



KESADARAN SPIRITUAL SEBAGAI RUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM UPAYA PROFESIONALISASI GURU DI MA AL-KARIMIYAH

Ahmad Damanhuri[✉]

STAI Al-Karimiyah Sawangan Depok

Abstract

Spiritualism is a spirit that is often overlooked. In fact, spiritual awareness is very important, especially in stemming the flow of modern education which is secular in nature. Article 1 of the National Education System Law has explained that one of the goals of education is to have religious spiritual strength. There are at least ten criteria used to measure a person's spiritual intelligence, namely 1) Self-Awareness, 2) Spontaneity, Internally motivated, 3) Seeing life from a vision based on fundamental values, 4) Holistic, seeing systems and universality, 5) Compassion, 6) Firm in adversity, 7) Rearrange in the big picture, 8) Questioning fundamentally, 9) Independent, steadfast against the majority and 10) Appreciating diversity. The spiritual awareness strategy applied by the Head of Madrasah Al-Karimiyah for performance in carrying out professional duties and responsibilities of teachers and having good performance with the aim of building commitment of educators and education staff in their work environment, so that they can actually carry out their duties, functions and responsibilities.

Keywords: Awareness, Spiritual, Professionalization

Abstrak

Spiritualisme merupakan ruh yang seringkali diabaikan. Padahal, kesadaran spiritual sangatlah penting terutama dalam membendung arus pendidikan modern yang bercorak sekuler. Dalam Pasal 1 UU Sisdiknas telah dijelaskan bahwa salah satu tujuan pendidikan adalah agar memiliki kekuatan spiritual keagamaan. Setidaknya terdapat sepuluh kriteria yang digunakan untuk mengukur kecerdasan spiritual seseorang yaitu 1) Kesadaran Diri, 2) Spontanitas, termotivasi Internal, 3) Memandang kehidupan dari visi berdasarkan nilai fundamental, 4) Holistik, melihat sistem dan universalitas, 5) Kasih sayang, 6) Teguh dalam kesulitan, 7) Menata kembali dalam gambaran besar, 8) Mempertanyakan secara mendasar, 9) Mandiri, teguh melawan mayoritas dan 10) Menghargai keragaman. Strategi kesadaran spiritual yang diterapkan Kepala Madrasah Al-Karimiyah untuk kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesional guru dan memiliki kinerja baik dengan tujuan membangun komitmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam lingkungan kerjanya, sehingga benar-benar dapat melaksanakan tugas, fungsi dan tanggungjawab.

Kata Kunci: Kesadaran, Spiritual, Profesionalisasi

Copyright (c) 2022 Ahmad Damanhuri.

✉ Corresponding author :

Email Address : damanhuri@stai.alkarimiyah.ac.id

PENDAHULUAN

Madrasah adalah lembaga pendidikan resmi yang memiliki kesamaan teknis dan operasional dengan sekolah. Artinya, posisinya sama-sama diakui oleh pemerintah sebagai lembaga atau tempat terselenggaranya proses pembelajaran dan pendidikan. Bukti status madrasah dan sekolah diakui secara sah oleh pemerintah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jika diperhatikan lebih seksama, madrasah memiliki karakteristik yang berbeda dengan sekolah. Perbedaan karakteristik tersebut dapat dilihat dari segi kurikulum, metode pengajaran, dan metodologi. Selain penyelenggaraan program pendidikan umum, madrasah sebagaimana sekolah umum lainnya juga memiliki program pendidikan agama dan keagamaan yang bernuansa Islam.

Peneliti mengamati bahwa dalam praktiknya madrasah selalu mengupayakan internalisasi nilai-nilai agama dan keilmuan yang efektif, sehingga membutuhkan seorang pemimpin yang dapat memahami situasi serta membimbing dan mengatur seluruh siswa madrasah sesuai dengan kompetensi kepemimpinannya. Sebagai kepala madrasah, salah satu skill atau kompetensi yang wajib ditingkatkan adalah kompetensi dalam meningkatkan profesionalitas guru. Guru sebagai pendidik bukan sebatas pengajar mata pelajaran. Istilah pendidik menurut Pupuh Fathurrohman dan Sobry Sutikno (2007:131) "hakikatnya adalah bapak rohani (*spiritual father*) bagi anak didiknya, memberikan santapan jiwa dengan ilmu, pembinaan akhlak mulia, sekaligus meluruskannya".

Peran utama Kepala Madrasah yang melekat padanya adalah mengkoordinir, menggerakkan dan menyelaraskan semua sumber daya pendidikan yang ada dan menciptakan suasana kerja yang mendukung, yang menjadi motor penggerak terwujudnya visi, misi, tujuan dan sasaran Madrasah serta pelaksanaan prosedur administrasi dan prosesi pendidikan. Artinya kepala madrasah mempunyai tanggung jawab ganda: (1) mengaplikasikan administrasi madrasah untuk menciptakan kondisi pendidikan dan pembelajaran yang baik. (2) Melakukan supervisi pendidikan untuk meningkatkan kegiatan pendidikan guru untuk membimbing pertumbuhan siswa.

Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Al-Karimiyah dalam meningkatkan profesionalitas guru seiring dengan prestasi-prestasi siswanya, maka dalam tulisan ini ingin menganalisis dan mendeskripsikan mengenai pola kepemimpinan yang diaktualisasikan oleh kepala madrasah, strategi yang ditempuh dan faktor-faktor yang menjadi tantangannya. Alasan utama dalam pemilihan lokus ini adalah masih terdapat guru yang *mismatch* dalam mengimplementasikan profesionalisme dalam mendidik sehingga ditemukan guru yang mengajar tidak sesuai kompetensi yang dimiliki dan kualifikasi yang masih kurang yang diperparah oleh sarana dan prasarana kurang memadai dan minim.

Mempertahankan pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Karimiya membutuhkan kepemimpinan yang baik dan guru yang profesional, sebagaimana digariskan dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 33 tentang Standar Nasional Pendidikan maupun Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005, Pasal 2 mengenai Lingkup Standar Nasional Pendidikan.

Berdasarkan hal tersebut, Madrasah Aliyah al-Karimiyah harus mempersiapkan dan mengimplementasikan berbagai perangkat yang diperlukan, termasuk standar bagi pendidik profesional, sebagai jawaban atas kebutuhan masyarakat akan Madrasah yang memiliki kualitas sepadan dengan kualitas SMA/SMK yang ada di lingkungan Kota Depok

Berdasarkan realitas yang ditemukan dan terjadi di Madrasah Aliyah Al-Karimiyah yang berkaitan dengan pola kepemimpinan seorang kepala madrasah dalam berusaha dan berupaya meningkatkan profesionalisasi guru, maka penelitian ini berusaha dan berupaya dalam rangka menjawab permasalahan, yang meliputi:

1. Bagaimanakah visi, misi dan tujuan Madrasah Aliyah Al-Karimiyah?
2. Bagaimanakah gaya kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Al-Karimiyah dalam meningkatkan kemampuan profesional guru?
3. Bagaimanakah strategi kesadaran spriritual Kepala Madrasah Aliyah Al-Karimiyah mampu meningkatkan profesional guru?
4. Faktor-faktor apa sajakah yang menjadi tantangan sehubungan upaya Kepala Madrasah Aliyah Al-Karimiyah dalam meningkatkan profesional guru?

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan tindakan individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Sudarwan Danim, 2010:6). Oleh karena itu, kepemimpinan memiliki dua aspek penting; (1) aspek upaya pemimpin mempengaruhi orang lain; (2) Tujuan organisasi yang ingin dicapai. Pemahaman tersebut diperkuat oleh Abdul Wahab dan Umiarso (2011:89-90), bahwa "kepemimpinan terdiri atas: (1) Memengaruhi oranglain agar mau melakukan sesuatu; (2) Memperoleh konsensus atau suatu pekerjaan; (3) Untuk mencapai tujuan manajer; dan (4) Untuk memperoleh manfaat bersama". Pada tahap pemberian tugas pemimpin harus memberikan suatu arahan dan bimbingan yang konkret dan jelas, sesuai visi, misi yang telah ditetapkan sebelumnya, Untuk membantu bawahan mencapai tujuan dengan mudah dan berhasil saat melakukan tugas mereka. Visi merupakan suatu rangkaian kata yang di dalamnya terdapat impian, cita-cita atau nilai inti dari suatu lembaga atau organisasi. Bisa dikatakan visi menjadi tujuan masa depan suatu organisasi atau lembaga. Ia berisi pikiran-pikiran yang terdapat di dalam benak para pendiri. (Akdon, Sulistyorini, 2013). Bryson (dalam Sulistyorini, 2013) kemudian menyatakan, bahwa Ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan ketika merumuskan visi, yaitu: (1) visi harus memberikan arah/arahan dan motivasi. (2) Visi tersebut harus disosialisasikan kepada para anggota (stakeholder) organisasi. (3) Visi harus digunakan untuk mengkomunikasikan keputusan dan tindakan organisasi yang penting. Jadi, visi adalah gambaran masa depan yang realistis dan harapan untuk diwujudkan dalam jangka waktu tertentu.

Jika visi adalah gagasan mengenai tujuan utama, maka **misi adalah** tahapan-tahapan yang harus dilalui untuk mencapai visi tersebut. Selain itu, misi juga merupakan deskripsi atau tujuan mengapa perusahaan, organisasi atau instansi tersebut berada di tengah-tengah masyarakat. Misi juga bisa dikatakan sebagai **Penjabaran** sebuah visi. Jika visi hanya dituliskan dalam satu kalimat saja, maka misi akan dijabarkan dengan beberapa kalimat yang mudah untuk dipahami pembaca atau siapa saja yang melihatnya. Oleh karena itu, pernyataan misi mencerminkan deskripsi produk atau jasa yang ditawarkan.

Berdasarkan pemahaman visi dan misi organisasi, (khususnya dalam penelitian ini adalah Madrasah Aliyah Al-Karimiyah) maka penetapan visi, misi, dan tujuan harus dilakukan oleh pengelola sekolah/madrasah, sehingga memiliki arah tujuan yang jelas yang ingin dicapai, serta untuk memastikan bahwa sekolah/madrasah memiliki arah kebijakan yang dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Menurut Akdon (dalam Sulistyorini, 2013), tujuan adalah penjabaran dari pernyataan misi dan tujuan yang ingin dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Perihal kepemimpinan yang meliputi visi, misi dan tujuan sebagai arahan dalam kepemimpinannya itu, tentunya harus disertai dengan strategi yang perlu diterapkan agar tujuan organisasi sekolah/madrasah dapat tercapai.

Strategi dalam bidang manajemen sangat beragam dan memiliki definisi yang berbeda dari para ahli dan penulis yang berbeda. Gerry Johnson dan Kevan Scholes

(dalam Efendi Arianto, 2007) mendefinisikan, “bahwa strategi sebagai arah dan cakupan jangka panjang organisasi untuk mendapatkan keunggulan melalui konfigurasi sumber daya alam dan lingkungan yang berubah untuk mencapai kebutuhan pasar dan memenuhi harapan pihak yang berkepentingan (*stakeholder*)”.

Strategi sangat diperlukan dalam menanggulangi dan mengatasi hambatan yang terjadi dalam sebuah proses manajerial, sehingga tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai. Brian J. Caldwell dan Jim M. Spinks (1993:204) mengemukakan, “*the major dimensions were described as cultural leadership, strategic leadership, educational leadership and responsive leadership*”. Pada konteks pendidikan, seperti dikatakan Edward Sallis (dalam Abdul Wahab dan Umiarso, 2011:93), “bahwa gaya kepemimpinan tertentu dapat mengantarkan institusi pada revolusi mutu”. Wahyudi (2009:123) melengkapinya, “bahwa secara umum memberikan penjelasan mengenai 3 (tiga) pendekatan mengenai gaya kepemimpinan, meliputi: (1) Pendekatan kepemimpinan menurut sifatnya, sebagaimana *traits model*; (2) Pendekatan kepemimpinan menurut teori perilaku, sebagaimana *behavioral model*; dan (3) Pendekatan kepemimpinan menurut teori kontigensi, sebagaimana *contingency model*”.

Pemikiran muncul karena setiap pemimpin dalam organisasi menerapkan pendekatan dan gaya kepemimpinan yang berbeda. Oding Supriadi (2010:147-148) mengklasifikasi “gaya kepemimpinan, berikut: (1) Gaya kepemimpinan kharismatik/non karismatik; (2) Gaya kepemimpinan otokratis/demokratis; (3) Gaya kepemimpinan pendorong/pengawas; dan (4) Gaya kepemimpinan traksasional/transformatif”. Berdasarkan hal tersebut, akan lahir guru atau pendidik yang profesional. Konsep terdidik dan terlatih (Tamyong dalam Usman, 2001:15), tidak hanya untuk menerima pendidikan formal, tetapi juga menguasai berbagai strategi atau keterampilan kegiatan belajar mengajar dan menguasai dasar-dasar pendidikan yang diwujudkan dalam kompetensi guru.

Sebuah profesi (sebagaimana layaknya profesi guru) berbeda dengan profesi lainnya. karena profesi pendidik memerlukan kompetensi, kemampuan dan keahlian khusus dalam melaksanakan tugas dan kewajiban profesinya. Artinya: (1) Profesi merupakan adalah suatu amanah jabatan/pekerjaan yang menuntut keahlian (*expertise*) dari para anggotanya; (2) Profesional yaitu orang yang menjalankan dan menyanggah suatu profesi atau penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya; (3) Profesionalisme adalah komitmen para anggota profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dengan terus mengembangkan strategi sesuai profesinya; dan (4) Profesionalitas adalah mengacu pada sikap para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat (Uray Husna Asmara, 2014: 1-2).

Guru sebagai profesi profesional yang dipahami secara utuh merupakan jenjang tertinggi dalam sistem pendidikan nasional, segala kemampuan yang ada pada seorang guru profesional harus dikembangkan secara maksimal. Artinya, seorang guru tidak boleh langsung puas dengan kemampuan yang ada pada dirinya, tetapi harus mencari dan mengembangkan potensi lainnya, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 (dalam Buchari Alma, dkk, 2010:166) yang mensyaratkan 5 (lima) kompetensi, meliputi: “(1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah; (2) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan; (3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok; (4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah; dan (5) Memiliki naluri kewirausahaan dalam menjelaskan kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik”.

Guru dalam melaksanakan tugas profesinya memiliki otonomi yang kuat. Pemberian otonomi terhadap guru penting dilakukan karena guru memiliki kesempatan untuk saling *sharing and supporting* untuk meningkatkan mutu pendidikan. Jika kebijakan seperti ini berlanjut dan berkesinambungan, maka akan menciptakan kultur dan budaya baru dimana guru memiliki rasa kepercayaan diri tinggi dan kemandirian dalam mengambil sebuah keputusan dalam proses pembelajaran. Karena guru adalah individu yang paling mengerti tentang kondisi kejiwaan, perkembangan mental dan kemampuan siswa mereka, guru juga akan menjadi orang yang memainkan peran penting dalam pengembangan holistik siswa sebagai peserta didiknya. Selain itu, untuk membangkitkan kebanggaan dan kepuasan dalam profesi guru serta kepuasan dan kepercayaan di lingkungan kerja, perlu dibentuk komunitas guru (*Teacher Community*) yang berbagi praktik pedagogis dan dukungan untuk mempertahankan pendidikan berkualitas tinggi.

Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 (dalam Buchari Alma, 2010:166-167) dinyatakan, bahwa "salah satu tugas guru adalah meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi". Untuk menjadi seorang guru, ada banyak aspek yang harus dimiliki seorang guru baik dari segi personal (kepribadian), pengetahuan akademik, dan aspek sosial, Hal ini karena penampilan guru sebagai contoh atau panutan bagi siswa di sekolah dan masyarakat, terutama para guru madrasah yang notabene memiliki pemahaman yang baik tentang Islam. Rusman (2010:22-23) menjelaskan, "bahwa syarat-syarat guru profesional harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi personal, kompetensi profesional dan kompetensi sosial". Dari sudut pandang tertentu, seorang kepala sekolah/madrasah dapat dipandang sebagai manajer, sebagai pemimpin, sekaligus pendidik yang membawahi struktural guru. sebagaimana K. B. Everard, Geoffrey Morris dan Ian Wilson(2004:173) mengemukakan "*the effective management of team performance is central to school improvement*".

Pengembangan profesional guru dilakukan sesuai dengan kebutuhan lembaga, kelompok kerja guru, dan individu guru itu sendiri. Dari sudut pandang kelembagaan, pengembangan guru bertujuan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas staf dan memecahkan masalah organisasi (Saud, 2009:98). Mengembangkan guru berdasarkan kebutuhan kelembagaan memang penting, tetapi lebih penting berdasarkan kebutuhan individu guru untuk mengikuti sebuah proses profesionalisasi. Karena konten dan konteks pembelajaran terus berkembang dan berubah melintasi ruang dan waktu, guru dituntut untuk terus meningkatkan keterampilannya.

Pengembangan guru dapat dilakukan dengan cara "*on the job training*" dan "*in service training*" (Saud, 2009:102-103). Cara umum pengembangan profesional sebagai guru adalah penataran (*in service training*), baik dalam rangka penyegaran (*refressing*) maupun peningkatan kemampuan (*up-grading*). Cara lain baik dilakukan sendiri-sendiri (informal) atau bersama-sama, seperti: *On the job training, workshop, seminar, diskusi panel, rapat-rapat, symposium, konferensi* dan lain sebagainya.

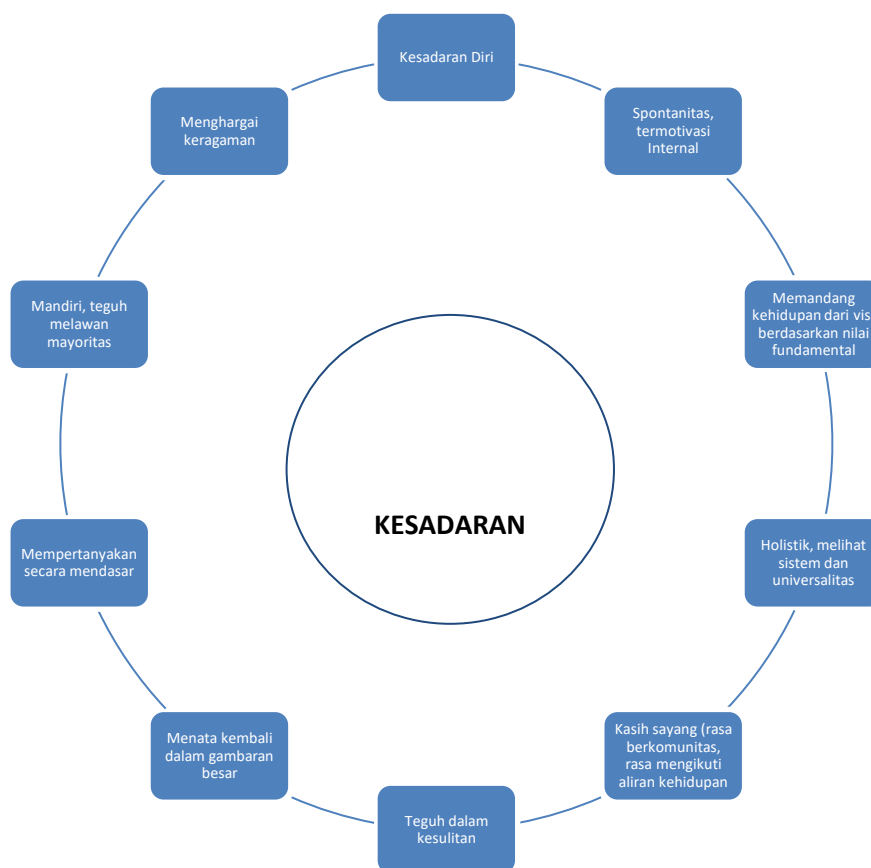
Pengembangan guru agar menjadi guru profesional, dapatlah dikemukakan beberapa langkah-langkah yang dinilai perlu dilakukan, yaitu: (1) Berupaya meningkatkan kemampuan akademik guru, yaitu; memiliki sertifikasi mengajar, menguasai materi pembelajaran, mengembangkan metodologi, media dan sumber belajar, menilai/evaluasi pembelajaran, kesesuaian disiplin ilmu yang dimiliki dengan tugas, memiliki pengalaman mengajar, inovatif dan kreatif, senang mencari informasi baru, serta senang membaca dan menambah wawasan dengan mengikuti kegiatan-

kegiatan *workshop, training, Diklat* dan lain-lainnya; dan (2) Berupaya meningkatkan kemampuan non akademik guru, yaitu tidak buta teknologi, dapat berkomunikasi yang baik, bersikap toleransi, disiplin, memiliki iman dan takwa, memiliki prestasi mengajar tertulis, memiliki kematangan emosi dan memiliki perangkat pembelajaran yang lengkap.

Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional menyebutkan: "Beberapa alternatif program pengembangan profesionalisme guru, sebagai strategi yang bisa dilakukan oleh kepala madrasah dalam upaya peningkatan profesionalisme guru, meliputi: (1) Program peningkatan kualifikasi guru pendidikan; (2) Program penyeteraan dan sertifikasi; (3) Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi; (4) Program supervisi pendidikan; (5) Program pemberdayaan MGMP – Musyawarah Guru Mata Pelajaran; (6) Simposium guru; (7) Program pelatihan tradisional lainnya; (h) Membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah; (8) Melakukan penelitian, khususnya penelitian tindakan kelas; (9) Magang; (10) Mengikuti berita actual dari media pemberitaan; (11) Berpartisipasi aktif dalam organisasi profesi; dan (12) Menggalang kerjasama dengan teman sejawat". (Saad, 2009:105-110). Sebagai guru madrasah, juga harus dibekali penanaman kesadaran spiritual, sehingga apapun yang mereka lakukan, akan mereka tanamkan dalam dirinya bahwa perbuatannya bukan semata-mata dalam upaya mentransfer pelajaran, melainkan juga agar mampu memberikan manfaat bagi siswa dalam mengembangkan potensi fitrah diri di hadapan manusia dan Tuhan. (Muflihah & Madrah, 2019). Spiritualisme merupakan ruh yang seringkali diabaikan. Padahal, kesadaran spiritual sangatlah penting terutama dalam membendung arus pendidikan modern yang bercorak sekuler (Sulaiman et al., 2018). Juga dalam Pasal 1 UU Sisdiknas telah dijelaskan bahwa salah satu tujuan pendidikan adalah agar memiliki kekuatan spiritual keagamaan (Indonesia, 2003).

Spiritualitas berkaitan dengan dengan hal-hal transenden (vertikal). Ia berkaitan dengan hal-hal yang menggugah kesadaran antara manusia dengan Tuhannya. Kesadaran spiritual meyakini bahwa ada nilai atau makna dari setiap sesuatu yang ada atau segala peristiwa. Kesadaran spiritual meliputi hasrat untuk hidup yang bermakna (*the meaningful life*) dan memotivasi kehidupan untuk senantiasa mencari makna hidup (Mujib & Mudzakir, 2001). Richard A. Powell mengatakan, bahwa kecerdasan spiritual merupakan "*a more harmonious integration of reason and passion in the brain*". Menurutnya kecerdasan spiritual mampu meningkatkan diri dalam mengatasi permasalahan (*problem solving*) dan menjadikan pribadi yang lebih baik (Powell, 2004). Dengan penanaman kesadaran spiritual, maka peserta didik diharapkan dapat menemukan jati diri yang sesungguhnya dengan berorientasi untuk memberikan manfaat kepada orang lain.

Setidaknya terdapat sepuluh kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kecerdasan spiritual seseorang, yaitu (Zohar et al., 2007):



Sepuluh kriteria kesadaran spriritual di atas dapat digunakan sebagai indikator dalam melakukan survei karakter dalam profesionalisasi guru untuk melihat sejauhmana kecerdasan spriritual yang dimiliki pendidik yang akan meluas kepada peserta didik. Harapannya, dengan memiliki kesadaran spriritual sebagaimana di atas, pendidik dan peserta didik akan mampu menemukan ekstase- ekstase dalam kehidupannya, menggali setiap makna dari peristiwa yang dilaluinya, dan mencapai kesadaran penuh sebagai manusia yang sesungguhnya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kasus dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Al-Karimiyah, Kota Depok. Subyek dalam penelitian ini adalah warga sekolah yang berhubungan dengan obyek yang diteliti yang terdiri dari unsur pimpinan sekolah, ketua komite sekolah, dewan guru, penyelenggara sekolah dari unsur Departemen Agama, staf madrasah, orang tua/wali siswa dan masyarakat yang memiliki kepedulian atas penyelenggaraan pendidikan kepemimpinan dan profesionalisme di madrasah tersebut.

Sumber data tersebut ditentukan secara *purposive*. Sugiyono (2009:53) mengungkapkan, “bahwa *purposive sampling* adalah tehnik pengambilan sumber data dengan pertimbangan tertentu. Namun jika sumber data penentuan sumber data secara *purposive* tidak memuaskan maka akan digunakan *snowball sampling*”. Bogdan dan Biklen (2007:72) mengatakan, bahwa “*snowball sampling technique that is, he asked the first person he interviewed to recommend others. He interviewed the second in a similar open-ended manner, withholding the theory hedeveloped on the basis of this first interview*”.

Pada penelitian ini yang menjadi instrumen penelitian adalah peneliti itu sendiri dengan seluruh kepribadiannya. Menurut Sugiyono (2009:59), “peneliti kualitatif sebagai *human instrument* berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih

informan sebagai sumber data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya”.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman (1992:16) yang terdiri dari “reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi”. Sedangkan untuk memperoleh keabsahan data, sesuai dengan pendapat Suryana (2011:10) yang dilakukan dengan cara: “(1) Uji kredibilitas, dilakukan dengan melakukan pengamatan secara terus-menerus, triangulasi dan berdiskusi dengan teman sejawat; (2) Uji transferabilitas, dilakukan dengan melihat faktor kemiripan sebagai kemungkinan terhadap situasi-situasi yang berbeda dengan tingkat *transferability* yang memadai; (3) Uji dependabilitas, dilakukan dengan pemeriksaan data yang sudah dipolakan, terutama terhadap data hasil wawancara mendalam dan dibandingkan dengan dokumen yang ada memiliki kesamaan; dan (4) Uji Konfirmabilitas, dilakukan dengan cara membicarakan hasil temuan penelitian kepada orang lain yang tidak ikut dan tidak berkepentingan dalam penelitian dengan tujuan agar hasil yang didapat lebih obyektif”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Madrasah Aliyah Al-Karimiyah berdiri pada tahun 1994 tanggal 30 Desember 1994 sesuai Surat Keputusan Pendirian Nomor 558/Tahun 1994, serta mendapatkan Izin Operasional dari Departemen Agama Republik Indonesia, berlokasi di Jl. H. Maksum No. 23 Kel. Sawangan Baru Kec. Sawangan Kota Depok Jawa Barat. Sejak berdirinya hingga kini masih sebagai satu-satunya Madrasah Aliyah yang berafiliasi dan di bawah naungan Pesantren yang ada di Kecamatan Sawangan dengan Nomor Statistik Madrasah 131232760005. Status Akreditasi Madrasah Aliyah Al-Karimiyah mendapat nilai “A” dan sejak berdiri hingga sekarang, kepemimpinannya masih di pimpin Ahmad Patih, S.Pd.I, MM selaku Kepala Madrasah yang didukung oleh 22 orang selaku Tenaga Pendidik dan 5 orang selaku Tenaga Kependidikan.

Visi Madrasah Aliyah Al-Karimiyah, adalah: “Unggul dalam Prestasi Berlandaskan Iptek, Imtaq dan Akhlak Mulia.” Visi yang ditetapkan telah memotivasi penyelenggara pendidikan dan masyarakat umumnya untuk meningkatkan kualitas Madrasah Aliyah Al-Karimiyah menuju misi yang telah ditetapkan. Implementasi visi dan misi yang dibangun, meliputi tujuan akademik dan tujuan non akademik. Tujuan akademik pendidikan Madrasah Aliyah Al-Karimiyah, meliputi: (1) Meningkatkan kualitas kegiatan belajar mengajar dan nilai hasil belajar; (2) Menghasilkan anak didik yang berkualitas beriman dan berakhlak; (3) Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana; (4) Meningkatkan kualitas pelayanan ibadah; (5) Meningkatkan tenaga pendidik yang profesional; dan (6) Meningkatkan persentase penerimaan siswa di SPMB.

Tujuan Non Akademik Madrasah Aliyah Al-Karimiyah, meliputi: (1) Meningkatkan peran serta dibidang olah raga dan seni tingkat kabupaten/kota serta memperoleh prestasi yang memuaskan; (2) Meningkatkan prestasi di bidang Paskibra baik dari jumlah maupun hasil di tingkat kota dan provinsi; (3) Meningkatkan kualitas kegiatan dzikir setiap jumat; dan (4) Meningkatkan keikutsertaan kegiatan keagamaan, baik tingkat kota maupun provinsi.

Agar visi, misi dan tujuan Madrasah Aliyah Al-Karimiyah dapat terwujud sebagaimana mestinya maka diperlukan strategi. Strategi yang dipersiapkan Madrasah Aliyah Al-Karimiyah, meliputi: Penyelenggara madrasah, meliputi: (1) Mengadakan konsultasi yang berkaitan kebijakan dan peraturan; dan (2) Memberikan laporan rutin secara tertulis dari seluruh aspek kegiatan madrasah minimal 3 (tiga) bulan sekali.

Organisasi pendukung (komite madrasah), meliputi: (1) Membentuk secara permanen struktur dan komposisi komite madrasah sesuai dengan aturan yang berlaku; dan (2) Memberdayakan secara maksimal tugas dan fungsi komite madrasah. Pihak pemerintah, meliputi: (1) Meningkatkan pendekatan hubungan kerjasama dengan pihak Kementerian Agama Kota Depok dan Provinsi Jawa Barat dalam hal peningkatan SDM guru dan sarana/prasarana; (2) Mengadakan pendekatan-pendekatan kepada pihak Pemerintah Kota Depok atau instansi terkait. Sekolah, meliputi: (1) Melakukan analisis situasi/kondisi, melalui cara: (a) Mengidentifikasi masalah; (b) Mengumpulkan data; (c) Menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman/tantangan secara menyeluruh – tenaga kependidikan, keuangan, kegiatan belajar mengajar, kesiswaan, sarana prasarana, kerjasama dan lainnya; (2) Menyusun program kerja yang realistis; (3) Menyusun pembagian tugas yang jelas dan proporsional; dan Menyusun anggaran yang diperlukan.

Berbagai prestasi berhasil diraih dalam merealisasikan visi, misi dan tujuan Madrasah Aliyah Al-Karimiyah, berupa keberhasilan dalam mencatatkan sebagai ranking pertama pada Ujian Nasional SMA/MA Tahun Pelajaran 2011/2012, yaitu berhasil meraih kelulusan 100 persen dengan Total Nilai 44,99 meliputi: Bahasa Indonesia (7,57), Bahasa Inggris (7,66), Matematika (7,54), Ekonomi (6,71), Sosiologi (7,81), dan Geografi (7,70). Prestasi tersebut meninggalkan sekolah favorit lainnya, seperti SMA Santo Thomas Ngabang dengan Total Nilai 43,64 dan SMA Negeri I Ngabang dengan Total Nilai 43,52.

Tabel. 1. Prestasi Siswa MA Al-Karimiyah

No.	Prestasi	Lomba	Tingkat	Tahun	Penyelenggara
1	Juara III	P3K	Kota Depok	2006	PMI Depok
2	Juara I	Lomba Pidato	Kota Depok	1995	Kel/ Bj. Sari
3	Juara I	Lomba Trampil P3K	Kota Depok	2001	PMI Depok
4	Juara I	Kaligrafi Qur'an	Jabotabek & Sukabumi	2007	BEM UIN Jakarta
5	Juara I	Tata Upacar Bendera	Kota Depok	2010	Kemenag Kota Depok
6	Juara III	Volley Ball	Kec. Sawangan	2007	Karang Taruna Kec. Sawangan
7	Juara I	Pawai Taaruf	Kota Depok	2001	Depag Depok
8	Juara II	Cerdas Cermat Matematika	Jabodetabek	2011	BEM UIN Jakarta
9	Juara II	Lomba Pidato	Kec. sawangan	1995	Kecamatan
10	Juara I	Festival Marawis	Kota Depok	2003	Lasqi Depok
11	Juara I	Volley Ball	Kota Depok	1996	RM. Tirta Rasa
12	Juara I	Lomba Mengarang	Kota Depok	2000	UI Depok
13	Juara II	Lomba Pramuka	MA Se Kota Depok	1997	Kwaran Depok
14	Juara III	Lomba Grak Jalan	Kec. Sawangan	1995	Kec. Sawangan
15	Juara III	MHQ	Kota Depok	1994	PRISMA Sawangan
16	Juara III	Grak Jalan	Kota Depok	1996	Kec. Sawangan
17	Juara III	Cross Country Putra	Kec. Sawangan	2006	IRRPAT Sawangan
18	Juara I	MTQ	Kota Depok	1998	Risma Nurul Falah
19	Juara I	MTQ	Kec. Sawangan	1995	Kec. Sawangan
20	Juara I	MTQ	Kec. Sawangan	1992	Kec. Sawangan
21	Juara I	Wisata Lintas Desa Kwaran	Kec. Sawangan	1996	Kwaran Kec. Sawangan

Peningkatan profesional guru oleh Kepala Madrasah Aliyah Al-Karimiyah melalui kesadaran spiritual membuktikan bahwa sistem dan fungsi yang dibangun selama ini telah berjalan baik. Baik saat kepala madrasah berada ditempat maupun tidak berada di tempat atau sedang tugas di luar madrasah. Atas dasar itu maka tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan telah mampu bekerja secara profesional, berdasarkan prinsip bahwa semua pekerjaan atau tugas-tugas kemadrasahannya harus bisa dilaksanakan secara baik dan diselesaikan sesuai waktunya.

Madrasah Aliyah Al-Karimiyah sehubungan gaya kepemimpinan yang diterapkan, diketahui lebih mengedepankan gaya kepemimpinan transformatif. Dasar kepemimpinan transformasional yang diterapkannya, berlandaskan pada 3 (tiga) prinsip kedisiplinan, meliputi: (1) Disiplin waktu; (2) Disiplin pembelajaran; dan (3) Disiplin administrasi. Sepanjang kepemimpinan kepala madrasah, bukan sekedar menggunakan wewenangnya sebagai pemimpin untuk menyuruh dan mempengaruhi anggota organisasinya agar bisa melaksanakan prinsip-prinsip dimaksud, semaksimal mungkin diimplementasikan ke dalam program-program madrasah, sehingga bisa menjadi teladan bagi guru selaku tenaga pendidik dan bawahan lainnya selaku tenaga kependidikan. Diketahui selalu aktif dalam merumuskan perencanaan sekolah, cermat dalam pelaksanaan, serta kritis dalam melakukan evaluasi/pengawasan, sehingga terbilang cerdas dalam membangun motivasi bawahannya selaku tenaga pendidik dan kependidikan secara baik. Keberadaan guru sebagai tenaga pendidik dan staf tata usaha, petugas kebersihan maupun penjaga malam sebagai tenaga kependidikan adalah unsur terpenting dalam mencapai kerberhasilan madrasah di bawah kepemimpinannya.

Strategi kesadaran spiritual yang diterapkan Kepala Madrasah Al-Karimiyah untuk kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab bawahannya untuk profesional guru dan memiliki kinerja baik, indikatornya mendeteksi semaksimal mungkin tingkat kemalasan tenaga pendidik melalui penilaian atas kerajinan dalam menjalankan kewajiban, dan itu meliputi: Pembuatan RPP, alat peraga dan sebagainya. Adapun cara yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik maupun tenaga kependidikannya, diantaranya melalui pemberian penghargaan (*reward*).

Ada beberapa cara Kepala Madrasah Aliyah Al-Karimiyah meningkatkan kinerja tenaga pendidik maupun tenaga kependidikannya, meliputi: (1) Mengadakan *punishment* atau hukuman berupa teguran bagi tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang melanggar prinsip kedisiplinan dan melanggar tata tertib sekolah. Sebagai bentuk penyeimbang juga memberikan *reward* bagi tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang nyata-nyata berprestasi dalam melaksanakan tugasnya. Adapun bentuk *reward* yang diberikan bisanya berupa insentif ataupun mengajaknya ke luar kota untuk *refreshing*; (2) Memberlakukan angka kredit untuk kemudian dijadikan acuan/ rekomendasi pengangkatan status/jabatan dan golongan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan madrasah, serta tidak segan-segan merekomendasikannya agar bisa dipilih menjadi "guru teladan" dalam *event* tertentu, misalnya dalam acara Hari Pendidikan Nasional yang peringatannya dilaksanakan setiap tahun pada tanggal 2 Mei; (3) Usaha lain yang sering dilakukan Kepala Madrasah Aliyah Al-Karimiyah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam lingkungan kepemimpinannya, bersifat pengembangan dan pelatihan, baik dengan cara mendatangkan tutor pembelajaran multi media, pembelajaran komputer, pelatihan di PT. Telkom, mengikuti *workshop* dari Departemen Agama maupun di Dinas Pendidikan Kota Depok maupun Provinsi Jawa Barat atau Nasional, serta mengikutsertakan guru dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

Tujuan diterapkannya strategi tersebut, adalah terbangunnya komitmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam lingkungan kerjanya, sehingga benar-benar dapat melaksanakan tugas, fungsi dan tanggungjawab sebagaimana mestinya. Kepala Madrasah Aliyah Al-Karimiyah telah menerapkan gaya pemimpin yang memiliki sifat pendorong, dimana selalu tampil sebagai pemberi semangat kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui visinya, dan memberdayakannya untuk mencapai tujuan madrasah. Kepala madrasah ini juga menerapkan gaya pemimpin pengawas yang senantiasa memanipulasi pendidik dan tenaga kependidikan agar patuh kepadanya.

Adapun faktor-faktor yang menjadi tantangan untuk meningkatkan profesional guru, adalah berkenaan keinginan kuat dari tenaga pendidik untuk lulus sertifikasi guru. Bagi kepala madrasah bahwa guru yang layak sertifikasi adalah guru yang mampu menjalankan kewajibannya sebagai tenaga pendidik, dan terus berupaya keras meningkatkan kualitas pendidik, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya dari sertifikasi yang diupayakannya tersebut. Upaya mencapai harapan demikian, berdasarkan penelitian ini dapat dipaparkan temuan bahwa Kepala Madrasah Aliyah Ngabang telah menerapkan salah satu cara yang bisa dilakukannya agar kualitas guru meningkat.

Cara tersebut adalah diterapkannya juga kepada guru yang lulus sertifikasi yang kerkewajiban mendapatkan fasilitasi dalam melaksanakan hal-hal berikut: Mengajar 24 jam setiap minggu; (b) Meneruskan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi bila umurnya masih kurang dari 50 tahun; (c) Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) baik tingkat nasional atau tingkat provinsi, juga tingkat kota dalam waktu 4 tahun; (d) Mampu menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dengan baik yang ditunjukkan dengan hasil penilaian RPP yang mereka buat melalui Instrumen Penilaian Kinerja Guru (IPKG) I dengan nilai 75 persen, dan mampu melaksanakan pembelajaran dengan baik yang ditunjukkan dengan hasil pelaksanaan pembelajarannya yang dinilai dengan menggunakan IPKG II dengan nilai 75 persen; (e) Mendapat penilaian di bidang kompetensi kepribadian dan sosial dari atasan dan pengawas dengan nilai 75persen; (f) Berprestasi di bidang akademik yang ditunjukkan dengan pernah juara lomba atau paling tidak pernah mengikuti lomba tingkat provinsi 1 kali atau tingkat kota 2 kali; (g) Memiliki keahlian khusus seperti berkemampuan sebagai juri dan lainnya; (h) Mampu membimbing siswa sampai ada yang juara; (i) Sudah berusaha menulis buku; (j) Membuat media pembelajaran; (k) Belajar untuk berkemampuan menulis artikel; (l) Melakukan penelitian; dan (m)Mengikuti forum ilmiah.

KESIMPULAN

Bertolak dari paparan data dan analisis data yang telah dikemukakan secara umum, bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesional guru Madrasah Aliyah Al-Karimiyah telah berjalan efektif. Secara khusus mengenai hasil-hasil penelitian yang dilakukan sebagaimana berikut: 1.) Melalui kemampuan profesional guru, telah memperkuat implementasi tujuan madrasah secara akademik (berupa; meningkatnya kualitas PBM dan nilai hasil belajar, menghasilkan peserta didik yang berkualitas, berimandan berakhlak, 2.) Menempatkan diri sebagai pemberi semangat kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dan memberdayakannya untuk mencapai tujuan madrasah, menempatkan guru sebagai tenaga pengajar dan pendidik yang profesional. 3.) Meningkatkan profesional guru melalui penggunaan strategi pembinaan, meliputi; fungsinya sebagai *directive* dan *collaborative*, mengakibatkan kemajuan yang semakin pesat diraih, karena selalu cermat dalam membangun interaksi belajar mengajar. 4.) Kepala Madrasah Aliyah Al-Karimiyah dalam meningkatkan profesional guru diketahui tidak terlepas dari berbagai tantangan. Sejumlah tantangan tersebut diformulasikan ke dalam program kerja,

meliputi: Program pembinaan kedisiplinan guru, program pembinaan komitmen guru, dan program evaluasi proses pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab dan Umiarso. 2011. *Kepemimpinan Pendidikan dan kecerdasan Spritual*. Cetakan Pertama. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bogdan C. Robert dan Sari Knopp Biklen. 2007. *Qualitative Research For Education An Introduction To Theories and Method*. Boston: Syracuse University, Pearson.
- Buchari Alma. Hari Mulyadi., Girang Razati dan B. Lena Nuryati, S. 2010. *Guru Profesional. Menguasai Metode dan terampil Mengajar*.
- Caldwell, J. Brian and Jim M. Spinks. 1993. *Leading the Self-Managing School*. London - Washington, D. C: The Falmer Press.
- Efendi Arianto. 2007. *Pengertian Strategi*. Artikel. <http://strategika.wordpress.com>. Diakses di Pontianak, pada 6 Mei 2014, Pukul 14.10 WIB.
- Everard K.B., Geoffrey Morris and Ian Wilson. 2004. *Effective School Management*. Fourrh Edition. London: Paul Chapman Publishing.
- H. Uray Husna Asmara. 2004. *Profesi Kependidikan*. Cetakan Pertama. Pontianak: Fahrana Bahagia Press.
- Miles, Matthew B dan A. Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber tentang Metode-metode Baru*. Alih Bahasa Tjetjep Rohendi Rohidi. Jakarta: UI-Press.
- Moh Nazir. 2011. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Oding Supriadi. 2010. *Rahasia Sukses Kepala Sekolah*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.
- Pupuh Fathurrohman dan Sobry Sutikno. 2007. *Strategi Belajar Mengajar Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami*. Cetakan Kedua: Bulan Desember. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Rusman. 2010. *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sudarwan Danim. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan (Kepemimpinan Jenius IQ + EQ, Perilaku, Motivasional dan Mitos)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. Sulistyorini. 2013. *Merumuskan Visi, Misi, Tujuan dan Program Sekolah*.
- Udin Syaefudin Saud. 2009. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Direktorat Jenderal Kementerian Pendidikan Nasional.
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Direktorat Jenderal Kementerian Pendidikan Nasional.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.