

PERAN KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN PROFESIONALITAS GURU: IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM DI MIN 1 KOTA MEDAN

Ali Sanusi Rambe*¹, Inom Nasution², Yusuf Hadijaya³

^{1,2,3}Department Of Islamic Education Management, Faculty Of Tarbiyah And Teacher Science
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

* Corresponding Author: alisanusi.rambe1980@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received : Jan 27, 2024

Revised : Mar 23, 2024

Accepted : Jun 13, 2024

Available online : Jun 30, 2024

Kata Kunci:

Kepala Madrasah, Profesionalitas
Guru, Pendidikan Islam

Keywords:

Madrasah Principal, Teacher
Professionalism, Islamic Education

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran kepala madrasah dalam peningkatan profesionalitas guru, dalam implementasi manajemen pendidikan islam di MIN 1 Kota Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Sedangkan teknik pengumpulan data mencakup reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Adapun subjek dalam penelitian ini 4 orang yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah, pengajar dan staff sekolah. Hasil kajian di lapangan menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru dengan implementasi manajemen pendidikan islam di MIN 1 Kota

Medan yaitu manajemen berbasis madrasah di lembaga tersebut merupakan model pengelolaan yang memberikan otonomi yang lebih besar kepada pihak madrasah untuk mengambil keputusan dan mengelola sumber daya sesuai dengan kebutuhan, potensi, serta karakteristik madrasah. Selain itu, kepala madrasah memastikan bahwa guru memiliki akses ke pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan, yang memungkinkan mereka untuk terus meningkatkan kemampuan mereka dan kualitas pengajaran mereka. Kepala madrasah menggunakan pendekatan yang terbuka dan inklusif untuk mendorong semua guru dan karyawan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. MIN 1 Medan memiliki sumber daya guru yang cukup baik dari segi kualifikasi akademik dan pengalaman mengajar. Rata-rata guru memiliki latar belakang pendidikan S1 Kependidikan dan pengalaman mengajar 5-10 tahun. Secara keseluruhan, kepala madrasah di MIN 1 Kota Medan sangat menerapkan manajemen pendidikan Islam dan meningkatkan profesionalitas guru. Kepala madrasah dapat membuat lingkungan pendidikan yang sangat baik di mana semua guru dan siswa dapat berkembang secara optimal dengan kepemimpinan yang inklusif, dukungan dan kemampuan untuk mengatasi tantangan.

ABSTRACT

The purpose of this study was conducted to determine the role of the madrasah head in improving teacher professionalism, in the implementation of Islamic education management at MIN 1 Medan City. This research uses a qualitative approach with data collection techniques such as observation, in-depth interviews and documentation. While data collection techniques include data reduction, data presentation and conclusion drawing. The subjects in this study were 4 people, namely the

principal, vice principal, teachers and school staff. The results of the study in the field show that the role of the principal in improving teacher professionalism with the implementation of Islamic education management in MIN 1 Medan City is madrasah-based management at the institution is a management model that provides greater autonomy to the madrasah to make decisions and manage resources according to the needs, potential, and characteristics of the madrasah. In addition, the madrasah head ensures that teachers have access to ongoing training and professional development, which enables them to continuously improve their abilities and the quality of their teaching. The madrasah principal uses an open and inclusive approach to encourage all teachers and employees to participate in the decision-making process. MIN 1 Medan has good teacher resources in terms of academic qualifications and teaching experience. The average teacher has an educational background of S1 Education and 5-10 years of teaching experience. Overall, the madrasah principal at MIN 1 Medan City is very good at implementing Islamic education management and improving teacher professionalism. The madrasah principal can create an excellent educational environment where all teachers and students can develop optimally with inclusive leadership, support and the ability to overcome challenges.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.

Copyright © 2021 by Author. Published by Universitas Bina Bangsa Getsempena



PENDAHULUAN

Profesionalitas guru adalah salah satu faktor kunci yang menentukan kualitas pendidikan di suatu negara. (Erlita, 2020 : Yasin, 2022). Guru yang profesional tidak hanya memiliki pengetahuan yang luas dalam bidangnya, tetapi juga memiliki keterampilan, sikap, dan komitmen yang tinggi terhadap pembelajaran dan pengajaran (Illahi, 2020 : Suryadi, 2022). Profesionalitas guru memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa (Hardi et al, 2023). Menurut Blomeke & Kaiser (2017) beberapa faktor yang mempengaruhi profesionalitas guru antara lain kompetensi, etika, motivasi, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan baru dalam bidang pendidikan.

Upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, peningkatan profesionalitas guru sangat penting (Pambudi & Gunawan, 2019 : Siri et al, 2020) Guru profesional memiliki kemampuan pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang cukup untuk mengajar dan mengarahkan siswa ke arah yang terbaik (Meilia & Murdiana, 2019). Peningkatan profesionalitas guru di madrasah melibatkan penguatan nilai-nilai keislaman selain fokus pada aspek akademik (Tambak & Sukenti, 2022) Oleh karena itu, posisi kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan sangat penting untuk mencapai tujuan ini dan menerapkan manajemen pendidikan Islam yang efektif (Sumarni, Akmaluddin & Rahmattullah, 2024).

Kepala madrasah bertanggung jawab untuk menerapkan strategi manajemen pendidikan yang tepat untuk mengatasi masalah ini, seperti kekurangan sumber daya,

kurangnya pelatihan yang berkelanjutan, dan kebutuhan akan pendekatan yang holistik dalam pembinaan guru (Kusumaningrum et al, 2024).

Semua tahapan ini digerakkan oleh kepala madrasah, guru harus memiliki kemampuan untuk membuat program pengembangan profesional yang sesuai dengan prinsip Islam dan sesuai dengan kebutuhan (Buchari & Saleh, 2017). Kepala madrasah juga harus memastikan bahwa ada lingkungan kerja yang baik di mana guru merasa didukung dan termotivasi untuk maju (Fellang, Arismunandar & Bunyamin, 2021; Nurzila, Muntholib & Badarusyamsi, 2022) Berbagai inisiatif dan kebijakan yang dijalankan oleh kepala madrasah di MIN 1 Medan menunjukkan manajemen pendidikan Islam yang baik.

Dalam situasi ini, kepala madrasah berfungsi sebagai lebih dari hanya administrator, pemimpin transformasional yang dapat menginspirasi dan memotivasi guru (Suhada, 2019). Kepala madrasah harus memiliki visi yang jelas tentang bagaimana pendidikan Islam dapat diterapkan dalam proses pendidikan (Noprika, Yusro & Sagiman, 2020; Zulfiati, Harun & Niswanto, 2021). Sebagai pemimpin madrasah, kepala madrasah memiliki peran strategis dalam meningkatkan profesionalitas guru (Apriana, Warisno & Hidayah, 2023).

Dalam era pendidikan yang terus berkembang, penting bagi setiap madrasah untuk menerapkan strategi manajemen yang efektif untuk meningkatkan profesionalitas guru (Jannah, 2021 : Khumaini, Yulia & Efendi, 2023). Salah satu pendekatan yang muncul dan terus berkembang adalah Manajemen Berbasis Madrasah (MBS), yang menempatkan guru dan staf madrasah sebagai pemegang tanggung jawab (Saihu, 2020). Komunikasi yang jelas, terbuka, dan berkelanjutan merupakan pondasi penting untuk membangun budaya kolaboratif di madrasah (Suliyah, 2024).

Idealnya kepala di MIN 1 Medan harus melakukan pengelolaan strategis dan menyeluruh untuk meningkatkan profesionalitas guru (Istiwana, Usman & Murniati, 2021; Kurniawan, 2022). Kepala madrasah juga harus menanamkan nilai-nilai Islam dalam setiap aspek pengajaran dan membuat lingkungan kerja yang mendukung kerja sama dan inovasi (Buchori, Ma'mur & Muhtarom, 2024).

Berdasarkan fakta yang ada bahwa di MIN 1 Medan, peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru masih menjadi masalah. Sebagian kepala madrasah gagal melaksanakan manajemen pendidikan Islam dengan baik, sebagai contoh, program pengembangan profesionalitas guru seringkali tidak terorganisir dengan baik dan tidak didukung sepenuhnya oleh madrasah (Fauzi, 2020). Kepala madrasah seringkali tidak

dapat memotivasi dan menginspirasi guru untuk berinovasi dan meningkatkan kemampuan mereka (Mustari, 2022).

Penelitian di atas hanya mengkaji dari satu sudut pandang saja dalam meningkatkan profesionalitas guru. Dengan demikian perlu mengkaji tingkat profesionalitas guru dari berbagai sudut pandang diantaranya dari sisi penerapan sistem manajerial di madrasah dan komunikasi kepala madrasah.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Tambak & Sukenti (2022) menjelaskan bahwa profesionalitas guru bermasalah diakibatkan oleh kurangnya kepemimpinan dari kepala madrasah. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nasution & Marpaung (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan madrasah dalam mengelola sarana dan prasarana di sekolah dalam kategori yang rendah, ini disebabkan oleh kepala madrasah kurang memiliki strategi dalam mengoptimalkan sarana dan prasarana yang berdampak kepada peningkatan profesionalitas guru. Penelitian yang dilakukan oleh Sari, Hamengkubuwono & Mustar (2020) memaparkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan tugas kepada guru berada dalam kategori rendah, artinya kepala madrasah kurang tegas dalam membentuk guru supaya menjadi profesional.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang di lakukan di MIN 1 Medan terdapat tantangan dalam mencapai standar profesionalisme yang diharapkan dari para pendidik masih menjadi perhatian utama. Salah satu indikator utamanya adalah kurangnya ketersediaan perangkat pembelajaran yang diperlukan dalam proses pengajaran.

Selain itu, kurangnya penggunaan media pembelajaran juga menjadi permasalahan lain di MIN 1 Medan. Berikutnya pada MIN 1 Medan masih ada kecenderungan di antara sejumlah guru untuk tidak menerapkan metode dan model pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan siswa. Tidak hanya itu, pemahaman tentang prinsip-prinsip teknologi pembelajaran dan penggunaannya masih kurang di kalangan sebagian guru (Akram et al, 2022). Seiring dengan perkembangan teknologi, pemahaman yang baik tentang bagaimana memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran sangatlah penting (Haleem et al, 2022).

Kepala MIN 1 Medan harus melakukan banyak hal penting untuk membentuk profesionalitas guru dengan menerapkan manajemen pendidikan Islam. Kepala madrasah harus membangun program pelatihan dan pengembangan profesional yang terorganisir dan berkelanjutan yang sesuai dengan perkembangan teknologi pendidikan dan kebutuhan guru. Kepala sekolah harus memastikan bahwa siswa memiliki sumber

daya dan fasilitas yang memadai untuk mendukung pendidikan. Terakhir, agar lingkungan pendidikan menjadi baik dan berintegritas, kepala madrasah harus menerapkan prinsip-prinsip manajemen pendidikan Islam seperti keadilan, tanggung jawab, dan akuntabilitas (Ambiya, Syukri & US, 2021).

Dengan demikian setiap penelitian memberikan kontribusi yang berbeda terhadap ilmu pengetahuan. Penelitian ini menekankan bahwa pimpinan madrasah tidak hanya berfungsi sebagai administrator tetapi juga sebagai penggerak perubahan yang memasukkan nilai-nilai Islam ke dalam setiap aspek pengembangan dan manajemen guru. Kebaruan lainnya adalah penerapan strategi berbasis teknologi dan kerja sama yang disesuaikan dengan konteks kelas MIN 1 Medan. Ini termasuk program pengembangan profesional berkelanjutan yang menggunakan platform digital untuk pelatihan dan mentoring.

METODE PENELITIAN

Penyelidikan ini memakai desain penelitian kualitatif (Moleong, 2017) menjelaskan dari pengertian pendekatan kualitatif, sebuah langkah yang menghasilkan suatu data berbentuk deskriptif, berupa kalimat tertulis, individu dan tingkah laku yang dilihat. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan observasi langsung terhadap kegiatan sehari-hari di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan, termasuk interaksi secara langsung antara kepala madrasah, guru, dan staf administrasi. Selanjutnya Peneliti menjadwalkan sesi wawancara dan observasi dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, dan staf madrasah sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat. Untuk melengkapi penelitian tersebut peneliti menambahkan dokumentasi supaya memperkuat keabsahan dalam penelitian ini.

Data akan dikumpulkan melalui analisis dokumen terkait kebijakan, prosedur, dan evaluasi yang terkait dengan upaya meningkatkan profesionalitas guru di MIN 1 Medan. Informasi yang terkumpul akan dianalisis secara teliti untuk mengidentifikasi praktik-praktik yang efektif, tantangan yang dihadapi, serta dampak dari implementasi manajemen berbasis madrasah dan komunikasi kepala madrasah terhadap profesionalitas guru di MIN 1 Medan.

Subjek penelitian pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Kepala Madrasah (HS)
2. Wakil Kepala Madrasah (FH)
3. Guru (NA)
4. Staf Madrasah (YN)

Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan peneliti dalam melakukan analisis data, mulai dari proses reduksi data, penyajian data, hingga penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalitas Guru, Implementasi Manajemen Pendidikan Islam Di MIN 1 Medan Dengan

Peneliti mendapatkan informasi terkait maksud dari manajemen berbasis madrasah dalam konteks MIN 1 Medan. proses penelitian peneliti memperoleh beberapa data hasil penelitian dari proses observasi, dokumentasi, dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa narasumber yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah, pengajar, serta staf yang terdapat di MIN 1 Medan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa kepala MIN 1 Medan memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan profesionalitas guru. Kepala madrasah berhasil meningkatkan kualitas pendidikan di MIN 1 Medan dengan menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung.

Peneliti memperoleh beberapa data hasil penelitian dari proses observasi, dokumentasi, dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa narasumber yaitu kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, dan staf yang terdapat di MIN 1 Medan. Pada proses penelitian peneliti mendapatkan informasi terkait maksud dari manajemen berbasis madrasah dalam konteks MIN 1 Medan. Adapun dalam hal ini disampaikan oleh kepala madrasah sebagai berikut :

“Manajemen berbasis madrasah di MIN 1 Medan merupakan pengelolaan madrasah yang memberikan otonomi lebih besar kepada pihak madrasah untuk mengambil keputusan yang sesuai dengan kebutuhan, potensi, dan karakteristik madrasah. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memberdayakan seluruh komponen madrasah”.

Dari hasil wawancara dengan kepala madrasah di atas bahwa dapat dipahami dari kalimat tersebut, dapat dipahami bahwa MIN 1 Medan menggunakan sistem manajemen berbasis madrasah, yang memberikan madrasah lebih banyak kebebasan dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan.

Selain itu juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh wakil kepala madrasah terkait maksud dari manajemen berbasis madrasah dalam konteks MIN 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Dalam konteks MIN 1 Medan, manajemen berbasis madrasah adalah model pengelolaan madrasah yang memberikan otonomi lebih besar kepada pihak madrasah dan mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan seluruh stakeholder madrasah untuk meningkatkan mutu Pendidikan”.

Berikutnya juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh salah satu guru terkait dengan maksud dari manajemen berbasis madrasah dalam konteks MIN 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Manajemen berbasis madrasah di MIN 1 Medan merupakan model pengelolaan madrasah yang memberikan otonomi yang lebih besar kepada pihak madrasah untuk mengelola sumber daya yang dimiliki sesuai dengan kondisi dan kebutuhan madrasah. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah”.

Selain itu juga terdapat pendapat lainnya yang disampaikan oleh staf madrasah terkait maksud dari manajemen berbasis madrasah dalam konteks MIN 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Menurut pendapat saya manajemen berbasis madrasah di MIN 1 Medan adalah model pengelolaan madrasah yang memberikan otonomi lebih besar kepada pihak madrasah dalam mengambil keputusan dan mengelola sumber daya yang ada sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik madrasah masing-masing. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan”

Dari hasil wawancara di atas dapat di pahami bahwa Dengan manajemen berbasis madrasah, madrasah memiliki lebih banyak kebebasan untuk membuat keputusan. Ini berarti mereka dapat memilih jalan dan kebijakan yang paling sesuai dengan kebutuhan mereka. Kepala madrasah harus menetapkan tujuan yang jelas dan menantang untuk guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai pihak di MIN 1 Medan, dapat disimpulkan bahwa manajemen berbasis madrasah di lembaga tersebut merupakan model pengelolaan yang memberikan otonomi yang lebih besar kepada pihak madrasah untuk mengambil keputusan dan mengelola sumber daya sesuai dengan kebutuhan, potensi, serta karakteristik madrasah.

Untuk dapat membuat guru memiliki jiwa profesionalisme maka kepala madrasah seharusnya mampu mengelola sumber daya manusianya, berikut adalah informasi yang disampaikan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

“Strategi yang kami gunakan dalam mengelola sumber daya manusia di MIN 1 Medan antara lain: (1) Rekrutmen dan seleksi guru yang kompeten, (2) Pembinaan dan pelatihan berkelanjutan, (3) Pemberian reward dan punishment yang adil, (4) Pendelegasian tugas dan tanggung jawab, serta (5) Pengembangan budaya kerja yang positif”.

Selain itu juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh wakil kepala madrasah terkait strategi yang digunakan oleh kepala madrasah dalam mengelola sumber daya manusia di MIN 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Strategi yang digunakan kepala madrasah dalam mengelola sumber daya manusia di MIN 1 Medan yaitu dengan mengidentifikasi kebutuhan dan potensi

guru serta staf, memberikan kesempatan pengembangan profesional secara berkala, membangun budaya kerja yang kondusif dan kolaboratif, melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan memberikan umpan balik, memberikan penghargaan dan apresiasi bagi guru dan staf berprestasi”.

Berikutnya juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh salah satu guru terkait dengan terkait dengan strategi yang digunakan oleh kepala madrasah dalam mengelola sumber daya manusia di MIN 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Kalau yang saya ketahui strategi kepala madrasah dalam mengelola sumber daya manusia di MIN 1 Medan antara lain: melakukan rekrutmen dan seleksi yang ketat, memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi guru secara berkala, melakukan monitoring dan evaluasi kinerja, serta memberikan penghargaan bagi guru berprestasi”

Dalam upaya memotivasi dan mengapresiasi kinerja guru, kepala madrasah menerapkan sistem reward dan punishment yang adil. Ia juga mendelegasikan tugas dan tanggung jawab untuk memberdayakan guru-guru senior sebagai mentor bagi guru junior, serta mengembangkan budaya kerja yang positif, kondusif, dan kolaboratif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai pihak di MIN 1 Medan, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah telah menerapkan berbagai strategi dalam mengelola sumber daya manusia secara komprehensif dan sistematis.

Berikutnya peneliti juga mendapatkan informasi lain terkait dengan evaluasi kinerja guru dilakukan dalam konteks manajemen berbasis madrasah di MIN 1 Medan. Adapun dalam hal ini disampaikan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

“Evaluasi kinerja guru di MIN 1 Medan dilakukan melalui beberapa cara, seperti: (1) Penilaian kinerja guru oleh kepala madrasah, (2) Supervisi kelas oleh kepala madrasah atau pengawas, (3) Monitoring dan evaluasi proses pembelajaran oleh koordinator mata pelajaran, serta (4) Umpan balik dari peserta didik dan orang tua”.

Selain itu juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh wakil kepala madrasah terkait evaluasi kinerja guru dilakukan dalam konteks manajemen berbasis madrasah di MIN 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Berdasarkan pengalaman yang selama ini kami lakukan dalam evaluasi kinerja guru di MIN 1 Medan dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu dengan penilaian kinerja guru oleh kepala madrasah dan Tim Penilai Kinerja Guru, analisis hasil belajar siswa sebagai salah satu indikator kinerja guru, supervisi kelas oleh kepala madrasah dan pengawas madrasah, refleksi dan umpan balik secara berkala untuk perbaikan kinerja guru”.

Berikutnya terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh salah satu guru terkait dengan terkait dengan evaluasi kinerja guru dilakukan dalam konteks manajemen berbasis madrasah di MIN 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Evaluasi kinerja guru dalam konteks manajemen berbasis madrasah di MIN 1 Medan dilakukan dengan cara supervisi kelas oleh kepala madrasah, penilaian kinerja guru berdasarkan indikator yang telah ditetapkan, serta umpan balik dari peserta didik dan orang tua”.

Selain itu terdapat pendapat lainnya yang disampaikan oleh staf madrasah terkait evaluasi kinerja guru dilakukan dalam konteks manajemen berbasis madrasah di MIN 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Evaluasi kinerja guru di MIN 1 Medan dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, antara lain: 1) Kedisiplinan dan kehadiran; 2) Penguasaan materi dan metode pembelajaran; 3) Kemampuan mengelola kelas; 4) Prestasi belajar siswa; 5) Partisipasi dalam kegiatan madrasah. Evaluasi ini dilakukan oleh kepala madrasah secara berkala dan melibatkan masukan dari komite madrasah”.

Kepala madrasah dan tim penilai melakukan penilaian kinerja guru secara berkala. Selain itu, supervisi kelas juga dilakukan oleh kepala madrasah dan pengawas madrasah untuk memantau proses pembelajaran (Handoko & Munjin, 2023). Evaluasi kinerja guru di MIN 1 Medan melibatkan berbagai pihak, termasuk komite madrasah, sehingga dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai kinerja guru (Nazib et al 2023). Hasil evaluasi ini kemudian digunakan sebagai dasar untuk menyusun rencana pengembangan profesional guru, serta memberikan penghargaan atau tindakan korektif yang sesuai (Sopiah & Herman, 2018).

Dalam implementasi MBM, proses perencanaan pembelajaran di madrasah ini dilakukan secara kolaboratif oleh seluruh guru. Dengan pengelolaan madrasah yang bersifat desentralisasi dan partisipatif dalam kerangka MBM, diharapkan dapat meningkatkan profesionalitas guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di MIN 1 Medan.

2. Faktor Pendukung Dan Penghambat Pada Pelaksanaan Manajemen Berbasis Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MIN 1 Medan

Kepala MIN 1 Medan adalah orang yang sangat penting dalam membantu dan mengatasi masalah dalam menerapkan manajemen berbasis madrasah, kepala madrasah selalu berusaha memberikan dukungan untuk semua karyawan dan guru. Selain itu, kepala madrasah memastikan bahwa guru memiliki akses ke pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan, yang memungkinkan mereka untuk terus meningkatkan kemampuan mereka dan kualitas pengajaran mereka (Yulianto et al 2024). Kepala madrasah juga berusaha keras untuk mengatasi masalah yang muncul saat menerapkan manajemen berbasis madrasah, untuk mendapatkan dukungan moral dan

material, salah satu langkah yang diambil adalah bekerja sama dengan komite madrasah dan masyarakat sekitar (Ambiya Syukri & US, 2021).

Kepala madrasah menggunakan pendekatan yang terbuka dan inklusif untuk mendorong semua guru dan karyawan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan, yaitu di MIN 1 Medan sebagai tempat penelitian, dalam prosesnya peneliti mendapatkan informasi terkait faktor internal yang mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di MIN 1 Medan. Adapun dalam hal ini disampaikan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

“Faktor internal yang mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di MIN 1 Medan seperti Komitmen kuat dari kepemimpinan madrasah untuk menjalankan manajemen berbasis madrasah, Keterlibatan aktif guru dan staf dalam pengambilan keputusan dan perencanaan program madrasah, Budaya organisasi yang kondusif, dengan komunikasi yang terbuka dan kolaboratif, Ketersediaan sumber daya yang memadai, baik sumber daya manusia maupun sarana- prasarana”.

Selain itu juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh wakil kepala madrasah terkait faktor internal yang mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di MIN 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Dari hal yang saya ketahui selama saya menjadi wakil kepala madrasah disini hal yang saya ketahui terkait dengan faktor internal yang mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di MIN 1 Medan adalah adanya komitmen yang kuat dari kepemimpinan madrasah, kualitas guru yang baik, dan partisipasi aktif dari komite madrasah”.

Berikutnya juga terdapat pendapat lain yang disampaikan oleh salah satu guru terkait dengan faktor internal yang mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di MIN 1 Medan. Adapun dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

“Adapun faktor internal yang mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah di MIN 1 Medan antara lain yaitu kepemimpinan kepala madrasah yang kuat dan visioner dalam mengarahkan seluruh komponen madrasah, komitmen dan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan yang terus ditingkatkan melalui program pelatihan dan pengembangan, keterlibatan aktif komite madrasah dalam memberikan masukan dan dukungan untuk kemajuan madrasah, budaya madrasah yang mendorong partisipasi dan kerja sama seluruh warga madrasah”

Berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa MIN 1 Medan memiliki sejumlah faktor internal yang mendukung pelaksanaan manajemen berbasis madrasah. Terdapat komitmen kuat dari kepemimpinan madrasah dalam menjalankan manajemen berbasis madrasah.

Berikutnya peneliti mendapatkan informasi lain terkait dengan hambatan internal

yang dihadapi dalam mengimplementasikan manajemen berbasis madrasah di MIN 1 Medan. Adapun dalam hal ini disampaikan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

“Hambatan internal yang kami hadapi saat ini yaitu masih adanya resistensi sebagian guru terhadap perubahan dan inovasi, Keterbatasan kompetensi sebagian guru dalam bidang manajemen dan kepemimpinan, Sistem birokrasi yang belum sepenuhnya mendukung desentralisasi kewenangan”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa sumber di MIN 1 Medan, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa hambatan internal yang dihadapi dalam implementasi manajemen berbasis madrasah di lembaga tersebut. Pertama, masih adanya resistensi dari sebagian guru terhadap perubahan dan inovasi yang dicanangkan oleh pihak manajemen madrasah. Kedua, terdapat keterbatasan kompetensi pada sebagian guru dalam bidang manajemen dan kepemimpinan, yang menjadi kendala dalam menggerakkan seluruh komponen madrasah. Ketiga, sistem birokrasi yang belum sepenuhnya mendukung desentralisasi kewenangan, sehingga menghambat fleksibilitas pengambilan keputusan di tingkat madrasah.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian tentang peran kepala madrasah dalam peningkatan profesionalitas guru, implementasi manajemen pendidikan islam di MIN 1 Medan yaitu, MIN 1 Medan memiliki sumber daya guru yang cukup baik dari segi kualifikasi akademik dan pengalaman mengajar. Secara keseluruhan, kepala madrasah di MIN 1 Medan sangat menerapkan manajemen pendidikan Islam dan meningkatkan profesionalitas guru. Kepala madrasah dapat membuat lingkungan pendidikan yang sangat baik di mana semua guru dan siswa dapat berkembang secara optimal dengan kepemimpinan yang inklusif, dukungan yang berkelanjutan, dan kemampuan untuk mengatasi tantangan. Kemudian kepala madrasah memiliki kepemimpinan yang kuat, visioner dalam meningkatkan guru agar menjadi profesionalitas melalui program pelatihan dan pengembangan, aktif di berbagai kegiatan dan meningkatkan kerja sama.

Selanjutnya saran yang dapat diberikan yaitu, MIN Kota 1 Medan dapat mengkaji ulang beban kerja guru dan mengoptimalkan distribusi tugas sehingga guru memiliki cukup waktu untuk mengembangkan diri secara profesional, kemudian pihak sekolah dapat mengembangkan strategi komunikasi yang efektif untuk memastikan seluruh pemangku kepentingan memahami dan mendukung implementasi manajemen berbasis pendidikan islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Akram, H., Abdelrady, A. H., Al-Adwan, A. S., & Ramzan, M. (2022). Teachers' perceptions of technology integration in teaching-learning practices. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Ambiya, M. S., Syukri, A., & US, K. A. (2021). *Manajemen Kepala Madrasah (Upaya Peningkatan Budaya Kerja Guru)*. K-Media.
- Apriana, E., Warisno, A., & Hidayah, N. (2023). Leadership Style of Madrasah Principal in Improving Teacher Professionalism at Madrasah Aliyah. *Journal Corner of Education, Linguistics, and Literature*, 2(3), 191-199.
- Blomeke, S., & Kaiser, G. (2017). Understanding the development of teachers' professional competencies as personally, situationally and socially determined. *International Handbook of Research on Teacher Education*, 783-802.
- Buchari, A., & Saleh, E. M. (2017). Merancang pengembangan madrasah unggul. *Journal of Islamic Education Policy*, 1(2).
- Buchori, U., Ma'mur, I., & Muhtarom, A. (2024). PERAN PENTING KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PROSES PENGEMBANGAN MADRASAH. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 124-143.
- Erlita, S. (2020). Hubungan komunikasi interpersonal dan motivasi berafiliasi dengan intensi prososial kelas XI SMU. *Jurnal RAP. Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 11(1), 65-79.
- Fauzi, A. (2020). *Strategi pengembangan madrasah model. Menatap Wajah Pendidikan Indonesia Di Era 4.0: A Book Chapter of Indonesian Lecturer Associations*, 109. PT Remaja Rosda Karya.
- Fellang, I., Arismunandar, B. S., & Bunyamin, A. (2021). The Supervision Role of Madrasah Heads in Supporting Teacher Competency Improvement. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6(6), 652-634.
- Haleem, A., Javaid, M., Qadri, M. A., & Suman, R. (2022). Understanding the role of digital technologies in education: A review. *Sustainable Operations and Computers. Sustainable Operations and Computers*, 3, 275-285.
- Handoko, B. T., & Munjin, M. (2023). PENILAIAN KINERJA KEPALA MADRASAH (PKKM) DALAM RANGKA PENINGKATAN SUPERVISI AKADEMIK DI MAN 1 BANYUMAS. *Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, Dan Konseling Islam*, 6(2).
- Hardi, E., Refnywidialistuti, R., Setiawan, H., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2023). Pengembangan Profesionalisme Guru Berkelanjutan: Kebijakan Pengembangan Profesionalisme Guru Sejarah Sman Di Kota Padang. *Visipena*, 14(2), 108-121.
- Illahi, N. (2020). Peranan guru profesional dalam peningkatan prestasi siswa dan mutu pendidikan di era milenial. *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 21(1), 1-20.
- Istiwana, N., Usman, N., & Murniati, A. R. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di SD Negeri Ujong Patihah Dan SD Negeri Alue Bata. *Visipena*, 12(1), 156-169.
- Jannah, R. (2021). Strategi Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. *TSAQAFATUNA: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 3(1), 50-64.
- Khumaini, F., Yulia, N. M., & Efendi, M. Y. (2023). Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Era Society 5.0 di Madrasah. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 121-138.
- Kurniawan, K. (2022). Peningkatan Kualitas Guru di Sekolah Swasta melalui Program Pelatihan dan Pendampingan Berkelanjutan. *Salimiya: Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam*, 3(2), 177-189.
- Kusumaningrum, H., Syukur, M., Angga, R., & Kardipah, S. (2024). Strategi Kepala

- Madrasah Dalam Peningkatan Pengelolaan Sarana Prasarana di MTs Yatashi Bogor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(5), 991-1002.
- Meilia, M., & Murdiana, M. (2019). Pendidik Harus Melek Kompetensi Dalam Menghadapi Pendidikan Abad Ke-21. *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu Dan Budaya Islam*, 2(01), 88-104.
- Moleong Lexy J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosda Karya.
- Mustari, M. (2022). *Manajemen pendidikan di era merdeka belajar. Prodi S2 Studi Agama-Agama UIN Sunan Gunung Djati Bandung*. Renika Cipta.
- Nasution, N. A., & Marpaung, S. F. (2023). Strategi Kepala Madrasah Dalam Optimalisasi Sarana Prasarana di Madrasah Aliyah. *Urnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 317-329.
- Nazib, F. M., Saifullah, I., Nasrullah, Y. M., & Hanifah, F. (2023). Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 4(3), 2764-2773.
- Noprika, M., Yusro, N., & Sagiman, S. (2020). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 224-243.
- Nurzila, N., Muntholib, M., & Badarusyamsi, B. (2022). Supervision of Madrasah Principal in Motivating Madrasah Aliyah Negeri's Performance in Jambi Province. *Journal of Social Work and Science Education*, 3(2), 132-143.
- Pambudi, B. A., & Gunawan, I. (2019). Instructional leadership as an effort to increase teacher professionalism in the industrial revolution era 4.0. In *The 4th. International Conference on Education and Management (COEMA 2019) (Pp. 216-220)*. Atlantis Press.
- Saihu, M. (2020). *Manajemen Berbasis Sekolah, Madrasah, dan Pesantren*. PT Bumi Aksara.
- Sari, N., Hamengkubuwono, H., & Mustar, S. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 200-216.
- Siri, A., Supartha, I. W. G., Sukaatmadja, I. P. G., & Rahyuda, A. G. (. (2020). Does teacher competence and commitment improve teacher's professionalism. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1781993.
- Sopiah, S., & Herman, M. (2018). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kompetensi Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 2(2), 285-292.
- Suhada, M. M. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Ar-Rihlah: Jurnal Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam*, 4(2), 68-89.
- Suliyah, S. (2024). *Manajemen Humas Di Lembaga Pendidikan Islam*. Tahta Media.
- Sumarni, E., Akmaluddin, A., & Rahmattullah, R. (2024). Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Yang Berbasis It Di Sd Gugus Xix Dham Lubok. *Visipena*, 19-33.
- Suryadi, A. (2022). *Menjadi guru profesional dan beretika*. Jejak Publisher.
- Tambak, S., & Sukenti, D. (2022). Pengembangan profesionalisme guru madrasah dengan penguatan konsep khalifah. *Hayula: Indonesian Journal of Multidisciplinary Islamic Studies*, 4(1), 41-66.
- Yasin, I. (2022). Guru Profesional, Mutu Pendidikan dan Tantangan Pembelajaran. *Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan*, 3(1), 61-66.
- Yulianto, T., Siswanto, N. D., Indra, H., & Al-Kattani, A. H. (2024). Analisis Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pada Lembaga Pendidikan. *RESLAJ: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(3), 1349-1358.
- Zulfiati, N., Harun, C. Z., & Niswanto, N. (2021). Kontribusi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Budaya Sekolah Di Smk Negeri 1 Meulaboh. *Visipena*, 12(1), 98-110.