajian data adalah pengelompokan data yang ada sedemikian rupa sehingga data akan tersusun secara sistematis untuk dapat diambil kesimpulan. Penarikan kesimpulan merupakan upaya memaknai data yang diperoleh.

Verifikasi dan Kesimpulan.

Verifikasi adalah proses untuk meyakinkan hasil pengumpulan data dan pengolahan data secara triangulasi. Triangulasi dilakukan dengan tahapan-tahapan yang dapat mengabsahkan data. Setelah data diperoleh, dilakukan pengecekan dengan melihat sumber data dan mengkonfirmasi dengan berbagai sumber sehingga data yang ada akan memiliki kecenderungan yang sama dan akan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, penulis mencoba menerangkan suatu hasil dari analisis data tentang peningkatan profesionalisme guru melalui penerapan kepemimpinan pembelajaran kepala MIN Blang Mane 1 Matangkuli Kabupaten Aceh Utara dalam Menerapkan Kepemimpinan Pembelajaran

Kepala Madrasah sebagai Edukator

Strategi kepala MIN Blang Mane 1 Matangkuli Kecamatan Matangkuli Kabupaten Aceh Utara dalam menerapkan peran sebagai edukator dilakukan untuk menciptakan iklim yang kondusif, member nasehat kepada warga madrasah memberi dorongan kepada seluruh guru, mengadakan karya wisata dan melaksanakan team teaching. Kegiatan yang dilakukan kepala madrasah adalah mengikutsertakan guru dalam berbagai

pelatihan misalnya Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Guru Pembimbing (MGP), diskusi, seminar, penyediaan sumber belajar dan menelusuri perkembangan informasi melalui media elektronik.

Kepala Madrasah sebagai Sebagai Manajer

Sebagai manajer, strategi yang dilakukan kepala MIN Blang Mane 1 Matangkuli Kecamatan Matangkuli Kabupaten Aceh Utara adalah meningkatkan kerja sama antar guru dimaksudkan sebagai upaya penciptaan hubungan yang harmonis untuk mensukseskan program madrasah. Sebagai manajer kepala madrasah senantiasa berusaha untuk mendaya gunakan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kinerja kepala madrasah sebagai manajer senantiasa bekerja sama dengan melalui orang lain (wakilnya), berusaha untuk senantiasa bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan setiap tindakannya dengan waktu dan menggunakan semua sumber daya yang ada untuk menghadapi berbagai persoalan di madrasah nya melalui berpikir secara analitik dan konseptual, kepala madrasah juga berusaha untuk menjadi juru penengah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi oleh para guru.

Sebagai manajer, sikap kepala madrasah dalam penyusunan program, menghimbau dan mengadakan komunikasi dengan guru berupa arahan dan bimbingan terhadap penyusunan dan tujuan program. Selain itu, kepala madrasah juga memberikan wewenang kepada guru untuk tetap menjalankan program sesuai dengan program yang telah disusun

Kepala madrasah mengadakan hubungan yang harmonis dengan guru dalam memberikan arahan dan bimbingan, kepala madrasah juga memanggil guru-guru yang bermasalah dalam melaksanakan tugasnya. Kepala madrasah mengadakan pendekatan dengan menanyakan berbagai permasalahan yang dialami oleh guru kepala madrasah memberikan arahan yang sifatnya demokratis dan kekeluargaan.

Kepala Madrasah sebagai Administrator

Sebagai Administrator, strategi kepala madrasah sebagai administrator di madrasah baik kegiatan pembelajaran dan bimbingan BK, administrasi murid, administrasi saran dan prasarana serta keuangan dll. Kepala madrasah juga harus mampu menjaga hubungannya dengan staf-staf yang ada dibawahnya, agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Dengan demikian efektivitas kerja kepala madrasah bergantung pada tingkat pembauran antara gaya kepemimpinan dengan tingkat menyeimbangkan dalam situasi tertentu

Kepala Madrasah sebagai peran sebagai Supervisor

Sebagai supervisor, strategi yang digunakan adalah mengadakan diskusi kelompok, mengadakan kunjungan kelas, mengadakan pembicaraan individual dan mengadakan simulasi pembelajaran. Diskusi kelompok yang dilakukan bersama-sama (pejabat madrasah dan staf-stafnya) untuk saling tukar informasi, memecahkan berbagai masalah yang dihadapi oleh madrasah, dll guna mencapai keputusan bersama.

Membantu membahas Masalah –masalah misalnya meningkatkan kemampuan guru dalam melakukan tugasnya sebagai guru atau masalah-masalah yang lain yang dihadapi oleh madrasah. Selanjutnya sebagai supervisor, kepala madrasah mengadakan observasi kelas. Observasi kelas digunakan sebagai teknik untuk mengamati KBM di kelas secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode pembelajaran, serta sejauhmana murid dapat menangkap materi pelajaran yang diajarkan. Berdasarkan hasil kunjungan kelas, biasanya kepala madrasah bersama dewan guru mendiskusikan berbagai permasalahan yang ditemukan untuk mencari jalan keluarnya maupun yang menyangkut profesional guru dan semua yang berhubungan dengan KBM.

Kepala Madrasah sebagai sebagai Leader

Sebagai leader, kepala madrasah menggunakan gaya demokratis jika ada permasalahan, kepala madrasah meminta pendapat atau masukan dari guru. kepala MIN

Blang Mane 1 Matangkuli Kecamatan Matangkuli Kabupaten Aceh Utara mengatakan gaya demokratis akan membuat guru lebih bertanggung jawab terhadap apa yang diperbuatnya, selain itu, guru terlihat lebih kreatif dan inovatif dalam pengambilan keputusan di setiap kegiatan madrasah. Karena guru merasa dilibatkan secara penuh dalam melaksanakan program madrasah.

Kepala Madrasah sebagai sebagai Inovator

Sebagai inovator, kepala madrasah senantiasa berusaha mencari informasi-informasi baru guna menuju kearah yang lebih baik. Kepala madrasah akan menampung informasi darimanapun jika itu dianggap dapat mendukung mutu pendidikan. Jika informasi itu layak diterapkan dimadrasah, maka kepala madrasah akan mendelegasikan tugas tersebut kepada guru yang sesuai dengan kemampuannya. Kepala madrasah juga memberikan arahan dan motivasi kepada guru, agar lebih semangat dan termotivasi dalam melaksanakannya. Motivasi yang diberikan dalam bentuk pujian dan penghargaan serta adanya hadiah.

5. PENUTUP

Simpulan

Simpulan yang diambil berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

Strategi kepala MIN Blang Mane 1 Matangkuli Kecamatan Matangkuli Kabupaten Aceh Utara yang cukup efektif dalam menerapkan konsep Kepemimpinan Pembelajaran adalah melalui penerapan peran kepala madrasah sebagai emaslim. Penerapan peran Kepala MIN Blang Mane 1 Matangkuli Kecamatan Matangkuli Kabupaten Aceh Utara sebagai edukator dilakukan untuk menciptakan iklim yang kondusif, member nasehat kepada warga madrasah, member dorongan kepada seluruh guru, mengadakan karya wisata dan melaksanakan team teaching. Kegiatan yang dilakukan kepala madrasah adalah mengikutsertakan guru dalam berbagai pelatihan misalnya Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Guru Pembimbing (MGP), diskusi, seminar,

lokakarya penyediaan sumber belajar dan menelusuri perkembangan informasi melalui media elektronik.

Penerapan peran kepala MIN Blang Mane 1 Matangkuli Kecamatan Matangkuli Kabupaten Aceh Utara sebagai manajer, dilakukan dengan menggerakkan guna memberi kesempatan kepada guru untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh guru. Kegiatan yang dilakukan kepala madrasah adalah menyusun program madrasah baik jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek baik program akademis maupun non akademis.

Penerapan peran Madrasah MIN Blang Mane 1 Matangkuli sebagai administrator, dilakukan dengan mengelola kegiatan pembelajaran dan bimbingan konseling(BK), administrator murid, mengelola administrasi sarana dan prasarana, serta mengelola administrasi keuangan. Penerapan peran kepala MIN Blang Mane 1 Matangkuli Kecamatan Matangkuli Kabupaten Aceh Utara sebagai supervisor, dilakukan dengan mengadakan diskusi kelompok, mengadakan kunjungan kelas, mengadakan pembicaraan individual dan mengadakan simulasi pembelajaran untuk meningkatkan profesional guru. Kegiatan yang dilakukan kepala madrasah adalah menyusun program supervisi, pelaksanaan supervisi dan tindak lanjut supervisi.

Penerapan peran kepala MIN Blang Mane 1 Matangkuli Kecamatan Matangkuli Kabupaten Aceh Utara sebagai leader, dilakukan dengan memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan guru, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kepala madrasah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, otoriter, laissez faire. Kegiatan yang dilakukan kepala madrasah adalah mengembangkan visi dan misi madrasah dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi ke dalam tindakan.

Penerapan peran kepala MIN Blang Mane 1 Matangkuli Kecamatan Matangkuli Kabupaten Aceh Utara sebagai inovator, dilakukan dengan mengadakan hubungan dengan warga masyarakat, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan,

memberikan teladan kepada seluruh guru dan mengadakan kunjungan kelas. Kegiatan yang dilakukan kepala madrasah adalah melaksanakan berbagai pembaharuan untuk menuju ke arah yang lebih baik.

Penerapan peran kepala MIN Blang Mane 1 Matangkuli Kecamatan Matangkuli Kabupaten Aceh Utara sebagai motivator, dilakukan dengan menerapkan disiplin, memberikan dorongan, memberikan penghargaan secara efektif dan mengembangkan pusat sumber belajar. Kegiatan kepala madrasah adalah memberikan motivasi kepada guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat disampaikan, yakni sebagai berikut:

- a. Diharapkan dalam membuat kegiatan di madrasah , kepala madrasah dapat meningkatkan alokasi waktu kegiatan, supaya bisa diserap oleh guru secara optimal.
- b. Diharapkan, kepala madrasah untuk melaksanakan teknik demonstrasi mengajar dan observasi kelas pada semua guru, sehingga guru akan mengetahui berbagai kelemahan dalam mengajar.
- c. Kepala madrasah , diharapkan untuk selalu melaksanakan kegiatan supervisi secara berkesinambungan, sehingga kepala madrasah akan dapat memantau tingkat kemajuan profesional guru.
- d. Dalam membuat kebijakan terutama penetapan jadwal mengajar jam pertama, diharapkan kepala madrasah memprioritaskannya kepada guru yang berlokasi tempat tinggal yang dekat dengan madrasah , bukan kepada yang berlokasi jauh dari madrasah .
- e. Diharapkan, Kepada Kementerian Agama kabupaten Aceh Utara agar mempunyai komitmen yang tinggi untuk mengembangkan program pengawasan dalam meningkatkan profesional guru dengan meningkatkan kegiatan pembinaan, pelatihan dan penataran.

- f. Bagi guru diharapkan agar dapat menerima, memahami dan melaksanakan setiap kegiatan di madrasah maupun pembinaan yang dilakukan kepala madrasah yang bertujuan meningkatkan profesinya.

6. REFERENSI

- Anwar, Idochi. A. Mochi. 2000. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan : Teori, Konsep. dan Isu*. Bandung: Alfabeta
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu pendekatan Prakte.*, Jakarta: Rineka Cipta
- Burhanuddin, Yusak. 2003. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia
- Fattah, Nanang. 2003. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Rosda karya
- Hamalik, Oemar. 1996. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indrawijaya, Ibrahim, Adam.1991. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: lembaga Administrasi Negara
- Makmun, Abin Syamsudin. 2003. *Konsep Dasar dan Penilaian Kompetensi Profesional Tenaga Kependidikan*. Bandung: UPI Bandung
- Moleong, Lexy, J. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda karya
- Mulyana, Dedi. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif* Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa. E. 2002. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- _____. 2007. *Konsep dan Manajemen Berbasis Sekolah dan Dewan Madrasah*. Bandung: Pustaka bani Quraisy
- Nurdin, Syarifuddin. 2003 *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* Jakarta: Quantum Teaching
- Nurkolis. 2001. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Gramedia
- Pirdata, Made. 2010. *Landasan Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta
- _____. 2011 *Landasan Pendidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Sanjaya, Wina, 1995 *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Siagin, Sondang. 2010. *Fungsi- Fungsi Manjerial*, Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto, H.B. 2007. *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Rineka Cipta
- Supriadi, Desi. 1998 *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adi Cipta
- Suryosubroto.2002. *Proses Belajar di Sekolah*. Jakarta:Rineka Cipta
- Susilo, Joko, Muhammad. 2006. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan: Yogyakarta*, Pustaka Pelajar
- Syarifuddin, Nurdin, BasyiruddinUsman. 2002. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: PT. Intermedia
- Usman, Nasir. 1997. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Bandung, Mutiara Laut
- Wahjosumidjo. 2000. *Karakteristik Kepala Sekolah Tangguh*. Surabaya: SIC