

Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru Di Mas Al-Ittihadiyah Mamiyai Medan

Geniza Aidilla Syuairi ^{a*)}, Abdul Fattah Nasution ^{a)}

^{a)} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Kota Medan, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi: : genizaaidilla2004@gmail.com

Article history: received 11 April 2026; revised 26 April 2026; accepted 04 May 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i1.79>

Abstrak. Fokus kajian ini diarahkan untuk menelaah kapabilitas manajerial pimpinan dalam mengakselerasi profesionalisme tenaga pendidik di MAS Al-Ittihadiyah Mamiyai Medan. Adapun metode yang diimplementasikan ialah pendekatan kualitatif berdesain deskriptif. Teknik perolehan data mencakup observasi partisipatif, wawancara mendalam, serta studi dokumentasi. Sementara itu, proses analisis ditempuh melalui mekanisme reduksi data, penyajian secara sistematis, dan verifikasi kesimpulan. Temuan lapangan mengindikasikan bahwa aspek perencanaan dan distribusi tugas oleh pimpinan madrasah telah berlangsung optimal. Hal ini diindikasikan dengan tersusunnya agenda kerja tahunan dan semesteran serta pembagian beban mengajar yang mempertimbangkan keahlian masing-masing guru. Dalam hal pengembangan kapasitas, pembinaan diwujudkan melalui forum rutin, kunjungan kelas untuk supervisi, dan pemberian stimulus motivasional. Dukungan terhadap pengembangan diri juga diberikan melalui fasilitasi pelatihan mandiri berbasis aplikasi Pintar Kemenag. Pada aspek pengendalian mutu, mekanisme supervisi dan evaluasi berjalan berkesinambungan dengan memantau kehadiran, kelengkapan administrasi pembelajaran, serta kualitas interaksi belajar-mengajar di dalam kelas. Secara komprehensif, kapasitas manajerial pimpinan madrasah berkontribusi signifikan terhadap peningkatan disiplin, akuntabilitas, dan kualitas profesional para pendidik.

Kata Kunci: Kompetensi Manajerial, Kepala Madrasah, Profesionalisme Kinerja Guru

Managerial Competence of Madrasah Heads in Improving Teacher Performance Professionalism at Mas Al-Ittihadiyah Mamiyai Medan

Abstract. This study focuses on examining the managerial capabilities of leaders in accelerating the professionalism of educators at MAS Al-Ittihadiyah Mamiyai Medan. The method employed is a qualitative approach with a descriptive design. Data collection techniques include participatory observation, in-depth interviews, and documentation studies. Meanwhile, the analysis process was conducted through data reduction, systematic presentation, and conclusion verification. Field findings indicate that the planning and task distribution aspects by the madrasah leadership have been optimal. This is evidenced by the preparation of annual and semester work agendas and the allocation of teaching loads that consider the expertise of each teacher. In terms of capacity building, professional development is realized through routine forums, classroom visits for supervision, and the provision of motivational stimuli. Support for self-development is also provided through facilitating independent training via the Pintar Kemenag application. Regarding quality control, supervision and evaluation mechanisms operate continuously by monitoring attendance, the completeness of learning administration, and the quality of teaching-learning interactions in the classroom. Comprehensively, the managerial capacity of the madrasah leadership contributes significantly to enhancing the discipline, accountability, and professional quality of educators.

Keywords: Managerial Competence, Madrasah Principal, Teacher Professional Performance

I. PENDAHULUAN

Pendidikan tidak hanya bergantung pada kurikulum dan fasilitas, tetapi juga pada bagaimana lembaga pendidikan tersebut dikelola. Dalam konteks madrasah, kepala madrasah memiliki peran penting dalam mengatur jalannya kegiatan pendidikan, terutama dalam membina dan mengarahkan guru. Guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran memiliki pengaruh besar

terhadap kualitas pendidikan, sehingga kemampuan kepala madrasah dalam menjalankan fungsi manajerial menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan.

Kompetensi pada dasarnya merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang tercermin dalam perilaku kerja seseorang. Kompetensi merupakan gabungan antara pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang diwujudkan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak (Mulyasa, 2005). Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara profesional. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencerminkan kualitas pribadi seseorang dalam menjalankan perannya (Sagala, 2009).

Dalam konteks manajemen, kompetensi manajerial berkaitan dengan kemampuan dalam mengelola organisasi melalui fungsi-fungsi manajemen. George R. Terry (1977) menjelaskan bahwa fungsi manajemen meliputi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), dan pengawasan (controlling). Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam manajemen pendidikan, kepala madrasah berperan sebagai manajer yang bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya guru (Handoko, 2011).

Kepala sekolah memiliki fungsi sebagai manajer, administrator, dan supervisor dalam menggerakkan seluruh komponen sekolah (Wahjosumidjo, 2010). Kepala sekolah harus mampu menyusun program kerja, mengorganisasikan tenaga pendidik, melaksanakan pembinaan, serta melakukan evaluasi secara berkelanjutan (Mulyasa, 2013). Selain itu, Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 juga menegaskan bahwa kepala sekolah harus memiliki kompetensi manajerial dalam mengelola sekolah secara efektif. Dengan demikian, kompetensi manajerial kepala madrasah menjadi faktor penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Di sisi lain, profesionalisme kinerja guru merupakan gambaran kemampuan guru dalam melaksanakan tugas secara optimal. Evans (2011) menyatakan bahwa profesionalisme berkaitan dengan komitmen terhadap standar kerja dan tanggung jawab moral dalam menjalankan profesi. Profesionalisme guru juga mencerminkan dedikasi terhadap perkembangan peserta didik (Day dan Gu, 2014). Sementara itu, Aguinis (2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan serangkaian perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Dalam konteks pendidikan, Supardi (2014) menyatakan bahwa kinerja guru meliputi kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Selain itu, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru harus memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sebagai dasar profesionalisme. Musfah (2011) juga menyatakan bahwa guru profesional adalah guru yang mampu menerapkan kompetensinya dalam praktik pembelajaran secara nyata. Kunandar (2011) menambahkan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan merancang pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, serta melakukan evaluasi secara tepat.

Dalam praktiknya, pelaksanaan fungsi manajerial kepala madrasah tidak selalu berjalan secara optimal. Berdasarkan hasil observasi awal di MAS Al-Ittihadiyah Mamiyai Medan, kepala madrasah telah melaksanakan berbagai fungsi manajerial seperti menyusun program kerja, membagi tugas guru sesuai bidangnya, serta melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pembelajaran. Namun, profesionalisme kinerja guru belum menunjukkan hasil yang merata. Masih ditemukan perbedaan dalam tingkat kedisiplinan, kesiapan perangkat pembelajaran, serta konsistensi dalam pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi manajerial kepala madrasah dalam perencanaan program dan pembagian tugas guru, pelaksanaan pembinaan guru, serta pengawasan dan evaluasi kinerja guru dalam upaya meningkatkan profesionalisme kinerja guru di MAS Al-Ittihadiyah Mamiyai Medan.

II. METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif untuk mengeksplorasi fenomena secara komprehensif. Lokasi penelitian bertempat di MAS Al-Ittihadiyah Mamiyai Medan. Metode yang diimplementasikan adalah grounded theory, yakni suatu pendekatan yang bertujuan membangun konstruksi teoretis berdasarkan data empiris yang berasal dari lapangan. Paradigma ini menekankan pada proses, aksi, atau interaksi yang terbentuk dari perspektif para partisipan. Kategori-kategori informasi dikonstruksi berdasarkan pandangan subjek penelitian yang terdiri atas kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan sejumlah guru. Pengumpulan data dilaksanakan melalui tiga instrumen pokok. Observasi lapangan dilakukan untuk mengamati secara langsung praktik manajerial pimpinan serta aktivitas mengajar para pendidik. Wawancara mendalam ditujukan kepada para informan kunci guna menggali informasi terkait perencanaan program, mekanisme pembinaan, serta sistem pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja guru. Studi dokumentasi digunakan untuk menghimpun data sekunder berupa dokumen program kerja madrasah, distribusi tugas mengajar, perangkat pembelajaran, dan arsip pendukung lainnya. Analisis data ditempuh melalui tiga tahapan sistematis. Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi dan memfokuskan informasi yang relevan dengan rumusan masalah. Penyajian data disusun dalam format naratif deskriptif agar memudahkan pemaknaan. Penarikan kesimpulan dilakukan melalui proses interpretasi terhadap data yang telah terhimpun sehingga menghasilkan temuan substantif. Untuk menjamin kredibilitas data, diterapkan teknik triangulasi sumber dan metode dengan membandingkan informasi dari hasil wawancara, pengamatan, dan dokumentasi dari beragam informan guna memperoleh data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Perencanaan Program dan Pembagian Tugas Guru untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru

Temuan lapangan mengindikasikan bahwa tahap perencanaan untuk mengakselerasi kualitas profesional pendidik diwujudkan melalui penyusunan agenda kerja tahunan dan semesteran. Dokumen perencanaan tersebut dirancang dengan mempertimbangkan visi dan misi yang telah ditetapkan madrasah sebagai acuan utama. Perencanaan tersebut dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan pembelajaran, kondisi guru, serta upaya peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Dokumen perencanaan yang dirancang tidak terbatas pada aspek administratif semata, melainkan mencakup alokasi tanggung jawab mengajar, penetapan wali kelas, penyusunan jadwal pelajaran, serta agenda pembinaan terhadap tenaga pendidik. Keberadaan perencanaan yang terstruktur memungkinkan seluruh aktivitas madrasah berlangsung secara sistematis dan memberikan pedoman operasional yang jelas bagi setiap guru.

Distribusi tanggung jawab mengajar ditetapkan melalui penerbitan Surat Keputusan pada setiap permulaan semester sebagai bentuk pengesahan formal dan kepastian amanat. Alokasi tugas tersebut didasarkan pada pertimbangan kualifikasi akademik, rekam jejak pengajaran, serta kapabilitas individual masing-masing pendidik. Penempatan guru disesuaikan dengan ranah keahliannya agar proses edukatif dapat berlangsung secara optimal dan selaras dengan standar mutu yang ditetapkan. Pengalaman dan kemampuan guru dalam mengelola kelas juga menjadi pertimbangan dalam penetapan tugas tambahan, seperti wali kelas atau pembina kegiatan tertentu. Hal ini menunjukkan adanya upaya pengorganisasian sumber daya manusia secara sistematis dan rasional.

Program kerja yang disusun telah memberikan arah yang jelas dalam pelaksanaan tugas guru. Kejelasan pembagian tugas membantu menciptakan keteraturan kerja dan mengurangi potensi tumpang tindih tanggung jawab. Dengan adanya kejelasan peran dan tanggung jawab, setiap pendidik dapat menjalankan tugas pembelajaran secara konsisten mengacu pada perencanaan yang telah digariskan. Kondisi ini turut membentuk atmosfer kerja yang tertib dan terorganisasi, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap kelancaran aktivitas edukatif di lingkungan madrasah.

Meskipun perencanaan dan pembagian tugas telah berjalan secara terstruktur, keterlibatan guru dalam proses penyusunan program kerja masih dapat ditingkatkan. Sebagian guru lebih banyak menerima hasil keputusan yang telah ditetapkan dalam perencanaan dibandingkan terlibat langsung dalam perumusannya. Walaupun kondisi tersebut tidak menghambat pelaksanaan tugas secara signifikan, pelibatan guru yang lebih aktif dalam proses perencanaan berpotensi memperkuat rasa tanggung jawab bersama dan meningkatkan komitmen terhadap pelaksanaan program.

Nurhayati (2021) dalam studi sebelumnya mengungkapkan bahwa kapabilitas manajerial pimpinan madrasah memegang peranan krusial dalam mengakselerasi performa pendidik. Temuan tersebut mengidentifikasi sejumlah faktor determinan, meliputi perancangan program kerja, pendistribusian amanat secara eksplisit, pelaksanaan supervisi akademik, serta pembinaan yang berlangsung secara kontinu. Lebih lanjut ditegaskan bahwa kepala madrasah yang memiliki kapasitas dalam menyusun program dan mengorganisasikan tenaga pendidik secara optimal akan mampu membangun iklim kerja yang produktif sekaligus mendorong guru untuk bekerja secara lebih profesional.

Secara komprehensif, implementasi fungsi perencanaan dan pengorganisasian yang telah diuraikan merefleksikan bahwa kapabilitas manajerial pimpinan madrasah telah terimplementasi secara optimal. Kemampuan menyusun program kerja secara terarah serta membagi tugas sesuai kompetensi guru mencerminkan adanya manajemen yang terstruktur dan sistematis. Kompetensi manajerial tersebut berperan dalam menciptakan kejelasan tanggung jawab, keteraturan kerja, serta mendukung tercapainya tujuan pembelajaran secara lebih efektif dan profesional.

Optimalnya perencanaan program dan pembagian tugas terjadi karena kepala madrasah menerapkan prinsip manajemen secara nyata dan terukur. Beberapa tindakan operasional yang mendukung hal ini antara lain: (1) penyusunan agenda tahunan dan semesteran yang berpedoman pada visi-misi madrasah, sehingga setiap kegiatan memiliki arah yang jelas; (2) penerbitan Surat Keputusan tugas mengajar setiap awal semester, yang memberikan kepastian hukum dan kejelasan tanggung jawab bagi setiap guru; (3) penempatan guru berdasarkan kualifikasi akademik, pengalaman, dan kompetensi individual, sehingga kesesuaian antara tugas dan keahlian dapat terpenuhi; (4) penyusunan jadwal pelajaran, penetapan wali kelas, dan alokasi tugas tambahan secara sistematis, yang menciptakan struktur organisasi yang koheren dan mengurangi potensi tumpang tindih pekerjaan; (5) penyediaan pedoman operasional yang jelas, sehingga guru dapat menjalankan tugasnya secara konsisten tanpa kebingungan. Dengan adanya langkah-langkah tersebut, tercipta keteraturan kerja, kepastian peran, dan efisiensi pelaksanaan tugas. Guru tidak lagi disibukkan oleh ambiguitas tanggung jawab, melainkan dapat memusatkan perhatian pada peningkatan kualitas pembelajaran. Dengan kata lain, kompetensi manajerial kepala madrasah berfungsi sebagai fondasi struktural yang memungkinkan profesionalisme guru tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

2. Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Pelaksanaan Pembinaan Guru untuk Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa program pembinaan terhadap tenaga pendidik diimplementasikan melalui serangkaian aktivitas yang berlangsung secara rutin dan konsisten. Pembinaan tersebut diwujudkan dalam forum-forum pertemuan yang memuat arahan mengenai pelaksanaan pembelajaran, penegakan kedisiplinan, serta penguatan tanggung jawab profesional guru. Di samping itu, pimpinan madrasah secara periodik melaksanakan supervisi akademik untuk mengevaluasi kesiapan perangkat pembelajaran sekaligus mengamati langsung proses edukatif di ruang kelas. Seluruh rangkaian pembinaan ini

diorientasikan untuk mendorong para pendidik agar senantiasa menjunjung tinggi kedisiplinan, memperkuat rasa tanggung jawab, serta mengoptimalkan kualitas pembelajaran.

Pendekatan pembinaan yang diimplementasikan lebih menitikberatkan pada pemberian arahan secara langsung, bimbingan intensif, serta penguatan motivasional kepada para pendidik. Pimpinan madrasah secara konsisten memberikan stimulus kepada guru untuk senantiasa meningkatkan kualitas proses pembelajaran sekaligus mengembangkan kapasitas profesional yang dimiliki. Interaksi komunikatif yang terbangun antara pimpinan dan tenaga pendidik menjadi medium pembinaan yang efektif dalam memfasilitasi pemahaman guru terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Melalui mekanisme tersebut, para pendidik diarahkan untuk bergerak lebih proaktif, inovatif, dan profesional dalam mengelola pembelajaran.

Upaya pembinaan juga termanifestasi melalui dorongan pimpinan madrasah agar para pendidik berpartisipasi aktif dalam kegiatan pengembangan kapasitas, baik yang diselenggarakan di lingkungan internal maupun eksternal institusi. Sekalipun agenda pelatihan di tingkat madrasah belum sepenuhnya terstruktur secara periodik, kepala madrasah tetap mengarahkan dan memfasilitasi guru untuk memanfaatkan berbagai peluang peningkatan kompetensi yang tersedia. Pimpinan madrasah menegaskan bahwa agenda pembinaan terhadap tenaga pendidik dijadwalkan secara periodik minimal dua kali dalam kurun waktu satu tahun. Rangkaian pembinaan tersebut diorientasikan untuk memperkuat kapabilitas dan profesionalisme guru dalam menjalankan tugas pembelajaran. Di samping kegiatan yang berlangsung di lingkungan internal, para pendidik juga dimotivasi untuk mengikuti pelatihan secara mandiri sebagai bagian integral dari upaya pengembangan profesional berkelanjutan.

Kementerian Agama telah merilis kanal pelatihan berbasis digital bernama Pintar Kemenag yang dapat diakses secara mandiri oleh seluruh pendidik. Aplikasi tersebut menyediakan beragam modul pelatihan dan program pengembangan kapasitas yang dirancang dalam format daring. Melalui platform ini, para guru dapat memperluas wawasan sekaligus mengasah keterampilan secara berkelanjutan tanpa terhalang batasan ruang dan waktu.

Rangkaian pembinaan periodik yang dipadukan dengan dukungan terhadap pelatihan mandiri melalui platform Pintar Kemenag membuka spektrum kesempatan yang lebih lapang bagi guru untuk mengembangkan kapasitas profesionalnya. Fenomena ini merefleksikan eksistensi inisiatif strategis dari pimpinan madrasah dalam akselerasi peningkatan kualitas diri sekaligus penguatan profesionalisme pendidik dalam mengemban amanat.

Dalam perspektif manajerial, rangkaian pembinaan tersebut merepresentasikan implementasi fungsi penggerakan. Pimpinan madrasah tidak berhenti pada tahap perancangan program, melainkan secara aktif mengarahkan dan membina tenaga pendidik agar mampu menjalankan amanat secara profesional. Kapasitas dalam memberikan arahan, stimulus motivasional, serta bimbingan teknis mengindikasikan bahwa kepala madrasah memiliki kecakapan dalam mengelola sekaligus mengembangkan potensi sumber daya insani di lingkungan madrasah.

Fitri Handayani (2021) dalam studinya mengungkapkan bahwa kapabilitas manajerial pimpinan madrasah berkontribusi terhadap penguatan profesionalisme pendidik melalui mekanisme pembinaan dan pemberian motivasi yang berlangsung secara berkesinambungan. Senada dengan itu, Ahmad Khotib dan Mukh. Fauzan (2024) menemukan bahwa konsistensi dalam mengimplementasikan program pembinaan mampu akselerasi peningkatan kompetensi sekaligus penguatan tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas pembelajarannya.

Dapat disimpulkan bahwa implementasi pembinaan terhadap tenaga pendidik di MAS Al-Ittihadiyah Mamiyai Medan terealisasi melalui serangkaian arahan strategis, bimbingan intensif, serta penguatan motivasional yang diinisiasi oleh pimpinan madrasah. Pembinaan tersebut berperan dalam mendorong guru untuk bekerja lebih disiplin dan profesional. Penguatan program pembinaan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan akan semakin mendukung peningkatan profesionalisme kinerja guru.

Efektivitas pembinaan guru di MAS Al-Ittihadiyah Mamiyai Medan terjadi karena kepala madrasah menjalankan fungsi penggerakan secara konkret dan berkelanjutan. Beberapa tindakan operasional yang mendukung hal ini antara lain: (1) penyelenggaraan forum rutin sebagai wadah penyampaian arahan, penegakan kedisiplinan, dan penguatan tanggung jawab profesional guru; (2) pelaksanaan supervisi akademik secara periodik untuk mengevaluasi kesiapan perangkat pembelajaran sekaligus mengamati langsung proses belajar mengajar di kelas; (3) pemberian bimbingan intensif dan stimulus motivasional secara konsisten, yang membangun interaksi komunikatif antara pimpinan dan guru; (4) dorongan dan fasilitasi partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan kapasitas, baik di lingkungan internal maupun eksternal madrasah; (5) penjadwalan agenda pembinaan minimal dua kali dalam setahun sebagai bentuk komitmen terhadap pengembangan profesional berkelanjutan; (6) optimalisasi platform digital Pintar Kemenag untuk pelatihan mandiri, yang memungkinkan guru mengakses beragam modul pengembangan kapasitas tanpa kendala ruang dan waktu.

Dengan langkah-langkah tersebut, tercipta mekanisme pembinaan yang tidak bersifat seremonial, melainkan menyentuh aspek teknis pedagogik sekaligus psikologis. Guru tidak hanya menerima instruksi, tetapi juga mendapatkan pendampingan, motivasi, dan akses pengembangan diri. Interaksi yang terbangun antara pimpinan dan guru menciptakan iklim organisasi yang kondusif, di mana arahan diterima sebagai bentuk dukungan, bukan tekanan. Dengan kata lain, kompetensi manajerial kepala madrasah dalam pembinaan berfungsi sebagai katalisator yang menggerakkan guru untuk terus meningkatkan kualitas diri, yang pada gilirannya memperkuat profesionalisme kinerja mereka secara berkelanjutan.

3. Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Melakukan Pengawasan dan Evaluasi terhadap Kinerja untuk Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa mekanisme pengawasan terhadap performa pendidik diimplementasikan secara kontinu melalui monitoring terhadap tingkat kehadiran, kelengkapan administrasi pengajaran, serta kualitas interaksi

edukatif di ruang kelas. Orientasi pengawasan ini diarahkan untuk menjamin bahwa setiap guru mengemban amanat sesuai dengan tanggung jawab yang telah digariskan. Pimpinan madrasah melaksanakan pemantauan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas tenaga pendidik, yang mencakup verifikasi kelengkapan perangkat pembelajaran sekaligus observasi terhadap jalannya proses belajar mengajar. Keberadaan sistem pengawasan tersebut mendorong para guru untuk senantiasa menjaga kedisiplinan kehadiran, mempersiapkan administrasi pengajaran secara utuh, serta mengimplementasikan pembelajaran yang selaras dengan rancangan yang telah disusun.

Cakupan pengawasan yang diimplementasikan tidak terbatas pada dimensi administratif, melainkan menjangkau aspek implementasi tugas guru dalam proses edukatif. Pimpinan madrasah berupaya memverifikasi bahwa setiap pendidik menjalankan pembelajaran secara terarah dan selaras dengan standar mutu yang ditetapkan. Monitoring dilaksanakan secara periodik untuk memetakan perkembangan performa guru sekaligus mengidentifikasi hambatan yang muncul dalam pelaksanaan tugas. Temuan dari proses pengawasan kemudian dikomunikasikan kepada guru sebagai mekanisme umpan balik, yang bertujuan agar tenaga pendidik mampu mempertahankan capaian positif sekaligus melakukan perbaikan atas aspek-aspek yang masih memerlukan peningkatan. Pendekatan pengawasan yang diterapkan mengedepankan spirit pembinaan, sehingga guru dapat menerima arahan secara konstruktif dan tetap terpacu dalam menjalankan amanat.

Konsistensi dalam pelaksanaan pengawasan tercermin dari upaya pimpinan madrasah menegakkan kedisiplinan tenaga pendidik. Monitoring terhadap tingkat kehadiran dan akurasi waktu menjadi fokus utama dalam menjaga ritme kerja yang teratur. Kelengkapan administrasi pengajaran, mencakup perangkat pembelajaran dan laporan aktivitas, turut menjadi objek pengawasan yang tidak terpisahkan. Melalui mekanisme pengawasan yang berlangsung secara reguler, para guru menunjukkan peningkatan ketertiban dan penguatan tanggung jawab dalam mengemban amanat. Fenomena ini mengindikasikan bahwa praktik pengawasan yang dijalankan tidak semata-mata berfungsi sebagai instrumen kontrol, melainkan juga menjelma sebagai upaya pembinaan yang mengarahkan guru untuk bekerja secara profesional.

Dalam perspektif keilmuan manajemen, implementasi pengawasan tersebut merepresentasikan fungsi controlling secara konkret. Pimpinan madrasah mengemban peran strategis dalam memverifikasi bahwa seluruh aktivitas pembelajaran berlangsung sesuai dengan skenario dan target yang telah digariskan. Mekanisme pengawasan yang dilaksanakan secara konsisten turut berkontribusi dalam memelihara mutu pelaksanaan tugas pendidik sekaligus menopang terciptanya atmosfer kerja yang disiplin dan terstruktur. Kapasitas kepala madrasah dalam mengimplementasikan pengawasan secara berkelanjutan merefleksikan eksistensi kompetensi manajerial yang memadai dalam mengelola sekaligus mengarahkan tenaga pendidik.

Nurhayati (2021) dalam studinya menegaskan bahwa supervisi serta mekanisme pengawasan yang dijalankan pimpinan madrasah memegang peranan signifikan dalam akselerasi performa pendidik. Praktik pengawasan yang dilaksanakan secara periodik terbukti mampu mendorong guru untuk meningkatkan kedisiplinan sekaligus memperkuat tanggung jawab dalam mengemban tugas pembelajaran. Temuan serupa diungkapkan Ahmad Fauzi (2020) yang menyimpulkan bahwa pengawasan dan pembinaan yang diinisiasi kepala sekolah berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme guru, khususnya pada aspek kedisiplinan, kelengkapan administrasi pengajaran, serta kualitas implementasi pembelajaran.

Efektivitas pengawasan dan evaluasi kinerja guru di MAS Al-Ittihadiyah Mamiyai Medan terjadi karena kepala madrasah menjalankan fungsi controlling secara sistematis dengan pendekatan yang membangun, bukan sekadar mencari kesalahan. Beberapa tindakan operasional yang mendukung hal ini antara lain: (1) pemantauan kontinu terhadap tiga aspek utama, yaitu tingkat kehadiran guru, kelengkapan administrasi pengajaran, dan kualitas interaksi pembelajaran di kelas; (2) pelaksanaan monitoring secara langsung melalui observasi di ruang kelas maupun tidak langsung melalui verifikasi dokumen perangkat pembelajaran; (3) identifikasi hambatan yang dihadapi guru dalam pelaksanaan tugas, bukan sekadar mendeteksi kekurangan; (4) penyampaian temuan pengawasan sebagai umpan balik konstruktif, sehingga guru memahami aspek yang perlu dipertahankan sekaligus yang memerlukan perbaikan; (5) penegakan kedisiplinan secara konsisten, terutama pada aspek kehadiran dan ketepatan waktu, yang menjadi fondasi keteraturan kerja; (6) penggunaan pendekatan pembinaan dalam setiap proses pengawasan, sehingga guru menerima arahan sebagai dukungan, bukan tekanan.

Dengan langkah-langkah tersebut, tercipta mekanisme pengawasan yang tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai instrumen pengembangan profesional. Guru menyadari bahwa pemantauan yang dilakukan bertujuan untuk membantu mereka bekerja sesuai standar, bukan untuk mencari-cari kelemahan. Umpan balik yang diberikan menjadi bahan refleksi dan perbaikan berkelanjutan. Ketika pengawasan berjalan konsisten, guru terbiasa bekerja dalam koridor yang teratur dan disiplin, tanpa merasa diawasi secara berlebihan. Dengan kata lain, kompetensi manajerial kepala madrasah dalam pengawasan dan evaluasi berfungsi sebagai mekanisme penjaminan mutu yang sekaligus memperkuat tanggung jawab profesional guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan profesionalisme kinerja secara berkelanjutan.

Dapat ditarik simpulan bahwa kapabilitas manajerial pimpinan madrasah dalam ranah pengawasan dan evaluasi terhadap performa pendidik di MAS Al-Ittihadiyah Mamiyai Medan telah terimplementasi secara optimal dan konsisten. Mekanisme pengawasan yang dijalankan terbukti mampu memotivasi para guru untuk meningkatkan kedisiplinan, ketertiban, serta penguatan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Penguatan spektrum pengawasan yang lebih komprehensif terhadap kualitas proses edukatif diproyeksikan akan semakin mengokohkan peningkatan profesionalisme kinerja pendidik.

IV. SIMPULAN

Kapabilitas manajerial pimpinan madrasah dalam merancang program dan mendistribusikan tanggung jawab mengajar telah diimplementasikan secara sistematis. Perencanaan tersebut tertuang dalam dokumen kerja tahunan dan semesteran yang diselaraskan dengan visi serta misi institusi. Alokasi tugas kepada para pendidik dilegitimasi melalui penerbitan Surat Keputusan dengan mempertimbangkan kualifikasi akademik, rekam jejak pengajaran, dan kapasitas individual setiap guru. Perencanaan yang terstruktur tersebut mampu menciptakan keteraturan kerja, kejelasan tanggung jawab, serta mendukung pelaksanaan pembelajaran yang lebih efektif dan profesional. Kapasitas manajerial pimpinan madrasah dalam mengimplementasikan pembinaan terhadap tenaga pendidik diwujudkan melalui serangkaian aktivitas strategis. Agenda tersebut mencakup penyelenggaraan forum rutin, pelaksanaan supervisi akademik, pemberian arahan, penguatan motivasional, serta fasilitasi pengembangan kapasitas guru. Program pembinaan dijadwalkan secara periodik minimal dua kali dalam satu tahun dan diperkuat dengan optimalisasi pelatihan mandiri berbasis platform digital, seperti aplikasi Pintar Kemenag. Upaya pembinaan tersebut memberikan dorongan kepada guru untuk meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta kompetensi profesional dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Kapabilitas manajerial pimpinan madrasah dalam ranah pengawasan dan evaluasi terhadap performa pendidik direalisasikan melalui monitoring terhadap tingkat kehadiran, kelengkapan administrasi pengajaran, serta kualitas interaksi edukatif di ruang kelas. Mekanisme pengawasan diimplementasikan secara konsisten untuk memverifikasi bahwa pelaksanaan tugas guru selaras dengan standar mutu yang ditetapkan. Praktik pengawasan tersebut terbukti mampu mendorong para pendidik meningkatkan kedisiplinan, ketertiban, dan tanggung jawab, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap penguatan profesionalisme kinerja guru.

V. REFERENSI

- Aguinis, H. (2019). *Performance Management*. Chicago: Chicago Business Press.
- Day, C., & Gu, Q. (2014). *Resilient Teachers, Resilient Schools: Building and Sustaining Quality in Testing Times*. London: Routledge.
- Evans, L. (2011). The professionalism of teachers: English teachers' perspectives. *British Educational Research Journal*, 37(5), 851–870.
- Fauzi, A. (2020). Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap profesionalisme guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 120–130.
- Handayani, F. (2021). Kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 45–56.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Khotib, A., & Fauzan, M. (2024). Kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 35–47.
- Kunandar. (2011). *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Musfah, J. (2011). *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Nurhayati. (2021). Peran kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam*, 4(2), 88–99.
- Peraturan Menteri Pendidikan nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Sagala, S. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Terry, G. R. (1977). *Principles of Management*. Illinois: Richard D. Irwin.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.