



## PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA MADRASAH TERHADAP PROFESIONALITAS GURU DI MTsN 4 ACEH BARAT DAYA

*REORIENTATION OF THE ROLE AND CHALLENGES OF ISLAMIC RELIGIOUS EDUCATION IN TAPANULI TENGAH*

**Afdhal Jihad**

Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Muhammadiyah Aceh Barat Daya, Indonesia

**Email:** afdhaljihad12081974@gmail.com

### ABSTRAK

Pelaksanaan pengembangan guru di MTsN 4 Aceh Barat Daya belum dilaksanakan secara optimal sehingga profesionalitas guru belum bisa dicapai secara seutuhnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap profesionalitas guru dan pengaruh kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap profesionalitas guru di MTsN 4 Aceh Barat Daya. Jenis penelitian kuantitatif dengan sampel 32 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara wawancara, angket dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan; 1) Kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap profesionalitas guru di MTsN 4 Aceh Barat Daya bisa dikategorikan masih kurang baik. Sebanyak 24 orang dari 32 orang responden yang berkisar pada persentase 61-80% menganggap bahwa kemampuan manajerial kepala madrasah dalam kategori masih "Kurang Optimal" yaitu sebanyak 75%. 2) Pengaruh kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap profesionalitas guru di MTsN 4 Aceh Barat Daya menunjukkan bahwa kinerja guru dalam kategori baik walaupun belum optimal. Dari hasil deskriptif, dapat diketahui bahwa skor profesionalitas guru yang terdiri atas merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran dalam kategori "Baik" tetapi belum bisa dikatakan optimal. Yang berkisar 61-80% yaitu sebanyak 56,25% yang berarti terdapat pengaruh yang positif antara kemampuan kepala madrasah terhadap profesionalitas guru di MTsN 4 Aceh Barat Daya.

**Kata Kunci:** Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah, Profesionalitas Guru, Kepemimpinan Pendidikan.

### ABSTRACT

*The implementation of teacher development at MTsN 4 Aceh Barat Daya has not been implemented optimally so that teacher professionalism cannot be fully achieved. The aim of this research is to determine the managerial abilities of madrasah heads on teacher professionalism and the influence of the managerial abilities of madrasah heads on teacher professionalism at MTsN 4 Aceh Barat Daya. This type of quantitative research with a sample of 32 people. Data collection techniques used were interviews, questionnaires and documentation. The research results show; 1) The managerial ability of the madrasa head regarding teacher professionalism at MTsN 4 Aceh Barat Daya can be categorized as still not good. As many as 24 people out of 32 respondents ranging in percentage from 61-80% thought that the managerial abilities of madrasa heads in the category were still "Less Optimal", namely 75%. 2) The influence of the madrasa head's managerial ability on the professionalism of teachers at MTsN 4 Aceh Barat Daya shows that teacher performance is in the good category although not optimal. From the descriptive results, it can be seen that the teacher's professionalism score consisting of planning learning, implementing learning and evaluating learning is in the "Good" category but cannot be said to be optimal. Which ranges from 61-80%, namely 56.25%, which means there is a positive influence between the ability of the madrasa head and the professionalism of teachers at MTsN 4 Aceh Barat Daya.*

**Keywords:** Managerial Capabilities of Madrasah Heads, Teacher Professionalism, Educational Leadership.

### PENDAHULUAN

Mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan dibidang pendidikan nasional

dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh (Siahaan et al., 2023:



2023:3840). Danim (2017:67) menjelaskan bahwa mutu pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satu diantaranya adalah manajemen. Kepala madrasah harus dapat menggerakkan para guru untuk mencapai kinerja yang maksimal, seorang kepala madrasah harus memiliki kemampuan manajerial yang baik untuk memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan (Imron et al., 2021:351).

Kepala madrasah sebagai pemimpin profesional di lembaga pendidikan mempunyai peran yang sangat penting, mengingat posisinya yang secara struktural sebagai pemimpin legal formal memiliki kekuasaan penuh pada lembaga yang dipimpinnya. Sebagai manajer, kepala madrasah harus memiliki pengetahuan yang luas untuk mengarahkan semua sumber daya yang tersedia dalam mencapai tujuan, maksudnya kepala madrasah harus mempunyai kemampuan manajerial yang bagus untuk memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Darwina et al., 2019:117). Untuk itu seorang kepala madrasah dituntut mampu memiliki kesiapan dalam mengelola madrasah, kesiapan pimpinan yang dimaksud disini adalah kemampuan manajerial yang berkenaan dengan Peraturan Menteri No. 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Madrasah/Madrasah, kemampuan manajerial kepala madrasah meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengerahan dan pengawasan. Kemampuan manajerial yang baik diharapkan setiap kepala madrasah mampu menjadi pendorong dan penegak disiplin bagi para guru agar mereka mampu menunjukkan produktivitas kerjanya dengan baik.

Kontribusi dan inovasi dalam sistem pendidikan tidak akan terwujud bila guru yang

selama ini menjadi tombak utama dalam mencerdaskan anak bangsa tidak diberdayakan dan dianggap komponen yang tidak penting. oleh karenanya, kinerja guru yang juga terkait dengan profesionalitasnya ini tentu juga terkait dengan SDM yang rendah, sarana prasarana pembelajaran, rendahnya jaminan kesejahteraan guru, dan kemerdekaan untuk membanggakan diri yang masih terpasung, dan motivasi kerjanya sehingga turut serta mempengaruhi tingkat atau skala kerjanya.

Seorang guru harus memiliki kompetensi sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional melalui pendidikan profesi. Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Sebagai guru profesional harus menguasai betul seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagi ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu atau pendidikan prajabatan. Sebagai suatu profesi, semua guru harusnya memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Ilyas (2011:129) menjelaskan bahwa guru profesional adalah kemampuan seorang guru untuk melaksanakan tugas pokoknya sebagai seorang pendidik dan pengajar yang meliputi kemampuan dalam merencanakan, menjalankan, dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Pendidikan berintikan antara pendidik dan peserta didik untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Dalam situasi tertentu tugas guru dapat diwakilkan atau



dibantu oleh unsur lain seperti media teknologi, tetapi tidak dapat digantikan. Mendidik adalah pekerjaan profesional, oleh karena itu, guru sebagai pelaku utama pendidikan merupakan pendidik profesional. Sebagai pendidik profesional guru bukan saja dituntut melaksanakan tugasnya secara profesional, tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan professional.

Ketidak profesinalan guru dalam melaksanakan tugasnya berimplikasi luas terhadap produk pendidikan. Padahal, produk pendidikan selayaknyalah mengindikasikan apakah seorang guru, profesional atau tidak dalam menjalankan tugas profesionalnya. Profesionalisasi guru adalah simbol dan lambang sekaligus untuk mengetahui apakah sistem pendidikan mampu mengakomodir aspirasi dan inspirasi guru dalam melaksanakan tugas, yang bertujuan kepada anak peserta didik. Profesi guru dapat dijadikan simbol masyarakat, guru adalah lambang bagi kebudayaan yang dianut oleh suatu komunitas atau masyarakat yang telah membangsa.

MTsN 4 Aceh Barat Daya ditemukan permasalahan di dalam pelaksanaan tugas kepala madrasah sebagai manajer yang menyebabkan tugas manajerial kepala madrasah tidak terlaksana dengan optimal. Pelaksanaan pengembangan guru di madrasah tersebut belum dilaksanakan secara optimal sehingga profesionalitas guru belum bisa dicapai secara seutuhnya.

Berdasarkan paparan di atas, kajian ini memfokuskan penelitian ini pada masalah yang berkaitan dengan kemampuan manajerial kepala madrasah dan profesionalitas guru di MTsN 4 Aceh Barat Daya.

## METODE

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah “metode deskriptif analisis”, suatu metode yang bertujuan memusatkan diri pada pemecahan masalah yang sedang terjadi dan menguraikan hasil pengelolaan serta menganalisa data yang terkumpul pada saat penelitian dilakukan secara objektif.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah field research (penelitian lapangan), penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan data-data yang ada kaitan dilapangan (lokasi penelitian) berkenaan dengan penelitian yang dibahas.

Pendekatan Penelitian yang penulis gunakan adalah pendekatan studi deskriptif, survei yaitu mengumpulkan data sebanyak-banyaknya mengenai faktor-faktor yang merupakan pendukung terhadap kualitas belajarmengajar.

Adapun jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif berkenaan dengan jumlah atau kuantitas, yang dapat dihitung dan disimbolkan dengan ukuran-ukuran kuantitas.

Populasi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu populasi target dan populasi akses. Populasi yang direncanakan dalam rencana penelitian dapat disebut populasi target. Populasi target ini dapat berupa jumlah obyek yang ditetapkan oleh peneliti. Orang-



orang atau benda yang dapat ditemui ketika dalam penentuan jumlah populasi berdasarkan keadaan yang ada disebut populasi akses atau populasi yang dapat ditemui (Sukardi, 2021). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh guru di MTsN 4 Aceh Barat Daya

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili) (Arikunto, 2019). Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah semua guru kelas yang mengajar di MTsN 4 Aceh Barat Daya dan Kepala Sekolah.

Penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai alat bantu untuk mempermudah pengumpulan data secara sistematis. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, dokumentasi dan angket. Secara rinci dapat dilihat dalam penjelasan berikut:

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun (Arikunto, 2019). Observasi ini dilakukan dengan cara mengamati instrumen-instrumen dalam proses evaluasi serta data yang dapat menunjang kelengkapan penelitian ini.

Angket adalah merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Sesuai dengan variabel penulis menggunakan metode angket sebagai metode pokok dalam penggalan data.

Metode angket ini berguna untuk memperoleh informasi tentang pengaruh kemampuan manajerial kepala Madrasah terhadap profesional guru di MTsN 4 Aceh Barat Daya.

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan atau transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, leger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2019). Adapun yang dimaksud dengan dokumen disini adalah data atau dokumen yang tertulis. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan kajian yang berasal dari dokumen-dokumen yang menyangkut dengan pengaruh kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap profesionalitas guru di MTsN 4 Aceh Barat Daya.

Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan mengelola semua data atau informasi yang diperoleh dari hasil observasi, angket dan wawancara kemudian di analisis untuk di skripsikan yang dikelompokkan berdasarkan permasalahannya masing-masing dalam menganalisa data penulis berpedoman pada buku dan rumus statistik persentase (Sudjana, 2016).

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dari jawaban responden terhadap angket penelitian dan hasil observasi kegiatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di hitung persentase dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = (f \times 100\%) / N$$

Keterangan:

P= Jumlah persentase

F = Jumlah jawaban responden yang sama

N= Banyak responden

100%= Bilangan Tetap (Sudjana, 2016).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, penulis akan memaparkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan mengenai kemampuan manajerial



kepala madrasah di MTsN 4 Aceh Barat Daya dan pengaruhnya terhadap profesionalisme guru. Hasil penelitian ini dianalisis menggunakan data yang diperoleh melalui angket, wawancara, serta observasi yang dilakukan terhadap 32 orang responden yang terdiri dari kepala madrasah dan guru-guru di MTsN 4 Aceh Barat Daya.

### **Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah**

Dalam penelitian ini, kemampuan manajerial kepala madrasah di MTsN 4 Aceh Barat Daya dianalisis berdasarkan beberapa aspek, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Setiap aspek ini menjadi indikator dalam menilai sejauh mana kepala madrasah dapat menjalankan tugas kepemimpinannya dan mempengaruhi kinerja serta profesionalisme guru.

#### *1. Perencanaan*

Perencanaan merupakan aspek pertama yang dievaluasi dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil angket, mayoritas responden menganggap bahwa kepala madrasah sudah mampu merumuskan misi, tujuan, dan sasaran sekolah dengan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari data yang menunjukkan bahwa 37,5% responden menganggap kepala madrasah sering merumuskan tujuan sekolah dengan jelas dan realistis. Meskipun demikian, masih ada 9,37% responden yang menganggap bahwa perumusan tujuan sekolah tersebut masih belum optimal, yang mengindikasikan bahwa proses perencanaan masih memerlukan perbaikan, terutama dalam hal kejelasan dan implementasinya di lapangan.

Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah, diketahui bahwa kepala madrasah telah mengupayakan perencanaan strategis yang melibatkan semua pihak terkait. Namun,

tantangan terbesar yang dihadapi adalah keterbatasan sumber daya yang mempengaruhi penerapan rencana kerja. Kepala madrasah perlu lebih memperhatikan keberlanjutan dan evaluasi dari setiap rencana yang telah disusun agar lebih efektif dan efisien.

#### *2. Pengorganisasian*

Pengorganisasian dalam konteks ini berkaitan dengan bagaimana kepala madrasah mengatur dan mengelola sumber daya yang ada, baik itu sumber daya manusia maupun sumber daya materi. Hasil angket menunjukkan bahwa 56,2% responden menganggap kepala madrasah sering berhasil dalam mengorganisir kegiatan dan sumber daya sekolah. Hal ini menunjukkan adanya usaha yang baik dari kepala madrasah dalam menciptakan sistem yang terstruktur, meskipun 31,25% responden merasa bahwa pengorganisasian yang dilakukan masih kadang-kadang efektif.

Pengorganisasian yang baik juga mencakup pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas di antara guru dan tenaga kependidikan lainnya. Namun, dari hasil wawancara, kepala madrasah mengakui bahwa terdapat kesulitan dalam mengoptimalkan pembagian tugas yang adil dan merata, terutama dalam hal pembagian waktu antara kegiatan administrasi dan pengawasan pembelajaran.

#### *3. Pengarahan*

Pengarahan adalah aspek penting dalam kepemimpinan, yang berkaitan dengan bagaimana kepala madrasah memberikan motivasi dan arahan kepada guru agar mereka dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dari hasil survei, 56,25% responden menyatakan bahwa kepala madrasah sering memberikan arahan yang jelas dan bermanfaat dalam meningkatkan



kinerja guru. Namun, 15,62% responden menganggap bahwa pengarahan yang diberikan kurang sering dilakukan, yang menunjukkan bahwa kepala madrasah perlu lebih sering berkomunikasi dan memberikan bimbingan langsung kepada guru untuk menjaga semangat dan motivasi mereka.

Wawancara dengan kepala madrasah menunjukkan bahwa meskipun sudah ada upaya pengarahan yang baik, masih ada hambatan komunikasi yang perlu diperbaiki. Beberapa guru merasa bahwa pengarahan lebih sering dilakukan dalam rapat-rapat formal dan kurang dalam bentuk komunikasi informal yang lebih personal.

#### *4. Pengawasan*

Pengawasan menjadi faktor penting dalam memastikan bahwa setiap kegiatan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Hasil angket menunjukkan bahwa 53,12% responden menilai kepala madrasah sering mengadakan pengawasan terhadap kinerja guru, sementara 9,38% responden menyatakan bahwa pengawasan dilakukan hanya kadang-kadang. Ini menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki kesadaran yang cukup tinggi untuk melakukan pengawasan, namun masih ada beberapa guru yang merasa bahwa pengawasan perlu ditingkatkan, terutama dalam hal tindak lanjut terhadap hasil pengawasan.

Dari hasil wawancara, kepala madrasah menyatakan bahwa pengawasan lebih banyak dilakukan terhadap perencanaan pembelajaran dan hasil evaluasi. Namun, tantangan terbesar yang dihadapi adalah keterbatasan waktu dan jumlah kepala madrasah yang terbatas untuk mengawasi secara langsung seluruh kegiatan pembelajaran di kelas.

### **Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Profesionalitas Guru**

Secara keseluruhan, kemampuan manajerial kepala madrasah di MTsN 4 Aceh Barat Daya memiliki pengaruh positif terhadap profesionalisme guru. Profesionalisme guru yang dimaksud mencakup berbagai aspek, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta kemampuan guru dalam mengelola kegiatan kelas.

#### *1. Perencanaan Pembelajaran*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar guru di MTsN 4 Aceh Barat Daya mampu merencanakan pembelajaran dengan baik. 56,25% responden menyatakan bahwa mereka selalu melakukan perencanaan pembelajaran sebelum proses pembelajaran dimulai, meskipun ada 9,38% responden yang menganggap bahwa perencanaan pembelajaran dilakukan hanya kadang-kadang. Pengaruh kepala madrasah dalam perencanaan ini terlihat pada adanya koordinasi yang jelas antara kepala madrasah dan guru dalam merencanakan kegiatan pembelajaran tahunan maupun semesteran.

Dari hasil wawancara, guru menyatakan bahwa kepala madrasah telah mengarahkan mereka untuk membuat rencana pembelajaran yang lebih sistematis dan berorientasi pada pencapaian tujuan pembelajaran yang jelas. Namun, ada tantangan terkait dengan pelaksanaan yang konsisten dari rencana yang telah dibuat, terutama dalam menghadapi perubahan mendadak dalam kegiatan belajar mengajar.

#### *2. Pelaksanaan Pembelajaran*

Dalam hal pelaksanaan pembelajaran, mayoritas guru melaksanakan pembelajaran sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Hasil angket menunjukkan bahwa 75% guru merasa bahwa mereka mampu melaksanakan pembelajaran dengan baik, meskipun ada beberapa aspek yang masih perlu diperbaiki.



Pengaruh positif kepala madrasah terlihat dalam penciptaan suasana yang kondusif untuk pembelajaran, seperti penyediaan sarana dan prasarana yang cukup, serta dukungan motivasi yang diberikan kepada guru.

Meskipun demikian, beberapa guru mengungkapkan bahwa tantangan utama dalam pelaksanaan pembelajaran adalah waktu yang terbatas dan kurangnya interaksi langsung dengan kepala madrasah untuk mendapatkan umpan balik yang konstruktif. Kepala madrasah perlu lebih sering melakukan supervisi dan memberikan dukungan langsung kepada guru dalam pelaksanaan pembelajaran.

### *3. Evaluasi Pembelajaran*

Evaluasi pembelajaran merupakan bagian penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Sebagian besar guru di MTsN 4 Aceh Barat Daya mengaku melakukan evaluasi hasil pembelajaran dengan baik. Namun, 9,38% responden merasa bahwa evaluasi yang dilakukan masih kurang optimal. Kepala madrasah berperan penting dalam memberikan bimbingan dan arahan terkait evaluasi pembelajaran, yang terlihat dari upaya kepala madrasah dalam memberikan pelatihan dan workshop mengenai teknik evaluasi yang efektif.

Berdasarkan wawancara, kepala madrasah menjelaskan bahwa evaluasi dilakukan untuk memastikan bahwa hasil pembelajaran tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan. Namun, kepala madrasah juga menyadari bahwa evaluasi yang dilakukan masih perlu ditingkatkan dengan menggunakan berbagai metode yang lebih variatif untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dan objektif.

## **Hubungan Antara Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dan Profesionalitas Guru**

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kemampuan manajerial kepala madrasah dan profesionalitas guru di MTsN 4 Aceh Barat Daya. Kemampuan kepala madrasah dalam merencanakan, mengorganisasikan, memberi arahan, serta melakukan pengawasan mempengaruhi kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, serta dalam mengevaluasi hasil pembelajaran. Walaupun ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki, seperti komunikasi dan evaluasi, secara umum kepala madrasah sudah menjalankan tugas manajerialnya dengan cukup baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan manajerial yang baik dapat meningkatkan motivasi guru untuk lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, penting bagi kepala madrasah untuk terus meningkatkan kemampuan manajerialnya agar dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pembelajaran di MTsN 4 Aceh Barat Daya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap profesionalitas guru di MTsN 4 Aceh Barat Daya maka dapat disimpulkan bahwa:

Kemampuan manajerial kepala madrasah di MTsN 4 Aceh Barat Daya dilakukan dengan baik di MTsN 4 Aceh Barat Daya, karena secara umum guru di MTsN 4 Aceh Barat Daya memberikan tanggapan demikian. Sebanyak 24 orang dari 32 orang responden yang berkisar pada persentase 61-



80% menganggap bahwa kemampuan manajerial kepala madrasah dalam kategori “Baik” yaitu sebanyak 75%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepala sekolah merupakan orang terpenting di suatu sekolah, sebab kepala sekolah merupakan kunci bagi pengembang dan peningkatan suatu sekolah. keberhasilan kepala sekolah yaitu ketika sekolah itu berfungsi dengan baik, terutama jika prestasi belajar murid dapat mencapai maksimal.

Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Profesionalitas guru di MTsN 4 Aceh Barat Daya, profesionalitas kinerja guru di MTsN 4 Aceh Barat Daya menunjukkan bahwa kinerja guru dalam kategori baik. Dari hasil deskriptif, dapat diketahui bahwa skor profesionalitas guru yang terdiri atas merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran dalam kategori “Baik”. Yang berkisar 61-80% yaitu sebanyak 56,25% yang berarti terdapat pengaruh yang positif antara kemampuan kepala madrasah terhadap 81 profesionalitas guru di MTsN 4 Aceh Barat Daya. Sebagai guru yang profesional di bidang pendidikan selalu berupaya untuk mengembangkan kemampuannya terhadap berbagai inovasi dalam kegiatan pembelajaran, melakukan pembenahan dan penyesuaian terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta mencari solusi terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi dalam pembelajaran.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, S. (2017). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darwina, Ibrahim, M. M., & Tahir, M. Y. (2019). *Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Motivasi*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(2), 116–126.
- Haryaka, U. (2024). *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Budi Luhur Kota Samarinda*. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 4(1), 61–72. <https://jurnal.fkip.unmul.ac.id/index.php/impian/article/view/3350%0AStrategi>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilyas, H. (2011). *Konsep dan Teori Pengembangan Kurikulum (Cet. I)*. Makassar: Alauddin University Press.
- Imron, Purwanto, & Rohmadi, Y. (2021). *Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(01), 350–359. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie> Jurnal
- Siahaan, A., Akmalia, R., Amelia, Y., Wulandari, T., Hrp, S. A. F., & Pasaribu, K. (2023). *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan*. *Journal on Education*, 05(02), 3840–3848. website: <http://jonedu.org/index.php/joe%0AManajemen>
- Sudjana, N. (2016). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2021). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.