

**INOVASI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI  
PROFESIONAL TENAGA PENDIDIK DI KAWASAN INDUSTRI PROYEK  
STRATEGIS NASIONAL MANYAR GRESIK**

Muh. Hasyim Rosyidi<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Institut Pesantren Sunan Drajat Lamongan, Indonesia

e-mail: [hasyimrosyidi@insud.ac.id](mailto:hasyimrosyidi@insud.ac.id)

**ABSTRAK**

Sebagai kawasan industri yang berkembang pesat, Manyar mengalami perubahan signifikan dalam kehidupan masyarakatnya, termasuk perubahan nilai dan ekspektasi terhadap pendidikan. Situasi ini menuntut tenaga pendidik untuk memiliki kompetensi profesional yang tinggi agar mampu mengelola proses pembelajaran yang efektif, relevan, dan adaptif terhadap kebutuhan peserta didik di tengah pengaruh lingkungan industri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui inovasi dan dampak kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik di kawasan industri proyek strategis nasional manyar gresik. Penelitian ini menggunakan kualitatif deskripsi pengumpulan datanya menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi, teknik analisis datanya menggunakan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Untuk meningkatkan profesionalisme pendidik di madrasah, hasil penelitian ini menjelaskan bagaimana kepala sekolah melakukan inovasi pelatihan bagi pendidik, mengikuti lokakarya dan pelatihan, memiliki kemampuan komunikasi yang baik, mampu menyampaikan rasa terima kasih atas hasil kerja, mampu mengevaluasi hasil kerja, serta melakukan supervisi dan bimbingan dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan tugas dan seluruh kegiatan madrasah. Madrasah juga menyelenggarakan kegiatan bersama profesi guru, menyelenggarakan pertemuan, melibatkan pendidik dalam segala hal yang berkaitan dengan profesi guru, serta memberikan bimbingan dan pembinaan kepada pendidik yang kurang mampu dalam melaksanakan tugasnya.

**Kata Kunci :** *Inovasi Kepala Madrasah, Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik .*

**PENDAHULUAN**

Kepemimpinan sebagai kemampuan administrasi sangat penting untuk mencapai tujuan. Kepala madrasah di harapkan mampu berinisiatif tentunya dapat menjadi jawaban untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang terjadi pada suatu organisasi (Wahjosumidjo, 2005). Masing-masing pimpinan tentunya mempunyai cara atau strategi tersendiri dalam menuntaskan kewenangannya sehingga dapat mencapai tujuan yang bersifat hierarkis.

Kepala madrasah adalah pengajar praktik yang diberi tugas mengelola madrasah yang menyelenggarakan pendidikan dan pendalaman pengalaman atau tempat terjadinya kerjasama antara pendidik yang memberi contoh dan siswa yang mendapat contoh. Kepala madrasah, menurut Raihani, merupakan pemimpin pendidikan tingkat mikro yang melakukan tugas-tugas manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian. Selain itu, pemimpin juga berperan sebagai guru, direktur, manajer, bos, pelopor, perintis, dan inspirasi. Kepala madrasah sebagai penentu arah pendidikan hendaknya dapat menjalankan organisasi pendidikan yang dipimpinnya mulai dari pengurus madrasah, mengatur, mengkoordinasikan, mengirim dan mengendalikan, sehingga madrasah tetap eksis dan dapat dipercaya oleh orang-orang disekitarnya yang kemudian berubah menjadi guru. menjadi daya tarik yang luar biasa bagi para wali.

Menurut Deni Darmawan kemajuan dunia pendidikan diharapkan bisa mengembangkan dengan berinovasi tiada henti. Dengan demikian, upaya diharapkan dapat mengetahui praktik keilmuan, khususnya dalam menyesuaikan temuan-temuan pemikiran dengan keadaan sebenarnya sehingga dapat menangani persoalan-persoalan yang ada di kalangan eksekutif kepala madrasah (Darmawan Deni, 2012).

Saat ini yang perlu dilakukan adalah melakukan perubahan untuk menjadi pendidik yang cerdas dan berkualitas. Keahlian yang mengesankan merupakan suatu kebutuhan yang harus terus dikembangkan. Dibutuhkan instruktur yang mempunyai kapasitas dan kapasitas yang sangat mahir. Peningkatan kemahiran dapat dicirikan sebagai siklus panjang karir di mana instruktur menyempurnakan pendidikan mereka untuk mengatasi masalah siswa (Maggioli, 2004)

Kompetensi profesional tenaga pendidik di kawasan industri Proyek Strategis Nasional Manyar, Gresik, menghadapi tantangan kompleks yang berakar pada dinamika lingkungan sosial dan ekonomi setempat. Sebagai kawasan industri yang berkembang pesat, Manyar mengalami perubahan

signifikan dalam kehidupan masyarakatnya, termasuk perubahan nilai dan ekspektasi terhadap pendidikan. Situasi ini menuntut tenaga pendidik untuk memiliki kompetensi profesional yang tinggi agar mampu mengelola proses pembelajaran yang efektif, relevan, dan adaptif terhadap kebutuhan peserta didik di tengah pengaruh lingkungan industri. Di Kec. Manyar, sebagian besar tenaga pendidik harus berhadapan dengan siswa yang berasal dari keluarga pekerja industri dengan tingkat mobilitas yang tinggi dan beragam tingkat pendidikan serta latar belakang sosial. Hal ini memengaruhi pola pendidikan di rumah dan seringkali menyebabkan siswa kurang mendapat perhatian atau bimbingan dari orang tua. Sebagai akibatnya, guru dihadapkan pada tugas yang lebih berat untuk membangun keterlibatan siswa, memberikan dukungan emosional, dan membentuk karakter, di samping tanggung jawab akademik.

Tantangan lainnya muncul dari kebutuhan untuk terus memperbarui metode dan materi ajar. Dalam konteks kawasan industri, tenaga pendidik diharapkan dapat mengintegrasikan pengetahuan kejuruan atau keterampilan hidup yang relevan dengan dunia kerja industri dalam proses pembelajaran. Namun, sering kali terjadi keterbatasan pelatihan dan sarana untuk memperdalam kompetensi tersebut. Selain itu, beban administrasi dan tekanan untuk memenuhi target kurikulum sering kali mengurangi kesempatan bagi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran melalui inovasi atau pendekatan yang berorientasi pada kebutuhan lokal. Solusi untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di kawasan ini memerlukan dukungan dari berbagai pihak. Peningkatan akses terhadap pelatihan yang relevan dengan kebutuhan industri, penyediaan fasilitas pembelajaran yang memadai, serta adanya kolaborasi antara lembaga pendidikan dan pihak industri dapat membantu guru untuk memperluas wawasan dan menyesuaikan metode ajar mereka. Dengan langkah-langkah ini, tenaga pendidik di kawasan industri Manyar diharapkan mampu membangun kompetensi profesional yang kokoh dan adaptif, yang tidak hanya mempersiapkan peserta didik secara akademis, tetapi juga secara karakter dan keterampilan sesuai kebutuhan lingkungan setempat.

Di Desa Nambi Karangrejo dikelilingi oleh perusahaan-perusahaan salah satunya Pelabuhan Bebas *JIIPE* dan PSN yang terus dibangun dan dibangun, hal ini sangat mempengaruhi desain sekolah dan pembelajaran di wilayah sekitar. Maka pendidik sebagai garda terdepan dalam ranah persekolahan diharapkan siap melakukan perubahan dan penyesuaian. Tugas pendidik tidak akan tergantikan oleh mesin canggih apapun, guru semakin penting dan penting saat ini, hal ini karena saat ini sedang terjadi perubahan kebutuhan yang dikembangkan oleh pemerintah. Pembinaan karakter SDM berarti pembinaan pada diri pendidik, sehingga guru diharapkan mampu menjadi ahli perubahan untuk memperkuat SDM dalam membangun bakat peserta didik, mengawasi pembelajaran dengan lebih kreatif, dan membentuk kepribadian anak bangsa. Oleh karena itu, para instruktur diharapkan untuk terus melatih keterampilan mereka yang mengesankan menuju Zaman Cemerlang.

#### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini karena informasi yang dikumpulkan bersifat kualitatif, bukan numerik. Pemeriksaan ini menggunakan metode ilustratif, yaitu pencarian kebenaran dengan metode yang tepat, yang dalam eksplorasi menarik ini berkonsentrasi pada persoalan-persoalan yang ada di arena public. Reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi merupakan seluruh kegiatan dalam analisis data, menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2007), Teknik pengumpulan data dengan *Observasi, Interview (wawancara), Dokumentasi*. Teknik Validitas Data Uji Kredibilitas (Credibility Test), Uji Transferability, Uji Dependability, Uji Confirmability. Tahapan penelitian kualitatif disusun sebagai berikut: a) Pra-Lapangan: menyiapkan pengaturan pemilihan bidang, pengorganisasian hibah, penyelidikan dan evaluasi yang terjadi, pemilihan dan penggunaan sumber, instrumen perencanaan, permasalahan di lapangan b ) Bidang : memahami dan memasuki lapangan, bermacam-macam informasi c) Penanganan Informasi : mencari informasi mendalam, menampilkan informasi, penyelidikan, mencapai

kesimpulan dan konfirmasi, memperluas legitimasi, cerita hasil (John W. Creswell: 1994)

## **PEMBAHASAN**

### **1. Inovasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik Di Kawasan Industri Proyek Strategis Nasional Manyar Gresik**

Beberapa kesimpulan penelitian dapat diberikan setelah pengumpulan data dari bidang penelitian. Berikut ini akan dijelaskan sejumlah temuan penelitian : Inovasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik Di Kawasan Industri Proyek Strategis Nasional Manyar Gresik. Berdasarkan penjelasan penulis, kepala madrasah menggunakan berbagai teknik sebagai bagian dari strateginya untuk meningkatkan profesionalisme guru. Salah satu unsur yang mempengaruhi efektivitas program pendidikan dan tujuan madrasah adalah guru. Oleh karena itu, untuk memenuhi kewajibannya sebagai pendidik, instruktur harus memiliki keterampilan profesional. Oleh karena itu, memanfaatkan aset atau potensi yang dimilikinya Seorang guru tidak boleh berhenti berkarya. Kepala madrasah menyadari perannya sebagai pengawas, manajer, motivator, pendidik, organisator, inovator, dan pemimpin dalam organisasi atau madrasah. Fungsi tersebut kemudian menjadi nyata dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Pimpinan madrasah mengintensifkan pertemuan-pertemuan yang menjadi ajang penilaian berbagai kegiatan, termasuk yang terkait dengan pengajaran dan pembelajaran. Setiap anggota staf kependidikan (guru) memiliki kesempatan untuk menyampaikan berbagai pemikiran, ide, saran, pendapat, dan sudut pandang yang secara khusus relevan dengan isu-isu pengajaran dan pembelajaran, serta isu-isu lainnya, melalui forum ini. Oleh karena itu, rapat sekolah memainkan peran penting dalam menyelesaikan berbagai masalah yang berkaitan dengan siswa, staf pengajar, dan

pertumbuhan sekolah dengan cara yang lebih positif. Oleh karena itu, administrator harus mampu berunding dengan staf pengajar. Biasanya, negosiasi disebut sebagai rapat.

Rapat adalah jenis pertemuan kelompok tatap muka yang digunakan untuk menyelenggarakan suatu program, menyelesaikan masalah, dan mencapai konsensus. Secara umum, rapat adalah pertemuan internal individu dari suatu perusahaan atau organisasi untuk membicarakan, menyelesaikan, dan menyelesaikan berbagai masalah yang berkaitan dengan kepentingan bersama. Rapat juga merupakan cara yang produktif dan efisien untuk mencapai konsensus secara demokratis. Banyak perusahaan dan lembaga, khususnya lembaga pendidikan (sekolah), yang sering mengadakan rapat karena pentingnya penyelesaian masalah dalam organisasi. Rapat diadakan ketika ada masalah yang perlu ditangani, seperti memutuskan kelulusan, menegakkan disiplin sekolah, meningkatkan prestasi belajar, menerima siswa baru (PSB), mencegah penyalahgunaan narkoba, konflik siswa, atau tawuran antar sekolah. Semua anggota staf pendidikan (guru) mendapat kesempatan untuk berbagi pemikiran, ide, saran, pendapat, dan sudut pandang mereka mengenai masalah yang berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran serta masalah lainnya selama rapat ini. Oleh karena itu, rapat sekolah memegang peranan penting dalam menyelesaikan berbagai masalah yang berkaitan dengan siswa, guru, dan perkembangan sekolah dengan cara yang lebih positif (E.Mulyasa: 2007). Dengan demikian, efisiensi instruktur yang bertugas sebagaimana ditetapkan oleh kepala madrasah sangat membantu dalam meningkatkan disiplin kegiatan belajar mengajar.

Untuk memastikan kegiatan belajar mengajar berjalan lancar, guru yang bertugas misalnya harus mampu menggantikan guru yang tidak hadir atau, jika ada beberapa guru yang tidak hadir, menunjuk salah satu guru mata pelajaran untuk menggantikan guru yang tidak hadir. Jarang sekali ditemukan kelas kosong pada jam-jam produktif tanpa guru yang bertugas sebagai pemandu atau fasilitator kegiatan belajar mengajar karena guru yang bertugas

di Madrasah Ibtidaiyah Matholiul Falah selama ini telah menjalankan tugasnya dengan baik.

Agar tujuan pembelajaran dapat tercapai secara maksimal, kepala madrasah harus mampu merancang kegiatan belajar mengajar yang efisien dan berhasil. Guru madrasah memegang peranan penting dalam memfasilitasi terlaksananya kegiatan belajar mengajar yang efisien dan berhasil. Peran guru madrasah meliputi: (1) menyelenggarakan seluruh tugas yang berkaitan dengan KBM; (2) mengkoordinasikan perubahan jam kegiatan belajar mengajar; (3) mengganti atau memberikan tugas kepada guru yang berhalangan hadir; (4) mengawasi pelaksanaan kegiatan belajar mengajar; dan (5) memberikan izin kepada siswa untuk menyelesaikan tugas atau ada keperluan di luar sekolah. Karena guru yang bertugas sering berperan sebagai pengendali jalannya kegiatan belajar mengajar, jika dikerahkan secara maksimal akan sangat bermanfaat dalam menjamin ketertiban proses belajar mengajar.

Kepala madrasah kemudian melakukan praktik pengiriman instruktur ke pelatihan atau lokakarya. Untuk meningkatkan kualitas pengajaran, kepala Madrasah Dasar Matholiul Falah telah mengirimkan guru ke pelatihan kecamatan, kabupaten, provinsi, dan bahkan nasional, jika memungkinkan. Guru dapat memajukan karier mereka dengan berpartisipasi dalam lokakarya, pelatihan, dan kegiatan lain yang meningkatkan pemahaman mereka tentang tugas pembelajaran. Lokakarya pendidikan, menurut Sagala, dapat dipahami sebagai latihan belajar kelompok di mana banyak pejabat pendidikan bekerja sama atau sendiri untuk memecahkan suatu masalah melalui diskusi. Kegiatan workshop ini diharapkan dapat membantu para pendidik yang mengalami kendala dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang memiliki ciri-ciri: (4) diselenggarakan atas dasar kebutuhan bersama; (5) menggunakan narasumber dan bahan ajar yang sangat membantu dalam pencapaian hasil; (5) permasalahan yang dibahas berpusat pada kehidupan dan bersumber dari peserta sendiri; (2) dapat mengembangkan profesi yang lebih tinggi dan lebih

baik dari sebelumnya, artinya terjadi perubahan yang signifikan pada diri sendiri setelah mengikuti kegiatan ini; (5) metode yang digunakan dalam bekerja adalah metode pemecahan masalah, musyawarah, dan investigasi; dan (6) senantiasa menjaga keseimbangan hidup dengan tetap mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan perubahan perilaku. (Sagala Saiful, 2009)

Inovasi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Pendidik: Kepala Madrasah Ibtidaiyah Matholiul Falah sangat peduli terhadap peningkatan profesionalisme guru. Untuk itu, diselenggarakan seminar pelatihan profesi dan keikutsertaan guru dalam semua kegiatan sekolah dan ekstrakurikuler. Pelatihan profesi sangat penting bagi pendidik karena diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mereka. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua cara untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia. James dalam Admodiwirio menyatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja (Admodiwirio, 2002).

Sedangkan pelatihan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan, menurut Suprihanto dalam Muchsin dalam Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia. Pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja seseorang melalui penerapan informasi praktis untuk mencapai tujuan. Dan administrator tidak hanya memberikan arahan tetapi juga mengambil tindakan, memberikan arahan kepada instruktur yang kesulitan dalam memenuhi tanggung jawabnya, memberi inspirasi kepada mereka, dan berpartisipasi dalam semua kegiatan yang berkaitan dengan profesi guru. karena penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi meningkatkan etos kerja. Misalnya, Hasibuan mengutip Edmund J. Yang yang mengatakan bahwa orang pada umumnya selalu menghasilkan kinerja yang menunjukkan tingkat keberhasilan kerja mereka. Menurut Freedberg, kapasitas tersebut sangat penting, tetapi tidak dapat berfungsi tanpa aktivasi. Delapan puluh persen karakteristik terkait aktivasi ini dimasukkan dalam



respons terhadap kuesioner yang diberikan Feerdberg kepada berbagai kelompok karyawan untuk menarik kesimpulan berdasarkan perspektif mereka (Hasibuan, 2013).

Guru-guru di Madrasah Ibtidaiyah Matholiul Falah dipercaya oleh kepala sekolah untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, tetapi mereka tetap berada di bawah kendalinya. Sesekali, ia mengawasi pekerjaan para instruktur madrasah. Kepala sekolah harus mengawasi pekerjaan tersebut untuk mengetahui kebenaran tentang apa yang mereka lakukan.

Menurut Robins dalam Rifai'i, supervisi adalah mengawasi tindakan untuk memastikan bahwa tindakan tersebut benar-benar mencapai tujuan sebagaimana yang diharapkan dan mengatasi setiap penyimpangan (Rifai'i, Fadhi, 2013). Menurut sudut pandang ini, supervisi adalah proses menilai kinerja atau memutuskan hasil yang dicapai, khususnya menyesuaikan keluaran kerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pemantauan menjadi langkah terakhir dalam tindakan kepala madrasah untuk berhasil mencapai hasil yang diinginkan organisasi. Untuk melaksanakan tanggung jawab kepemimpinannya, kepala madrasah harus menyadari tanggung jawabnya sebagai pengawas, yaitu mengarahkan dan memotivasi kegiatan dengan tujuan untuk mencapai kemajuan. Dalam konteks peran kepemimpinan, pengawasan diartikan sebagai pemberian arahan dan nasihat kepada bawahannya agar dapat mencapai hasil yang diinginkan, bukan sebagai pengontrol atau penguasaan (Siahaan, Rambe, Mahidin, 2006).

Guru berkolaborasi dengan kepala Madrasah Ibtidaiyah Matholiul Falah. Sebagai kepala sekolah, ia memberikan jawaban atas berbagai masalah yang muncul saat instruktur menjalankan tugasnya, masalah dengan pekerjaan lain, serta proses belajar mengajar. Oleh karena itu, kepala sekolah menyadari perlunya peningkatan profesionalisme guru.

Inovasi adalah suatu kegiatan yang telah direvitalisasi atau dibangun kembali, dan kemajuan pendidikan juga dapat didefinisikan sebagai suatu perkembangan baru yang secara subjektif berbeda dari sesuatu yang baru di

masa lalu dan yang secara sadar bertujuan untuk meningkatkan kapasitas untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Menurut S. Wojowasito dkk., "Advancement" dalam bahasa Inggris sering dilihat sebagai sesuatu yang baru atau merevitalisasi, meskipun beberapa orang juga mengatakan "Development" dalam bahasa Indonesia. Karena hasil dari satu wahyu merupakan hasil dari wahyu yang lain, maka pembangunan juga dapat digunakan untuk mengomunikasikan wahyu. "Pengungkapan" dan "Penciptaan" juga sinonim dengan istilah "wahyu." Yang lain melihat adanya persamaan antara dampak modernisasi dan pembangunan karena keduanya berkaitan dengan upaya rekonstruksi (Akhmad, 2008).

Ambros Leonangung mendefinisikan kompetensi profesional sebagai kemampuan pendidik untuk menjadi ahli dalam disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya yang diampunya (Ambros Leonangung Edu, 2017). Hal ini sesuai dengan pernyataan Ahmad Susanto bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan untuk melakukan tugas secara efektif dan efisien melalui pengetahuan dan kewenangan dalam pendidikan dan pembelajaran (Ahmad Susanto, 2016).

Guru menurut etimologinya adalah seseorang yang pekerjaannya mengajar. Muhaimin lebih lanjut menegaskan bahwa guru dapat dikenal dengan berbagai sebutan, antara lain ustadz, mu'alim, murabbiy, mursyid, mudarris, dan mu'addib. Semua sebutan tersebut merujuk pada orang yang memberikan informasi dengan tujuan untuk mendidik dan membina akhlak siswa agar tumbuh menjadi pribadi yang berakhlak mulia (Muhaimin, 1986). Guru adalah pengajar yang mendidik siswa; biasanya, guru mengajarkan mata pelajaran di sekolah (Hary Noer Aly, 1999). Dalam pendidikan anak usia dini, yaitu pendidikan formal, sekolah dasar, dan pendidikan menengah, tanggung jawab utama guru adalah mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa.

Menurut terminologi, guru adalah seseorang yang mengajar, khususnya seseorang yang bertanggung jawab atas pertumbuhan murid dengan

berupaya memaksimalkan potensi kognitif, emosional, dan psikomotorik mereka. Jelas bahwa kompetensi profesional guru didefinisikan sebagai kapasitas, pengetahuan, dan kepercayaan mereka kepada seseorang yang mengajar dan mengembangkan potensi siswa sehingga mereka termotivasi untuk memahami dan menjadi ahli dalam materi tersebut. Kepribadian, penyusunan rencana pembelajaran, pengetahuan mata pelajaran, manajemen kelas, memanfaatkan berbagai teknik dan media, menetapkan nilai-nilai objektif, memberi penghargaan atas keunggulan, dan memuji perilaku baik adalah beberapa contoh dari kualitas profesional ini.

Di masyarakat, guru dipandang sebagai profesional. Guru dihormati dan dipatuhi, ditiru, atau ditiru. Namun, tampaknya menjadi guru dengan kepribadian menarik yang diharapkan anak-anak dan orang tua atau wali mereka bukanlah tugas yang mudah. Seorang guru profesional harus memiliki 10 kualitas berikut :

- a. Selalu berusaha memotivasi anak-anak.
- b. Tetapkan tujuan pelajaran dengan jelas.
- c. Memiliki kemampuan disiplin yang kuat.
- d. Memiliki kemampuan manajemen kelas yang efektif.
- e. Mampu berinteraksi dengan orang tua secara efektif.
- f. Menetapkan standar yang tinggi bagi siswa.
- g. Menguasai materi pelajaran dengan baik.
- h. Familiar dengan materi yang diajarkan.
- i. Berikan yang terbaik bagi anak-anak selama proses pembelajaran.

Ada dua cara untuk melihat keberhasilan guru: sisi proses dan sisi hasil. Dalam hal proses, instruktur dianggap efektif jika mereka memiliki rasa percaya diri dan mampu melibatkan siswa tertentu secara aktif dalam proses pembelajaran pada tingkat fisik, mental, dan sosial. Dalam hal hasil, instruktur dianggap efektif jika instruksi yang mereka berikan kepada sebagian besar siswa dapat meningkatkan perilaku mereka. Akibatnya, pendidik profesional perlu memenuhi persyaratan tertentu.

Kompetensi profesional adalah kemampuan seorang guru untuk melaksanakan kewajiban dan fungsinya sebagai guru dengan sebaik-baiknya karena memiliki kompetensi atau pengetahuan khusus dalam mata pelajaran yang diajarkannya. Dari definisi di atas jelas terlihat bahwa kompetensi profesional guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti berikut: Pada tahun 2006, lahirlah Popuf Fathurrahman.

1. Latar belakang pendidikan.

Pupuh Fathurrahman menegaskan bahwa kompetensi guru di kelas dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman hidup. Instruktur baru dengan latar belakang pendidikan akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan sekolah.

2. Pengetahuan (*Knowledge*).

Kemampuan untuk memberikan pengetahuan kepada anak-anak adalah sesuatu yang dapat diperoleh melalui pengalaman membaca. Tentu saja, seorang guru harus memiliki pengetahuan dalam mata pelajaran tersebut. Oleh karena itu, seorang guru harus memiliki pengetahuan yang luas agar dapat memberikan informasi yang lebih banyak.

3. Kemampuan (*Ability*).

Kemampuan, yang berkorelasi dengan pengetahuan dan kemampuan seseorang, merupakan komponen penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dalam konteks pengajaran, kemampuan didefinisikan sebagai kompetensi guru profesional yang menunjukkan aktivitas pengajaran yang bermanfaat bagi pembelajaran dan pertumbuhan pribadi siswa. Salah satu cara untuk mengambil tindakan dalam pendidikan adalah melalui keterampilan mengajar, yang merupakan kumpulan informasi yang telah diperoleh instruktur selama bertahun-tahun, seperti SPG, PGMI, PGRA, dan sebagainya.

4. Kemampuan (*Skill*).

Salah satu komponen kemampuan yang termasuk dalam elemen aplikasi adalah keterampilan. Keterampilan adalah pengetahuan atau kemampuan khusus dalam suatu bidang yang bermanfaat dari waktu ke waktu. Pertanyaan, penguatan, penjelasan, variasi, membuka dan menutup kelas (*Set Induction and Closure Skill*), memfasilitasi diskusi kelompok kecil, manajemen kelas, dan pembelajaran individual adalah delapan kemampuan yang seharusnya dimiliki guru.

5. Sikap (*Attitude*).

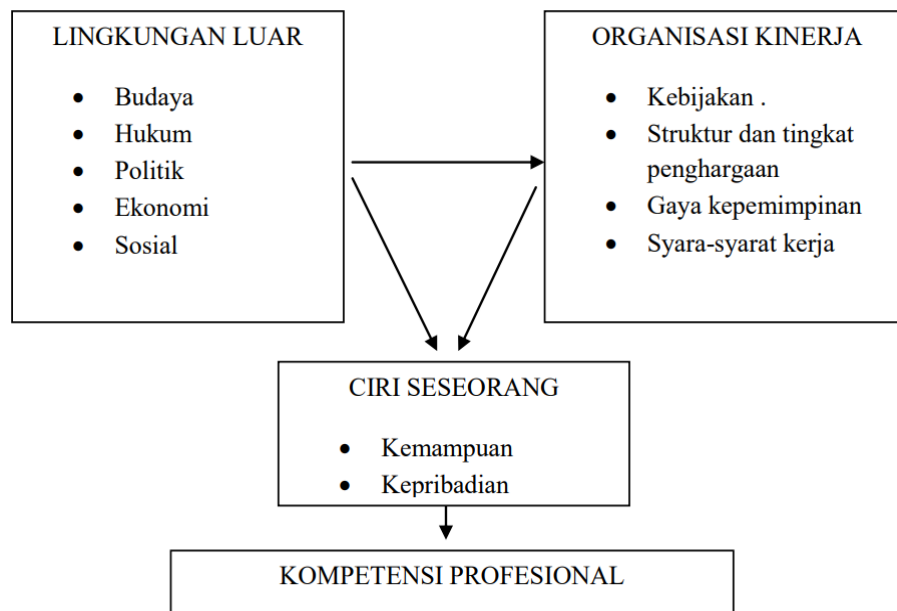
Kepribadian merupakan sikap diri seseorang. Kepribadian seseorang merupakan jenis sikap yang meliputi seluruh karakteristik fisik dan psikologisnya, baik yang diwarisi maupun yang dikembangkan melalui pengalaman. Disiplin yang tinggi merupakan sikap diri yang sangat penting untuk menjadi seorang guru yang profesional. Sikap percaya diri yang positif, akrab dan ramah (*berwibawa*), serta cakap dalam menggunakan bahasa yang santun dan penuh hormat.

M. Arifin dalam Muhaimin menyatakan bahwa sejumlah faktor mempengaruhi kompetensi profesional guru, antara lain:

- a. Jumlah uang yang dibutuhkan untuk menutupi pengeluaran seseorang.
- b. Lingkungan atau iklim kerja yang merangsang yang didukung oleh dialog demokratis yang damai dan penuh kasih sayang antara atasan dan karyawan.
- c. Dalam praktiknya, pimpinan menunjukkan pendekatan yang jujur dan dapat diandalkan.
- d. Pengakuan terhadap Kebutuhan Berprestasi (kebutuhan dan keinginan untuk maju) atau kekaguman terhadap orang yang berprestasi tinggi.
- e. Tempat bersantai, hiburan, olahraga, dan masjid yang meningkatkan kesehatan mental dan fisik.

Akan tetapi, ada tiga aspek yang dapat memengaruhi: (1) sifat-sifat individu; (2) lingkungan eksternal; dan (3) sikap terhadap profesi karyawan,

menurut Buchari Zainun dalam Ahmad Susanto. Budaya, politik, hukum, ekonomi, dan masyarakat merupakan bagian dari lingkungan eksternal. Persyaratan kerja, gaya kepemimpinan, dan aturan manajemen merupakan aspek-aspek sikap terhadap profesi karyawan. Kepribadian dan keterampilan seseorang merupakan contoh sifat-sifatnya. Berikut ini adalah uraian mengenai ketiga faktor tersebut:



Gambar tersebut menunjukkan perlunya pengelolaan kompetensi profesional guru, khususnya untuk mencapai keberhasilan organisasi dan individu dalam sistem belajar mengajar. Oleh karena itu, kompetensi profesional merupakan strategi untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan tujuan yang akan dicapai melalui kinerja profesional. Anggota tim dengan kompetensi profesional yang tinggi akan menciptakan dan memenuhi standar mutu, saling menghormati, menghargai perbedaan, menilai, dan berkolaborasi.

## **2. Dampak Inovasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik Di Kawasan Industri Proyek Strategis Nasional Manyar Gresik**

Mengenai pengaruh kreativitas kepala madrasah, ia memegang peranan penting dalam pengembangan guru yang profesional. Guru juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tujuan dan jalur siswa. Sebagai pemimpin dan inovator, tugas kepala sekolah adalah mendukung guru sekolah dalam pertumbuhan profesional mereka sekaligus membantu mereka mengenali tantangan yang mereka hadapi baik di dalam maupun di luar kelas.

Kualitas pengembangan profesional pendidik dan tenaga kependidikan dipengaruhi oleh kemampuan kepala madrasah dalam berinovasi, mengelola, dan memberdayakan pendidik. Contohnya adalah mendorong kolaborasi dan kerja sama staf serta menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan. Hal ini penting dilakukan sebagai bagian dari upaya untuk memberikan layanan yang luar biasa kepada semua siswa sehingga hasil belajar mereka dapat ditingkatkan secara signifikan. Kepala madrasah akan mampu mengawasi dan memberdayakan guru secara efektif dengan kemampuan ini.

Kepala madrasah harus menggunakan berbagai taktik dan inisiatif untuk meningkatkan profesionalisme guru agar dapat mencapai tujuan dan arah madrasah serta meningkatkan standar lembaga. Karena kepala madrasah memiliki hubungan yang lebih erat dan langsung dengan pelaksanaan setiap program pendidikan, perannya sebagai pemimpin pendidikan sangat penting dalam lingkungan madrasah. Oleh karena itu, untuk mengembangkan dan memajukan sekolahnya secara efektif, efisien, mandiri, dan produktif, Kepala Madrasah harus memiliki berbagai keterampilan, termasuk keterampilan yang terkait dengan masalah manajemen dan kepemimpinan.

Kemampuan program pendidikan untuk terlaksana dan tercapainya tujuan-tujuannya bergantung pada kemampuan dan pengetahuan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Karena kepala sekolah merupakan tokoh kunci dalam pengembangan profesionalisme pendidik, maka kepala sekolah di sini turut memberikan kontribusi terhadap inovasi program-program yang telah disusun guna membantu pengembangan program dalam meningkatkan profesionalisme pendidik. Kepala sekolah melakukan evaluasi

untuk mengetahui sejauh mana setiap pendidik mata pelajaran memahami dan menguasai mata pelajaran yang diajarkannya.

Karena kepala madrasah memberikan kebebasan kepada pendidik untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi capaian pembelajaran, inovasi yang diterapkannya untuk meningkatkan profesionalisme pendidik berjalan dengan baik. Ia juga memiliki kemampuan untuk membuat kebijakan sekolah mengenai pembagian tugas pendidik, meliputi beban kerja mengajar, beban kerja administrasi pendidik, dan beban kerja tambahan, serta dapat membantu mempermudah pendidik dalam mengajukan permohonan kenaikan pangkat sesuai ketentuan yang berlaku.

Inovasi kepala madrasah tersebut berdampak pada peningkatan sarana dan prasarana, meningkatnya semangat pendidik untuk mengembangkan potensi TIK, dan semua pekerjaan kini tidak dapat dipisahkan dari teknologi modern. Namun, beberapa kualifikasi dan latar belakang pendidikan masih kurang memadai, seperti guru yang mengajar di luar bidangnya.

## **KESIMPULAN**

Inovasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik Di Kawasan Industri Proyek Strategis Nasional Manyar Gresik sekaligus pemimpin di madrasah berjalan dengan baik dan dimanfaatkan dengan baik. Sebagai pemimpin madrasah, kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan manajemen tenaga pengajar secara efektif, kreatif, inovatif sehingga pendidik menjadi berkualitas dan mampu melaksanakan tugas tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Matholiul Falah telah melakukan pelatihan pelatihan kepada pendidik, mengikuti Workshop, diklat, dan mempunyai komunikasi yang baik, mampu mengucapkan terimakasih atas pekerjaan pendidik -pendidik, mampu mengevaluasi pekerjaan pendidik, melakukan pengawasan dan pengarahan dalam berbagai aktifitas yang berhubungan dengan tugas tugas pendidik dan semua aktifitas-aktifitas



madrasah di madrasahnyanya dalam rangka untuk meningkatkan keprofesionalan pendidik -pendidik di madrasah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Susanto. 2016. *Konsep Strategi, dan Implementasi Management Peningkatan Kinerja Guru*, Depok: Prenada Media.
- Ambros Leonangung Edu, dkk. 2017. *Etika dan Tantangan Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfabeta.
- Andang. 2018. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Anwar, Muhammad 2018. *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: Prenadamedia Group..
- Autory, Sahrul 2019. *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MA Mathla'ul Anwar Gisting*. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, tahun.
- Danil, Deden. 2009. "Upaya Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Prestasi Siswa di Sekolah," Pendidikan Universitas Garut, 1. Universitas Garut.
- Deni, Darmawan 2012. *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fitriyani, Lina. 2019. *Inovasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Semangat Kerja Guru di SMP Negeri 4 Seunagan*. Skripsi Program Manajemen Pendidikan Islam. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh,
- Hardani, dkk. 2020. *Metode Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Ilmu.
- Hariyanti, Esti. 2021. *Strategi Inovasi Pembelajaran Daring di Mada Pandemi Covid 19 Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru SD Kecamatan Magelang Selatan*. Jurnal Inovasi Manajemen Pendidikan Dalam Tatanan Kenormalan Baru, tahun.
- Hary Noer Aly. 1999. *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Logos Wacana Ilmu.
- Kunandar. 2007. *guru profesional implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan(KTSP) dan persiapan menghadapi sertifikasi guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Maggioli. 2004. *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta.
- Maulidia Luqman, Shonya. 2020. *Inovasi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Diniyah Formal Tingkat Ulya Di Pondok Pesantren Assalafi Al Fithrah Surabaya*. Program Studi Manajemen pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. (Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Muhaimin. 1986. *Strategi Belajar Mengajar*, Surabaya: Citra Media.
- Muktar dan A Priambodo. 2011. *Mengukir Prestasi Panduan Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: CV Misaka Galiza.
- Nur Mustafa, dkk. 2018. *Strategi Inovasi*, Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Popuf Fathurrahman. 2006. *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: Karya Cipta.
- Said, Akhmad. 2018. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah*, "evaluasi, I Maret, 2018.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta
- Syarifuddin Nurdin dan Basyaruddin Usman, 2002. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Ciputat Pers.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, Kamus Bahasa Indonesia, Bandung: 2010.
- Udin Syaefudin Sa'ud. 2012. *Inovasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Usman. 2011. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yamin, Martinis. 2009. *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia* Cet. III; Jakarta: Gaung Persada Press