



JURNAL MALAY / MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & BUDAYA / Vol. II No. 1 Januari - Maret 2022

Vol. II No. 1 Januari - Maret 2022

ISSN : 2775 - 2372

JURNAL MALAY

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & BUDAYA



PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

**CV KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN
PROFESIONALISME GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH SABILAL AKHYAR
KWALA BEGUMIT KECAMATAN BINJAI KABUPATEN LANGKAT**

Saidati aisyah

Dr. Hj. Neliwati, S.Ag.M.Pd

Dr.Nurika Khalila Daulay, MA

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

Email: saidatiaisyah19@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai kepemimpinan Kepala Madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Sabilal Akhyar Kwala Begumit Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat. Penelitian ini difokuskan pada tiga aspek yaitu tipe kepemimpinan kepala madrasah, sifat kepemimpinan kepala madrasah, dan koordinasi kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Sumber data dalam penelitian ini adalah kepala madrasah dan guru mata pelajaran. Data diperoleh dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data menggunakan Model Miles dan Huberman dengan tiga komponen yaitu reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Sedangkan teknik penjamin keabsahan data menggunakan teknik Triangulasi.

Hasil penelitian ini mengungkapkan penemuan yaitu: 1) tipe kepemimpinan kepala madrasah yang diterapkan dalam peningkatan profesionalisme di Madrasah Tsanawiyah Sabilal Akhyar Kwala Begumit, 2) Sifat kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Sabilal Akhyar Kwala Begumit. 3) (3) Koordinasi kepala madrasah terhadap peningkatan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Sabilal Akhyar Kwala Begumit

KataKunci: Kepemimpinan, KepalaMadrasah, Profesionalisme Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kebutuhan dasar dan usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya di masa yang akan datang

Arah kebijakan peningkatan perluasan dan pemerataan pendidikan dilaksanakan melalui antara lain penyediaan fasilitas layanan pendidikan berupa pembangunan unit madrasah baru, penambahan ruang kelas dan penyediaan fasilitas pendukungnya, penyediaan berbagai pendidikan alternatif bagi masyarakat yang membutuhkan perhatian khusus, serta penyediaan berbagai beasiswa dan bantuan dana operasional madrasah yang dalam pelaksanaannya dilakukan dengan melibatkan peran aktif masyarakat.

Madrasah merupakan salah satu lembaga yang tentunya memiliki suatu susunan organisasi dari tingkat atas hingga bawah, mulai dari yayasan, kepala madrasah, guru, tenaga administrasi, bahkan sampai petugas kebersihan. Semua elemen ini juga merupakan faktor pendukung berhasilnya madrasah mencetak generasi baru yaitu manusia mandiri.

Kepala madrasah merupakan pemimpin tertinggi yang menentukan berbagai arah kebijakan madrasah sekaligus sebagai tonggak awal lancar tidaknya proses kegiatan belajar mengajar. Kepemimpinan dalam sebuah lembaga pendidikan, dalam hal ini kepala madrasah, merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan inti dalam manajemen pendidikan. Maju mundurnya suatu organisasi banyak dipengaruhi oleh faktor kepemimpinannya.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Diding Nurdin berikut: Kepemimpinan akan berjalan secara efektif dan efisien apabila dilaksanakan oleh seorang pemimpin yang jujur, bertanggung jawab, transparan, cerdas, memahami tugas dan kewajibannya, memahami anggotanya, mampu memotivasi, dan berbagai sifat yang baik yang terdapat dalam diri seorang pemimpin. Seorang kepala madrasah harus sadar bahwa pemimpin memiliki arti sebagai kemampuan untuk mempengaruhi dirinya sendiri dan orang lain melalui keteladanan, nilai-nilai serta prinsip yang akan membawa kebahagiaan dunia dan akhirat. Seorang yang mendapat amanah sebagai eksekutif akan menunjukkan nilai-nilai moral tersebut, sehingga mereka akan memimpin berdasarkan prinsip (*principle centered leadership*).¹

Memimpin bukan hanya mempengaruhi agar orang lain mengikuti apa yang diinginkannya. Bagi seorang muslim, memimpin berarti memberikan arah atau visi berdasarkan nilai-nilai ruhaniyah. Mereka menampilkan diri sebagai teladan dan memberikan inspirasi bagi bawahannya untuk melaksanakan tugas sebagai keterpanggilan Ilahi. Sehingga mereka memimpin berdasarkan visi atau mampu melihat dan menjangkau masa depan. Begitu pula menurut Inu Kencana Syafie

¹ Diding Nurdin, *Manajemen Pendidikan, "Ilmu Dan Aplikasi Pendidikan Bagian II: Ilmu Pendidikan Praktis"*, (Bandung: Imperial Bhakti Utama, 2007), hlm. 236.

dalam bukunya Al-Qur'an dan Ilmu Administrasi, menyebutkan bahwa “kepemimpinan dalam satu organisasi dimaksudkan dengan suatu proses saling mendorong melalui keberhasilan interaksi dari perbedaan-perbedaan individu, mengontrol daya manusia dalam mengejar tujuan bersama.²

Guna mewujudkan tugas tersebut, seorang pemimpin (kepala madrasah) harus mampu bekerjasama dengan orang-orang yang dipimpinnya dalam rangka memotivasi dan menggerakkan orang lain (guru) melakukan pekerjaan dengan baik dan penuh keikhlasan. Dengan kata lain, seorang kepala madrasah haruslah mempunyai perasaan keanggotaan sehingga ia tidak menjauhkan diri dengan anggotanya dengan maksud agar dapat menimbulkan rasa takut dan kesetiaan di kalangan anggotanya, tetapi sebaliknya ia harus dapat memahami dan menghayati perasaan serta pikiran para anggotanya.

Selain kepala madrasah, salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Gurulah yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Guru berhadapan langsung dengan para peserta didik di kelas melalui proses belajar mengajar. Ditangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, *skill* (keahlian), kematangan emosional dan moral serta spiritual. Dengan demikian, akan dihasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya.

Seorang guru harus peka dan tanggap terhadap perubahan-perubahan, pembaharuan serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang sejalan dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Disinilah tugas guru untuk senantiasa meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan, meningkatkan kualitas pendidikannya sehingga apa yang diberikan kepada peserta didiknya tidak terlalu ketinggalan dengan perkembangan kemajuan zaman.

Dengan melihat pentingnya guru bagi dunia pendidikan, maka kepala madrasah mempunyai peran sentral dalam mengelola tenaga pendidik atau guru di madrasah, sehingga sangat penting kepala madrasah untuk memahami dan menerapkan pengelolaan guru dengan baik. Dalam mengembangkan madrasah, seorang kepala madrasah harus mampu mengelola sumber daya manusia (tenaga pendidik atau guru) karena guru merupakan komponen paling berharga dalam pendidikan. Sumber daya manusia khususnya guru, akan berperan secara optimal jika dikelola dengan baik oleh kepala madrasah sehingga mendukung tercapainya tujuan institusional. Hal ini disebabkan perilaku manajerial kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pengembangan madrasah.

² Inu Kencana Syafiie, *Al-Qur'an dan Ilmu Administrasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm. 73.

Pada sisi lain, kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang mempunyai peran penting dalam mengembangkan kualitas pendidikan. Kepala madrasah sebagai administrator harus mampu mendayagunakan sumber yang tersedia secara optimal. Sebagai manajer, kepala madrasah harus mampu bekerja sama dengan orang lain dalam organisasi madrasah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah harus mampu mengkoordinasi dan menggerakkan potensi manusia untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Sebagai supervisor, kepala madrasah harus mampu membantu guru meningkatkan kapasitasnya untuk membelajarkan peserta didik secara optimal. Dengan demikian, maka kepala madrasah diharapkan dengan sendirinya dapat mengelola lembaga pendidikan kearah perkembangan yang lebih baik dan dapat menjanjikan masa depan.

KAJIAN TEORI

A. Pemimpin dan Kepemimpinan

Pemimpin dalam bahasa Inggris disebut "*leader*".³ Kegiatannya disebut "kepemimpinan atau *leadership*".⁴ Dari kata dasar *leader* berarti pemimpin dan akar katanya *to lead* yang terkandung beberapa arti yang saling erat berhubungan yaitu "bergerak lebih awal, berjalan di awal, mengambil langkah awal, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan fikiran-pendapat orang lain, dan menggerakkan orang lain dalam pengaruhnya".⁵ Menurut Syafaruddin dan Asrul, menjelaskan bahwa pemimpin adalah "orang yang diakui memiliki sifat terpercaya, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam mempengaruhi orang lain sehingga dipilih atau disepakati sebagai pemimpin".⁶

Adapun pemimpin terbagi dua, yakni "pemimpin formal dan informal".⁷ Pemimpin formal ialah "orang yang oleh organisasi/lembaga tertentu ditunjuk sebagai pemimpin, berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya, untuk mencapai sasaran organisasi". Pemimpin formal memiliki ciri sebagai berikut:

1. Berstatus sebagai pemimpin formal selama masa jabatan tertentu, atas dasar legalitas formal oleh penunjukan pihak yang berwenang (ada legitimitas).

³ John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003), hlm. 351.

⁴ Yunasril Ali, *Kepemimpinan dalam Perspektif Islam*, (Bandung: Angkasa, 2008), hlm.102.

⁵ Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: ar Ruzz Media,2012), hlm. 47.

⁶ Syafaruddin dan Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Ciptapustaka Media, 2019), hlm. 58.

⁷ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 9

2. Sebelum pengangkatannya, dia harus memenuhi beberapa persyaratan forma lterlebih dahulu.
3. Diberi dukungan oleh organisasi formal untuk menjalankan tugaskewajibannya.
4. Mendapatkan balas jasa materiil dan immaterial tertentu serta *emolument* (keuntungan ekstra, penghasilan sampingan lainnya).
5. Bisa mencapai promosi atau kenaikan pangkat formal, dan dapat dimutasikan.
6. Apabila dia melakukan kesalahan-kesalahan, dia dikenakan sangsi dan hukuman.
7. Selama menjabat kepemimpinan, dia diberikan kekuasaan dan wewenang, antara lain untuk: menentukan peraturan, memberikan motivasi kerja kepada bawahan, menggariskan pedoman dan petunjuk, mengalokasikan jabatan dan penempatan bawahannya; melakukan komunikasi, mengadakan supervisi dan kontrol, dan lain-lain.⁸

B. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala Madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk mengetahui apa yang dimaksud dengan kepala madrasah, berikut paparannya:

Arti kepala dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki banyak makna namun yang berhubungan dengan pembahasan di sini adalah “pemimpin atau ketua dalam sebuah kantor, pekerjaan, perkumpulan, dan lain sebagainya”.⁹ Sedangkan arti kata madrasah adalah “bangunan atau lembaga untuk belajar dan mengajar serta tempat menerima dan memberi pelajaran (menurut tingkatannya)”.¹⁰ Dalam Undang- Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003, madrasah disebut dengan satuan pendidikan yaitu “kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, nonformal, dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan”¹¹

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kepala madrasah adalah seorang pemimpin yang berada pada sebuah lembaga pendidikan khususnya pendidikan Islam, baik formal, non formal, maupun informal pada semua jenjang pendidikan dari pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi yang ada di Indonesia.

⁸ *Ibid*, hlm. 10.

⁹ Departemen Pendidikan Nasional RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), hlm. 545.

¹⁰ *Ibid*, hlm. 1013.

¹¹ *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003*, (Jakarta: Cemerlang, 2003), hlm. 4.

Kepemimpinan pendidikan lebih ditekankan pada suatu usaha atau kegiatan yang ditujukan untuk menjamin tercapainya tujuan pendidikan dan pengajaran. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa fungsi dari adanya seorang pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan adalah:

- a. Mengembangkan kemampuan pribadi.

Kemampuan pribadi para anggota harus dapat dikembangkan semaksimal mungkin, seperti memberi kebebasan dalam mengeluarkan pendapat dan menjabarkan kurikulum.

- b. Mengembangkan suasana kerja sama yang harmonis.

Dalam suatu organisasi suasana kekompakan dan kerjasama yang harmonis harus dipelihara, sehingga seluruh anggota akan menjalankan fungsinya secara tepat dan berpegangan kepada prinsip efektifitas dan efisiensi kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan tetap menghormati kemampuan pribadi anggota dan menghargai orang lain sehingga dapat menimbulkan kepercayaan pada diri sendiri.

- c. Mengusahakan dan mendorong tumbuh rasa tanggung jawab dan kesempatan dalam menangani seluruh masalah pendidikan dan pengajaran.

- d. Membantu penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi secara perseorangan maupun kelompok dengan memberikan pengarahan atau petunjuk dalam mengatasinya. Dan hal ini juga termasuk membantu terciptanya yang memungkinkan terjadinya peningkatan kesejahteraan atau paling kurang mendorong kemampuan anggota untuk meningkatkan kesejahteraan dalam rangka menciptakan etos (semangat) kerja yang tinggi.¹²

Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin dalam sebuah organisasi pendidikan sangatlah menentukan akan keberhasilan sekolah dalam mendidik semua siswanya. Oleh karenanya, model kepemimpinan seseorang dalam setiap langkah kebijakannya memiliki peranan yang sangat penting. Meskipun setiap kepala sekolah memiliki latar belakang pendidikan yang sama, namun dalam prakteknya cara kepemimpinannya berbeda-beda. Itulah sebabnya seorang pakar manajemen Sondang P. Siagian menyebutkan ada lima tipe kepemimpinan yang dapat ditemukan dalam berbagai bentuk organisasi termasuk pada lembaga pendidikan sebagai sebuah organisasi madrasah, yaitu:

- a. Tipe kepemimpinan yang otokratis yaitu pemimpin yang menganggap bahwa organisasi atau lembaga yang dipimpinnya itu adalah miliknya sendiri, sehingga ia sendirilah yang dapat menentukan maju mundurnya organisasi atau lembaga tersebut.

¹² Mahidin dan Neliwati, *Administrasi Pendidikan*, "Diktat", (Binjai: STAI Al-Ishlahiyah, 2004), hlm. 50-51.

- b. Tipe kepemimpinan militerisme. Tipe kepemimpinan militerisme ini pada dasarnya tidak jauh berbeda dengan tipe kepemimpinan otokratis karena pemimpin dapat bertindak sekehendak hatinya sendiri tanpa mempertimbangkan kritik, masukan atau saran dari setiap bawahannya.
- c. Tipe kepemimpinan paternalistic yaitu tipe kepemimpinan yang dijalankan dengan pendekatan sikap kepatuhan. Ini artinya seorang pemimpin menganggap bahwa semua bawahannya adalah orang-orang yang belum mampu untuk melaksanakan pekerjaan yang ia perintahkan, sehingga ia jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan tindakan yang pada dasarnya mereka mampu.
- d. Tipe kepemimpinan kharismatik. Pemimpin yang kharismatik adalah seseorang yang diangkat sebagai pemimpin oleh karena ia memiliki kharisma yaitu pribadi yang memiliki penuh wibawa dan daya tarik yang kuat sehingga ia disenangi karena sikap dan mentalnya yang menonjol.
- e. Tipe kepemimpinan demokratis adalah tipe kepemimpinan yang dijalankan dengan penuh demokrasi yaitu pemimpin yang selalu mempertimbangkan keinginan, saran dan pendapat para anggotanya.¹³

Berdasarkan dasar kepemimpinan yang efektif, maka dapat dipahami bahwa tipe kepemimpinan yang paling sesuai dalam menghadapi guru adalah kepemimpinan yang dijalankan dengan mengutamakan kepentingan dan tujuan bersama bukan untuk tujuan dan kepentingan pribadi. Seorang kepala madrasah yang memahami bagaimana kondisi gurunya ketika menemukan suatu permasalahan maka tidak akan begitu mudahnya menyalahkan guru tetapi menanyakan dan mengarahkan bagaimana yang seharusnya dilakukan tanpa menyakiti perasaan.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi pendidikan bersifat strategis karena dapat menentukan efektif tidaknya suatu organisasi. Adanya kepemimpinan yang baik dalam diri seorang pemimpin maka dapat membawa organisasi menjadi lebih baik. Oleh sebab itu, seorang pemimpin di lembaga pendidikan, dalam hal ini seorang kepala madrasah harus memiliki sifat-sifat yang dapat mendukung keberhasilannya dalam memimpin.

Menurut George R. Terry dalam Irham Fahmi mengatakan ada beberapa sifat penting dalam kepemimpinan, sifat-sifat tersebut adalah:

- a. Energi

¹³ Sondang P. Siagian, *Organisasi, Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*, (Jakarta: Gunung Agung, 2006), hlm. 53.

Untuk tercapainya kepemimpinan yang baik memang diperlukan energi yang baik pula, jasmani maupun rohani. Seorang pemimpin harus sanggup bekerja dalam jangka panjang dan dalam waktu yang tidak tertentu. Sewaktu-waktu dibutuhkan tenaganya, ia harus sanggup melaksanakannya mengingat kedudukannya dan fungsinya. Karena itu kesehatan fisik dan mental benar-benar diperlukan bagi seorang pemimpin.

b. Memiliki stabilitas emosi

Seorang pemimpin yang efektif harus melepaskan dari purbasangka, kecurigaan terhadap bawahan-bawahannya. Sebaliknya ia harus tegas, konsekuen dan konsisten dalam tindakan-tindakannya, percaya diri sendiri dan memiliki jiwa sosial terhadap bawahannya.

c. Motivasi pribadi

Keinginannya untuk memimpin harus datang dari dorongan batin pribadinya sendiri, dan bukan paksaan dari luar dirinya. Kekuatan dari luar hanya bersifat stimulus saja terhadap keinginan-keinginan untuk menjadi pemimpin. Hal tersebut tercermin dalam keteguhan pendiriannya, kemauan yang keras dalam bekerja dan penerapan sifat-sifat pribadi yang baik dalam pekerjaannya.

d. Kemahiran mengadakan komunikasi

Seorang pemimpin harus memiliki kemahiran dalam menyampaikan gagasan baik secara lisan maupun tulisan. Hal ini sangat penting bagi pemimpin untuk mendorong maju bawahan, memberikan atau menerima informasi bagi kemajuan organisasi dan kepentingan bersama.

e. Kecakapan mengajar

Sering kita dengar bahwa seorang pemimpin yang baik pada dasarnya adalah seorang guru yang baik. Mengajar adalah jalan yang terbaik untuk memajukan orang-orang atas pentingnya tugas-tugas yang dibebankan atau sebagainya.

f. Kecakapan sosial

Seorang pemimpin harus mengetahui benar tentang bawahannya. Ia harus mempunyai kemampuan untuk bekerja sama dengan bawahan, sehingga mereka benar-benar memiliki kesetiaan bekerja di bawah kepemimpinannya.

g. Kemampuan teknis

Meskipun dikatakan bahwa Semakin tinggi tingkat kepemimpinan seseorang, makin kurang diperlukan kemampuan teknis ini, karena lebih mengutamakan manajerial *skill*-nya, namun sebenarnya kemampuan teknis ini diperlukan juga. Karena dengan

dimilikinya kemampuan teknis ini seorang pemimpin akan lebih udah dikoreksi bila terjadi suatu kesalahan pelaksanaan tugas.¹⁴

Madrasah merupakan lembaga untuk belajar dan mengajar serta tempat menerima dan memberi pelajaran. Tethus Triwiyaanto mengemukakan bahwa “Madrasah adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, nonformal, dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan. Untuk mencapai tujuan madrasah, diperlukan sistem pengelolaan madrasah yang baik”.¹⁵

Koordinasi dalam manajemen dan kepemimpinan madrasah adalah untuk menumbuhkan sikap kebersamaan, serta meningkatkan rasa kesatuan dan persatuan di antara kepala madrasah maupun guru-guru dengan tetap menghargai kewajiban dan wewenang masing-masing. Kepala madrasah adalah pimpinan dalam lembaga madrasah, fungsi koordinasi dari kepala madrasah sangat diperlukan oleh bawahan agar adanya kerja sama dan tetap terjalin satu dengan yang lain dan tidak ada hal yang menyimpang saat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

Kepala madrasah sebagai pemimpin harus melakukan koordinasi yang baik dengan bawahan agar dalam penyampaian informasi tidak terjadi kesalahan. Dengan adanya penyampaian informasi yang jelas, pengkomunikasian yang tepat, dan pembagiaan pekerjaan pada bawahan oleh pimpinan, maka setiap bawahan akan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan wewenang yang diterima.

Koordinasi akan berlangsung secara efektif apabila dilaksanakan secara terus menerus dan berkesinambungan dari tahap awal sampai akhir pekerjaan, mengupayakan hubungan dan pertemuan-pertemuan di antara berbagai pihak yang terkait, serta mengembangkan keterbukaan sehingga jika terdapat perbedaan pandangan dapat didiskusikan dan dipecahkan bersama.

C. Profesionalisme Guru

Guru merupakan komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang sangat berperan dalam mengantarkan siswanya pada tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Guru yang memikul tanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan program pengajaran. Oleh karena itu, mengajar merupakan pekerjaan profesional, karena menggunakan teknik dan prosedur yang berpijak pada

¹⁴ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 129-130.

¹⁵ Teguh Triwiyanto, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 75.

landasan intelektual yang harus dipelajari secara sengaja, terencana, dan kemudian dipergunakan demi kemaslahatan orang lain terutama bagi para siswa yang sedang belajar.

Dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 1 poin 1 disebutkan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.¹⁶

Kata profesional yang mengiringi kata kompetensi disini berasal dari kata profesi. Secara etimologi, istilah profesi berasal dari bahasa Inggris, yaitu *profession* atau bahasa latin, *profecus* yang artinya mengakui, adanya pengakuan, menyatakan mampu, atau ahli dalam melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan secara terminologi, profesi berarti suatu pekerjaan yang mempersyaratkan pendidikan tinggi bagi pelakunya yang ditekankan pada pekerjaan mental, yaitu adanya persyaratan pengetahuan teoritis sebagai instrumen untuk melakukan perbuatan praktis, bukan pekerjaan manual. Jadi suatu profesi harus memiliki tiga pilar pokok, yaitu pengetahuan, keahlian, dan persiapan akademik.¹⁷

Kemudian, Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana mengatakan bahwa “secara islami, guru profesional adalah guru yang memiliki keahlian serta kemampuan mumpuni, bukan hanya ahli tapi bisa melaksanakannya dengan baik dan sempurna”.¹⁸

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa guru profesional adalah seseorang yang memiliki tugas sebagai pendidik dengan kemampuan atau keahlian yang dimilikinya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa dengan kemampuan maksimal, yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya.

Seseorang dapat dikatakan sebagai guru profesional harus dilihat dari berbagai karakteristik yang melekat padanya. Istarani dan Intan Pulungan mengutip pendapat Abuddin Nata yang menjelaskan bahwa guru profesional dapat dilihat setidaknya dari tiga garis besar, yaitu :

- a. Seorang guru yang profesional harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkannya dengan baik. Ia benar-benar seorang ahli dalam bidang ilmu yang diajarkannya.

¹⁶Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (Jakarta: Ciputat Pres, 2006), hlm. 3.

¹⁷ Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm. 16.

¹⁸ Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, (Bandung: Refika Aditama, 2012), hlm. 2.

- b. Seorang guru yang profesional harus memiliki kemampuan menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya (*transfer of knowledge*) kepada murid-muridnya secara efektif dan efisien. Untuk itu, seorang guru harus memiliki ilmu keperguruan.
- c. Seorang guru yang profesional harus berpegang teguh kepada kode etik profesional. Kode etik disini lebih dikhususkan lagi tekanannya pada perlunya memiliki akhlak mulia. Dengan akhlak yang demikian itu, maka seorang guru akan menjadi panutan, contoh, dan teladan. Dengan cara demikian, ilmu yang diajarkan atau nasihat yang diberikannya baik.¹⁹

Sementara itu, karakteristik guru profesional menurut Agung dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Ahli dibidang teori dan praktik keguruan.
- b. Senang memasuki organisasi profesi keguruan.
- c. Memiliki latar belakang pendidikan keguruan yang memadai.
- d. Melaksanakan kode etik guru.
- e. Memiliki otonomi dan rasa tanggung jawab.
- f. Memiliki rasa pengabdian kepada masyarakat.
- g. Bekerja atas panggilan hati nurani.²⁰

Kemudian, menurut *Asean Programme of Educational Innovation for Development (APEID)*

menyebutkan beberapa karakteristik guru profesional sebagai berikut :

- a. Menghubungkan murid dengan kebudayaan lingkungan.
- b. Membimbing kearah berpikir ilmiah.
- c. Merupakan sumber ilmu pengetahuan tertentu dengan belajar seumur hidup.
- d. Mengorganisasikan belajar murid-murid, sebagai promotor, sebagai fasilitator, sebagai organisator, sebagai korektor, dan sebagai manager belajar murid.
- e. Sebagai pembimbing atau penghubung anak terhadap lingkungannya yang masih kabur.
- f. Mengembangkan filsafat moral anak dan pandangan positif terhadap dunia.
- g. Mengembangkan kreativitas dan kepercayaan pada diri sendiri untuk menghadapi masa yang akan datang.
- h. Sebagai koordinator lembaga-lembaga non formal di luar sekolah.
- i. Sebagai petugas pendidikan sosial.
- j. Mengintegrasikan pengetahuan untuk kepentingan sekolah dan masyarakat.¹⁹

¹⁹ Istarani dan Intan Pulungan, *Ensiklopedi Pendidikan*, Jilid I, (Medan: Larispa, 2016), hlm. 174-175.

²⁰ *Ibid* hlm. 175-176.

Dengan melihat pendapat diatas, dapat dipahami bahwa karakteristik seorang guru profesional bisa dilihat dari berbagai aspek namun pada intinya seorang guru profesional harus benar-benar memiliki keahlian pada bidang tugas yang dilaksanakannya dan dengan semua yang bisa dihubungkan dengan tugasnya, baik di lingkungan madrasah maupun di masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Penelitian dengan pendekatan kualitatif menetapkan fokus sesuai latar penelitiannya dimana situasi sosial penelitian terdiri dari tiga elemen pokok yaitu tempat, subjek (orang), dan kegiatan-kegiatan.²¹ Dapat dipahami bahwa satu situasi sosial itu terdiri dari tiga unsur yaitu tempat, subjek penelitian dan kegiatan yang merupakan dimensi pokok dalam totalitas latar berlangsungnya penelitian ini.

Jenis penelitian sangat menentukan hasil yang diperoleh sebab ada berbagai jenis yang bisa digunakan dan harus disesuaikan dengan arah dari penelitian itu sendiri. Sugiyono menjelaskan bahwa, “metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.²² Adapun jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Menurut Lexy J. Moleong, fenomenologi diartikan dengan “pengalaman subjektif atau pengalaman fenomenologikal, atau suatu studi tentang kesadaran dari perspektif pokok dari seseorang”.²³

Berdasarkan pendapat tersebut, maka penelitian ini akan akan mendiskripsikan hasil temuan penelitian berdasarkan pengalaman langsung yang dilakukan oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Sabilal Akhyar Kwala Begumit Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat dalam meningkatkan profesionalisme guru.

PARTISIPAN

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Sabilal Akhyar Kwala Begumit yang beralamat di Jalan Ahmad Yani Nomor 7-A Kelurahan Kwala Begumit Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat. Kegiatan yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini adalah upaya kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

DATA DAN SUMBER DATA

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 207.

²² Ibid hlm. 2.

²³ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), hlm. 14.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini di bagi menjadi data primer dan data sekunder.

1. Data primer terkait dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru, diperoleh melalui wawancara dengan Kepala MTs dan guru di Madrasah Tsanawiyah Sabial Akhyar Kwala Begumit Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat.
2. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang berasal dari dokumen misalnya sejarah berdiri dan perkembangan madrasah, jumlah guru dan karyawan serta latar belakang pendidikan masing-masing, jumlah siswa, struktur organisasi, dan juga sarana dan prasarana madrasah.

Penentuan sumber data primer dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono, *purposive sampling* adalah “teknik penentuan sampel atau sumber data dengan pertimbangan tertentu”.²⁴ Pertimbangan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pihak yang memang terlibat langsung dalam kepemimpinan yaitu kepala madrasah, dan pihak guru yang dilibatkan secara langsung dalam peningkatan profesionalitasnya sebagai tenaga pendidik.

TEKNIK DAN INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan data pada beberapa waktu tertentu. Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara:

1. Wawancara (*interview*).

Wawancara dilakukan guna menghimpun bahan-bahan keterangan melalui pihak-pihak berkaitan dengan optimalisasi manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan dengan melakukan tanya jawab lisan secara sepihak, berhadapan muka, dan dengan arah serta tujuan yang telah ditentukan.

Dalam penelitian ini digunakan jenis wawancara tidak terstruktur yaitu “wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap, tetapi hanya berupa garis besar permasalahan yang akan ditanyakan”.²⁵ Hal ini dilakukan agar peneliti menemukan informasi penelitian secara lebih luas sehingga menghasilkan temuan yang lebih kompleks sesuai tujuan yang diharapkan.

Instrumen pengumpulan data yang digunakan untuk wawancara yaitu lembar pedoman wawancara (terlampir), alat rekam berupa *tape recorder*, telepon seluler, kamera foto, dan juga kamera video.

²⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, hlm. 85.

²⁵*Ibid*, hlm. 140.

2. Dokumentasi.

Dokumentasi merupakan sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian baik berupa sumber tertulis, gambar (foto), dan karya-karya monumental, yang semua itu memberikan informasi bagi proses penelitian. Oleh sebab itu, dokumentasi yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa gambar atau foto pelaksanaan kegiatan penelitian di Madrasah Tsanawiyah Sabilal Akhyar Kwala Begumit Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat.

Adapun alat atau instrumen yang digunakan untuk mendokumentasikan data penelitian adalah berupa camera untuk merekam kejadian penting dalam bentuk foto dan juga video sehingga data-data di lokasi penelitian semakin akurat, dan lembar blanko *checklist* (lembar blanko *checklist* terlampir).

3. Observasi.

Observasi merupakan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan melibatkan seluruh indera untuk mendapatkan data. Observasi merupakan pengamatan langsung dengan menggunakan pancaindra. Menurut Sutrisno Hadi seperti di kutip Sugiyono menjelaskan bahwa “observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis”.²⁶

Instrumen yang digunakan dalam observasi berupa lembar pedoman observasi dan lembar *fieldnote*/catatan lapangan (lembar pedoman observasi dan lembar *fieldnote* terlampir)

ANALISIS DATA

Pada tahap akhir setelah data terkumpul adalah melakukan analisis data. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif, yaitu digunakan pada data-data yang tidak bisa dikuantifikasi seperti bahan pustaka, dokumen dan sebagainya. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Model Miles dan Huberman dimanadalam analisis data ada tiga komponen utama yang dilakukan yaitu “reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi”.²⁷ Tiga komponen ini terlibat dalam proses yang saling berkaitan serta menentukan hasil akhir analisis.

1. Reduksi Data

Merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakkan dan transformasi data mentah atau kasar yang muncul dari catatan di

²⁶*Ibid*, hlm. 145.

²⁷*Ibid*, hlm. 246.

lapangan atau dengan kata lain dengan membuat rangkuman-rangkuman data. Reduksi data sebagai proses transformasi terus berlanjut baik selama maupun sesudah penelitian lapangan sampai pada penyusunan laporan akhir, sebab hal ini berguna untuk menajamkan dan mengorganisasikan data agar dapat ditarik suatu kesimpulan akhir yang tepat.

2. Penyajian Data

Data dalam penelitian kualitatif bukan berupa angka-angka melainkan terdiri dari kata, kalimat atau paragraf sehingga bentuk penyajian data yang lazim digunakan bentuk uraian teks naratif yang panjang, penyajian dalam bentuk naratif disusun berdasarkan temuan dari transkrip hasil wawancara catatan lapangan dan materi lain berupa dokumen yang dapat disajikan sebagai sumber data. Dalam hal ini data juga dapat disajikan dalam bentuk tabel maupun matriks-matriks yang dapat membantu proses analisis data jika dianggap perlu.

3. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi Data

Penarikan kesimpulan merupakan kegiatan penggambaran yang utuh dari objek yang diteliti atau konfigurasi yang utuh dari objek penelitian. Proses penarikan kesimpulan didasarkan pada gabungan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu pada penyajian data tersebut. Kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran yang melintas dalam pikiran peneliti selama menulis, dan merupakan suatu tinjauan ulang catatan-catatan lapangan. Pada tahap sebelumnya verifikasi juga dilaksanakan untuk memeriksa keabsahan data.

PENJAMIN KEABSAHAN DATA

Untuk menentukan keabsahan data diperlukan setidaknya empat kriteria yang digunakan, yaitu “derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*)”.²⁸

1. Kredibilitas (*Credibility*)

Kriteria kredibilitas melibatkan penetapan hasil penelitian kualitatif adalah kredibel atau dapat dipercaya dari perspektif partisipan dalam penelitian tersebut. Karena dari perspektif ini tujuan penelitian kualitatif adalah untuk mendeskripsikan atau memahami fenomena yang menarik perhatian dari sudut pandang partisipan.

2. Transferabilitas (*Transferability*)

²⁸Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hlm. 324.

Kriteria transferabilitas merujuk pada tingkat kemampuan hasil penelitian kualitatif dapat digeneralisasikan atau di transfer kepada konteks atau *setting* yang lain. Dari sebuah perspektif kualitatif transferabilitas adalah tanggung jawab seseorang dalam melakukan generalisasi. Peneliti kualitatif dapat meningkatkan transferabilitas dengan melakukan suatu pekerjaan mendeskripsikan konteks penelitian dan asumsi-asumsi yang menjadi sentral pada konteks yang berbeda bertanggung jawab untuk membuat keputusan tentang bagaimana transfer tersebut diterima dengan mudah dan dapat diterima akal.

3. Dependabilitas (*Dependability*)

Kriteria dependabilitas sama dengan reliabilitas dalam penelitian kuantitatif. Secara esensial itu berhubungan dengan apakah kita akan memperoleh hasil yang sama jika kita melakukan pengamatan yang sama untuk yang kedua kali. Ide dependabilitas menekankan perlunya peneliti untuk memperhitungkan konteks yang berubah-ubah dalam penelitian yang dilakukan. Penelitian bertanggung jawab menjelaskan perubahan-perubahan yang terjadi dalam *setting* dan bagaimana perubahan-perubahan tersebut dapat mempengaruhi cara pendekatan penelitian dalam studi tersebut.

4. Konfirmabilitas (*Confirmability*)

Penelitian kualitatif cenderung berasumsi bahwa setiap peneliti membawa perspektif yang unik ke dalam penelitian. Kriteria konfirmabilitas atau objektivitas merujuk pada tingkat kemampuan hasil penelitian dapat dikonfirmasi oleh orang lain. Terdapat sejumlah strategi untuk meningkatkan konfirmabilitas. Peneliti dapat mendokumentasikan prosedur untuk mengecek dan mengecek kembali seluruh data penelitian. Peneliti secara aktif dapat menelusuri dan mendeskripsikan contoh-contoh negatif yang bertentangan dengan pengamatan sebelumnya. Setelah melakukan penelitian, seseorang dapat melakukan audit data yang menguji pengumpulan data, prosedur analisis data dan membuat penilaian.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

1. Tipe Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Sabilal Akhyar Kwala Begumit Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat
Kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat besar dalam memajukan pendidikan yang ada di madrasah. Oleh sebab itu, seorang kepala madrasah harus memiliki kemampuan dalam memimpin, menerapkan

kepemimpinan yang efektif dan berbagai hal lain yang melekat pada sosok pemimpin yang berhasil.

Tipe kepemimpinan kepala madrasah yang diterapkan dalam peningkatan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Sabilal Akhyar Kwala Begumit Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat adalah tipe kepemimpinan demokratis dimana tipe kepemimpinan yang dijalankan dengan penuh demokrasi yaitu pemimpin yang selalu mempertimbangkan keinginan, saran dan pendapat para anggotanya dalam menentukan sebuah keputusan yang akan dijalankan secara bersama demi peningkatan pendidikan di madrasah. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian bahwa tipe kepemimpinan demokratis adalah tipe kepemimpinan yang dijalankan dengan penuh demokrasi yaitu pemimpin yang selalu mempertimbangkan keinginan, saran dan pendapat para anggotanya.²⁹

Tipe kepemimpinan demokratis yang diterapkan Madrasah Tsanawiyah Sabilal Akhyar Kwala Begumit Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat terhadap peningkatan profesionalisme guru terlihat dengan adanya peran serta guru dalam menentukan sebuah kebijakan atau keputusan yang akan diambil di madrasah. Dalam batas tertentu, kepala madrasah senantiasa mendiskusikan keputusan apa yang akan diambil bersama guru di dalam rapat-rapat dewan guru, dimana meskipun kepala madrasah memiliki ide sendiri tetapi tetap disampaikan kepada para guru dan ketika guru menyetujuinya maka keputusanpun diambil secara musyawarah.

Tipe kepemimpinan demokratis yang diterapkan Madrasah Tsanawiyah Sabilal Akhyar Kwala Begumit Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat terhadap peningkatan profesionalisme guru merupakan suatu hal yang sangat baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Agus Tri Susanto dan Muhyadi dalam Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Volume 4, No 2, September 2016 dimana dalam pengambilan keputusan serta kebijakan, kepala sekolah mengakomodir dengan guru, lalu didiskusikan dengan dewan guru dan selalu merujuk pada aturan.

Demikian juga, hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Candra Wijaya, dan kawan-kawan dalam Jurnal Edu Riligia, Vol. 4 No. 1, Januari- Maret 2020 dimana kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan demokrasi, model dari gaya kepemimpinan dengan

²⁹ Sondang P. Siagian, *Organisasi, Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*, (Jakarta: Gunung Agung, 2006), hlm. 53.

mempertimbangkan keinginan-keinginan dan saran-saran dari paraanggota maupun dari pemimpin.

2. Sifat Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Sabilal Akhyar Kwala Begumit Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat

Sifat kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Sabilal Akhyar Kwala Begumit Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat diketahui bahwa pemimpin madrasah memiliki berbagai sifat positif sebagai pendorong adanya upaya peningkatan profesionalisme pada guru misalnya sifat tegas dalam mengambil tindakan setelah semua langkah dilakukan, sifat berani mengambil tindakan yang tidak biasa ketika dibutuhkan dalam pendidikan, membangun sifat jujur pada semua pihak, membiasakan rasa tanggung jawab penuh pada tugas yang diamanahkan masing-masing pihak, dan berbagai sifat positif lainnya yang memang sangat dibutuhkan dalam menjalankan proses pendidikan di madrasah. Beberapa sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Sabilal Akhyar Kwala Begumit Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat sejalan dengan beberapa sifat yang harus ada pada seorang pemimpin menurut Edy Sutrisno dimana berbagai sifat tersebut antara lain: takwa, cakap, tegas, berani, disiplin, tanggung jawab, dan sifat positif lainnya.³⁰

Dengan adanya sifat kepemimpinan yang melekat pada kepala madrasah maka semua pihak termasuk guru berusaha melaksanakan tugas secara maksimal dan profesional demi tercapainya tujuan pendidikan di madrasah. Sifat-sifat kepemimpinan yang diterapkan kepala madrasah juga menjadi contoh nyata bagi para guru untuk juga bisa memiliki sifat yang baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Sifat-sifat keberanian dan tidak lemah dari seorang Kepala Madrasah Tsanawiyah Sabilal Akhyar Kwala Begumit Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat dalam meningkatkan profesionalisme guru ini sesuai dengan pendapat Tarhid dalam Jurnal Kependidikan, Volume 5, Nomor 2, 2017 yang menjelaskan bahwa kepala sekolah sebaiknya jangan dijabat seseorang yang lemah, terutama dalam mengambil keputusan, menentukan kebijakan, atau seseorang yang berprinsip pokoknya jalan. Banyak pekerjaan yang harus dikerjakan olehnya. Posisi atau jabatan kepala sekolah sebaiknya dijabat oleh orang yang memiliki dinamika, yang memiliki ide, pengetahuan, dan pengalaman melakukan *sharing*. Sebagai pemimpin

³⁰Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 229.

pendidikan kepala sekolah diharapkan mampu melaksanakan tugas sebagai “*Educational Statemanship*”.

3. Koordinasi Yang Dilakukan Kepala Madrasah Terhadap Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Sabilal Akhyar Kwala Begumit Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat

Koordinasi kepala madrasah terhadap peningkatan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Sabilal Akhyar Kwala Begumit Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat diketahui bahwa pihak kepala madrasah senantiasa membangun koordinasi yang baik melalui rapat-rapat madrasah untuk membicarakan langkah-langkah pelaksanaan pendidikan agar lebih baik. Koordinasi dilakukan secara berkesinambungan baik dalam kegiatan formal maupun non formal misalnya interaksi dengan guru secara langsung di hari-hari aktivitas pendidikan yang sedang dijalankan masing-masing pihak. Melalui koordinasi yang dibangun kepala madrasah maka semua guru di Madrasah Tsanawiyah Sabilal Akhyar Kwala Begumit Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat merasa memiliki kebersamaan untuk meningkatkan pendidikan karena madrasah dianggap milik bersama. Dengan koordinasi yang diterapkan kepala madrasah secara intensif dan efektif juga menjembatani antara kepala madrasah dengan guru sehingga ketika ada masalah-masalah yang dihadapi guru, maka guru tidak sungkan atau segan menceritakannya kepada kepala madrasah untuk mencari solusi terbaik. Begitupun sebaliknya, dimana kepada madrasah senantiasa melakukan pengawasan terhadap semua aktivitas guru sehingga ketika ada masalah yang dihadapi guru, maka kepala madrasah siap dengan segera membantu guru dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Dengan demikian, koordinasi yang dibangun cukup efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Sabilal Akhyar Kwala Begumit Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat.

Penerapan koordinasi yang dibangun oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Sabilal Akhyar Kwala Begumit Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Mulyasa bahwa kepemimpinan kepala madrasah perlu lebih ditekankan dalam koordinasi karena kelemahan dan hambatan pendidikan seringkali bersumber dari kurangnya koordinasi sehingga menyebabkan persepsi yang berbeda di antara komponen pelaksana di lapangan serta kurangnya sosialisasi dari kepala madrasah kepada seluruh tenaga kependidikan lainnya.³¹

³¹ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 6.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dwi Handayani dalam Jurnal Dwi Handayani 2019 yang menyatakan bahwa fungsi koordinasi dari kepala sekolah sangat diperlukan oleh bawahan agar adanya kerja sama dan tetap terjalin satu dengan yang lain dan tidak ada hal yang menyimpang saat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian sebagaimana uraian sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Tipe kepemimpinan kepala madrasah yang diterapkan dalam peningkatan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Sabilal Akhyar Kwala Begumit Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat adalah tipe kepemimpinan demokratis dimana kepala madrasah berusaha mempertimbangkan keinginan, saran dan pendapat para guru dalam menentukan sebuah keputusan yang akan dijalankan secara bersama di madrasah.
2. Sifat kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Sabilal Akhyar Kwala Begumit Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat antara lain sifat tegas dalam mengambil tindakan setelah semua langkah dilakukan, sifat berani mengambil tindakan yang tidak biasa ketika dibutuhkan dalam pendidikan, membangun sifat jujur pada semua pihak, membiasakan rasa tanggung jawab penuh pada
3. tugas yang diamanahkan masing-masing pihak, dan berbagai sifat positif lainnya yang memang sangat dibutuhkan dalam menjalankan proses pendidikan di madrasah.
4. Koordinasi kepala madrasah terhadap peningkatan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Sabilal Akhyar Kwala Begumit Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat dilakukan melalui rapat-rapat madrasah untuk membicarakan langkah-langkah pelaksanaan pendidikan agar lebih baik. Koordinasi dilakukan secara berkesinambungan baik dalam kegiatan formal maupun non formal misalnya interaksi dengan guru secara langsung di hari-hari aktivitas pendidikan yang sedang dijalankan masing-masing pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Yunasril, *Kepemimpinan dalam Perspektif Islam*, Bandung: Angkasa, 2008.
- Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Yogyakarta: ar Ruzz Media, 2012.
- Departemen Pendidikan Nasional RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2007.

- Echols, John M. dan Shadily, Hassan, *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003.
- Fahmi, Irham, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Fathurrohman, Pupuh dan Suryana, Aa, *Guru Profesional*, Bandung: Refika Aditama, 2012.
- Istarani dan Pulungan, Intan, *Ensiklopedi Pendidikan*, Jilid I, Medan: Larispa, 2016.
- Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Mahidin dan Neliwati, *Administrasi Pendidikan*, "Diktat", Binjai: STAI Al-Ishlahiyah, 2004.
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016.
- Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Nurdin, Diding, *Manajemen Pendidikan*, "Ilmu Dan Aplikasi Pendidikan Bagian II: Ilmu Pendidikan Praktis", Bandung: Imperial Bhakti Utama, 2007.
- Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Siagian, Sondang P., *Organisasi, Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung, 2006.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2012.
- Syafaruddin dan Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Ciptapustaka Media, 2019.
- Syafiie, Inu Kencana, *Al-Qur'an dan Ilmu Administrasi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Triwiyanto, Teguh, *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Jakarta: Ciputat Pres, 2006
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003*, Jakarta: Cemerlang, 2003