

Kompetensi Pengawas PAI dan Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Ponorogo

Muhamad Asvin Abdur Rohman¹

ABSTRAKSI

Banyak faktor yang menyuarahi kualitas Madrasah Tsanawiyah (MTs) di Ponorogo, akan tetapi kemudian banyak orang yang beranggapan bahwa kesemuanya adalah kurangnya profesionalisme guru. Demikian juga guru yang kurang profesional banyak juga faktor yang mempengaruhinya, sehingga bagaimana kompetensi Pengawas PAI dan bagaimana pula efektivitas kepemimpinan kepala Madrasah, turut mempengaruhi.

Guru yang berada dibawah kepengawasan yang memiliki kompetensi yang baik dan juga berada di Madrasah yang memiliki kepemimpinan yang efektif, maka diharapkan menjadi guru yang profesional. Dengan profesionalismenya guru tersebut maka sebuah Madrasah akan berkualitas.

Tulisan ini bertujuan untuk melihat pengaruh baik secara simultan maupun secara parsial variabel-variabel bebas (kompetensi Pengawas PAI dan efektivitas kepemimpinan kepala madrasah) terhadap variabel terikat (profesionalisme guru) MTs di Kabupaten Ponorogo, dengan analisis Fenomenologi.

Data yang memberikan gambaran kompetensi Pengawas PAI yaitu mayoritas responden menyatakan bahwa kompetensi Pengawas PAI di Kabupaten Ponorogo dinilai kompeten (angkanya 50%), sedangkan responden yang menyatakan efektivitas kepemimpinan kepala madrasah di MTs Kabupaten Ponorogo tidak efektif dan efektif (angkanya diatas 50 %), tetapi tidak sedikit yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala madrasah sangat tidak efektif, sedangkan untuk profesionalisme guru yaitu responden yang menyatakan profesionalisme guru sangat tidak baik sebanyak

¹ Penulis adalah dosen Institut Agama Islam Sunan Giri Ponorogo

13 responden, yang menyatakan tidak baik sebanyak 10 responden, yang menyatakan kurang baik 8 reponden, yang menyatakan baik 7 responden, dan yang menyatakan sangat baik sebanyak 6 responden. Data tersebut memberikan gambaran bahwa profesionalisme guru di MTs Kabupaten Ponorogodinilai masih kurang profesional.

Faktor kompetensi Pengawas PAI dan efektivitas kepemimpinan kepala Madrasah mempunyai pengaruh positif terhadap profesionalisme guru MTs di Kabupaten Ponorogo, namun kedua faktor tersebut masih dirasakan kurang oleh kebanyakan responden. Oleh sebab itu perlu adanya peningkatan melalui kegiatan-kegiatan agar dapat mewujudkan program-program yang mendukung tentang kompetensi Pengawas PAI dan efektivitas kepemimpinan kepala Madrasah di MTs Kabupaten Ponorogo. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi Pengawas PAI dan efektivitas kepemimpinan kepala Madrasah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru, baik secara parsial maupun simultan.

A. PENDAHULUAN

Beberapa dekade akhir ini pengawasan terhadap Madrasah ataupun Sekolah gencar dilakukan oleh pemerintah. Sehingga pada saat ini pengawas PAI harus segera melakukan perbaikan-perbaikan yang ada kaitannya kompetensi pengawas PAI sendiri. Seorang pengawas haruslah mengubah gambaran negatif tentang dirinya, dan berupaya menambahkan gambaran positif. Hal ini penting dilakukan mengingat sebagai pengawas dirinya memiliki keharusan menampilkan pengetahuan dan sikap positif pada para guru. Dalam hal lain seorang pengawas lebih sering melakukan pengawasan dalam administrasi di dibandingkan dengan proses pembelajaran di kelas yang dilakukan oleh seorang guru beserta peserta didiknya.

Sekolah yang maju dan inovatif tidak bisa terlepas dari kepala madrasah yang efektif dan guru yang memiliki profesionalisme yang bagus. Akan tetapi pada saat ini masih ada kepala madrasah yang hanya menanggapi kebutuhan administrasi semata dan jarang berfikir masa depan madrasah. Dalam hal lain kepala Madrasah menginginkan peningkatan mutu, terbentur oleh SDM yang dimiliki oleh guru-gurunya, karena masih ada sebagian guru Madrasah Tsanawiyah di Ponorogo masih mengajar belum sesuai dengan kemampuannya atau keahliannya. Disamping itu juga ada faktor lain yaitu tentang kemampuan

penggunaan metode pembelajaran, dimana guru MTs masih sedikit yang menggunakan metode-metode pembelajaran yang menyenangkan dan membelajarkan.²

Selama ini pada kenyataannya guru kurang memiliki kompetensi profesionalisme, maka menurut Danim, “guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan persyaratan yang dituntut oleh profesi keguruan”³, kenyataannya bahwa berbagai tugas yang seharusnya dikerjakan sendiri oleh seorang guru, akan tetapi dikerjakan oleh orang lain. Sertifikasi guru merupakan salah satu program dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan, tetapi sertifikasi guru pun masih banyak kelemahannya, dimana data portofolio pun ada yang tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang dialami oleh seorang guru bersangkutan. Kenyataan ini menunjukkan belum adanya semangat dan bekerja secara profesional, untuk itu KTSP sebagai upaya memperbaiki mutu pendidikan, dan seorang guru diberikan gaji 2 kali lipat, agar seorang guru tidak mencari pekerjaan sampingan.

Ada beberapa persoalan yang perlu dicermati dalam menyikapi persoalan pengawas PAI, efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dan profesionalisme guru, yaitu 1) Cermin negatif dari pengawas akan berdampak negatif pada diri guru⁴ maka pengawas PAI juga harus memiliki kompetensi sebagai pengawas. Dalam kenyataannya masih ada pengawas yang berlatar belakang bukan dari pendidikan, tetapi ketika akan pensiun (diangkat) menjadi pengawas PAI.⁵ 2) Kenyataannya, kepala sekolah (Islam) kurang efektif, ditilik dari peranannya yang mencolok sebagai pengelola bangunan dan anggaran, penjaga dokumen, terlalu disiplin, dan berbicara pada setiap orang⁶ (artinya bicaranya yang kurang bernilai). 3) Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama.⁷ Maka dalam era KTSP ini barangkali seorang guru harus benar-benar profesional, Kenaikan anggaran pendidikan sebanyak 20 persen yang

² Wawancara dengan salah satu Kepala Madrasah di Ponorogo, pukul 09.00-09.30 WIB pada tanggal 22 Agustus 2008.

³ Sudarman Danim, *Media Komunikasi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1994), 53.

⁴ *Modul dan model Pelatihan Pengawas PENDAIS*, Departemen Agama Islam RI Direktorat Jendral Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, Jakarta : 2004, 8.

⁵ Wawancara dengan salah satu Kepala Madrasah di Ponorogo, pukul 10.00-11.00 WIB pada tanggal 22 Agustus 2015.

akan direalisasikan pemerintah pada 2009.⁸

Melihat fenomena tersebut sangat penting untuk segera dilakukan penelitian, karena kompetensi pengawas PAI yang baik dapat melaksanakan pengawasan terhadap kepemimpinan kepala madrasah beserta guru madrasah sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan. Begitu juga efektivitas kepemimpinan kepala madrasah sekiranya dapat mendukung profesionalisme guru. Sehingga perlu sebuah sinergitas antara pengawas PAI, kepala madrasah dan guru MTs di Kabupaten Ponorogo.

Dalam peninjauan awal ditemukan bahwa pengawas di Kabupaten Ponorogoseorang sangat minim jumlahnya yaitu tiga orang, sedangkan madrasah atau sekolah yang harus diawasi sangat banyak. Kemudian banyak para kepala madrasah yang hanya mengerjakan administrasi saja dan jarang melakukan pembuatan program pengembangan madrasah kedepan. Begitu juga dengan guru yang masih banyak bicara dikantor, dan tidak menggunakan waktunya untuk membimbing siswanya. Terpenting kompetensi pengawas PAI terhadap persoalan yang semakin kompleks dilapangan (madrasah), sehingga perlu dan dibutuhkan pengawas yang berkompentensi dan bersikap adil serta jujur dalam pengawasan sehingga dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dan juga profesionalisme guru. Guru profesional juga butuh seorang kepala madrasah yang efektif dalam kepemimpinannya, begitu juga kepala madrasah yang efektif juga membutuhkan pengawas yang memiliki kompetensi pengawasan yang baik.

B. PEMBAHASAN

1. Kompetensi Pengawas PAI

Kompetensi menurut Mc. Ashan dalam Tarsisus Sihono mengatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang diperoleh seseorang untuk dapat melakukan sesuatu dengan baik termasuk menyangkut perilaku-prilaku kognitif, afektif dan psikomotorik.⁹ Sedangkan menurut Stephn P. Becker dan Jack Gardon menjelaskan bahwa ada beberapa aspek atau ranah yang terkandung dalam kompetensi, diantaranya pengetahuan

⁶ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya : eLKAF kerjasama dengan P3M STAIN Tulungagung, 2006), 147.

⁷ E. Mulyasa, *Standart Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008) 5.

⁸ [Http://Guru.Wordpress.Com/2008/08/25/Anggaran-Pendidikan-Naik-20/](http://Guru.Wordpress.Com/2008/08/25/Anggaran-Pendidikan-Naik-20/) persen, diakses pada Tanggal 12 September 2008.

(*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan (*skill*), nilai (*value*), sikap (*attitudde*) dan minat (*interest*).¹⁰ Sejalan dengan pernyataan diatas, Scrag dan Poland dalam Rifai Anna dan Adams menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk mengerjakan sesuatu dengan baik sebagai hasil dari pendidikan dan pelatihan yang diikutinya.¹¹

Secara etimologi, kata pengawas (*supervise*) yang merupakan dua istilah yang dalam bahasa Inggrisnya *supervision*, terdiri dari dua kata yaitu *super* dan *vision*, yang berarti melihat dengan teliti pekerjaan secara keseluruhan. Sedangkan orang yang melakukan kegiatan supervisi tersebut, dikenal dengan *supervisor* (pengawas). Menurut Ametembun, bahwa supervisi pendidikan (pengawas pendidikan) adalah pembinaan kearah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya dan peningkatan mutu belajar mengajar di kelas pada khususnya.¹²

Dengan demikian kompetensi pengawas adalah merupakan kemampuan yang berupa pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan (*skill*), nilai (*value*), sikap (*attitudde*) dan minat (*interest*) untuk mengerjakan sesuatu dengan baik sebagai hasil dari pendidikan dan pelatihan yang diikutinya dalam pembinaan kearah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya dan peningkatan mutu belajar mengajar di kelas pada khususnya.

1.2. Indikator kompetensi pengawas

Kompetensi Pengawas PAI dalam buku ”Pedoman Pengembangan Profesi Kepengawasan dan Penyusunan Karya Tulis Ilmiah Bagi Pengawas” yang diterbitkan oleh Depag RI,¹³ disebutkan secara garis besar terbagi menjadi dua, yakni, kompetensi utama dan pendukung.

Dari beberapa konsep mengenai indikator yang menunjukkan kompetensi Pengawas PAI di atas, dapat penulis simpulkan bahwa indikator kompetensi Pengawas PAI dalam penelitian ini adalah:

⁹ Abdul Majid, Dian Andayani, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2004), 51.

¹⁰ Abdul Majid, Dian Andayani, *Pendidikan Agama Islam*, 51.

¹¹ *Ibid.*

¹² Departemen Agama RI Dirjen Kelembagaan Agama Islam, Direktorat Madrasah Dan Pendidikan Agama Islam Pada Sekolah Umum (Jakarta : 2005), 2.

a) **Kompetensi Utama**

1. Kompetensi akademik. Yang harus dimilikinya yaitu : 1) Menganalisa fenomena yang terjadi di lingkungan belajar dan melaporkan hasilnya kepada guru. 2) Mengetahui perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi, belajar yang tepat di madrasah. 3) Mengetahui kurikulum yang berlaku secara utuh di madrasah. 4) Berbicara dengan guru tentang proses perkembangan kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual anak didik. 5) Memberikan masukan kepada guru tentang metode pembelajaran yang paling tepat dan mutakhir.
2. Kompetensi praktis. Yang harus dimilikinya yaitu : 1) Melakukan pengawasan terhadap proses pendidikan di madrasah. 2) Memberikan motivasi positif, seperti tekun (sabar), menghargai dan menerima diri dan tegar terhadap kenyataan yang dialami (tawakal dan berfikir positif {khunu-zhon}). 3) Berprilaku tepat waktu dan memenuhi janji, jika ada pekerjaan yang ada kaitannya dengan guru. 4) berkomunikasi dengan bahasa Indonesia yang jelas dan tepat, jika berbicara. 5) menggunakan berbagai pendekatan dalam pengawasan. 6) Perhatian kepada setiap guru madrasah dengan baik serta mengevaluasi proses dan perkembangan belajar-mengajar yang terjadi. 7) Menunjukkan sikap mudah dihubungi, tidak kaku (fleksibel) dan bertanggung jawab.

b) **Kompetensi Pendukung**

Kemampuan membangun hubungan atau komunikasi. Yang harus dimilikinya yaitu : 1) Pengawas sering mendorong warga madrasah untuk melakukan kerja kolektif. 2) Mendorong terciptanya hubungan kerja sehat. 3) Membantu jalannya program dan kebajikan madrasah serta berpartisipasi didalamnya. 4) Membantu membangun kelancaran komunikasi madrasah dengan orang tua siswa dan masyarakat. 5) Menjaga kerahasiaan dan kepercayaan warga madrasah. 6) Mengikuti peraturan dan prosedur yang berlaku dalam madrasah. 7). Menunjukkan sikap menjamin setiap madrasah mendapat perlakuan (monitoring dan evaluasi) yang sama dalam mengembangkan kualitas.

Kemampuan dalam kepemimpinan. Yang harus dimilikinya yaitu :

- 1) Mendorong madrasah untuk tidak terlalu bergantung pada pihak luar.
- 2) Menunjukkan kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas.
- 3) Fokus pada evaluasi pengajaran dan pembelajaran untuk meningkatkan profesionalisme madrasah.
- 4) Menunjukkan sikap adil bila timbul permasalahan di madrasah.
- 5) Memberikan dukungan dan bantuan kepada bapak/ ibu guru yang menghadapi masalah.
- 6) Menunjukkan perilaku yang sopan dan bertanggungjawab.
- 7) Dapat mengakui, menghargai dan memberi dukungan terhadap perbedaan pandangan dan sikap dalam warga madrasah.
- 8) Berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan profesionalisme dan mendorong semua tenaga kependidikan untuk juga berpartisipasi.
- 9) Membantu pengelolaan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien.
- 10) Mendorong dan sebisa mungkin memfasilitasi semua tenaga kependidikan untuk mengembangkan diri.

3. Kemampuan dalam mengembangkan diri. Yang harus dimilikinya yaitu :
 - 1) Mendorong sesama pengawas dan tenaga kependidikan lainnya untuk melakukan kerja kolektif dalam memberi masukan bagi perbaikan praktek pengajaran.
 - 2) Mengikuti pelatihan-pelatihan atau pertemuan-pertemuan nonformal tentang supervisi pendidikan atau masalah-masalah pendidikan lainnya.
 - 3) Memberi bantuan baik secara langsung maupun tertulis kepada pengawas-pengawas lainnya.

2. Efektifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah

Effective School Consortia Network dalam Moedjiarto¹⁴ mengutarakan bahwa yang dimaksud dengan efektivitas adalah suatu pernyataan standar untuk mendefinisikan kualitas dan pemerataan beban kegiatan kerja.

Sedangkan menurut Slamet PH¹⁵ yang dimaksud efektivitas adalah ukuran yang menyatakan sejauh mana sasaran atau tujuan (kuantitas, kualitas, waktu) telah dicapai. Dalam bentuk persamaan, efektivitas adalah sama dengan hasil nyata dibagi hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan adalah satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (*followership*), kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan.¹⁴

Dari beberapa definisi kepemimpinan diatas, dapatlah diambil kesimpulan bahwa definisi kepemimpinan adalah suatu seni dan kemampuan untuk meyakinkan bawahan agar mereka bersedia melaksanakan tugas pekerjaan dengan senang hati dan menginginkan perubahan nyata sesuai dengan tujuan organisasi. Karena itulah tentunya kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan yang signifikan, dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan pengikutnya (bawahan). Pengaruh dalam hal ini berarti hubungan diantara pemimpin dan pengikut sehingga bukan sesuatu yang pasif, tetapi merupakan suatu hubungan timbal balik dan tanpa paksaan. Dengan demikian kepemimpinan itu sendiri merupakan proses yang saling mempengaruhi., baik pemimpin maupun pengikut mengambil tanggung jawab pribadi untuk mencapai tujuan bersama.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di sekolah, menurut Munir, mengemban empat tugas pokok, yaitu ; (1) memahami peranan dan misi sekolah, (2) mengupayakan terealisasikannya peranan dan misi sekolah, (3) membina dan mengembangkan sekolah sesuai dengan tuntutan jaman, dan (4) menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif.

Menurut *Matluck* sebagaimana dikutip oleh Moedjiarto¹⁵ kepemimpinan kepala sekolah adalah cara untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan yaitu para guru dan civitas sekolah lainnya untuk mencapai tujuan tertentu. Kepala sekolah memberikan perhatian yang seksama terhadap kualitas pengajaran, dan berupaya meningkatkan pengajaran secara efektif, serta meningkatkan prestasi akademik siswanya menjadi lebih tinggi.

¹⁴ Moedjiarto. *Sekolah Unggul, Metodologi Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan*. (Surabaya: Duta Graha Pustaka 2002)., 69.

¹⁵ PH Slamet, *Karakteristik Sekolah Tangguh*. <http://www.depdiknas.go.id/Jurnal/25/slametph.htm>, 2001, 1.

¹⁶ *Ibid.*, 104.

Menurut Mulyasa kepemimpinan kepala sekolah merupakan *"the key person"* keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Ia adalah orang yang diberi tanggung jawab untuk mengelola dan memberdayakan sekolah dengan berbagai potensi sekolah, potensi masyarakat serta orang tua untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.

Ki Hajar Dewantara, sebagai tokoh pendidikan nasional (sebagaimana dikutip oleh Moedjiarto), mendefinisikan kepemimpinan kepala sekolah sebagai *"Ing ngarso sung tulodo, ing madyo mangun karso, tut wuri handayani"* artinya *Pertama*, seorang pemimpin, dalam hal ini kepala sekolah, bila berada di depan harus memberikan keteladanan, sebagai panutan yang selalu diikuti oleh bawahannya. *Kedua*, bila kepala sekolah di tengah-tengah komunitas, ia menyusun karsa, atau kekuatan, untuk berkarya bersama bawahan. Keberadaan pemimpin di tengah- tengah bawahannya, agar karyanya benar-benar bisa maksimal. *Ketiga* bahwa seorang pemimpin dari belakang selalu memberikan dorongan, motivasi, agar bawahannya maju terus tanpa kenal berhenti.

Menurut Abdullah Alhadza¹⁸ efektivitas kepemimpinan kepala sekolah adalah tingkat keberhasilan kepala sekolah dalam mempengaruhi setiap pengikutnya untuk melakukan aktivitas sehingga dapat mewujudkan tercapainya tujuan sekolah yaitu terciptakan stabilitas, integritas, voluntaritas, dan prestasi (*achievement*) atas sasaran administratif dan edukatif.

Dari beberapa konsep di atas maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah adalah ukuran yang menyatakan sejauh mana sasaran atau tujuan dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahan yaitu para guru dan staf sekolah, memberdayakan sumber daya material, dan memberdayakan berbagai potensi masyarakat serta orang tua untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.

Menurut hasil riset yang dilakukan Collons, Rodger D. menyimpulkan bahwa: "Riset mengenai kepemimpinan tidak mengungkapkan satu sifat tunggal yang dimiliki semua pemimpin yang berhasil, tetapi sejumlah ciri yang umum dimiliki oleh banyak diantara mereka, telah diidentifikasi sebagai pemimpin yang efektif".

¹⁷ Moedjiarto. *Sekolah Unggul, Metodologi Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan*. (Surabaya: Duta Graha Pustaka 2002), 81.

¹⁸ Alhadza, Abdullah. (2004). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Perilaku Komunikasi Antarpribadi terhadap EfektifitasKepemimpinan Kepala Sekolah (survey terhadap kepala SLTP di Propinsi Sulawesi

Dikatakan lebih lanjut oleh *Collons, Rodger D.* bahwa sejumlah ciri kepemimpinan yang efektif¹⁹ adalah:

- (1) *Kelancaran berbicara.* Kelancaran berbicara adalah lebih dari pada sekedar mempunyai perbendaharaan kata yang luas; hal itu adalah kemampuan untuk berkomunikasi dalam bahasa yang dipimpin.
- (2) *Kemampuan untuk memecahkan persoalan.* Kemampuan ini adalah kemampuan untuk memecahkan persoalan dari mereka yang dipimpin, atau membantu dalam memecahkan persoalan mereka.
- (3) *Kesadaran kebutuhan.* Pemimpin yang efektif menggerakkan kebutuhan dari mereka yang dipimpinnya, baik yang dinyatakan maupun tidak, dan ia tahu bagaimana dapat memuaskannya.
- (4) *Keluwesan.* Pemimpin yang luwes mampu menyesuaikan organisasi untuk menghadapi kebutuhan yang berubah tanpa terlalu banyak meresahkan mereka yang dipimpin.
- (5) *Kecerdasan.* Pemimpin yang efektif memiliki kecerdasan untuk membantu pegawai dalam memenuhi kebutuhan pribadi
- (6) *Kesediaan menerima tanggung jawab.* Pemimpin yang efektif adalah dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pemimpin harus dapat menyerahkan hasil pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.
- (7) *Keterampilan sosial.* Keterampilan ini adalah pemimpin tidak merendahkan anggota kelompok dihadapan anggota lainnya. Pemimpin yang bijaksana, diplomatis, dan mampu berhubungan dengan kelompok dihargai oleh anggota kelompoknya.
- (5) *Kesadaran diri dan lingkungan.* Pemimpin yang efektif adalah mampu memandang ke dalam diri, mengerakanti dengan penuh pengertian, dan kesadaran yang peka terhadap lingkungannya.

Tenggara). [Hhttp://www.depdiknas.go.id/Jurnal/40/Pengruh%20Motivasi%20Berprestasi%20dan%20Perilaku.htm](http://www.depdiknas.go.id/Jurnal/40/Pengruh%20Motivasi%20Berprestasi%20dan%20Perilaku.htm). 6

¹⁹

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala...*, 107.

Menurut *Bernard M. Bass* dalam *Gibson. et. al*²⁰, sifat-sifat yang dikaitkan dengan efektivitas kepemimpinan adalah: (1) kecerdasan, yang meliputi: pertimbangan, ketegasan, pengetahuan, dan kefasihan berbicara. (2) kepribadian, yang meliputi: kemampuan adaptasi, kewaspadaan, kreatifitas, integritas pribadi, percaya diri, keseimbangan dan pengendalian emosional, dan mandiri (non konformitas). (3) kemampuan, yang meliputi: kemampuan memperoleh kerjasama, popularitas dan prestise, kemampuan bergaul (keterangan antar pribadi), partisipast sosial, bijaksana, dan diplomasi.

Dari beberapa konsep mengenai indikator yang menunjukkan efektivitas kepemimpinan kepala madrasah di atas, dapat penulis simpulkan bahwa indikator efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dalam penelitian ini adalah:

1. *Kepala madrasah bertanggung jawab*, yang meliputi: (1) absensi kepala sekolah, (2) penyelesaian pekerjaan tepat waktu, (3) penyelesaian pekerjaan dengan sebaik-baiknya baik kualitas dan kuantitasnya.
2. *Kepala madrasah komunikatif. Komunikatif*, yang meliputi: (1) kepala madrasah pandai berkomunikasi, (2) kepala madrasah berkomunikasi dalam bahasa yang bijaksana dan diplomatis, (3) kepala madrasah mensosialisasikan visi, misi, dan tujuan madrasah pada guru, siswa, orang tua atau wali, dan anggota masyarakat pada umumnya, (4) untuk kemajuan madrasah, maka kepala madrasah mengkomunikasikan strategi pengelolaan madrasah dengan para guru, (5) untuk kemajuan madrasah, maka kepala madrasah mengkomunikasikan strategi pengelolaan madrasah dengan para pengambil keputusan di luar lembaga madrasah.
3. *Kepala madrasah pandai memecahkan persoalan*. Kemampuan ini meliputi: (1) mampu memimpin rapat untuk memecahkan persoalan, (2) mampu membantu dan memecahkan persoalan para guru dan staf lainnya, (3) mampu menyelesaikan persoalan renovasi dan pembangunan gedung madrasah, (4) menyediakan waktu untuk memecahkan masalah secara kolaboratif.

²⁰

Gibson, et. Al. Organisasi, Edisi Kelima, Terjemahan Djarkasih (Jakarta : Penerbit Erlangga. 1985).

4. *Kepala madrasah mensupervisi guru.* Mensupervisi guru meliputi:

(1) kepala madrasah menyusun program supervisi kelas, (2) kepala madrasah memanfaatkan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja guru, (3) kepala madrasah membimbing guru dalam pengembangan karier, (4) kepala madrasah membimbing guru dalam merencanakan dan melaksanakan program pembelajaran, dan bimbingan konseling, (5) kepala madrasah membimbing guru dalam pendayagunaan media pembelajaran.

5. *Kepala madrasah mengelola madrasah.* Mengelola madrasah di sini meliputi: (1) kepala madrasah memberdayakan guru melalui kerjasama atau kooperatif antar guru untuk mencapai kemajuan madrasah, (2) kepala madrasah dapat mengelola kurikulum berbasis kompetensi, (3) kepala madrasah dapat mengelola administrasi peserta didik, (4) kepala madrasah dapat mengelola administrasi personalia (SDM), (5) kepala madrasah dapat mengelola administrasi sarana dan prasarana, (6) kepala madrasah dapat mengelola administrasi kearsipan, (7) kepala madrasah dapat mengelola administrasi keuangan.

6. *Kepala madrasah memberi inovasi pada guru.* Pemberian inovasi ini meliputi: (1) melakukan pekerjaannya secara delegatif, artinya kepala madrasah berupaya mendelegasikan tugas kepada guru sesuai dengan deskripsi tugas, jabatan, serta kemampuan masing- masing, (2) melakukan pekerjaannya secara integratif, artinya kepala madrasah mengintegrasikan semua kegiatan sehingga dapat menghasilkan sinergi untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif, efisien, dan produktif, (3) melakukan pekerjaannya secara rasional dan objektif, artinya kepala sekolah berusaha bertindak berdasarkan pertimbangan rasio dan objektif, (4) melakukan pekerjaannya secara pragmatis, artinya kepala madrasah menetapkan kegiatan atau tarjet sesuai kondisi dan kemampuan guru dan madrasah,

(5) melakukan pekerjaannya secara keteladanan, artinya kepala madrasah memberikan teladan dan contoh yang baik, (6) melakukan pekerjaannya secara adaptable dan fleksibel, artinya kepala madrasah mampu beradaptasi dan fleksibel dalam menghadapi situasi baru, serta menciptakan situasi kerja yang menyenangkan.

7. *Kepala sekolah memberi motivasi kepada guru.* Motivasi ini meliputi:

(1) kepala madrasah memotivasi guru melalui lingkungan kerja yang kondusif, aman dan menyenangkan, (2) kepala madrasah memotivasi guru melalui hubungan kerja yang harmonis antara kepala madrasah dengan guru, (3) kepala sekolah memotivasi guru melalui disiplin kepada semua bawahannya, (4) kepala sekolah memotivasi guru untuk meningkatkan karier (profesi), (5) kepala madrasah memotivasi guru untuk terlibat dalam setiap usaha kemajuan madrasah, (6) kepala madrasah memotivasi guru melalui penghargaan (*reward*) secara tepat.

3. Profesionalisme Guru

Wacana tentang profesionalisme guru kini menjadi sesuatu yang mengemuka ke ruang publik seiring dengan tuntutan untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Guru, akhirnya menjadi salah satu faktor menentukan dalam konteks meningkatkan mutu pendidikan dan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas karena guru adalah garda terdepan yang berhadapan langsung dan berinteraksi dengan siswa dalam proses belajar mengajar. Mutu pendidikan yang baik dapat dicapai dengan guru yang profesional dengan segala kompetensi yang dimiliki.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen merupakan sebuah perjuangan sekaligus komitmen untuk meningkatkan kualitas guru yaitu kualifikasi akademik dan kompetensi profesi pendidik sebagai agen pembelajaran. Idealisme, semangat dan kinerja tinggi disertai rasa tanggung jawab mesti menjadi ciri guru yang profesional.

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standart mutu atau norma tertentu atau memerlukan pendidikan profesi.²¹ Begitu juga dijelaskan dalam UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen pada bab IV Tentang Guru pasal 10 bahwa : Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.²²

Dalam Standart Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standart kompetensi yang ditetapkan dalam Standart Nasional Pendidikan.

E. Mulyasa dalam bukunya “Standart Kompetensi dan Sertifikasi Guru” menjelaskan bahwa kompetensi profesional guru adalah sebagai berikut :

1. Memahami Standart Nasional Pendidikan (SNP),
2. Mengembangkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP),
3. Menguasai materi standart,
4. Mengelola program pembelajaran,
5. Memahami dan melaksanakan konsep pembelajaran individual. Dan lain-lain²³

Guru yang baik menurut Hunt²⁴ Harus memenuhi tujuh kreteria, yaitu :

1. Sifat; yang harus dimiliki adalah antusias, stimulatif, mendorong siswa untuk maju, hangat, berorientasi, toleran, sopan, dan bijaksana, bisa dipercaya, fleksibel, demokratis, bertanggung jawab, dan menyampaikan perasaannya.
2. Pengetahuan; yang memadai dalam mata pelajaran yang diampunya. Apa yang disampaikan; memberikan jaminan bahwa materi yang disampaikannya mencakup semua unit bahasan.

²¹ Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen* (Bandung : Citra Umbara, 2006), 3.

²² *Ibid.*, 9.

²³ E. Mulyasa, *Standart Kompetens*, 136-138.

3. Bagaimana mengajar; mampu menjelaskan berbagai informasi secara jelas, berpartisipasi dan mampu memberikan perbaikan kesalahan konsepsi yang dilakukan siswa.
4. Harapan; mampu memberikan harapan kepada siswa.
5. Reaksi guru terhadap siswa; bisa menerima berbagai masukan, resiko dan tantangan, memberikan dukunga pada siswanya serta konsisten dengan kesepakatan dengan siswanya.
6. Management; guru yang baik harus mampu menunjukkan keahliannya dalam perencanaan, mengorganisasi kelas, mampu mengatasi masalah, mampu memelihara waktu, memiliki teknik, memberikan hukuman, dan menjaga siswa.

4. Kompetensi Pengawas PAI dan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengembangkan Profesionalisme Guru PAI di MTs

a. Korelasi Antara Kompetensi Pengawas PAI Secara Parsial Dengan Profesionalisme Guru MTs di Kabupaten Ponorogo.

Berdasarkan lima kriteria yang menyangkut kompetensi Pengawas PAI didapatkan kenyataan bahwa responden yang menyatakan kompetensi Pengawas PAI sangat tidak kompeten sebanyak 10 responden, yang menyatakan tidak kompeten sebanyak 8 responden, yang menyatakan kurang kompeten 10 responden, yang menyatakan kompeten sebanyak 10 responden, yang menyatakan sangat kompeten 6 responden.

Hasil pengolahan data memberikan gambaran bahwa Thitung adalah sebesar 8.886 dengan tingkat signifikan 0,000 (dibawah 0,0500), artinya hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa variabel kompetensi Pengawas PAI (X1) mempunyai pengaruh terhadap variabel profesionalisme guru (Y) adalah dapat diterima secara statistika. Demikian juga untuk nilai Fhitung sebesar 78.960 dengan tingkat signifikan 0,000 (dibawah 0,500) menunjukkan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima secara statistika.

²⁴

Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis "sebuah model pelibatan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan"* (Jakarta: Prenada Media, 2004), 113-114.

Nilai R_2 koefisiensi diterminasi sebesar 0.653 atau 65,3 % memberikan gambaran bahwa sumbangan variabel kompetensi Pengawas PAI (variabel X1) terhadap naik turunnya variabel profesionalisme guru (variabel Y) adalah sebesar 65,3 % dan sisanya sebesar 34,7 % merupakan sumbangan dari berbagai variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model yang diajukan.

Data tersebut memberikan gambaran bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa kompetensi Pengawas PAI di Kabupaten Ponorogo dinilai kompeten (angkanya 50%).

Seperti uraian pada bab III diatas bahwa untuk menilai kompetensi Pengawas PAI diberikan indikator : a) Kompetensi akademik; b) Kompetensi praktis; c) Kemampuan membangun hubungan atau komunikasi; d) Kemampuan dalam kepemimpinan; dan e) Kemampuan dalam mengembangkan diri.

Kenyataan menunjukkan bahwa kompetensi Pengawas PAI dalam melaksanakan indikator tersebut dinilai oleh responden kompeten.

b. Korelasi Antara Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah Secara Parsial Dengan Profesionalisme Guru MTs di Kabupaten Ponorogo.

Sesuai dengan enam kriteria seperti dijelaskan pada bab III, yang berkaitan dengan efektivitas kepemimpinan kepala madrasah, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan efektivitas kepemimpinan kepala madrasah sangat tidak efektif sebanyak 7 responden, yang menyatakan tidak efektif sebanyak 7 responden, yang menyatakan kurang efektif 11 responden, yang menyatakan efektif sebanyak 8 responden, dan yang menyatakan sangat efektif sebanyak 10 responden.

Hasil penghitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa meskipun responden yang menyatakan efektivitas kepemimpinan kepala madrasah di MTs Kabupaten Ponorogo tidak efektif dan efektif (angkanya diatas 50 %), tetapi tidak sedikit yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala madrasah sangat tidak efektif.

Demikian hasil pengolahan data memberikan gambaran bahwa *T*-hitung adalah sebesar 2.144 dengan tingkat signifikan 0,000 (dibawah 0,0500) artinya, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa variabel efektivitas kepemimpinan kepala madrasah (variabel X2) mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme guru (variabel Y) adalah dapat diterima secara statistika. Demikian juga untuk nilai *F*-hitung 4.598 dengan tingkat signifikan 0,000 (dibawah 0,500) menunjukkan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima secara statistika.

Nilai R^2 atau koefisien diterminasi sebesar 0,077 atau 07,7 % memberikan gambaran bahwa sumbangan variabel efektivitas kepemimpinan kepala madrasah (X2) terhadap naik turunnya variabel kinerja guru (Y) adalah sebesar 07,7 % dan sisanya sebesar 92,3 % merupakan sumbangan dari berbagai variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model yang diajukan.

Sebagaimana diuraikan didepan bahwa untuk menilai efektivitas kepemimpinan kepala madrasah di MTs Kabupaten Ponorogo diberikan indikator sebagai berikut : a) Kepala madrasah bertanggung jawab; b) Kepala madrasah komunikatif; c) Kepala madrasah pandai memecahkan masalah; d) Kepala madrasah mampu mengelola madrasah; e) Kepala madrasah memberi inovasi kepada guru; dan f) Kepala madrasah memotivasi guru.

Kondisi riil menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala madrasah oleh responden masih dinilai belum terpenuhi secara maksimal.

Sehubungan dengan hal tersebut masih diperlukan usaha-usaha yang terus menerus terutama yang berhubungan dengan kepala madrasah memberi inovasi kepada guru.

c. Korelasi Secara Simultan Antara Kompetensi Pengawas PAI dan Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah Dengan Profesionalisme Guru MTs di Kabupaten Ponorogo.

Hasil pengolahan data memberikan gambaran bahwa *T*-hitung untuk variabel kompetensi Pengawas PAI (X1) adalah sebesar 8,335 dengan tingkat signifikan 0,000 (dibawah 0,0500) dan *T*-hitung untuk variabel efektivitas kepemimpinan kepala madrasah (X2) adalah sebesar 1.247 dengan tingkat signifikan 0,000 (dibawah 0,0500). Data tersebut memberikan gambaran bahwa masing-masing variabel independen (variabel kompetensi Pengawas PAI dan variabel

efektivitas kepemimpinan kepala madrasah) mempunyai pengaruh terhadap variabel profesionalisme guru, atau dengan kata lain hipotesis penelitian dapat diterima secara statistika.

Demikian juga untuk nilai Fhitung sebesar 40.781 dengan tingkat signifikan 0,000 (dibawah 0,500) menunjukkan bahwa variabel dependen (variabel kompetensi Pengawas PAI dan variabel efektivitas kepemimpinan kepala madrasah) secara serempak mempunyai pengaruh terhadap variabel profesionalisme guru, atau dengan kata lain hipotesis penelitian dapat diterima secara setatistika.

Dari uraian tentang sumbangan variabel kompetensi Pengawas PAI dan efektivitas kepemimpinan kepala madrasah naik turunnya variabel profesionalisme guru yang tergambar pada besarnya nilai R_2 (Koefisien diterminasi) sebesar 0,665 atau 66,5 %, berarti masih ada variabel lain sebesar 33,5 % yang mempengaruhi profesionalisme guru.

Sehubungan dengan hal tersebut perlu dicari dan ditingkatkan maksimalisasi variabel-variabel tersebut seperti misalnya guru mampu mengembangkan kurikulum, guru melakukan penelitian kelas, guru menguasai teori ataupun keilmuan sesuai dengan bidangnya.

C. PENUTUP

Berdasarkan hasil telaah kompetensi Pengawas PAI dan efektifitas kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Ponorogo, maka dapat disimpulkan bahwa Ada pengaruh yang signifikan faktor kompetensi Pengawas PAI terhadap profesionalisme guru di Kabupaten Ponorogo, artinya semakin tinggi kompetensi Pengawas PAI, semakin tinggi pula profesionalisme guru MTs di Kabupaten Ponorogo. Dan Ada pengaruh yang signifikan faktor efektivitas kepemimpinan kepala madrasah terhadap profesionalisme guru MTs di Kabupaten Ponorogo, artinya semakin efektif kepemimpinan kepala madrasah semakin tinggi pula profesionalisme guru MTs di Kabupaten Ponorogo.

Serta Ada pengaruh yang signifikan secara simultan faktor kompetensi Pengawas PAI dan efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru MTs di Kabupaten Ponorogo, artinya semakin tinggi kompetensi Pengawas PAI dan efektivitas kepemimpinan

kepala madrasah semakin tinggi pula profesionalisme guru MTs di Kabupaten Ponorogo. Pembahasan ini memberikan rekomendasi bahwa Bagi para pengawas MTs di kabupaten Ponorogo perlu melakukan peningkatan kompetensinya, guna meningkatkan kepengawasannya. Karena dari hasil penelitian ini ternyata ditemukan bahwa kompetensi Pengawas PAI berpengaruh pada peningkatan profesionalisme guru. Dan Bagi para kepala madrasah MTs di kabupaten Ponorogo perlu melakukan peningkatan efektivitasnya, guna meningkatkan efektivitas kepemimpinannya. Karena dari hasil penelitian ini ternyata ditemukan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh pada peningkatan profesionalisme guru. Serta Bagi para Pengawas PAI dan kepala madrasah MTs di Kabupaten Ponorogoperlu adanya upaya peningkatan kemampuan kompetensi untuk Pengawas PAI dan efektivitas kepemimpinan untuk kepala madrasah, karena kompetensi pengawas dan efektivitas kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh terhadap profesionalisme guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Modul dan model Pelatihan Pengawas PENDAIS*, Departemen Agama Islam RI Direktorat Jendral Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, Jakarta : 2004, 8.
- Wawancara dengan salah satu Kepala Madrasah di Ponorogo, pukul 10.00-11.00 WIB pada tanggal 22 Agustus 2015.
- E. Mulyasa, *Standart Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008) 5.
- Abdul Majid, Dian Andayani, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2004), 51.
- Departemen Agama RI Dirjen Kelembagaan Agama Islam, Direktorat Madrasah Dan Pendidikan Agama Islam Pada Sekolah Umum (Jakarta : 2005), 2.
- Depag RI Dirjen Kelembagaan Agama Islam, *Pedoman Pedoman Pengembangan Profesi Kepengawasan dan Penyusunan Karya Tulis Ilmiah Bagi Pengawas* (Jakarta : 2004), 45-55.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 12 Tahun 2007 *Tentang Standart Kompetensi Pengawas Sekolah atau Madrasah*. 9.
- Moedjiarto. *Sekolah Unggul, Metodologi Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan*. (Surabaya: Duta Graha Pustaka 2002)., 69.

- PH Slamet, *Karakteristik Sekolah Tangguh*. <http://www.depdiknas.go.id/Jurnal/25/slametph.htm>, 2001, 1.
- Safaria Triantoro, *Kepemimpinan* (Yogyakarta ; Graha Ilmu 2004), 17.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1999), 103.
- Moedjiarto. *Sekolah Unggul, Metodologi Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan*. (Surabaya: Duta Graha Pustaka 2002)., 81.
- Alhadza, Abdullah. (2004). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Perilaku Komunikasi Antarpribadi terhadap EfektifitasKepemimpinan Kepala Sekolah (survey terhadap kepala SLTP di Propinsi Sulawesi Tenggara). [Hhttp://www.depdiknas.go.id/Jurnal/40/Pengaruh%20 Motivasi%20 Berprestasi%20dan%20Perilaku.htm](http://www.depdiknas.go.id/Jurnal/40/Pengaruh%20Motivasi%20Berprestasi%20dan%20Perilaku.htm). 6
- Gibson, *et. Al. Organisasi*, Edisi Kelima, Terjemahan Djarkasih (Jakarta Penerbit Erlangga. 1985). 17
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003). 98- 122.
- Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya : eLKAF kerjasama dengan P3M STAIN Tulungagung, 2006), 147.
- Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen* (Bandung: Citra Umbara, 2006), 3.
- Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis “sebuah model pelibatan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan”* (Jakarta: Prenada Media, 2004), 113-114.
- E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakam Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Cet.,I, 2005), 37-65.
- Sadali, *Kompetensi Guru Sebagai Pengelola Media Pembelajaran Dalam Konteks Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Makalah pada seminar nasional teknologi pendidikan 17 Juli 2004 : UPBJJ-UT Semarang, 5
- Syafaruddin Nurdin, *Guru Profesional dan ImplementasiKurikulum*. (Jakarta: Ciptat Press, 2002) 91-92.
- Nana Sujana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2002)., hal 17.
- Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2003)., hal 38.

