

**MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA
MADRASAH DALAM PEMBINAAN
PROFESIONALISME GURU MADRASAH
IBTIDAYAH NURUL IMAN DESA KOTASAN**

Ramadani Sendy Belia

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli
Serdang, Sumatera Utara 20371
Ramadani.sendybelia@gmail.com

Ridha Al Wardani

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli
Serdang, Sumatera Utara 20371
ridhaalwardani@gmail.com

Tri Fajriah Humaira

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli
Serdang, Sumatera Utara 20371
Trihumaira5@gmail.com

Annisa Arrumaisyah Daulay

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli
Serdang, Sumatera Utara 20371
Annisa.arrumaisyah@gmail.com

Abstract: *Various studies on the leadership management of madrasah principals in fostering teacher professionalism have actually been carried out in Indonesia. However, in Indonesia it seems that research is being conducted in State Elementary Schools. In line with this information, research that examines the leadership management of madrasah principals in fostering the professionalism of private Madrasah Ibtidaiyah (MIS) teachers has never been carried out. Research like this needs to be done because it can provide information about how the principal or madrasah in managing their leadership optimally in fostering teacher professionalism. In addition, the findings obtained can be used as the basis for development research carried out in management learning. The purpose of this study was to find out how the Leadership Management of the Head of Madrasah in the Professional Development of MIS Teachers Nurul Iman, Kotasan. This study uses a qualitative method with a descriptive approach. From the research that has been carried out by researchers, the results are that (1) Leadership management carried out by the Head of Private Ibtidaiyah Madrasah*

(MIS) Nurul Iman Kotasan in the Professional Development of Madrasah Teachers is by using Open Management. This is done so that all madrasa parties know and can act more honest and able to solve a problem together; (2) There are still a small number of teachers who still find it difficult to have professional skills in educating students; (3) Head of MIS Nurul Iman Kotasan continues to carry out his leadership management in fostering teachers to become professional teachers in educating students.

Keywords: Leadership Management, Head of Madrasah, Professionalism of Madrasah Teachers

Pendahuluan

Pembinaan profesionalisme guru termasuk hal yang sangat penting untuk dilakukan.¹ Karena profesionalisme guru dalam proses pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam membimbing peserta didik ke arah yang lebih baik.² Berkenaan dengan hal tersebut, seorang guru berkewajiban untuk memiliki komitmen secara profesional untuk melaksanakan serta mewujudkan tujuan pendidikan.³ Untuk mencapai tujuan tersebut, maka kepala sekolah atau madrasah sebagai orang yang memiliki wewenang dan kepemimpinan untuk membina bawahannya secara profesional,⁴ perlu menerapkan suatu strategi. Salah satu strategi tersebut adalah manajemen kepemimpinan kepala madrasah.

Kepala madrasah memiliki peran sebagai manajer dan pemimpin di madrasah. Peran kepala madrasah sebagai seorang pemimpin harus mencerminkan tanggung jawabnya untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di madrasah, sehingga dapat mewujudkan etos kerja dan produktivitas kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan yang akan dicapai oleh madrasah. Di sisi lain, kepala madrasah juga harus bertanggung jawab untuk memimpin proses pendidikan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah khususnya dalam membina profesionalitas guru madrasah.⁵ Dengan menerapkan manajemen

¹Husaini, Rusdiana, 'Pembinaan Profesionalisme Guru', *Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 8.2 (2018), h. 1–15

²Suwartini, Erni Agustina, 'Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru Dan Mutu Pendidikan', *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 24.2 (2017), h. 62–70

³Husaini, Rusdiana, 'Pembinaan Profesionalisme Guru', *Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 8.2 (2018), h. 1–15

⁴ Mohammad Riza Zainuddin, 'Pengembangan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (PAI)', *Jurnal Edukasi*, 2.2 (2014), h. 632–44.

⁵ Munajat, Jajat, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah: Untuk Pengembangan Profesionalisme Guru*, (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), h. 5

kepemimpinan tersebut, maka kepala madrasah diharapkan mampu untuk membina para guru madrasah agar menjadi guru yang profesional yang mampu mewujudkan pendidikan yang bermutu dan berkualitas.

Seorang guru dianggap profesional apabila memiliki kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran secara global, metode dan teknik pembelajarannya mudah dipahami oleh peserta didik, tidak menimbulkan kesulitan sehingga mudah ditangkap. Selain itu, guru juga harus mampu dalam penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah atau madrasah dan substansi keilmuan yang menaungi materi pelajaran yang ditanggung jawabkan padanya.⁶ Oleh karena itu, profesional dianggap sebagai kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru.⁷

Akan tetapi, saat ini masih ada sebagian kecil guru di Indonesiayang masih mengalami ketidak profesionalan dalam mendidik peserta didik. Hal ini terjadi dikarenakan kurangnya kompetensi guru untuk menguasai konsep, struktur serta materi pada mata pelajaran yang ditugaskan padanya⁸. Padahal, profesionalisme guru dalam mendidik itu sangat dibutuhkanoleh peserta didik agar menjadi individu yang bermanfaat dan berkualitas.

Berbagai penelitian mengenai manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaanprofesionalisme guru sebenarnya telah dilakukan di Indonesia. Namun, di Indonesia tampaknya penelitian yang dilakukan di Sekolah Dasar Negeri.⁹ Sejalan dengan informasi tersebut, penelitian yang meneliti mengenai manajemen kepemimpinan kepala madrasahdalam pembinaan profesionalisme guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS) belum pernah dilakukan.Penelitian seperti ini perlu dilakukan karena dapat memberikan informasi tentang bagaimana cara kepala sekolah atau madrasah dalam memanejemenkan kepemimpinannya secara optimal dalam membina profisionalisme guru. Selain itu, temuan yang diperoleh dapat dijadikan sebagai dasar penelitian pengembangan yang dilakukan

⁶ Rika Ariyani, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru', *Jurnal Al-Afkar*, 5.1 (2017), h. 107–28.

⁷ Dian Iskandar, 'Implementasi Kompetensi Profesional Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik', *Jurnal Management Review*, 2.3 (2018), h. 261–70.

⁸ Dian Iskandar, 'Implementasi Kompetensi Profesional Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik', *Jurnal Management Review*, 2.3 (2018), h. 261–70.

⁹ Rivayanti, Yasir Arafat, and Yenny Puspita, 'Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Profesionalisme Guru', *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1.1 (2020), h. 10–17.

dalam pembelajaran manajemen. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Manajemen Kepemimpinan dari Kepala Madrasah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru MIS Nurul Iman, Kotasan.

Kerangka Teori

1. Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁰ pada dasarnya fungsi manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan.¹¹ Adanya fungsi manajemen tersebut dilakukan agar proses pembinaan profesionalisme guru dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan (*directing*) dan memengaruhi (*influencing*) para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas (*task-related activities*), agar bawahannya tersebut mau mengerahkan seluruh kemampuannya baik secara pribadi maupun sebagai anggota satu tim, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.¹² Seorang pemimpin melaksanakan tugasnya berdasarkan prinsip dasar manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, sehingga mampu menciptakan keadaan orang lain yang dipimpinnya sehingga mampu menciptakan keadaan orang lain yang dipimpinnya saling bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Creswell menyatakan bahwa metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis, dan memberikan interpretasi yang terkait

¹⁰ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), h. 2

¹¹ Ida Farida, Syarifah, *Manajemen Dan Kepemimpinan*, (Jawa Tengah: Eureka Media Aksara, 2022), h. 16

¹² Ida Farida, Syarifah, *Manajemen Dan Kepemimpinan*, (Jawa Tengah: Eureka Media Aksara, 2022), h. 64

dengan tujuan penelitian¹³. Dengan demikian, penelitian kualitatif merupakan sebuah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif seperti kata-kata lisan yang dicermati oleh peneliti atau tulisan dan tingkah laku subjek penelitian yang berkenaan dengan variabel yang diteliti. Selain itu, juga diharapkan dapat memperoleh dokumen-dokumen grafis, foto-foto, rekaman video, catatan, dan lain-lain yang dapat memperkaya data penelitian.¹⁴

Tujuan dari penelitian kualitatif ialah untuk memahami fenomena dari sudut pandang partisipan, konteks sosial, dan institusional dengan tujuan utama menjelaskan suatu masalah tetapi menghasilkan generalisasi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang sifatnya umum terhadap kenyataan sosial dari perspektif partisipan yang kemudian di analisis. Berdasarkan analisis tersebut kemudian ditarik kesimpulan berupa pemahaman umum yang sifatnya abstrak tentang kenyataan.¹⁵

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa pengumpulan data 1) Observasi yaitu pengamatan secara langsung ditempat dan objek yang teliti yaitu kegiatan pembinaan profesionalisme guru; 2) Wawancara yaitu wawancara secara langsung kepada responden yang ditujukan untuk mengetahui kegiatan pembinaan; 3) Dokumentasi yaitu peneliti mengumpulkan data-data yang sifatnya fisik seperti dokumentasi wawancara secara langsung kepada responden yang menjadi subjek utama untuk mengetahui kegiatan pembinaan

Hasil dan Pembahasan Penelitian

Sejarah dan Profil Madrasah Ibtidaiyah Swasta Nurul Iman

Madrasah ini didirikan pada tahun 2001. NPSN MIS Nurul Iman adalah 69993663 beralamat Jl. Pendidikan dusun V Kelurahan Kotasan, Kecamatan Galang, Kabupaten Deli Serdang. Pada tahun 2001 sekolah mulai membuka pendaftaran siswa baru. Pada saat pendaftaran siswa baru ditahun pertama sangat sulit, karena adanya sekolah lain yang berstatus negeri sudah didirikan sejak lama. Seiring berjalannya waktu masyarakat mulai antusias dan mendaftarkan anaknya

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2021), 205

¹⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Rineka Cipta, 2013), h. 275

¹⁵ Albi Anggito and Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sukabumi: CV Jejak, 2018), h. 14

di sekolah MIS Nurul Iman. Adanya berbagai siswa yang berasal dari daerah kotasan dan daerah lainnya di luar kotasan.

Kepala madrasah ini yaitu Siswo SE, MM dengan sekretaris Endang Tri Widyastuti S.P dan bendahara Tri Sugesti S.Pd. Adapun tenaga pendidik dan kependidikannya yaitu:

Nama	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	Tugas
Himatun Hasanah S.Pd	Nogo Rejo	30-03-1991	Guru Kelas
Muhammad Aprianto S.Pd	Kotasan	18-04-1986	Guru Mapel
Kaprianto S.Pd	Kotasan	16-01-1988	Guru Mapel
Noviawati S.Pd.I	Kotasan	17-11-1991	Guru Kelas
Halimah Tusa'diyah S.Pd	Nogo Rejo	04-04-2000	Guru Kelas
Siswo SE, MM	Bandar Setia	11-11-1981	Ka.Madrasah
Febriyanti Lestari	Galang Suka	09-07-2000	Guru Mapel
Elvia Hariska S.Kom	Tj. Morawa	15-10-1999	Guru BK
Tammy Nafisah S.Pd, M.Pd	Tj. Morawa	23-08-1994	Guru Kelas

Temuan Khusus Penelitian

Penelitian yang sudah dilakukan mengenai sistem manajemen kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS) Nurul Iman Kotasan dalam pembinaan profesionalisme guru madrasah yaitu dengan menggunakan Manajemen Terbuka. Hal itu dilakukan agar semua pihak di madrasah mengetahui dan dapat bertindak lebih jujur serta dapat mengatasi suatu masalah secara bersama-sama.

Berdasarkan wawancara di MIS Nurul Iman Kotasan, tentang Sistem manajemen kepemimpinan, terkait bagaimana yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam membina para guru agar menjadi profesional ketika mendidik

peserta didik maka diperoleh informasi dari Ibu Endang Tri Wisyastuti antara lain yaitu:

1. Kepala sekolah memberlakukan Manajemen Terbuka dalam membina profesionalisme guru madrasah disini. Contohnya itu ketika yayasan mendapatkan dana bos maka akan di umumkan kepada guru lainnya, tidak hanya pemilik yayasan yang tau melainkan semua guru tau.
2. Mendiskusikan secara bersama-sama untuk apa dana yang tersebut di dapatkan, walaupun di madrasah ini sudah ada RKM (Rencana Kegiatan Madrasah). Jadi segala hal yang berkaitan madrasah tidak ada yang di rahasiakan. Kemudian, memberikan sebuah pengertian serta arahan kepada guru-guru bahwasanya madrasah bukan milik yayasan melainkan milik kita bersama, jadi dengan adanya kesadaran itu mereka dibimbing untuk menerapkan rasa ikhlas, karena kalau kita ikhlas pasti ilmu yang di sampaikan oleh guru kepada peserta didik akan diterima dengan cepat, dan kalau kami selaku pengajar di madrasah mengharapkan finansial sudah saya jamin peserta didik akan sulit untuk menerima ilmu yang telah kami berikan. Kemudian disini saya membina para guru supaya akuntabel dalam pekerjaannya.
3. Mengajarkan peserta didik rasa ikhlas. Kepala sekolah dan para guru lainnya selalu mengupayakan agar madrasah selalu dapat memberikan fasilitas gratis kepada peserta didik, seperti mobil berjalan (transportasi). Tidak membebani orang tua peserta didik dengan biaya madrasah.
4. Membina guru agar membimbing peserta didik untuk berinfaq, dan infaq yang dilakukan tersebut dengan seikhlas hati. Hal ini sudah seharusnya dilakukan, karena tujuannya adalah mengajarkan peserta didik untuk bersedekah sejak dini. Dan saya selalu mengevaluasi para guru ketika mereka sedang menyampaikan materi pembelajaran kepada peserta didik dengan baik dan mudah di pahami, sehingga hal tersebut mendapatkan respon baik dari peserta didik.

Adapun terkait dengan manajemen kepemimpinan yang sudah dilakukan dalam hal pembinaan profesionalisme guru, maka diperoleh informasi yaitu bahwa Ibu Endang Tri Wisyastuti mengatakan: “Kalau bicara mengenai kategori memuaskan, saya tidak memiliki rasa puas. Tetapi menginginkan yang lebih baik lagi, belajar lagi dan lagi supaya hari ini jauh lebih baik dari hari sebelumnya”

Adapun terkait kelebihan dan kekurangan dari dilakukannya manajemen kepemimpinan Kepala MIS Kotasari dalam pembinaan profesionalisme guru diperoleh informasi antara lain yaitu:

1. Kelebihan yang dilakukan yaitu mendapatkan tanggapan yang baik dari para guru madrasah. Kemudian, dengan dilakukannya manajemen kepemimpinan membina profesionalisme guru dan mengelola madrasah, banyak sekali calon-calon peserta didik dan orang tua mereka yang antusias untuk mendaftar di madrasah. Bahkan jika dibandingkan dengan Sekolah Negeri para orang tua justru lebih memilih memasukkan anaknya ke Sekolah Swasta yaitu Madrasah Ibtidaiyah Kotasari ini.
2. Di madrasah ini juga memiliki program tahfidz Qur'an dan pada program ini saya membina para guru agar para guru dapat membimbing peserta didik untuk dapat menghafal Al-Qur'an setelah menyelesaikan Iqra', minimal hafalan yang ditentukan hanya satu juz. Tidak hanya itu saja, madrasah ini memberikannya guru dalam setiap ruangan kelas. Guru yang pertama menerangkan pelajaran atau menyampaikan materi pembelajaran, dan guru yang kedua adalah memantau peserta didik. Tujuannya ini untuk mengatasi murid-murid yang tidak mendengarkan guru ketika menyampaikan materi sehingga peserta didik terlambat dalam menerima materi pembelajaran.
3. Dari manajemen kepemimpinan pola ini kepala sekolah memberikan kepada guru menghasilkan dampak yang positif kepada para peserta didik. Contoh dampak positifnya yaitu: para siswi yang awalnya tidak menggunakan hijab dalam kesehariannya di rumah dan setelah belajar di MIS siswi tersebut menggunakan hijab dan menutup auratnya dengan

baik. Kemudian para peserta didik lebih bersikap sopan kepada orang lain dan para peserta didik menjadi ahli tahfidz.

Adapun kalau kekurangannya di madrasah ini masih terdapat beberapa guru yang masih sulit untuk profesional dalam mendidik peserta didik. Sehingga dalam hal ini masih terdapat kendala pada proses pendidikan tahfidz qur'an yang menjadi penghambat bagi murid yang memiliki masalah ketika menghafal, sehingga para orang tua berdiskusi dengan saya agar anak mereka tidak mengikuti kegiatan menghafal al-quran yang merupakan program yang wajib dilakukan dan termasuk kedalam persyaratan kelulusan di MIS Nurul Iman Kotasan. Akan tetapi kepala sekolah tetap menjalankan sistem manajemen untuk membina para guru agar menjadi guru yang profesional.

Upaya Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru Madrasah Ibtidayah Swasta Nurul Iman Kotasan

Kepala madrasah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi madrasah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala madrasah ini, pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala madrasah memahami kebutuhan di madrasah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya terbatas pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme kinerja guru akan terwujud¹⁶.

Upaya kepemimpinan kepala sekolah untuk mewujudkan guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya adalah dengan membangun sistem manajemen. Sistem merupakan suatu kumpulan dari komponen-komponen yang membentuk satu kesatuan.¹⁷ Dengan demikian, sistem manajemen merupakan kumpulan dari komponen-komponen yang membentuk satu kesatuan yang dikelola oleh manajer dengan memberdayakan sumber daya organisasi melalui

¹⁶ R Hidayati, Annurrahman, and R Usman, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Negeri 67 Sungai Raya', *Principal Leadership*, 1.18 (2013), 1-18

¹⁷ J. S. P Tyoso, *Sistem Informasi Manajemen* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), h. 159

proses kerja sama untuk mencapai tujuan.¹⁸ Adapun tujuan dari sistem manajemen yang dilakukan kepala madrasah adalah agar madrasah menjadi lebih maju dengan murid yang berkualitas serta memiliki akhlak yang baik, beserta guru-guru yang membimbing peserta didik di madrasah.

Sistem manajemen yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam memimpin suatu organisasi tergantung pada karakter seorang kepala madrasah dan keadaan organisasi yang dipimpinnya. Sistem-sistem manajemen itu dapat dibedakan atas: (1) Manajemen Bapak (*Paternalistic Management*), (2) Manajemen Tertutup (*Closed Management*), (3) Manajemen Terbuka (*Open Management*).

Uraian singkat mengenai keempat sistem manajemen di atas, adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Bapak

Manajer mendapatkan kharisma dan bawahan atau pengikutnya, sehingga para bawahan menganggap pemimpinnya itulah yang paling baik, paling pintar, dan paling benar. Gaya yang menggabungkan disiplin yang kuat dan otoritas dengan sikap kebabakan dan integritas moral. Dengan demikian, pemimpin yang ideal, menurut model ini, adalah seseorang yang bertindak sebagai "ayah" terhadap bawahannya, yang menggabungkan otoritas dengan kepentingan.¹⁹

2. Manajemen Tertutup

Dalam manajemen tertutup, manajer tidak memberitahukan atau menginformasikan keadaan perusahaan kepada para bawahannya walaupun dalam batas-batas tertentu saja. Keputusan-keputusan diambilnya tanpa melibatkan partisipasi para bawahannya dalam proses pengambilan keputusan tersebut.

3. Manajemen Terbuka

¹⁸ Nasir Usman and Murniati, *Pengantar Manajemen Pendidikan* (Bandung: Animage, 2019), h. 238

¹⁹ Mona Inayah Pratiwi, Indi Djastuti, and Fuad Mas'ud, 'Implementasi Gaya Kepemimpinan Paternalistik (Studi Kasus PT Jasa Raharja Persero Cabang Jawa Tengah)', *Jurnal Manajemen Kepemimpinan*, 59 (2017), h. 1–16.

Seorang manajer sebelum mengambil keputusan, terlebih dahulu memberikan kesempatan kepada para bawahan untuk mengemukakan saran-saran dan pendapat-pendapatnya. Tegasnya, manajer mengajak para bawahan untuk ikut berpartisipasi dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi. Keputusan terakhir tetap beradadi tangan manajer.

Adapun upaya manajemen kepemimpinan yang dilakukan oleh Ibu Endang Tri Widyastuti, S.Pd., sebagai kepala madrasah dalam pembinaan profesionalisme guru dan mengelola madrasah yaitu:

1. Kepala madrasah membuat sistem manajemen terbuka, maksudnya adalah manajemen itu bersifat diketahui oleh semua pihak di madrasah. Salah satu contohnya yaitu ketika yayasan mendapatkan dana bos maka akan di umumkan kepada guru lainnya, tidak hanya pemilik yayasan yang tau melainkan semua guru tau. Mendiskusikan secara bersama-sama untuk apa dana yang tersebut di dapatkan, walaupun di madrasah ini sudah ada RKM (Rencana Kegiatan Madrasah). Jadi segala hal yang berkaitan madrasah tidak ada yang di rahasiakan.
2. Memberikan sebuah pengertian serta arahan kepada guru-guru bahwasanya madrasah bukan milik yayasan melainkan milik kita bersama, jadi dengan adanya kesadaran itu merkadibimbing untuk menerapkan rasa ikhlas, karena kalau kita ikhlas pasti ilmu yang di sampaikan oleh guru kepada peserta didik akan diterima dengan cepat, dan kalau kami selaku pengajar di madrasah mengharapkan finansial sudah saya jamin peserta didik akan sulit untuk menerima ilmu yang telah kami berikan.
3. Kepala madrasah membina para guru supaya akuntabel dalam pekerjaannya. Akuntabel ini berarti dapat dipertanggungjawabkan.²⁰
4. Membina guru agar dapat mengajarkan peserta didik rasa ikhlas
5. Kepala madrasah selalu mengupayakan agar madrasah selalu dapat memberikan fasilitas gratis kepada peserta didik, seperti mobil berjalan (transportasi).

²⁰ Fajlurrahman Jurdi, *Pengantar Hukum Pemilihan Umum* (Jakarta: Kencana, 2018), h. 332

6. Tidak membebani orang tua pesertadidik dengan biaya madrasah.
7. Membina guru agar membimbing peserta didik untuk berinfaq, dan infaq yang dilakukan tersebut dengan seikhlas hati. Hal ini sudah seharusnya dilakukan, karena tujuannya adalah mengajarkan peserta didik untuk bersedekah sejak dini.
8. Kepala madrasah mengadakan evaluasi terhadap para guru ketika mereka sedang menyampaikan materi pembelajaran kepada peserta didik dengan baik dan mudah di pahami, sehingga hal tersebut mendapatkan respon baik dari peserta didik.

Kelebihan dan Kekurangan dilakukannya Manajemen Kepemimpinan oleh Kepala Madrasah dalam Upaya Pembinaan Profesionalisme Guru Madrasah

Kelebihan yang sudah terlihat dari dilakukannya manajemen kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kotasan dalam pembinaan profesionalisme guru, yaitu:

1. Kepala madrasah mendapatkan tanggapan yang baik dari para guru madrasah.
2. Ketertarikan Peserta Didik dan Orang Tua Mereka Terhadap MIS Nurul Iman Kotasan. Dengan dilakukannya manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam membina profesionalisme guru dan mengelola madrasah, banyak sekali calon-calon peserta didik dan orang tua mereka yang antusias untuk mendaftar di madrasah tersebut. Bahkan jika dibandingkan dengan Sekolah Negeri para orang tua justru lebih memilih memasukkan anaknya ke Sekolah Swasta yaitu Madrasah Ibtidayah Kotasan ini.
3. Menyediakan Program Pendidikan Tahfidz Qur'an. Di madrasah ini memiliki program pendidikan yang beragam, tidak hanya menyediakan program pendidikan umum saja tetapi juga menyediakan program pendidikan yang berbasis Islami, yaitu program tahfidz qur'an. Pada program ini kepala madrasah membina para guru agar para peserta didik dapat menghafal Al-Qur'an setelah menyelesaikan Iqra', minimal hafalan yang ditentukan oleh kepala madrasah ialah satu juz.
4. Menyediakan Dua Guru dalam Setiap Ruang Kelas Ketika Proses Pembelajaran. Dalam mendidik peserta didik guru juga mengawasi

bagaimana murid dalam merespon pelajaran, maka dari itu diberikan dua guru dalam setiap ruangan kelas. Guru yang pertama menerangkan pelajaran atau menyampaikan materi pembelajaran, dan guru yang kedua adalah memantau peserta didik. Tujuannya adalah untuk mengatasi murid-murid yang tidak mendengarkan guru ketika menyampaikan materi sehingga peserta didik terlambat dalam menerima materi pembelajaran. Oleh karena itu, dengan dilakukannya hal ini akan membuat peserta didik tersebut untuk mendengarkan dan menyimak guru ketika menyampaikan materi pelajaran sehingga para peserta didik dapat dengan mudahnya memahami dan menerima ilmu yang telah disampaikan oleh para guru.

5. Berdampak Positif Terhadap Peserta Didik. Dari manajemen kepemimpinan yang diberikan oleh kepala madrasah kepada guru menghasilkan dampak yang positif kepada para peserta didik. Contoh dampak positif tersebut yaitu: para siswi yang awalnya tidak menggunakan hijab dalam kesehariannya di rumah dan setelah belajar di MIS siswi tersebut menggunakan hijab dan menutup auratnya dengan baik. Kemudian para peserta didik lebih bersikap sopan kepada orang lain dan para peserta didik menjadi ahli tahfidz.

Adapun kekurangan yang terlihat dari dilakukannya manajemen kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kotasan dalam pembinaan profesionalisme guru, yaitu masih terdapat beberapa guru yang masih sulit untuk profesional dalam mendidik peserta didik. Sehingga dalam hal ini masih terdapat kendala pada proses pendidikan tahfidz qur'an yang menjadi penghambat bagi murid yang memiliki masalah ketika menghafal, sehingga para orang tua berdiskusi dengan kepala madrasah agar anaknya tidak mengikuti kegiatan menghafal al-quran yang merupakan program yang wajib dilakukan dan termasuk kedalam persyaratan kelulusan di MIS Nurul Iman Kotasan. Akan tetapi kepala madrasah tetap membina guru tersebut agar nantinya menjadi guru yang profesional dalam mendidik di madrasah.

Penutup

Dari hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala MI Swasta Nurul Iman Kotasan dalam pembinaan profesionalisme guru madrasah dengan menggunakan sistem manajemen terbuka sudah berjalan dengan baik. Hal ini bisa kita lihat dari hasil yang didapatkan oleh kepala madrasah ketika ia membina profesionalisme guru di madrasah, meskipun masih terdapat sebagian kecil guru yang masih sulit untuk memiliki kemampuan profesional dalam mendidik peserta didik. Akan tetapi dalam hal ini kepala madrasah tetap menjalankan sistem manajemen kepemimpinannya untuk membina guru agar profesional ketika mendidik peserta didik, yaitu dengan selalu memberikan sebuah pengertian serta arahan kepada guru-guru bahwasanya madrasah bukan milik yayasan melainkan milik kita bersama, jadi dengan adanya kesadaran itu mereka dibimbing untuk menerapkan rasa ikhlas, karena kalau ikhlas pasti ilmu yang di sampaikan oleh guru kepada peserta didik akan diterima dengan cepat, dan kalau kami selaku pengajar di madrasah mengharapkan finansial di jamin peserta didik akan sulit untuk menerima ilmu yang telah diberikan. Selain itu, kepala madrasah membina para guru supaya akuntabel dalam pekerjaannya. Dan mengadakan evaluasi terhadap para guru ketika mereka sedang menyampaikan materi pembelajaran kepada peserta didik dengan baik dan mudah di pahami, sehingga hal tersebut mendapatkan respon baik dari peserta didik.

Daftar Pustaka

- Anggito, Albi, and Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Sukabumi: CV Jejak, 2018.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, 2013.
- Ariyani, Rika, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru', *Jurnal Al-Afkar*, 5.1 (2017).
- Farida, Syarifah, Ida, *Manajemen Dan Kepemimpinan*, Jawa Tengah: Eureka Media Aksara, 2022.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Hidayati, R, Annurrahman, and R Usman, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam

- Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Negeri 67 Sungai Raya', *Principal Leadership*, 1.18 (2013)
- Husaini, Rusdiana, 'Pembinaan Profesionalisme Guru', *Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 8.2 (2018).
- Iskandar, Dian, 'Implementasi Kompetensi Profesional Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik', *Management Review*, 2.3 (2018).
- Jurdi, Fajlurrahman, *Pengantar Hukum Pemilihan Umum*, Jakarta: Kencana, 2018.
- Munajat, Jajat, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah: Untuk Pengembangan Profesionalisme Guru*, Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021.
- Pratiwi, Mona Inayah, Indi Djastuti, and Fuad Mas'ud, 'Implementasi Gaya Kepemimpinan Paternalistik (Studi Kasus PT Jasa Raharja Persero Cabang Jawa Tengah)', *Jurnal Manajemen Kepemimpinan*, 59 (2017).
- Rivayanti, Yasir Arafat, and Yenny Puspita, 'Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Profesionalisme Guru', *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1.1 (2020).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2021.
- Suwartini, Erni Agustina, 'Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru Dan Mutu Pendidikan', *Administrasi Pendidikan*, 24.2 (2017).
- Tyoso, J. S. P, *Sistem Informasi Manajemen*, Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Usman, Nasir, and Murniati, *Pengantar Manajemen Pendidikan*, Bandung: Animage, 2019.
- Zainuddin, Mohammad Riza, 'Pengembangan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (PAI)', *Jurnal Edukasi*, 2.2 (2014).