



IMPLEMENTASI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH

IMPLEMENTATION OF MADRASAH PRINCIPALS IN IMPROVING THE QUALITY OF TEACHING STAFF IN MADRASAH

Muhammad Rafi ¹, Muhammad Khoirul Imam ².

¹ STAI Nurul Falah Air Molek, Email : rafi4820@gmail.com

² STAI Nurul Falah Air Molek, Email : muhammadkhoirulimam99@gmail.com

*email Koresponden: rafi4820@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.62567/ijis.v1i1.420>

Abstract

The head of a madrasah plays a crucial role in improving the quality of educators through various strategic efforts implemented in teacher development programs. In fostering teacher competencies, the head of the madrasah contributes by developing professional standards, conducting competency assessments, organizing continuous training, performing periodic evaluations, and enforcing ethical codes. Supporting factors for this implementation include the educational background of teachers, strong teamwork, and teachers' professional awareness. On the other hand, challenges faced include limited facilities and infrastructure, insufficient budgets, and suboptimal policy-making. Using a library research approach, this study explores and analyzes the implementation of the madrasah head's role in enhancing the quality of educators. The findings emphasize the importance of effective leadership by the head of the madrasah to create high-quality educators who can support the improvement of madrasah education quality in line with the objectives of national education.

Keywords: Madrasah, Development, Improvement of Educator Quality.

Abstrak

Kepala madrasah memegang peran penting dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik melalui berbagai upaya strategis dengan mengimplementasikannya pada berbagai pembinaan tenaga pendidik. Dalam pembinaan kompetensi tenaga pendidik, kepala madrasah berperan melalui pengembangan standar profesional, pengujian kompetensi, pelatihan berkelanjutan, evaluasi periodik, dan penegakan kode etik. Faktor pendukung implementasi ini meliputi latar belakang pendidikan Tenaga Pendidik, kerja tim yang solid, serta kesadaran profesional Tenaga Pendidik. Sebaliknya, hambatan yang dihadapi mencakup keterbatasan sarana prasarana, minimnya anggaran, dan pengambilan kebijakan yang kurang optimal. Melalui pendekatan library research, guna mengeksplorasi dan menganalisis implementasi peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik. Hasil penelitian menekankan



pentingnya kepemimpinan kepala madrasah yang efektif untuk menciptakan tenaga pendidik berkualitas yang mampu menunjang peningkatan mutu pendidikan madrasah sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Kata Kunci: Madrasah, Pembinaan, Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan menjadi topik yang sangat penting untuk dibahas karena kecerdasan manusia seringkali dinilai berdasarkan tingkat pendidikan yang diterima seseorang. Melalui pendidikan, masyarakat juga dapat memenuhi kebutuhan esensial mereka dengan berbagai cara. Sebelum membahas konsep pendidikan dari sudut pandang sekolah, kita perlu mengetahui nilai-nilai agama dan budaya yang dikehendaki masyarakat dan pemerintah terhadap pendidikan sekolah, Terutama dengan harapan bahwa sekolah dapat mencetak lulusan yang tidak hanya berkualitas secara akademis, tetapi juga memiliki pemahaman agama yang kuat, serta menguasai pengetahuan yang sesuai dengan standar pendidikan nasional.¹

Sehubungan dengan hal tersebut, Madrasah mempunyai perlindungan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Keagamaan dan Pendidikan Keagamaan mengatur bahwa lembaga pendidikan seperti Raudhatul Athfal (RA), Madrasah, dan perTenaga Pendidikan tinggi agama, memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pendidikan agama. Sejalan dengan hal tersebut, Faridah Alawiyah dalam majalah Aspirasi menyatakan bahwa madrasah memiliki kontribusi dalam memperkuat identitas bangsa dengan menanamkan nilai-nilai agama. Selain mengajarkan pengetahuan umum, madrasah juga berperan dalam pengembangan pendidikan di Indonesia yang semakin maju.²

Serta memberikan kontribusi terhadap terselenggaranya wajib belajar dan peningkatan pendidikan. tingkat kehadiran sekolah di Indonesia Merupakan bagian tak terpisahkan dari sistem pendidikan nasional (Sisdiknas). Saat ini jumlah madrasah di Indonesia sudah tersebar di seluruh pelosok tanah air. Menurut data Kementerian Agama Pada tahun 2011, jumlah madrasah di Indonesia tercatat lebih dari 43.630, yang memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan angka partisipasi sekolah, seiring dengan upaya mencapai tujuan wajib belajar. Selain itu, salah satu fokus penting dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Kementerian Agama untuk periode 2010-2014 adalah peningkatan kualitas pendidikan di Raudhatul Athfal (RA), madrasah, perTenaga Pendidikan tinggi agama, serta lembaga-lembaga keagamaan. Program dan strategi yang dijalankan diharapkan dapat mendorong perbaikan dalam penyelenggaraan pendidikan. Namun, dalam pelaksanaannya, pendidikan di madrasah seringkali mengalami berbagai tantangan.

¹ (Faidah, Rifka Anna Miratul, 2018, h.209)

² (Faidah, Rifka Anna Miratul, 2018, h.209)



Madrasah seringkali dipandang sebagai bentuk pendidikan yang berada pada posisi kedua, setelah pendidikan formal yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.³

Pendidikan yang diselenggarakan di madrasah sering dianggap kurang berkualitas, dengan anggapan bahwa lulusan madrasah tidak dapat bersaing dengan lulusan dari lembaga pendidikan sejenis. Selain itu, manajemen madrasah juga dinilai kurang baik. Akibatnya, banyak orang yang menjadikan madrasah sebagai pilihan terakhir untuk melanjutkan studi mereka.

Sebagaimana dijelaskan dalam konteks permasalahan, maka permasalahan pokok penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:⁴

- a. Pengembangan keterampilan Tenaga Pendidik kepala sekolah Madrasah
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepala sekolah dalam meningkatkan keterampilan Tenaga Pendidik di madrasah, hubungan supervisi kepala sekolah.
- c. Bagaimana kepala sekolah melatih Tenaga Pendidik di madrasah.
- d. Mengelola Pengembangan Keterampilan Tenaga Pendidik di Madrasah
- e. Upaya kepala sekolah memastikan proses pengembangan keterampilan Tenaga Pendidik berjalan lancar.

2. METODE PENELITIAN

Pada rancangan ini menggunakan jenis/pendekatan penelitian yang berupa Studi Kepustakaan (Library Research). Studi kepustakaan merupakan suatu studi yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam informasi yang berada di perpustakaan seperti dokumen, buku, jurnal, karya ilmiah.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kebijakan mengenai madrasah yang diatur dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional memberikan landasan yang kuat bagi pengakuan dan pengembangan madrasah

Pengesahan **UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003** memberikan pengakuan yang lebih kuat terhadap keberadaan madrasah, memperbaiki UU sebelumnya⁵, yaitu UU No. 2 Tahun 1989. Salah satu perubahan penting yang dihadirkan dalam UU ini adalah pengakuan formal terhadap madrasah dalam sistem pendidikan nasional. Pada pasal-pasal tertentu, disebutkan dengan jelas keberadaan madrasah berdampingan dengan sekolah umum. Misalnya, **Pasal 17 Ayat 2** mengungkapkan bahwa pendidikan dasar terdiri dari Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI), serta **Pasal 18 Ayat 3** yang menyatakan bahwa pendidikan menengah meliputi SMA, Madrasah Aliyah (MA), dan berbagai bentuk lainnya yang setara.

³ (Rosyada Dede, 2003, h.221)

⁴ (Syafi'ah Ranti, 2017.h. 237 - 517)

⁵ (Ibid, h. 5)



Dengan dimasukkannya madrasah, pesantren, dan lembaga pendidikan Islam lainnya ke dalam sistem pendidikan nasional, maka peran dan eksistensi pendidikan Islam semakin diakui. Selain itu, praktik diskriminasi dan dikotomi antara sekolah umum dan madrasah mulai dihilangkan. Hal ini sejalan dengan kebijakan pemerintah yang mengatur berbagai aspek pendidikan, termasuk melalui Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 mengenai Tenaga Pendidik dan Dosen, Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 mengenai Standar Nasional Pendidikan, serta Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2005 mengenai Sertifikasi Tenaga Pendidik dan Dosen, merupakan regulasi yang mengatur peran dan kewajiban Tenaga Pendidik dan dosen di bawah Kementerian Pendidikan Nasional. Selain itu, peraturan-peraturan ini juga mencakup para Tenaga Pendidik di madrasah, yang tercermin dalam data jumlah Tenaga Pendidik yang tercatat hingga tahun 2018.⁶

A. Konsep Teoretis

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah gabungan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diwujudkan dalam tindakan. Dalam konteks Tenaga Pendidik, kompetensi mencakup penguasaan materi pelajaran, keterampilan dalam mengajar, serta sikap profesional yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Seorang Tenaga Pendidik yang kompeten adalah yang dapat mengelola dan mengarahkan proses pembelajaran dengan efektif sehingga tujuan pendidikan tercapai.

Profesionalisme Tenaga Pendidik berhubungan erat dengan kemampuan Tenaga Pendidik untuk menciptakan kondisi yang mendukung proses belajar. Tenaga Pendidik sebagai pengajar memiliki tugas untuk merencanakan pembelajaran dengan baik, melaksanakan dengan efektif, serta melakukan evaluasi terhadap proses dan hasil pembelajaran. Semua langkah tersebut diperlukan untuk menciptakan perubahan positif dalam diri peserta didik, baik secara fisik, mental, sosial, maupun emosional.

2. Pembinaan Kompetensi

Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28, menyatakan bahwa seorang pendidik harus memenuhi kualifikasi akademik dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Kualifikasi akademik merupakan syarat minimal yang harus dimiliki oleh Tenaga Pendidik, sementara kompetensi lebih luas dan mencakup penguasaan materi, keterampilan pedagogik, serta kemampuan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

3. Pembinaan Kompetensi Tenaga Pendidik

Dalam upaya pengembangan kompetensi, kepala sekolah memegang peranan penting. Sebagai pemimpin di madrasah, kepala sekolah dituntut untuk dapat memberikan motivasi serta mendorong para Tenaga Pendidik agar dapat

⁶ (Ibid, h. 352)



bekerja secara maksimal. Kepala sekolah sebaiknya menghindari tindakan yang bersifat memaksa dan lebih mengutamakan pendekatan yang persuasif dan induktif untuk membangun semangat serta rasa percaya diri para Tenaga Pendidik. Dengan cara ini, kepala sekolah dapat merencanakan, mengorganisasi, memimpin, serta mengelola sumber daya yang ada demi mencapai tujuan madrasah.⁷

4. **Pembinaan Kompetensi Tenaga Pendidik oleh Kepala Madrasah**

Salah satu cara utama dalam pembinaan kompetensi Tenaga Pendidik adalah melalui peran aktif kepala madrasah. Kepala madrasah sebagai pengelola pendidikan harus fokus pada pengembangan kompetensi Tenaga Pendidik dengan berbagai strategi, antara lain:

- a. **Pengembangan Standar Profesional:** Menetapkan dan meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial Tenaga Pendidik.
- b. **Pengujian Kompetensi:** Mengadakan uji kompetensi untuk memastikan profesionalisme Tenaga Pendidik tetap terjaga, baik untuk Tenaga Pendidik baru maupun yang sudah berpengalaman.
- c. **Menekankan Kualitas Tenaga Pendidik:** Selain kuantitas, kualitas Tenaga Pendidik harus menjadi prioritas agar pendidikan yang diberikan dapat lebih efektif.

5. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik oleh Kepala Madrasah**

- a. **Evaluasi Kompetensi:** Melakukan evaluasi berkala untuk memastikan kompetensi Tenaga Pendidik tetap sesuai dengan standar dan kebutuhan pendidikan.
- b. **Pelatihan Inservice:** Mengadakan pelatihan dan pengembangan profesional untuk memenuhi tuntutan yang terus berkembang di dunia pendidikan.
- c. **Penegakan Kode Etik:** Menegakkan kode etik profesi Tenaga Pendidik untuk menjaga integritas dan profesionalisme dalam pengajaran.

4. **KESIMPULAN**

Pembinaan kompetensi Tenaga Pendidik di madrasah memerlukan dukungan dari berbagai faktor, seperti latar belakang pendidikan, kerja sama tim yang solid, dan kesadaran profesional dari para Tenaga Pendidik. Di sisi lain, terdapat juga faktor penghambat, seperti keterbatasan sarana dan prasarana, anggaran yang terbatas, dan keputusan yang kurang tepat dari kepala madrasah. Untuk itu, peran kepala madrasah sangat penting dalam merencanakan dan mengimplementasikan strategi pembinaan kompetensi Tenaga Pendidik agar dapat meningkatkan mutu pendidikan di madrasah secara keseluruhan.

5. **DAFTAR PUSTAKA**

⁷ (Mulyasa, E., 2004, h. 105).



Faidah, Rifka Anna Miratul. Analisis kebijakan Pendidikan Dalam Perspektif Lingkungan Madrasah. (Yogyakarta : K-Media. 2018). h.209.

Herabudiman, Administrasi dan Supervisi Pendidikan. (Jakarta : Rieneka Cipta. 2009). hlm. 200.

Mulyasa, E. Kepemimpinan Kepala Sekolah. (PT. Remaja Rosda Karya. 2005). hlm. 94.

Pasal 25, ayat (1) butir 1, UU sisdiknas No 2 Tahun 1989.

Rosyada, Dede. Paradigma Pendidikan Demokratis. (Jakarta : Prenada Media Group. 2003). h.221.

Syafi'ah, Ranti. "Upaya Pengembangan Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Bego dari Tahun Ajaran 2011/2012 – 2014/2015". Jurnal Pendidikan Madrasah. Volume 2. Nomor 2. November 2017. h. 237.