



**UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALISME GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI
STABAT**

SKRIPSI

Sekripsi yang Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Mendapatkan Gelar Sarjana S.1 (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh :

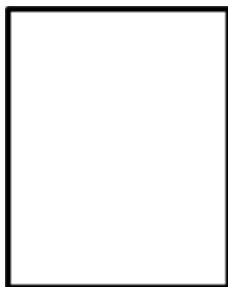
MUHAMMAD ZOHANDA FAHMI

NIM. 37133038

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATRA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK



Nama : Muhammad Zohanda Fahmi
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Pembimbing 1 : Prof. Dr. Abd. Mukti, MA
Nim : 37.13.3.038
Pembimbing 2 : Dra. Hj. Nurgaya Pasa, MA
Judul Skripsi : **UPAYA KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALISME GURU
DI MADRASAH TSANAWIYAH
NEGERI STABAT**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat.

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan study dokumentasi dengan menitik beratkan sumber data informan : Kepala sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Staf Tata Usaha dan Guru untuk mengokohkan keabsahan data yang diperoleh.

Dari hasil penelitian ini mengungkapkan tiga temuan yaitu : (1) Untuk Mengetahui Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat, (2) Untuk Mengetahui Langkah-langkah Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat, (3) Untuk Mengetahui Kendala-kendala Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru, Kepala Sekolah melakukan Kelompok Kerja Guru (KKG), mengadakan pelatihan (Diklat), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan mengikut sertakan para guru dalam Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat.

Mengetahui
Pembimbing II

Dra. Hj. Nurgaya Pasa, MA
NIP. 19520812 196103 2 001

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU”**.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelas Sarjana (SI) pada program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) UIN Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis berterima kasih pada semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Secara khusus dalam kesempatan ini, penulis berterima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Abd. Mukti, MA, sebagai Pembimbing I dan kepada Ibu Dra. Hj. Nurgaya Pasa, MA selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi ini dari awal sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, dalam hal ini saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Bapak Prof.Dr. Saidurrahman, M.Ag, Selaku Rektor, Bapak Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan,
2. Bapak Prof. Amiruddin Siahaan, M.Pd, Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, serta Staf Administrasi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Candra Wijaya, S.Pd, Selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.
4. Ibu Sajaratuddur Selaku penasehat akademik, yang telah bimbing dan arahan kepada penulis.
5. Bapak Prof. Dr. Abd. Mukti, MA Selaku Pembimbing I dan Ibu Dra. Hj.Nurgaya Pasa,MA Selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian penyusunan skripsi.
6. Kepada seluruh Dosen saya selama menduduki bangku perkuliahan di Prodi Manajemen Pendidikan Islam, atas ilmu yang diberikan kepada penulis, semoga mendapat balasan dari Allah SWT.
7. Ibu Siti Aminah S.Ag, MA Selaku kepala madrasah dan Guru-guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat yang telah banyak membantu penulis dengan memberikan data-data dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Ayahanda Zul Effendi dan Ibunda Fatmawaty tercinta, Adik-adik Fadhil Setiawan, Zikram Fauzan, Zuhrotul Sarah, dan sanak saudara, yang telah memberikan doa, semangat, dan dukungan penuh kepada penulis serta kesungguhan dan kesabaran mendukung penulis untuk menyelesaikan

skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya kepada mereka.

9. Terkhusus sahabat-sahabat di Kontrakan/kos maupun Mushalla, Siti Aisyah, Sri Wahyuni, Ikhwan Fauzi, Abangda Fahri, Abangda Salman Abangda Amril, Zaini, Dewi, Nurdin Munthe, Novira arafah, Arlina Pohan, Nur Syaifah, Ayu Atika Suri yang banyak memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis
10. Untuk sahabat-sahabat saya Muhammad Alfian, Ikhwan Lutfi Lubis, Sulaiman Syahdi Panjaitan, Alam Saleh Pulungan, Setie Budi Suku, Bukhari Muslim Firoli, dan teman seperjuangan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, yang telah menemani dikala senang dan susah, saling menasehati ketika salah, dan selalu mendukung penulis.
11. Kepada Teman KKN dan PPL, Zizah, Diko, Syamsiah, Risti yang telah menemani dan memberikan dukungan kepada penulis.

Semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan moral, maupun spiritual yang tidak dapat disebutkan satu persatu saya ucapkan terima kasih.

Semoga skripsi ini membawa manfaat yang sebesar-besarnya dalam rangka mencerdaskan bangsa ini, semoga penulis ilmu yang telah diperoleh mendapat keberkahan dan dapat diamalkan dalam kehidupan sehari-hari.

Walaikumsalam

Medan, 2 Mei 2017

MUHAMMAD ZOHANDA FAHMI

NIM. 37.13.3.038

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
UCAPAN TERIMA KASIH	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. ..Latar Belakang Penelitian.....	1
B. ..Fokus Penelitian.....	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Kegunaan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Kepala Sekolah.....	8
1. Pengertian Kepala Sekolah	8
2. Syarat Menjadi Kepala Sekolah.....	11
3. Tanggung Jawab dan Kewajiban	12
4. Fungsi dan Tugas Kepala Sekolah.....	14
B. Profesionalisme	17
1. Pengertian Profesionalisme.....	17
2. Konsep Profesionalisme Guru	19
3. Peran Guru Profesional.....	20

4. Karakteristik Guru Profesional	21
5. Komitmen Guru Profesional	21
C. Guru	23
a. Pengertian Guru	23
b. Guru Sebagai Sumber Belajar.....	25
c. Guru Sebagai Pendidik	27
d. Kompetensi Guru	27
D. Penelitian Yang Relevan	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
C. Sumber Data	32
D. Prosedur Pengumpulan Data	33
1. Teknik Observasi	33
2. Teknik Wawan Cara	34
3. Studi Dokumentasi.....	34
E. Analisis Data	35
F. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	36
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	39
A. Temuan Umum Penelitian	39
1. Sejarah MTs Negeri Stabat	39
2. Profil Sekolah MTs Negeri Stabat.....	40
3. Visi dan Misi MTs Negeri Stabat	41
4. Struktur Organisasi MTs Negeri Stabat.....	42

5. Keadaan Guru dan Pegawai MTs Negeri Stabat	44
6. Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Negri Stabat.....	46
7. Keadaan Siswa MTs Negeri Stabat	47
B. Temuan Khusus Penelitian.....	53
1. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalime Guru	53
2. Langkah-langkah Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru	59
3. Kendala-kendala Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru	63
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
1. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalime Guru	67
2. Langkah-Langkah Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru	70
3. Kendala-kendala Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru	72
BAB V PENUTUP.....	74
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	78
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Halama
4.1	Jumlah Guru dan Pegawai	45
4.2	Keadaan Sarana Prasarana	46
4.3	Data Siswa Kelas VII	48
4.4	Data Siswa Kelas VIII	48
4.5	Data Siswa Kelas IX	49
4.6	Jumlah Keseluruhan	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	
Halaman		
4.I	Struktur Organisasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Keterangan	
Halaman		
I	Daftar Wawancara	81
II	Kesimpulan Hasil Wawancara	85
III	Blanko Checklist	88
IV	Dokumentasi Observasi Penelitian	89
V	Daftar Riwayat Hidup	100

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan sesuatu yang sangat esensial bagi pembentukan karakter sebuah peradaban dan kemajuan yang mengiringinya. Tanpa pendidikan, sebuah bangsa atau masyarakat tidak akan pernah mendapatkan kemajuannya sehingga menjadi bangsa atau masyarakat yang kurang atau bahkan tidak beradab. Karena itu, sebuah peradaban yang memberdayakan akan lahir dari suatu pola pendidikan dalam skala luas yang tepat guna dan efektif bagi konteks dan mampu menjawab segala tantangan zaman.

Di samping itu, pendidikan adalah wahana untuk mencetak generasi muda yang sangat penting bagi masa depan Negeri ini. Tanpa ada pendidikan yang baik dan berkualitas, tentu saja negeri ini akan terancam karena anak mudanya di didik secara serampangan dan tidak sesuai dengan nafas kemajuan zaman yang semakin cepat ini. Dan untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas tentu saja segala pihak yang berkompeten di dalamnya harus bekerja keras untuk memberikan yang terbaik dalam memajukan pendidikan.

Perkembangan global dan era informasi memacu bangsa Indonesia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal utama dalam pembangunan di segala bidang sehingga diharapkan bangsa Indonesia dengan sumber daya manusianya dapat bersaing dengan bangsa lain yang lebih maju.

Dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pendidikan memiliki peranan yang sangat penting, yang diperlukan bagi

pembangunan di segala bidang kehidupan bangsa, terutama mempersiapkan peserta didik menjadi aktor IPTEK yang mampu menampilkan kemampuan dirinya, sebagai sosok manusia Indonesia yang tangguh, kreatif, mandiri, dan profesional di bidangnya.

Sebagaimana tujuan pendidikan nasional, dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) "adalah untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, profesional, bertanggung jawab, produktif, sehat jasmani dan rohani."¹

Tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar. Tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu dalam manajemen pendidikan peranan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, kinerja atau prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global.

Simamora menyatakan dalam Moh Uzer Usman bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu

¹ Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 1 Ayat 1, (2003).

hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial.²

Seorang guru dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan guru yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Menurut Soebagio dalam Soetjipto kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas.³

Hal yang terpenting bahwa melalui pendidikan kita menyiapkan tenaga-tenaga yang terampil, berkualitas, dan tenaga yang siap pakai memenuhi kebutuhan masyarakat bisnis dan industri serta masyarakat lainnya.

Menurut Raflis Kosasi dalam Soetjipto, pada dasarnya kepala sekolah melakukan tiga fungsi sebagai berikut yaitu: membantu para guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, menggerakkan para guru, para karyawan, para siswa, dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di sekolah, menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.⁴

² Moh. Uzer Usman, (2016), *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, cet. ke-28, hal. 14.

³ Soetjipto, dkk, (2009), *Profesi Keguruan*, Jakarta: Rineka Cipta, cet, ke-1, hal. 42-43.

⁴ *Ibid.*, hal. 44.

Dari pendapat tersebut menunjukkan betapa pentingnya kepala sekolah sebagai sosok pimpinan yang diharapkan dapat mewujudkan harapan bangsa. Oleh Karena itu diperlukan seorang kepala sekolah yang mempunyai wawasan kedepan dan kemampuan yang memadai dalam menggerakkan organisasi sekolah.

Dalam peranannya sebagai seorang pendidik, kepala sekolah harus mampu menanamkan, memajukan, dan meningkatkan nilai mental, moral, fisik dan artistik kepada para guru atau tenaga fungsional yang lainnya, tenaga administrasi (staf) dan kelompok para siswa atau peserta didik. Untuk menanamkan peranannya ini kepala sekolah harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan. Sikap persuasif dan keteladanan inilah yang akan mewarnai kepemimpinan termasuk di dalamnya pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru yang ada di sekolah tersebut.

Kepala sekolah sebagai edukator, supervisor, motivator yang harus melaksanakan pembinaan kepada para karyawan, dan para guru di sekolah yang dipimpinya karena faktor manusia merupakan faktor sentral yang menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi, walau secanggih apapun teknologi yang digunakan tetap faktor manusia yang menentukannya.⁵

Dalam fungsinya sebagai penggerak para guru, kepala sekolah harus mampu menggerakkan guru agar kinerjanya menjadi meningkat karena guru merupakan ujung tombak untuk mewujudkan manusia yang berkualitas. Guru akan bekerja secara maksimum apabila didukung oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah.

⁵ Suharsimi Arikunto, (2010), *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*, Jakarta: Rineka Cipta, cet. ke-1 hal. 238-240.

Dengan demikian bagi kepala sekolah dalam memotivasi guru hendaknya menyediakan peralatan, membuat suasana kerja yang menyenangkan, dan memberikan kesempatan promosi/kenaikan pangkat, memberi imbalan yang layak baik dari segi moneter maupun non moneter. Di samping guru sendiri harus mempunyai daya dorong yang berasal dari dalam dirinya untuk berprestasi dalam karirnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih agar tujuan sekolah (tujuan pendidikan) dapat tercapai.

Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah mempunyai tugas yang sangat berat dalam rangka meningkatkan kualitas sekolah. Guru sebagai salah satu komponen yang terpenting dalam pendidikan, terutama dalam hal mengatasi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan, dituntut untuk bisa menjadi guru profesional.

Profesionalisme guru tidak akan ada atau berjalan mulus tanpa adanya usaha-usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah, sebab salah satu di antara cara guru agar bisa menjadi guru profesional adalah dengan adanya upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan mutu guru.

Dari observasi awal permasalahan yang muncul tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru, masih kurangnya pengawasan (*controlling*) dari kepala sekolah terhadap kinerja guru, masih ada beberapa guru yang memiliki banyak tugas tambahan, sehingga tugas utama menjadi terganggu, masih ada guru yang belum menguasai IT, masih ada beberapa guru yang belum memenuhi standar kompetensinya sebagai guru.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik melakukan telaah ilmiah dengan judul “*Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat*”

B. Fokus Penelitian

Adapun fokus penelitian dalam penelitian ini yaitu “*Bagaimana Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat*”

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang judul maka peneliti dapat mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apa saja upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat ?
2. Apa saja langkah-langkah Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat ?
3. Apa kendala-kendala Kepala Sekolah dalam meningkatkan Profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memperoleh pengetahuan mengenai :

1. Untuk mengetahui upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat.
2. Untuk mengetahui langkah-langkah Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat.

3. Untuk mengetahui kendala-kendala Kepala Sekolah dalam meningkatkan Profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat.

E. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka hasil penelitian diharapkan bermanfaat secara teoritis dan praktis yaitu:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan bagi para ahli pendidikan tentang pentingnya Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Guru, sebagai informasi dan masukan untuk dapat meningkatkan kinerja Guru supaya lebih baik lagi.
- b. Bagi Kepala Sekolah atau pengelola pendidikan dalam melaksanakan tugas serta upaya meningkatkan profesionalisme guru dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan.
- c. Bagi Sekolah dapat menciptakan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan.
- d. Bagi Penulis dapat menambah ilmu pengetahuan, khususnya masalah kepemimpinan kepala sekolah, dan profesionalisme guru.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepala Sekolah

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Karena kepala sekolah sebagai pemimpin dilembaganya, maka dia harus mampu membawa lembaganya kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, ia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. Kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan secara formal kepada atasannya atau informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya.

Kepala sekolah termasuk pemimpin formal dalam lembaga pendidikan. Diartikan sebagai kepala sekolah, karena kepala sekolah adalah pejabat tertinggi disekolah. Kepala sekolah merupakan penanggung jawab utama secara struktural dan administratif disekolah. Oleh karena itu ia memiliki staf atau pejabat yang berada dibawah pimpinannya.⁶

Menurut Sudarwan Danim dalam buku Jamal Ma'mur Asmani, kepala sekolah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah.⁷

Daryanto, kepala sekolah adalah pemimpin pada suatu lembaga satuan pendidikan. Kepala sekolah ialah pemimpin lembaga satuan pendidikan. Kepala sekolah ialah pemimpin yang proses kehadirannya dapat dipilih secara langsung, ditetapkan oleh yayasan, atau ditetapkan oleh pemerintah.⁸

⁶ Sulistiyorini, (2009), *Manajemen Pendidikan Islam*, Surabaya: Elkaf, cet. ke-1, hal. 133.

⁷ Jamal Ma'mur Asmani, (2012), *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesiona*, Jogjakarta: Diva Press, cet. ke-1, hal. 16.

⁸ *Ibid.*, hal. 16.

Sri Damayanti, kepala sekolah berasal dari dua kata, yaitu "kepala" dan "sekolah" dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga, sedangkan "sekolah" diartikan sebagai sebuah lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi, secara umum, kepala sekolah dapat diartikan sebagai pemimpin sekolah atau suatu lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran.⁹

Firman Allah Swt (QS: Al-Baqarah: 124)

﴿ وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ ۖ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا ۗ قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي ۗ قَالَ

لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ ﴿١٢٤﴾

Artinya :

“Dan (ingatlah) ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat lalu dia melaksanakannya dengan sempurna. Dia (Allah) berfirman: sesungguhnya Aku menjadikan engkau sebagai pemimpin bagi seluruh manusia. . Dia (Ibrahim) berkata: “Dan juga dari anak cucuku?” Allah berfirman: “(Benar,tetapi) janjiku tidak berlaku bagi orang-orang yang zalim”(QS: Al-Baqarah: 124).¹⁰

Berdasarkan pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa, Profesionalisme kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu bentuk komitmen para anggota suatu profesi untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensi mereka, yang bertujuan agar kualitas keprofesionalan mereka dalam menjalankan dan memimpin segala sumber daya yang ada disuatu sekolah mau bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Kualitas dan produktifitas pemimpin harus mampu memperlihatkan perbuatan profesional yang bermutu.

Chaplin mengemukakan dalam buku Syaiful Sagala kemampuan (*competence*) adalah kelayakan untuk melaksanakan tugas, keadaan mental memberikan kualifikasi seseorang untuk berwenang dan bertanggung jawab atas tindakannya atau perbuatannya, keberhasilan sekolah pengelolaannya ditentukan oleh kemampuan kepala sekolahnya, yaitu melakukan

⁹ *Ibid.*, hal. 16-17.

¹⁰ Departemen Agama RI, (2006), *Al-qur'an Dan Terjemah*, Jakarta: Menteri Agama Republik Indonesia, hal. 23.

pengorganisasian secara sistematis, dan komitmennya terhadap perbaikan pengelolaan sekolah dalam wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin.¹¹

Berdasarkan pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa, Kepemimpinan bukanlah serangkaian kompetensi yang dibuat oleh seseorang. Melainkan pendekatan atau cara kerja dengan manusia dalam suatu organisasi untuk menyelesaikan tugas bersama dan tanggung jawab bersama. Kemampuan memahami kondisi yang demikian ini bagi kepala sekolah amat penting artinya, yaitu kemampuan melihat secara tajam apa yang dilakukan untuk memperbaiki pelaksanaan pendidikan disekolah.

Hoy dan Miskel dalam Syaiful Sagala, menegaskan bahwa kepala sekolah yang efektif adalah kepala sekolah yang memiliki kompetensi yang diipersyaratkan dan berusaha memanfaatkan kompetensinya untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya bagi keefektifan sekolah.¹²

Sergiovanni mengemukakan dalam buku Nanang Fattah, perilaku kepemimpinan yang efektif ditampakkan pada:

- 1) Perilaku yang berorientasi tugas, para kepala sekolah sebagai manajer tidak menggunakan waktu dan usahanya dengan melakukan pekerjaan.
- 2) Perilaku berorientasi hubungan, para kepala sekolah sebagai manajer penuh perhatian mendukung dan membantu.
- 3) Perilaku partisipatif, kepala sekolah sering melakukan pertemuan kelompok yang memudahkan partisipasi, pengambilan keputusan, memperbaiki komunikasi, mendorong kerjasama, dan memudahkan pemecahan konflik.¹³

Berdasarkan pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa, peningkatan mutu kepala sekolah sebaiknya di arahkan kepada pembentukan kepala sekolah yang efektif, diawali pengembangan standar kompetensi kepala sekolah yang berdasarkan tugas pokok dan fungsinya.

¹¹Syaiful Sagala, (2013), *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, cet. ke-4, hal. 124-125.

¹² *Ibid.*, hal. 125.

¹³ Nanang Fattah, (2001), *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, cet. ke-5, hal.1.

Menurut Sergiovanni dalam buku Nanang Fattah mengemukakan ada tiga kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yaitu:

- a) Kompetensi teknis (*technical competency*) berkenaan dengan pengetahuan khusus yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah.
- b) Kompetensi hubungan antar pribadi (*interpersonal competency*) yang berkenaan dengan kemampuan kepala sekolah dalam bekerjasama dengan orang lain dan memotivasi mereka agar bersungguh-sungguh dalam bekerja.
- c) Kompetensi konseptual (*conceptual competency*) berkenaan dengan keluasaan dan wawasan dan konsep seorang kepala sekolah yang diperlukan dalam menganalisis dan memecahkan masalah-masalah rumit berkaitan dengan pengelolaan sekolah.¹⁴

2. Syarat Menjadi Kepala Sekolah

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks dan unik karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan bersifat unik karena sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan manusia. Sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. “keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah”. Oleh karena itu untuk memimpin sebuah sekolah diperlukan seorang kepala sekolah yang profesional yang bededikasi tinggi dengan jabatan yang sedang diemban.

Daryanto mengajukan syarat dalam buku Jamal Ma'mur Asmani mengemukakan:

1) Akseptabilitas

Hubungan riil dari komunitas yang dipimpinnya. Artinya, keberadaannya diterima dan didukung secara bulat. Para guru dan karyawan sebagai komunitas formal yang dipimpinnya mendukung. Masyarakat pendidikan, termasuk komite sekolah sebagai wadah organisasi orang tua, juga memberikan dukungan. Dalam teori organisasi, akseptabilitas ini disebut *legitimasi* (pengakuan) yakni kelayakan seorang pemimpin untuk diakui dan diterima keberadaannya oleh mereka yang dipimpin.

¹⁴ *Ibid.*, hal. 2.

2) Kapabilitas

Kapabilitas menyangkut aspek kompetensi (kemampuan) untuk menjalankan kepemimpinan kepala sekolah harus mampu mengelola sumber daya dari orang-orang yang dipimpinnya agar tidak menimbulkan konflik. Biasanya, konflik muncul karena adanya berbagai kepentingan dan gagasan yang kurang terakomodasi dengan sempurna. Apabila konflik ini dikelola dengan baik dan penuh tanggung jawab, serta mengakomodasi hal-hal yang secara realistis dapat dilaksanakan, maka akan melahirkan sebuah kesepakatan dan pemahaman yang terasa elok.

3) Integritas

Komitmen moral dan prinsip berpegang teguh pada aturan main yang telah disepakati sesuai peraturan dan norma yang semestinya berlaku. Integritas juga menyangkut konsistensi dalam memegang teguh aturan main atau norma-norma yang berlaku didalam dunia pendidikan.¹⁵

Menurut Sudarwan Danim dalam Wahyudi, ada lima kemampuan dasar kepala sekolah:

- a) Memahami visi organisasi dan memiliki visi kerja yang jelas
- b) Mampu dan mau bekerja keras.
- c) Tekun dan tabah dalam bekerja dengan bawahan, terutama tenaga administrasi dan tenaga akademiknya.
- d) Memberikan layanan optimal dengan tetap tampil rendah hati.
- e) Memiliki disiplin kerja yang kuat.¹⁶

Berdasarkan pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa, dalam ranah agamapun ditentukan bahwa pemimpin adalah sosok yang jujur, akuntabel, komunikatif, dan mempunyai kecerdasan. Aspek moral dan etika dikedepankan, karena aspek inilah yang menjadi pondasi kepemimpinan. Ketika seorang pemimpin sudah terkena cacat moral, maka kepercayaan bawahannya akan merosot tajam dan kewajibannya turun drastis.

3. Tanggung Jawab dan Kewajiban Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab dan berkewajiban terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Ia mempunyai tanggung jawab dan kewajiban penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan

¹⁵ Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, hal. 18-19.

¹⁶ Wahyudi, (2012), *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta, cet. ke-1, hal. 18-19.

pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah.

Menurut Daily dalam Jamal Ma'mur Asmani, Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab besar mengelolah sekolah dengan baik agar menghasilkan lulusan yang berkualitas serta bermanfaat bagi masyarakat, bangsa dan Negara. Di sinilah, kepala sekolah berposisi sebagai manajer, kepala sekolah berperan langsung dilapangan dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, evaluasi, dan usaha perbaikan terus-menerus. Dan, sebagai pemimpin kepala sekolah harus memberikan keteladanan, motivasi, spirit pantang menyerah, dan selalu menggerakkan inovasi sebagai jantung organisasi.¹⁷

Dedy Mulyasana memerinci dalam buku Jamal Ma'mur Asmani tentang kewajiban kepala sekolah sebagai berikut :

- 1) Menjabarkan visi kedalam misi target mutu.
- 2) Merumuskan tujuan dan target mutu yang akan dicapai.
- 3) Menganalisis tantangan, peluang, kekuatan, dan kelemahan sekolah.
- 4) Membuat rencana kerja dan strategis kerja tahunan.
- 5) Bertanggung jawab dalam membuat keputusan anggaran sekolah.
- 6) Melibatkan guru dan komite sekolah dalam pengambilan keputusan.
- 7) Berkomunikasi untuk menciptakan dukungan intensif dari orang tua/wali siswa dan masyarakat.
- 8) Menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan, dengan menggunakan sistem pemberian penghargaan atas prestasi serta sanksi atas pelanggaran dan ode etik.
- 9) Menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif bagi siswa.
- 10) Bertanggung jawab atas perencanaan partisipatif mengenai pelaksanaan kurikulum.
- 11) Melaksanakan dan merumuskan program supervisi.
- 12) Meningkatkan mutu pendidikan.
- 13) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga.
- 14) Memfasilitasi pengembangan, penyebarluasan.
- 15) Membangun, membina, dan mempertahankan lingkungan sekolah.
- 16) Menjamin manajemen organisasi, pengoprasian sumber daya sekolah.
- 17) Menjalin kerja sama dengan orang tua, msyarakat, dan komite sekolah.
- 18) Mendelegasikan sebagian tugas dan kewenangan kepada wakil kepala sekolah sesuai dengan bidangnya.¹⁸

¹⁷ Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, hal 21.

¹⁸ *Ibid.*, hal. 28-30.

4. Fungsi dan Tugas Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin (*leader*) harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan fungsi dan tugas.

Mohib Asrori mengemukakan dalam buku Akhmad Sudrajat, bahwa fungsi kepala sekolah ada 8 yaitu :

- 1) *Educator*, kepala sekolah berperan dalam pembentukan karakter. Dalam hal ini, kepala sekolah harus memiliki:
 - a) Kemampuan mengajar/membimbing siswa,
 - b) Kemampuan membimbing guru,
 - c) Kemampuan mengembangkan guru, dan
 - d) Kemampuan mengikuti perkembangan di bidang pendidikan.
- 2) *Manajer*, kepala sekolah berperan dalam mengelola SDM secara efektif dan efisien. Dalam hal ini, kepala sekolah harus memiliki:
 - a) Kemampuan menyusun program,
 - b) Kemampuan menyusun organisasi sekolah,
 - c) Kemampuan menggerakkan guru, dan
 - d) Kemampuan mengoptimalkan sarana pendidikan .
- 3) *Administrator*, kepala sekolah berperan dalam mengatur tata laksana sistem sehingga bisa lebih afektif dan efisien. Dalam hal ini, kepala sekolah harus memiliki:
 - a) Kemampuan mengelola administrasi PBM/BK
 - b) Kemampuan mengelola administrasi kesiswaan,
 - c) Kemampuan mengelola administrasi ketenagaan,
 - d) Kemampuan mengelola admanistrasi keuangan, kemampuan mengelola administrasi sarana prasarana,
 - e) Kemampuan mengelola administrasi persuratan.
- 4) *Supervisor*, kepala sekolah berperan mengembangkan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan lainnya. Dalam hal ini, kepala sekolah harus memiliki:
 - a) Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan,
 - b) Kemampuan melaksanakan program supervisi, dan
 - c) Kemampuan memanfaatkan hasil supervisi.
- 5) *Leader*, kepala sekolah berperan mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama dalam mencapai visi dan tujuan bersama. Dalam hal ini kepala sekola harus memiliki:
 - a) Memiliki kepribadian yang kuat,
 - b) Kemampuan memberikan layanan bersih, transparan, & professional,
 - c) Memahami kondisi warga sekolah.
- 6) *Inovator*, kepala sekolah adalah pribadi yang manis dan kreatif. Dalam hal ini, kepala sekolah harus memiliki:
 - a) Kemampuan melaksanakan reformasi (perubahan untuk lebih baik).
 - b) Kemampuan melaksanakan kebijakan terkini di bidang pendidikan.

- 7) *Motivator*, kepala sekolah harus mampu memberi dorongan, sehingga seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara profesional. Dalam hal ini, kepala sekolah harus memiliki:
 - a) Kemampuan mengatur lingkungan kerja (fisik)
 - b) Kemampuan mengatur suasana kerja/belajar, dan
 - c) Kemampuan memberi keputusan kepada sekolah.
- 8) *Entrepreneur*, kepala sekolah berperan untuk melihat adanya peluang dan memanfaatkan peluang untuk kepentingan sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah harus memiliki:
 - a) Kemampuan menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah,
 - b) Kemampuan bekerja keras untuk mencapai hasil yang efektif, serta
 - c) Kemampuan memotivasi yang kuat untuk mencapai sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.¹⁹

Drucker mengemukakan dalam buku Made Pidarta tugas kepala sekolah dimasa depan, antara lain mampu menangani organisasi berdasarkan tujuan; dapat mengambil resiko yang lebih besar dan untuk waktu yang lebih panjang, karna ia memutuskan sendiri alternatif-alternatif pemecahan masalah beserta kontrolnya mampu membuat keputusan strategi; dapat membangun teori yang terintegrasi/terpadu; bisa mengomunikasikan informasi secara jelas dan cepat; dapat melihat organisasi sebagai keseluruhan dan mengintegrasikan fungsi-fungsinya; mampu menghubungkan hasil kerjanya dengan organisasi dan lingkungan; serta bisa menemukan hal-hal yang berarti sebagai pengambilan keputusan dan tindakan.²⁰

Wahjosumidjo dalam buku Abdullah Munir, kepala sekolah bekerja dengan melalui orang lain. Tugas kepala sekolah berperilaku sebagai saluran komunikasi di lingkungan sekolah antara lain sebagai berikut:

- 1) Kepala sekolah bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan.
- 2) Dengan waktu dan sumber yang terbatas, kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan.
- 3) Kepala sekolah harus berfikir secara analitik dan konseptual. Kepala sekolah juga harus mampu memecahkan persoalan melalui satu analisis, kemudian menyelesaikannya dengan satu solusi.
- 4) Kepala sekolah adalah seorang mediator atau juru penengah.
- 5) Kepala sekolah adalah seorang politis. Kepala sekolah harus dapat membangun hubungan kerja sama melalui pendekatan persuasi dan kesepakatan.
- 6) Kepala sekolah adalah seorang diplomat. Dalam berbagai macam pertemuan, kepala sekolah adalah wakil resmi sekolah yang dipimpinnya.

¹⁹ Akhmad Sudrajat, (2012), *Kurikulum dan Pembelajaran dalam Paradigma Baru*, Jogjakarta: Paramitra Publishing, cet. ke-1, hal. 10.

²⁰ Made Pidarta, (2004), *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, cet. ke-2, hal. 235-237.

7) Kepala sekolah mengambil keputusan-keputusan sulit. Tidak ada satu organisasipun yang berjalan mulus tanpa masalah.²¹

Firman Allah QS. An-Nisa : 59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya :

*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*²²

Allah memerintahkan untuk taat kepadaNya dan rasulNya dengan melaksanakan perintah keduanya yang wajib dan yang sunnah serta menjauhi larangan keduanya. Allah juga memerintahkan untuk taat kepada para pemimpin, mereka itu adalah orang-orang yang memegang kekuasaan atas manusia, yaitu para penguasa, para hakim dan para ahli fatwa (mufti), sesungguhnya tidaklah akan berjalan baik urusan agama dan dunia manusia kecuali dengan taat dan tunduk kepada mereka, sebagai suatu tindakan ketaatan kepada Allah dan mengharap apa yang ada di sisiNya, akan tetapi dengan syarat bila mereka tidak memerintahkan kepada kemaksiatan kepada Allah, dan bila mereka memerintahkan kepada kemaksiatan kepada Allah, maka tidak ada ketaatan kepada mahluk dalam kemaksiatan kepada Allah.

²¹ Abdullah Munir, (2010), *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, cet. ke-1, hal. 16.

²² Departemen Agama RI, (2011), *Al-qur'an Dan Terjemahannya*, Jakarta: Bintang Indonesia Jakarta, hal. 87.

B. Profesionalisme

1. Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme merupakan sikap dari seorang profesional. Artinya sebuah tim menjelaskan bahwa setiap pekerjaan hendaklah dikerjakan oleh seseorang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya atau profesinya.

Menurut T. Raka Joni dalam Oemar Hamalik, Profesionalisme merupakan sikap profesional yang berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi dan bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hoby belaka. seorang profesional mempunyai kebermaknaan ahli (*expert*) dengan pengetahuan yang dimiliki dalam melayani pekerjaannya. Tanggung jawab (*responsibility*) atas keputusannya baik intelektual maupun sikap, dan memiliki rasa kesejawatan menjunjung tinggi etika profesi dalam suatu organisasi yang dinamis. Seorang profesional memberikan layanan pekerjaan secara terstruktur.²³

Menurut Arifin dalam Kunandar, kata profesi berasal dari bahasa Yunani “*propbaino*” yang berarti menyatakan secara publik dan dalam bahasa Latin disebut “*professio*” yang digunakan untuk menunjukkan pernyataan publik yang dibuat oleh seorang yang bermaksud menduduki suatu jabatan publik. Para politikus Romawi harus melakukan “*professio*” di depan publik yang dimaksudkan untuk menetapkan bahwa kandidat bersangkutan memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk menduduki jabatan publik.²⁴

Menurut Muhibbin Syah dalam Anwar Jasin, secara tradisional profesi mengandung arti prestise, kehormatan, status sosial, dan otonomi lebih besar yang diberikan masyarakat kepadanya. Hal ini terwujud dalam kewenangan para anggota profesi dalam mengatur diri mereka, menentukan standart mereka sendiri. Ketentuan-ketentuan dan standart ini dibukukan dalam suatu kode etik profesional yang dibuat oleh asosiasi atau organisasi profesi. Selain itu profesi berdasarkan kepada keahlian, kompetensi, dan pengetahuan. Sehingga untuk menjadi profesional seseorang harus menjalani pendidikan yang relatif lama. Disamping itu profesi ditandai juga oleh adanya perijinan untuk melakukan suatu kegiatan profesional yang biasa diberikan oleh negara.²⁵

²³ Oemar Hamalik, (2006), *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, cet. ke-4, hal. 27.

²⁴ Kunandar, (2009), *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, cet. ke-2, hal. 45.

²⁵ Anwar Jasin, (2005), *Profesionalisme Guru Dalam Rangka Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Intermedia, cet. ke-5, hal. 35.

Oxford Dictionary dalam anwar Jasin menjelaskan professional adalah orang yang melakukan sesuatu dengan memperoleh pembayaran, sedangkan yang lain tanpa pembayaran. Artinya Profesionalisme adalah suatu terminologi yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan hendaklah dikerjakan oleh seseorang yang mempunyai keahlian dalam bidang atau profesinya. Seseorang akan menjadi profesional bila ia memiliki pengetahuan dan keterampilan bekerja dalam bidangnya.²⁶

Berdasarkan pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa, Hakekat profesi memiliki fungsi yang penting dalam kehidupan dan perkembangan masyarakat. Setiap profesi mengklaim bahwa ia memiliki ilmu dan kemampuan yang “mumpuni” yang sangat berperan bagi perkembangan masyarakat. Kecakapan atau Keahlian seseorang professional bukan sekedar hasil pembiasaan atau latihan rutin yang terkondisi. Tetapi perlu disadari harus memiliki wawasan yang mantap, memiliki wawasan sosial yang luas, bermotivasi dan berusaha untuk berkarya.

Sutan Zanti Arbi dalam Maman Achdiat “Profesionalisme dan profesi” telah menjadi kosa kata umum. Kata profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas, suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Profesionalisme menggambarkan selalu berpikir, berpendirian, bersikap, bekerja dengan sungguh-sungguh, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, dan loyalitas tinggi dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaannya.²⁷

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 5 DPR RI, “Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen” 7 ayat 1, dalam buku A. Hakam Naja dikemukakan bahwa profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut :

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan tugasnya.
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang dan tugas.

²⁶ *Ibid.*, hal. 36.

²⁷ Maman Achdiat, (2009), *Pembentukan Profesioanal Keguruan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, cet. ke-1, hal. 6.

- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
- 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai prestasi kerja.
- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
- 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dan melaksanakan tugas keprofesionalan.
- 9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.²⁸

Berdasarkan pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa, Profesionalisme guru merupakan tugas mengajar yang merupakan profesi moral. Di samping harus memiliki kedalaman ilmu pengetahuan, guru mesti seorang yang bertakwa dan berakhlak atau berkelakuan baik. Perilaku guru juga merupakan dari profesionalisme dari guru itu sendiri karena secara langsung atau tidak langsung pengaruh terhadap motivasi belajar siswa, baik yang positif maupun yang negative. Jika kepribadian yang ditampilkan guru sesuai dengan segala tutur sapa, sikap, dan perilaku, siswa akan termotivasi untuk belajar dengan baik. Guru profesional tidak hanya mentransfer ilmu, tetapi juga berbudi pekerti dan dapat menjadi contoh bagi siswa.

2. Konsep Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Adapun guru yang profesional itu sendiri adalah guru yang berkualitas, berkompeten, dan guru yang dikehendaki untuk mendatangkan prestasi belajar serta mempengaruhi proses belajar siswa yang nantinya akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang lebih baik.

²⁸ A. Hakam Naja, (2013), *Undang-undang Guru Dan Dosen*, Jakarta: Pustaka Pelajar, cet. ke-1, hal. 1.

Menurut Kellough dalam Yunus Abu Bakar, Profesionalisme guru adalah suatu tingkat penampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sebagai guru yang didukung dengan keterampilan dan kode etik.²⁹

Menurut Moh Surya dalam Samana, eksistensi seorang guru adalah sebagai pendidik profesional disekolah, dalam hal ini guru sebagai *uswatun hasanah*, jabatan administratif, dan petugas kemasyarakatan.³⁰

3. Peran Guru Profesional

Guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Minat, bakat, kemampuan, dan potensi-petensi yang dimiliki oleh peserta didik tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. Dalam kaitan ini guru perlu memperhatikan peserta didik secara individual, karena antara satu peserta didik dengan yang lain memiliki perbedaan. Guru juga harus berpacu dalam pembelajaran, dengan memberikan kemudahan belajar bagi seluruh peserta didik agar dapat mengembangkan potensinya secara optimal.

Menurut Hamzah B. Uno dalam Martinis Yamin peran guru profesional yaitu sebagai designer (perancang pembelajaran), edukator (pengembangan kepribadian), manager (pengelola pembelajaran), administrator (pelaksanaan teknis administrasi), supervisor (pemantau), inovator (melakukan kegiatan kreatif), motivator (memberikan dorongan), konselor (membantu memecahkan masalah), fasilitator (memberikan bantuan teknis dan petunjuk), dan evaluator (menilai pekerjaan siswa).³¹

²⁹ Yunus Abu Bakar dkk, (2009), *Profesi Keguruan*, Surabaya: AprintA, cet. ke-5, hal. 1- 10.

³⁰ Samana, (2006), *Profesionalisme Keguruan*, Yogyakarta: Kanisius, cet. ke-4, hal. 13.

³¹ Martinis Yamin, (2009), *Manajemen Pembelajaran Kelas*, Jakarta: Gaung Persada, cet. ke-1, hal. 123.

4. Karakteristik Guru Profesional

Karakteristik guru yang profesional yaitu mencakup kepribadian manusia pada umumnya di mana manusia mempunyai banyak sifat yang tergantung dari faktor kehidupannya sendiri. Jadi karakteristi itu adalah suatu sifat atau karater yang baik yang harus di miliki atau di kuasai oleh seorang pendidik untuk menghasilkan suatu generasi yang bermartabat dan berakhlak.

Menurut Saiful Bahri Djamarah dalam Martinis Yamin, karakteristik guru adalah segala tindak tanduk atau sikap dan perbuatan guru baik di sekolah maupun di lingkungan masyarakat. Misalnya, sikap guru dalam meningkatkan pelayanan, meningkatkan pengetahuan, memberi arahan, bimbingan dan motivasi kepada peserta didik, cara berpakaian, berbicara, dan berhubungan baik dengan peserta didik, teman sejawat, serta anggota masyarakat lainnya.³²

Menurut Hayyan Ahmad dalam Piet A. Sahertian, dengan meningkatnya karakter guru profesional yang dimiliki oleh setiap guru, maka kualitas mutu pendidikan akan semakin baik. Di antaranya karakteristik guru profesional yaitu:

- 1) Taat pada peraturan perundang-undangan.
- 2) Memelihara dan meningkatkan organisasi profesi.
- 3) Membimbing peserta didik (ahli dalam bidang ilmu pengetahuan dan tugas mendidik).
- 4) Cinta terhadap pekerjaan.
- 5) Memiliki otonomi/ mandiri dan rasa tanggung jawab.
- 6) Menciptakan suasana yang baik di tempat kerja (sekolah).
- 7) Memelihara hubungan dengan teman sejawat (memiliki rasa kesejawatan/ kesetiakawanan).
- 8) Taat dan loyal kepada pemimpin.³³

5. Komitmen Guru Profesional

Komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sifat reponsive dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Nilai komitmen

³² *Ibid.*, hal. 124.

³³ Piet, A. Sahertian, (2008), *Profil Pendidikan Profesional*, Yogyakarta: Andi Offset, cet. ke-2, hal. 30.

terhadap tugas atau pekerjaan dalam hal ini adalah nilai-nilai kerja. Tantangan dunia pendidikan kita saat ini antara lain adalah masih rendahnya kualitas pendidikan.

Menurut Glickman dalam Burhanudin, dkk, menggambarkan ciri-ciri komitmen guru profesional, antara lain :

- 1) Tingginya perhatian terhadap siswa-siswi Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh guru terkait dengan perhatiannya kepada siswa dan siswinya, antara lain sebagai berikut :
 - a) Memberikan bimbingan.
 - b) Mengadakan komunikasi yang intensif terutama dalam memperoleh informasi tentang anak didik.
- 2) Banyaknya waktu dan tenaga yang dikeluarkan Tugas guru merupakan tugas yang kompleks mulai dari mendidik, mengajar, membimbing dan sebagainya. Oleh karenanya guru harus memiliki banyak waktu dan tenaga untuk menunaikan kewajibannya. Guru tidak hanya mendidik didalam kelas, tetapi juga disela-sela waktu di luar jam mengajar.
- 3) Bekerja sebanyak-banyaknya untuk orang lain Pekerjaan menjadi guru adalah pekerjaan dibidang jasa. Terkait dengan tugas tersebut, para guru dibebankan dengan tugas-tugas sebagai berikut :
 - a) Guru memiliki tugas profesional Guru merupakan profesi/jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang kependidikan meskipun kenyataannya masih banyak dilakukan orang diluar kependidikan.
 - b) Guru memiliki tugas kemanusiaan Tugas guru dalam bidang kemanusiaan disekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para siswa-siswinya.
 - c) Guru memiliki tugas kemasyarakatan. Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat dilingkungannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan.³⁴

³⁴ Burhanudin, dkk, (2008), *Komitmen Guru Profesional*, Jakarta: Ull Press, cet. ke-3, hal. 3.

C. Guru

1. Pengertian Guru

Guru adalah seorang pendidik sebagai insan yang mulia dan berjasa karena merekalah yang bertanggung jawab mendidik manusia bagi melahirkan generasi muslim yang beriman dan beramal sholeh serta sanggup melaksanakan tugas terhadap diri, keluarga, masyarakat dan negara. Guru dalam sejarah hidupnya senantiasa menghargai kejayaan anak didiknya serta sanggup bekorban dan melakukan apa saja untuk manfaat dan kesejahteraan orangh lain.

Menurut Saiful Bahri Djamarah dalam Martinis Siamin, secara keseluruhan adalah figur yang menarik perhatian semua orang, entah dalam keluarga, dalam masyarakat atau di sekolah. Tidak ada seorang pun yang tidak mengenal guru. Hal ini dikarenakan figur guru itu bermacam-macam.³⁵

Ki Hajar Dewantara dalam Martinis Siamin, menyebutkan sosok guru sebagai tut wuri handayani. Selain itu guru dalam pendidikan islam menurut Ahmad Tafsir siapa saja yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik. Dalam islam, orang yang paling bertanggung jawab tersebut adalah orang tua (ayah dan ibu) anak didik.³⁶

Berdasarkan pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa, apapun istilah yang dikedepankan tentang figur guru, yang pasti semua itu merupakan penghargaan yang di berikan terhadap jasa guru yang banyak mendidik umat manusia dari dulu hingga sekarang. Masyarakat melihat figur guru sebagai manusia serba bisa tanpa cela dan nista. Mereka melihat guru sebagai di figur yang kharismatik. Kemuliaan seorang guru tercermin dari kepribadian

³⁵ Siamin, *Manajemen Pembelajaran Kelas*, hal. 126

³⁶ *Ibid.*, hal. 100.

sebagai manifestasi dari sikap dan perilaku dari kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu sedikit cela dan nista dari pribadi guru maka masyarakat mencaci makinya habis-habisan dan hilanglah wibawa guru itu.

Menurut Mulyasa dalam Martinis Siamin, semua orang yakin bahwa guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Keyakinan ini muncul adalah makhluk yang lemah, yang dalam perkembangannya senantiasa membutuhkan orang lain sejak lahir bahkan pada saat meninggal.³⁷

Berdasarkan pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa, betapa besar jasa guru dalam membantu pertumbuhan dan perkembangan para peserta didik. Mereka memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM), serta mensejahterahkan masyarakat, kemajuan negara dan bangsa.

Menurut Purwanto dalam Fachruddin Saudagar, Guru juga harus berpacu dalam pembelajaran, dengan memberikan kemudahan belajar bagi peserta didik, agar dapat mengembangkan potensinya secara optimal. Dalam hal ini, guru harus kreatif, professional, dan menyenangkan dengan memposisikan diri sebagai berikut.

- 1) Orang tua yang penuh kasih sayang pada peserta didiknya.
- 2) Teman, tempat mengadu, dan mengutarakan perasaan bagi peserta didik.
- 3) Fasilitator yang selalu siap memberikan kemudahan, dan melayani peserta didik sesuai minat, kemampuan, dan bakatnya.
- 4) Memberikan sumbangan pemikiran kepada orang tua untuk dapat mengetahui permasalahan yang di hadapi anak dan memberikan sasaran pemecahan.
- 5) Memupuk rasa percaya diri, berani dan bertanggung jawab
- 6) Membiasakan peserta didik untuk saling berhubungan (bersilaturahmi) dengan lain secara wajar.
- 7) Mengembangkan proses sosialisasi yang wajar antar peserta didik, orang lain, dan lingkungannya.
- 8) Menjadi pembantu jika diperlukan.³⁸

³⁷ *Ibid.*, hal.101.

³⁸ Fachruddin Saudagar, dkk, (2011), *Pengembangan Profesionalitas Guru*, Jakarta: Gaung Persada, cet. ke-3, hal. 103.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa, guru harus mampu memaknai pembelajaran, serta menjadikan pembelajaran sebagai ajaran pembentukan kompetensi dan perbaikan kualitas pribadi peserta didik.

2. Guru Sebagai Sumber Belajar

Guru sebagai sumber belajar merupakan peran yang sangat penting. Guru sebagai sumber belajar berkaitan erat dengan penguasaan materi pelajaran. Kita bisa menilai baik atau tidaknya seorang guru hanya dari penilaian materi penguasaan materi pelajaran. Dikatakan guru yang baik manakala ia dapat menguasai materi pelajaran dengan baik, sehingga ia benar-benar berperan sebagai sumber belajar bagi anak didiknya. Adapun yang ditanyakan siswa yang berkaitan dengan materi pelajaran yang sedang diajarkannya, ia akan bisa menjawab dengan penuh keyakinan.

Menurut Piet A. Sahertian dalam Fachruddin Saudagar yang dimaksud dengan peranan guru ialah keterlibatan aktif seseorang dalam suatu proses kerja dalam proses penampilan itu guru tampil sebagai sesuatu yang dimainkan. Peran guru sebagai sumber belajar merupakan peranan yang sangat penting. Peran sebagai sumber belajar berkaitan erat dengan penguasaan materi pelajaran. Kita bisa menilai baik atau tidaknya seorang guru hanya dari penguasaan materi pelajaran.³⁹

Berdasarkan pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa, dikatakan guru yang baik manakalah ia dapat menguasai materi pelajaran dengan baik, sehingga benar-benar berperan sebagai sumber belajar bagi anak didiknya. Adapun yang ditanyakan siswa berkaitan dengan materi pelajaran yang diajarkannya, guru akan bisa menjawab dengan penuh keyakinan. Sebaliknya, dikatakan guru yang kurang baik manakala guru tidak faham tentang materi pelajaran yang diajarkannya. Ketidakhahaman tentang materi pelajaran biasanya

³⁹ *Ibid.*, hal.103.

ditunjukkan oleh perilaku-laku tertentu, misalnya teknik penyampaian materi yang monoton, guru lebih sering duduk di kursi sambil membaca, suaranya lemah, tidak berani melakukan kontak mata dengan siswa, miskin dengan ilustrasi, dan lain-lain. Perilaku guru yang demikian bisa menyebabkan hilangnya kepercayaan pada diri siswa, sehingga guru akan sulit mengendalikan kelas.

Menurut Piet A. Sahertian dalam Martinis Yamin proses pembelajaran hendaknya guru melakukan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Sebaliknya guru memiliki bahan referensi yang lebih banyak di dibandingkan dengan siswa. Hal ini untuk menjaga agar guru memiliki pemahaman yang lebih baik tentang materi yang akan dikaji bersama siswa. Dalam perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat bisa terjadi siswa lebih "pintar" dibandingkan guru dalam hal penguasaan informasi.
- 2) Guru dapat menunjukkan sumber belajar yang dapat dipelajari oleh siswa yang biasanya memiliki kecepatan belajar diatas rata-rata siswa yang lain. Siswa yang demikian perlu diberikan perlakuan khusus, misalnya dengan member bahan pengayaan dengan menunjukkan sumber belajar yang berkenaan dengan materi pelajaran.
- 3) Guru perlu melakukan pemetaan tentang materi pelajaran, misalnya dengan menentukan materi ini (core), yang wajib dipelajari siswa, mana materi tambahan, mana yang harus diingat kembali karena pernah dibahas, dan lain sebagainya. Melalui pemetaan semacam ini akan memudahkan bagi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai sumber belajar.⁴⁰

Menurut Leaner dalam buku Mulyono Abdurrahman ada Sembilan peran guru khusus bagi anak kesulitan belajar di sekolah:

- a) Menyusun rancangan program identifikasi, assessment, dan pembelajaran anak kesulitan belajar.
- b) Berpartisipasi dalam penjaringan, assessment, dan evaluasi anak yang kesulitan.
- c) Berkonsultasi dengan para ahli yang terkait dan menginterpretasikan laporan mereka.
- d) Melaksanakan tes, baik dengan tes formal maupun informal.
- e) Berpartisipasi dalam menyusun program pendidikan yang di individualkan.
- f) Mengimplementasikan program pendidikan yang di individualkan.
- g) Menyelenggarakan pertemuan dan wawancara dengan orang tua.
- h) Bekerjasama dengan guru reguler atau guru kelas untuk memahami anak dan menyediakan pembelajaran yang efektif.

⁴⁰ Yamin, *Manajemen Pembelajaran Kelas*, hal. 103.

- i) Membantu anak dalam mengembangkan pemahaman diri dan memperoleh harapan untuk berhasil serta keyakinan kesanggupan mengatasi kesulitan belajar.⁴¹

3. Guru Sebagai Pendidik

Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin.

Menurut Lerner dalam Martinis Yamin, guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin.⁴²

Berdasarkan pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa, berkaitan dengan tanggung jawab guru; guru harus mengetahui nilai, norma moral, dan sosial, serta berusaha berperilaku dan berbuat sesuai dengan nilai dan norma tersebut. Guru juga harus bertanggung jawab terhadap segala tindakannya dalam pembelajaran di sekolah, dan dalam kehidupan bermasyarakat yang berkenaan dengan tanggung jawab.

4. Kompetensi Guru

Sebelumnya telah disinggung mengenai Guru profesional yang intinya adalah guru yang memenuhi persyaratan kompetensi untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Oleh karena itu membicarakan aspek profesionalisme

⁴¹ Mulyono Abdurrahman, (2010), *Pendidikan Bagi Anak Berkesulitan Belajar*, Jakarta: Rineka Cipta, cet. ke-2, hal. 7.

⁴² Yamin, *Manajemen Pembelajaran Kelas*, hal. 105.

guru berarti mengkaji kompetensi yang harus dimiliki seorang guru. Kompetensi dapat diartikan dengan kemampuan, kecakapan, dan wewenang.

Kompetensi menurut Kepmendiknas 045/U/2002 dalam Uus Ruswandi adalah; seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, Tentang Standar Nasional Pendidikan, pada pasal 28, ayat 3 (Tim Pustaka Fokusmedia, 2005 ; 19) disebutkan bahwa kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:

- 1) (Kompetensi Pedagogik). Pedagogik berasal dari bahasa Yunani yakni *paedos* yang artinya mengantar, membimbing. Jadi pedagogik secara harfiah membantu anak laki-laki zaman Yunani Kuno yang pekerjaannya mengantarkan anak majikannya pergi ke sekolah.
Secara umum istilah pedagogik (pedagogik) dapat diberi makna sebagai ilmu dan seni mengajarkan anak-anak. Sedangkan ilmu mengajarkan untuk orang dewasa ialah andragogi.
- 2) (Kompetensi Profesional). Kompetensi profesional merupakan salah satu kemampuan dasar yang harus dimiliki seorang guru. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, pada pasal 28, ayat 3 yang dimaksud dengan kompetensi profesional ialah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.
- 3) (Kompetensi Kepribadian)
 - a) Pengertian Kompetensi Kepribadian
Kompetensi kepribadian di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, pada pasal 28, ayat 3 ialah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
 - b) Peran Kompetensi Kepribadian
Berperan menjadikan guru sebagai pembimbing, panutan, contoh, teladan bagi siswa. Dengan kompetensi kepribadian yang dimilikinya maka guru bukan saja sebagai tempat siswa dan masyarakat bercermin. Berdasarkan uraian di atas, maka fungsi kompetensi kepribadian guru adalah memberikan teladan dan contoh dalam membimbing, mengembangkan kreativitas dan membangkitkan motivasi belajar.
 - c) Ruang Lingkup Kompetensi Kepribadian
Kompetensi kepribadian itu adalah hal yang bersifat universal, yang artinya harus dimiliki guru dalam menjalankan fungsinya sebagai makhluk individu (pribadi) yang menunjang terhadap keberhasilan tugas guru yang diembannya.
- 4) (Kompetensi Sosial)
 - a) (Pengertian Kompetensi Sosial), yang dimaksud dengan kompetensi sosial di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, pada

pasal 28, ayat 3, ialah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Menurut Achmad Sanusi mengungkapkan kompetensi sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru.

- b) (Ruang Lingkup Kompetensi Sosial), kompetensi sosial dalam kegiatan belajar ini berkaitan erat dengan kemampuan guru dalam berkomunikasi di masyarakat diharapkan memiliki karakteristik tersendiri yang sedikit banyak berbeda dengan orang lain yang bukan guru. Misi yang diemban guru adalah misi kemanusiaan. Guru harus mempunyai kompetensi sosial karena guru adalah penceramah jaman.⁴³

D. Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang relevan dan telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang ada kaitannya dengan kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru terhadap pekerjaan, dan kompetensi profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian yang dilakukan oleh R.M. Imam I. Tunggara, diperoleh hasil bahwa: perhatian guru dalam kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah umumnya sama, hanya yang menjadi perhatian guru adalah kegiatan kepala sekolah. Berpengaruh terhadap situasi guru disekolah.⁴⁴
- b. Penelitian yang dilakukan oleh Rosilawati, diperoleh hasil bahwa: dalam upaya mewujudkan sekolah efektif, disamping kreativitas pendidikan dari guru, murid, dan pihak-pihak yang berkepentingan terhadap pendidikan, ternyata berbagai keterampilan yang dimiliki kepala sekolah

⁴³ Uus Ruswandi, dkk, (2010), *Pengembangan Kepribadian Guru*, Bandung: Cv.Insan, cet. ke-1, hal. 35-36.

⁴⁴ R.m. Imam, I. Tunggara. 2001. 'Peranan Kepala Sekolah dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Konsep Manajemen Berbasis Sekolah' (Studi Kasus pada SLTP Swasta Kota Bandung), ' Skripsi, Bandung: Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pasca sarjana universitas".

menpuyai peranan yang sangat penting, baik dalam memberdayakan sumber daya yang ada maupun mencari sumber yang belum tersedia.⁴⁵

- c. E. Mulyana, memberikan kesimpulan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan yang diambil dari hasil penelitian Sutermeistera antara lain: iklim kepemimpinan, tipe kepemimpinan, dan pemimpin. Lebih lanjut dikemukakan enam faktor yang turut menentukan tingkat produktifitas, yaitu: pendidikan, teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan, dan tingkat upah minimal.

Kesimpulannya adalah: bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja maupun keprofesionalisme guru dalam mencapai tujuan.

⁴⁵ Rosilawati. 2001. 'Pemberdayaan Kemampuan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru' (Studi Evaluatif pada SDN di Lingkungan Cabang Dinas P & K Kecamatan Sukasari Kota Bandung), " Skripsi, Bandung: Program Studi Administrasi Pendidikan (S2), Program Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia", hal. 158.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Gurun di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat adalah jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Strauss dan Corbin adalah jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya.⁴⁶

Penelitian kualitatif adalah penelitian ilmu-ilmu sosial yang mengumpulkan dan menganalisis data berupa kata-kata (lisan maupun tulisan) dan perbuatan-perbuatan manusia serta peneliti tidak berusaha menghitung atau mengkuantifikasikan data kualitatif yang telah diperoleh dan dengan demikian tidak menganalisis angka-angka.⁴⁷

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan fenomenologi. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan berdasarkan paradigma, strategi, dan implementasi model secara kualitatif. Persepektif, strategi, dan model yang dikembangkan sangat beragam. Sebab itu tidak mengherankan jika terdapat anggapan bahwa *Qualitative research is many thing to many people*.⁴⁸

Pendekatan ini merupakan suatu proses penelitian yang mengambil data-data secara deskriptif untuk menggambarkan isi data yang ada dalam ini adalah komite sekolah dalam pengembangan lembaga pendidikan. Penelitian ini mengungkapkan fakta berdasarkan data yang diperoleh dari Kepala Sekolah, dan

⁴⁶ Afrizal, (2014), *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 12.

⁴⁷ *Ibid.*, hal. 13.

⁴⁸ Basrowi dan Suwandi, (2008), *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT Rineka Cipta, hal. 28.

Guru sebagai subjek penelitian dengan didukung informasi dari Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah dan Guru.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat mengenai alasan memilih Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat karena peneliti ingin mengangkat bagaimana sebenarnya Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat. Penelitian yang akan dilaksanakan pada semester genap tahun pembelajaran 2016/2017.

C. Sumber Data

Karena yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru, maka yang menjadi subjek penelitian adalah Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah dan Guru, Adapun sumber data yang dapat dipergunakan dalam penelitian ini didasari data sumber yaitu:

- 1) Sumber data primer, yaitu sumber pokok yang diterima langsung dalam penulisan yaitu Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah dan Guru.
- 2) Sumber data sekunder, yaitu sumber data pendukung atau pelengkap, dalam hal ini data diperoleh dari dokumen-dokumen, meliputi: Program Tahunan Kepala Sekolah, Buku Profil Sekolah, Data Guru, Data Siswa, Buku Kurikulum Sekolah, Kelender Pendidikan, Program Kerja Tenaga Pendidik Sekolah, Hasil Kerja Tenaga Pendidik, Buku Pembagian Kerja, Buku Agenda Kepala Sekolah, Data Sarana dan Prasarana, Struktur Organisasi Sekolah, Struktur Organisasi Tenaga Pendidik.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Sesuai dengan jenis penelitian kualitatif dan sumber data yang digunakan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumentasi, observasi dan wawancara. Untuk mengumpulkan data dalam kegiatan penelitian diperlukan cara-cara atau teknik pengumpulan data tertentu, sehingga proses penelitian dapat berjalan lancar.

Dalam pengumpulan data diperlukan data yang dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Dalam penelitian ini untuk memperoleh data dan informasi yang tepat dan valid, maka peneliti menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Berikut ini dipaparkan tentang teknik pengumpulan data :

1. Teknik Observasi

Nasution menyatakan observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data itu dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat yang sangat canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil maupun benda yang sangat jauh dapat diobservasi dengan jelas.⁴⁹

Teknik observasi digunakan untuk mengetahui secara langsung bagaimana Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat. Peneliti akan mempersiapkan lembar observasi. Instrument yang digunakan dalam observasi yaitu: *tustel*/kamera (HP), (terlampir), dan alat tulis.

⁴⁹ Sugiyono, (2015), *Metode Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta, hal. 309.

2. Teknik Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.⁵⁰

Wawancara yang digunakan untuk mengumpulkan data dari narasumber. Wawancara dilakukan dengan tujuan penggalian informasi tentang fokus penelitian.

Teknik wawancara yang peneliti gunakan disini adalah wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Data yang diambil dari wawancara ini adalah data mengenai Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat.

Wawancara dilakukan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan-pertanyaan terlebih dahulu disusun sedemikian rupa. Dalam wawancara ini yang menjadi sasaran wawancara adalah Kepala Sekolah, dan Guru. Instrumen yang digunakan dalam wawancara yaitu lembar pedoman wawancara (terlampir), alat tulis, *recorder*, dan *tustel*/kamera (HP).

3. Studi Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang menggunakan dokumen sebagai sumber penelitian. Guba dan Lincoln mendefinisikan dokumen sebagai berikut: dokumen adalah setiap bahan tertulis ataupun film, yang dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik.⁵¹

⁵⁰ Masganti Sitorus, (2011), *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*, Medan: IAIN PRESS, hal. 187.

⁵¹ *Ibid.*, hal. 197.

Studi dokumentasi yaitu mengadakan pengujian terhadap dokumen yang dianggap mendukung hasil penelitian. Analisis dokumen dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen, meliputi: Program Tahunan Kepala Sekolah, Buku Profil Sekolah, Data Guru, Data Siswa, Buku Kurikulum Sekolah, Kelender Pendidikan, Program Kerja Tenaga Pendidik Sekolah, Hasil Kerja Tenaga Pendidik, Buku Pembagian Kerja, Buku Agenda Kepala Sekolah, Data Sarana dan Prasarana, Struktur Organisasi Sekolah, Struktur Organisasi Tenaga Pendidik. Instrumen yang digunakan dalam dokumentasi yaitu *tustel/kamera* (HP), lembar blangko *cheeklist* dokumentasi (terlampir), dan *handycam*.

E. Analisis Data

Analisis data dari pengumpulan hasil pengumpulan data, merupakan tahapan yang penting dalam penyelesaian suatu kegiatan penelitian ilmiah. Analisis data kualitatif model interaktif dari Miles dan Huberman yang terdiri dari : (a) reduksi data (b) penyajian data, dan (c) kesimpulan.

Pada tahap awal pengumpulan data, fokus penelitian masih melebar tampak jelas, sedangkan observasi masih bersifat umum dan luas. Data yang telah diorganisasikan kedalam suatu pola dan membuat kategorinya, maka data diolah dengan menggunakan data model Miles dan Huberman.⁵²

- 1) Reduksi Data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data “kasar” yang

⁵² Salim dan Syahrudin, (2007), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Ciptaka Media, hal. 147-150.

muncul dari catatan-catatan terlulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus menerus selama penelitian berlangsung.

- 2) Penyajian Data sebagai sekumpulan informan tersusun yang memeberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data berbentuk teks naratif diubah menjadi berbagai bentuk jenis matriks, grafiks, jaringan dan bagan. Semua dirancang guna menghubungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih sehingga peneliti dapat mengetahui apa yang terjadi untuk menarik kesimpulan.
- 3) Menarik kesimpulan, setelah data disajikan yang juga dalam rangkaian analisis data, maka proses selanjutnya adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi data. Dalam tahap analisis data, kesimpulan pada tahap pertama bersifat longgar, tetap terbuka dan belum jelas kemudian meningkat menjadi lebih rinci dan mengakar lebih kokoh seiring bertambahnya data sehingga kesimpulan menjadi suatu konfigurasi yang utuh. Kesimpulan final akan didapatkan seiring bertambahnya data sehingga kesimpulan menjadi suatu konfigurasi yang utuh.

F. Pemeriksaan Keabsahan Data

Untuk memperkuat keabsahan data hasil temuan dan menjaga validitasi penelitian, maka peneliti mengacu pada empat standar validasi yan disaarankan oleh Lincoln dan Guba, yang terdiri dari : 1). Kredibilitas (*credibility*), 2).

Keteralihan (*transferability*), 3). Ketergantungan (*dependability*), 4). Ketegasan (*confirmability*)⁵³

1) Kredibilitas (*credibility*)

Kredibility yaitu peneliti melakukan pengamatan sedemikian rupa dengan hal-hal yang berkaitan dengan Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat, sehingga tingkat kepercayaan penemuan dapat dicapai. Selanjutnya peneliti mempertunjukkan derajat kepercayaan. Hasil penelitian dengan penemuan dengan melakukan pembuktian pada kenyataan yang sedang diteliti. Hal ini dapat dilakukan dengan ketekunan pengamatan dan pemeriksaan melalui Triangulasi. Triangulasi menurut Moleong adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan pengecekan sumber lain untuk pembandingan, yaitu penggunaan a) sumber, b) metode, c) penyidik dan, d) teori dalam penelitian secara kualitatif. Artinya teknik triangulasi adalah sebagai upaya untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks pengumpulan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan, dengan kata lain bahwa pihak peneliti dapat melakukan *check and recheck* temuan-temuan yang didapat.⁵⁴

2) Keteralihan (*transferability*)

Generalisasi penelitian kualitatif tidak mempersyaratkan asumsi-asumsi seperti rata-rata populasi dan rata-rata sampel atau asumsi kurva norma.

⁵³ *Ibid.*, hal. 165.

⁵⁴ Rosady Ruslan, (2008), *Metode Penelitian: public relations & Komunikasi*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, hal. 219-220.

Keteralihan memperhatikan kecocokan arti fungsi unsur-unsur yang terkandung dalam fenomena studi dan fenomena lain diluar lingkup studi. Cara yang ditempuh untuk menjamin ketarihan ini adalah dengan melakukan uraian rinci dari data teori, atau dari kasus ke kasus lain, sehingga pembaca dapat menerapkannya dalam konteks yang hampir sama.

3) Ketergantungan (*dependability*)

Dalam penelitian ini ketergantungan di bangun dari pengumpulan data dan analisis data lapangan serta saat penyajian data laporan penelitian. Dalam pengembangan desain keabsahan data di bangun dari pemilihan kasus dan fokus, melakukan orientasi lapangan dan pengembangan konseptual.

4) Keteralihan (*confirmability*)

Ketegasan akan lebih mudah diperoleh apabila di lengkapi dengan catatan pelaksanaan keseluruhan proses dan hasil penelitian, karena penelitian melakukan penelusuran audit, yakni dengan mengklasifikasikan data-data yang sudah diperoleh kemudian mempelajari lalu peneliti menuliskan laporan hasil penelitian.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Temuan Umum Penelitian

1. Sejarah Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat

Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat cikal bakalnya adalah Madrasah Persiapan Negeri Stabat yang sudah dipersiapkan, karena memang di Stabat sudah lama merindukan sekolah negeri yang berorientasikan agama Islam seperti Madrasah Tsanawiyah. Gagasan itu yang mendorong kepala kantor Departemen Agama Kabupaten Langkat bersama Kepala Seksi Pergurais dan tokoh masyarakat Stabat beserta Pemerintah Daerah Kabupaten Langkat, maka berdirilah pada bulan juli tahun 1996 yang beralamat di Desa Kwala Bingai Jalan Proklamasi Stabat yang masih berstatus swasta. Sebagai pendiri Drs. H. Amas Muda Siregar Ka. Kandepag Langkat, Drs. H. Husni Laili, MA kasi pergurais, Drs. H. Maksum AS Tokoh Masyarakat (PAB), Lisanuddin Sabima Ketua Yayasan Amir Hamzah, Hj. Komalasari, BA, sebagai Ka. Madrasah, ruangan belajar menumpang pada Madrasah Diniyah PAB (PTPN IX) Kwala Bingai. Kemudian pada tahun 1997 Madrasah Tsanawiyah tersebut dinegerikan sesuai dengan keputusan Manteri Agama RI. No. 107 Tahun 1997 tanggal 17 Maret 1997 dengan No. Statistik Sekolah 212121120086.

Pada tahun ke dua akibat dari adanya pertumbuhan siswa baru ntuk kelas I (satu) maka untuk mengatasi kekurangan ruangan, seluruhnya pindah meminjam ruangan SMP Amir Hamzah di Jalan Ahmad Yani sebanyak 3 (tiga) ruangan untuk kelas dua ada tiga, sedangkan kelas satu dua ruangan meminjam pada Madrasah Diniyah Islamiyah Perdamaian Stabat 3 km dari SMP Amir Hamzah

(lokasi I) karena gedung Madrasah Diniyah PAB PTPN IX Kwala Bingai ditempati Madrasah Aliyah Persiapan Negeri pada bulan April 1998 Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat pindah ke lokasi yang baru dengan 3 ruang belajar yang beralamat di Jalan Tanjung Pura Desa Stabat Lama Barat Kec. Wampu Kabupaten Langkat, disamping masih juga meminjam 3 (tiga) ruangan Madrasah Diniyah Al-Hidayah di Pasar I Gohor Lama Kec. Wampu.

Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat mendapat tambahan bangunan tahun 2001, 2002, 2003, dan rehab bangunan tahun 2004 sehingga Madrasah Negeri Stabat tersebut sekarang menjadi 12 ruangan belajar ditambah dengan 1 ruang perpustakaan, 1 ruang guru, 1 ruang kantor kepala, 1 ruang kantor, 1 ruang Mushalla, 2 ruang gudang, 2 ruang kantin dan 1 ruang UKS, serta 6 ruang WC. Dan tahun 2006 mendapat tambahan 3 ruang belajar . sekarang jumlah ruang belajar 15 ruang dan sejak tahun 2003 – 2008 sebagai kepala Drs. H. Husni Laili, MA.

Dari tahun 2009 – 2017 Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat di pimpin oleh Kepala Sekolah yang baru Siti Aminah, S.Ag. M.A yang mendapat tambahan ruangan belajar sebanyak 27 ruangan, 2 lapangan Olahraga, 1 ruangan laboratorium IPA, 1 ruang BK, 1 ruang Pramuka sampai sekarang sebagai kepala madrasah Siti Aminah, S.Ag. M.A.

2. Profil Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat

Nama Madrasah MTs Negeri Stabat, Alamat Madrasah Jln Tanjung Pura Nomor : X. Desa Stabat Lama Barat. Kab. Langkat. Provinsi Sumatera Utara.

Pusat informasi dapat di peroleh dari Email/website, mtsn_stabat@yahoo.com dan juga pusat informasi dalam madrasah.

Madrasah ini berdiri pada tahun 1997, Status sekolah negeri, Status gedung milik sendiri. AKREDITASI Madrasah “ A”. SK Nomor : 107 Tgl : 17-03-1997. NSM, 12112050003. NPSN, 10264328, Nama Kepala Madrasah, Siti Aminah, S.Ag. M.A.

3. Visi dan Misi Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat

Visi

Menciptakan Sumber Daya Manusia yang Berakhlak Mulia,Smart, Berprestasi Serta Berbudaya dan Berwawasan Lingkungan Hidup.

Misi

- 1) Menumbuhkan penghayaran dan pengalaman terhadap ajaran Dinul Islam.
- 2) Melaksanakan KBM secara pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif, menyenangkan, gembira dan berbobot hingga siswa dapat berkembang sesuai kompetensi yang dimiliki.
- 3) Aktif dan kreatif dalam kegiatan Ekstrakurikuler.
- 4) Menciptakan dan melestarikan lingkungan madrasah yang bersih, sejuk, tertib, aman, rapi, indah dan sehat secara berkelanjutan.
- 5) Mengendalikan terjadinya pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup.
- 6) Meningkatkan kerja sama dengan Komite Sekolah dan Masyarakat.
- 7) Bersatu sekata berpadu berjaya.

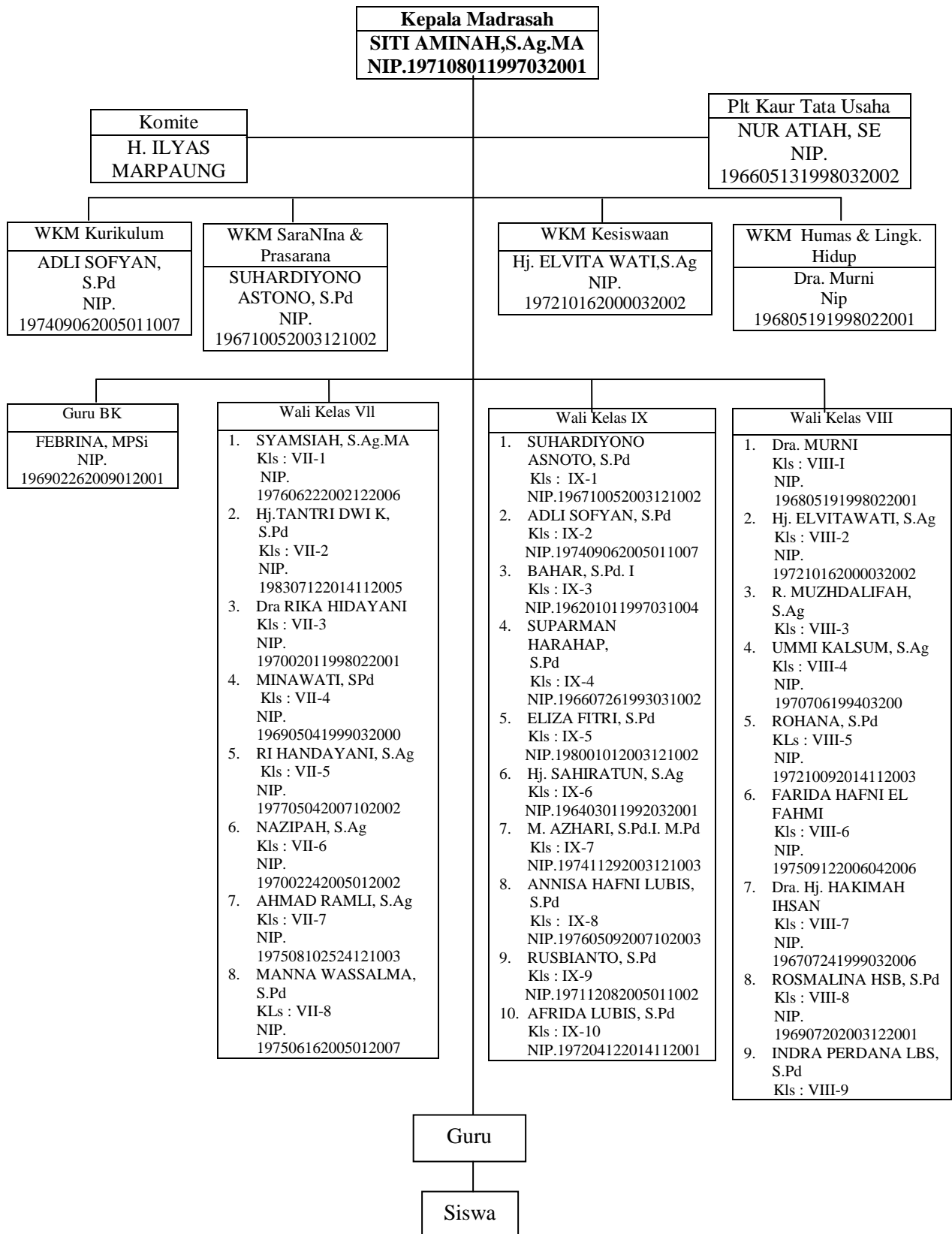
4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi diperlukan sekolah untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan/keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Demi tercapainya tujuan umum suatu instansi diperlukan suatu wadah untuk mengatur seluruh aktivitas maupun kegiatan instansi tersebut. Pengaturan ini dihubungkan dengan pencapaian tujuan instansi yang telah ditetapkan sebelumnya. Wadah tersebut disusun dalam suatu struktur organisasi dalam instansi. Melalui struktur organisasi yang baik, pengaturan pelaksanaan pekerjaan dapat diterapkan, sehingga efisiensi dan efektifitas kerja dapat diwujudkan melalui kerja sama dengan koordinasi yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Salah satu komponen yang penting dan dimiliki oleh Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat adalah struktur organisasi tergambar jelas tentang sistem pembagian tugas, koordinasi, dan kewenangan dalam setiap jabatan yang ada disekolah ini. Struktur organisasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat merupakan sistem hubungan formal kerja antara setiap komponen yang membagi dan mengkoordinasikan tugas untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah disepakati bersama. Struktur organisasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat Tahun ajaran 2016/2017 terlampir.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat



Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa struktur organisasi yang digunakan Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat yaitu struktur organisasi permanen, artinya disusun atas dasar pembagian tugas masing-masing anggota, sehingga tujuan madrasah diharapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Struktur organisasi ini kedudukan strukturnya menggambarkan tugas-tugas pokok dengan jalur koordinasi yang bersifat komando dan konsultasi. Penetapan dan pembubaran struktur organisasi ini dilakukan berdasarkan pemilihan atau rapat resmi yang dipimpin oleh kepala madrasah. Struktur ini dimaksudkan untuk memelihara koordinasi dan pembagian tugas agar tidak terjadi pengambilan alih tugas dan wewenang antara satu bagian dengan bagian lainnya.

Dari struktur organisasi tersebut di atas tergambar bahwa Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat memiliki wewenang yang besar dalam mengelola komunikasi interpersonal, namun tanggung jawab itu bukan hanya mutlak berada pada kepala madrasah saja, karena kepala madrasah yang baik dan bertanggung jawab adalah kepala sekolah yang membagikan ke PKM I, II, III, IV, kepada guru, kepala tata usaha, dan kepada peserta didik serta yang tidak bersifat dikoordinasikan kepada komite madrasah. Komite madrasah harus mampu bekerja sama dengan kepala madrasah dalam mengembangkan dan memajukan madrasah pada masalah non teknis pembelajaran melalui pembinaan kementerian pendidikan.

5. Keadaan Guru dan Pegawai

Adapun peranan guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat yaitu guru dapat berperan sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur

lingkungan belajar, perencanaan pembelajaran, supervisor, motivator, dan sebagai evaluator.

Peranan pelaksanaan komunikasi interpersonal kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat merupakan prioritas utama atau standar pada penentuan peningkatan karir setiap guru, karena disamping melakukan tugas pendidikan dan pembelajaran, guru juga harus melakukan tugas manajemen administrasi kelas. Berdasarkan latar belakang pendidikan dan ijazah yang dimiliki keadaan guru diklarifikasikan melalui tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Jumlah Guru dan Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat
Tahun Ajaran 2016/2017⁵⁵

Guru PNS		Pegawai PNS		Tenaga Honor	
Golongan	Jumlah	Golongan	Jumlah	Status	Jumlah
Gol IV/a	19	Gol IV/a	4	Guru	17
Gol III/d	12	Gol III/d	2	Pegawai	2
Gol III/c	6	Gol III/c	1	Satpam	1
Gol III/b	4	Gol III/b	-	Pen. Sekolah	2
Gol III/a	3	Gol III/a	-	Ptg. Kebersihan	1
Gol II/c	1	Gol II/a	1		
45		8		23	
Total Keseluruhan :					76

Berdasarkan data di atas menjelaskan bahwa di madrasah MTs Negeri Stabat memiliki tiga status guru yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS), Guru Tetap Yayasan (GTY), Guru Tidak Tetap Yayasan (GTT). Dan jumlah keseluruhan guru adalah termasuk pegawai ialah (76) di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat.

Berdasarkan data di atas menjelaskan bahwa di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat memiliki tiga status guru yaitu pegawai negeri sipil (PNS), guru tetap yayasan (GTY), guru tidak tetap yayasan (GTT). Dan jumlah keseluruhan

⁵⁵ Tata Usaha Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat.

guru adalah termasuk pegawai ialah (103) di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat.

6. Keadaan Sarana dan Prasarana

Lembaga pendidikan dalam hal ini madrasah merupakan lembaga formal yang diposisikan untuk tempat belajar ataupun tempat menuntut ilmu anak didik. Sarana dan prasarana adalah salah satu faktor pendukung kelancaran proses pendidikan. Fasilitas yang memadai dan lengkap didalam sebuah lembaga pendidikan bisa menjadi pendidikan yang bermutu jika diukur secara keseluruhan.

Keadaan sarana prasarana Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Keadaan Sarana Prasarana Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat⁵⁶

No	Nama Bangunan	Jumlah Bangunan	Kondisi Bangunan
1.	Ruang Belajar	27	Baik
2.	Ruang Kepala Madrasah	1	Baik
3.	Ruang Tata Usaha	1	Baik
4.	Ruang Kantor Guru	1	Baik
5.	Ruang perpustakaan	1	Baik
6.	Ruang Komputer	1	Baik
7.	Laboratorium IPA	1	Baik
8.	Lab. Komputer	1	Baik
9.	Ruang BK	1	Baik
10.	Ruang UKM	1	Baik
11.	Lapangan Olahraga	2	Baik
12.	Ruang WC	3	Baik
13.	Mushola	1	Baik

⁵⁶ Tata Usaha Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat.

14.	Kantin	4	Baik
15.	Ruang Pramuka	1	Baik
16	Ruang UKS	1	Baik

Sarana dan prasarana sebagai faktor yang sangat penting dalam lembaga pendidikan di sekolah, apakah sudah memadai atau perlu ditambah dan diperbaiki. Madrasah yang memiliki sarana dan prasarana yang baik dan lengkap akan menarik perhatian dari masyarakat ataupun orang tua anak didik untuk menyekolahkan anak-anak mereka kemadrasah tersebut.

7. Keadaan Siswa

Setiap tahunnya jumlah siswa Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat terus bertambah. Itu semua dikarenakan citra Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat yang cukup baik di masyarakat. Saat ini jumlah keseluruhan siswa/i Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat tahun ajaran 2016/2017 telah mencapai (984) siswa.

Siswa menjadi objek yang dilihat ketika membicarakan kemajuan madrasah, semakin banyak jumlah siswa semakin baguslah citra lembaga tersebut di masyarakat. Dengan keadaan siswa yang banyak, madrasah juga harus secara berkelanjutan memperhatikan kebutuhan siswa.

Siswa Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat terdiri dari 3 (tiga) kelas rombongan belajar yaitu kelas VII (tujuh) sebanyak 8 (Delapan) rombel, kelas VIII (delapan) sebanyak 9 (Sembilan) rombel dan kelas IX (sembilan) 10 (Sepuluh) rombel. Penentuan atau pembagian kelas parallel didasarkan pada tingkat kemampuan dan prestasi pada kelas/sekolah sebelumnya. Secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3
Data Siswa Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat Kelas VII Tahun
Ajaran 2016/2017

Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
VII.1	18	24	42
VII.2	18	24	42
VII.3	18	24	42
VII.4	18	23	41
VII.5	17	22	39
VII.6	19	22	41
VII.7	18	23	41
VII.8	17	23	40
Jumlah	143	185	328

Dari Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada kelas VII terdapat sebanyak 8 (delapan) rombel kelas yang terdiri dari jumlah keseluruhan dari siswa laki-laki 143 siswa dan jumlah siswa perempuan sebanyak 185. Total keseluruhan pada siswa kelas VII yaitu sebanyak 328 Siswa.

Tabel 4.4
Data Siswa Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat Kelas VIII Tahun
Ajaran 2016/2017

Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
VIII.1	12	10	22
VIII.2	16	13	29
VIII.3	21	19	40
VIII.4	19	19	38
VIII.5	22	19	41
VIII.6	18	22	40
VIII.7	16	23	39
VIII.8	20	22	42
VIII.9	19	21	40
Jumlah	163	168	331

Dari Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada kelas VIII terdapat sebanyak 9 (sembilan) rombel kelas yang terdiri dari jumlah keseluruhan dari siswa laki-laki 163 siswa dan jumlah siswa perempuan sebanyak 168. Total keseluruhan pada siswa kelas VIII yaitu sebanyak 331 Siswa.

Tabel 4.5
Data Siswa Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat Kelas IX Tahun
Ajaran 2016/2017

Kelas	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
IX.1	11	15	26
IX.2	12	14	26
IX.3	11	15	26
IX.4	16	23	39
IX.5	12	27	39
IX.6	20	20	40
IX.7	17	15	32
IX.8	14	15	29
IX.9	11	18	29
IX.10	14	25	39
Jumlah	138	187	325

Dari Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada kelas IX terdapat sebanyak 10 (sepuluh) rombel kelas yang terdiri dari jumlah keseluruhan dari siswa laki-laki 138 siswa dan jumlah siswa perempuan sebanyak 187. Total keseluruhan pada siswa kelas IX yaitu sebanyak 325 Siswa.

Tabel 4.6
Jumlah Keseluruhan Siswa Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat Tahun
Ajaran 2016/2017

Tingkat Kelas	Siswa		
	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Kelas VII	143	185	328
Kelas VIII	163	168	331
Kelas IX	138	187	325
Jumlah Total	444	540	984

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pada tahun ajaran 2016/2017 jumlah siswa di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat pada kelas VII terdapat 328 siswa, kelas VIII terdapat 331 siswa dan kelas IX terdapat sebanyak 325 siswa. Total keseluruhan jumlah siswa di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat sebanyak 984 siswa.

Pada dasarnya pembelajaran berkaitan dengan hak dan kewajiban peserta didik, hak peserta didik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat adalah menerima pengajaran, bimbingan dan arahan sebagaimana mestinya yang bermanfaat untuk membantu peserta didik tersebut kelak menempuh cita-citanya sebagai seorang pelajar. Sebagaimana kewajiban mematuhi semua peraturan dan tata tertib sekolah:

1) Hal Masuk Sekolah

- a) Semua murid harus masuk sekolah selambat-lambatnya 5 menit sebelum pelajaran dimulai.
- b) Murid yang datang terlambat tidak diperkenankan langsung masuk kelas, melainkan harus melapor terlebih dahulu kepada guru piket.
- c) Murid absen, hanya karena sungguh-sungguh sakit dan keperluan yang sangat penting.
- d) Urusan keluarga harus dikerjakan diluar sekolah atau waktu libur sehingga tidak menggunakan hari sekolah.
- e) Murid yang absen pada waktu masuk kembali, harus melapor kepada Kepala Sekolah dengan membawa surat-surat yang diperlukan.
- f) Murid tidak diperbolehkan meninggalkan sekolah selama pelajaran berlangsung.
- g) Kalau seandainya murid sudah merasa sakit dirumah, maka sebaiknya tidak masuk.

2) Kewajiban Murid

- a) Taat kepada guru-guru dan Kepala Sekolah.

- b) Ikut bertanggung jawab atas kebersihan, keamanan, ketertiban kelas dan sekolah pada umumnya.
- c) Ikut bertanggung jawab atas pemeliharaan gedung, halaman, perabot dan peralatan sekolah.
- d) Membantu kelancaran pelajaran baik dikelasnya maupun disekolah pada umumnya.
- e) Ikut menjaga nama baik sekolah, guru dan pelajar pada umumnya, baik didalam maupun diluar sekolah.
- f) Menghormati Guru dan saling menghargai antar sesama murid.
- g) Melengkapi diri dengan keperluan sekolah.
- h) Murid yang membawa kendaraan agar menempatkan di tempat yang ditentukan dalam keadaan terkunci.
- i) Ikut membantu agar tata tertib sekolah dapat berjalan dan ditaati.

3) Larangan Murid

- a) Meninggalkan sekolah selama pelajaran berlangsung.
- b) Membeli makanan dan minuman diluar sekolah.
- c) Menerima surat-surat atau tamu sekolah.
- d) Memakai perhiasan yang berlebihan serta berdandan tidak sesuai.
- e) Merokok didalam dan diluar sekolah.
- f) Meminjam uang dan alat-alat pelajaran antar sesama murid.
- g) Mengganggu jalannya pelajaran.
- h) Berada didalam kelas selama waktu istirahat.
- i) Berkelahi dan main hakim sendiri menemui persoalan antar teman.
- j) Menjadi perkumpulan anak-anak nakal dan geng-geng terlarang.

4) Hal Pakaian Dan lain-lain

- a) Setiap murid wajib memakai seragam sekolah lengkap sesuai dengan ketentuan sekolah.
- b) Murid-murid putrid dilarang memelihara kuku panjang dan memakai alat kecantikan kosmetik yang digunakan orang dewasa.
- c) Rambut dipotong rapi, bersih dan terpelihara.
- d) Pakaian olah raga sesuai dengan ketentuan sekolah.

5) Hak-hak Murid

- a) Murid berhak mengikuti pelajaran selama tidak melanggar tata tertib.
- b) Murid-murid dapat meminjam buku-buku dari perpustakaan sekolah dengan menaati peraturan perpustakaan.
- c) Murid-murid berhak mendapat perlakuan yang sama dengan murid-murid yang lain sepanjang tidak melanggar peraturan.

6) Hal Les Privat

- a) Murid yang terbelakang dalam suatu mata pelajaran dapat mengajukan permintaan les tambahan dengan surat orang tuanya.
- b) Les privat kepada guru kelasnya dan les privat tanpa sepengetahuan kepala sekolah dilarang.
- c) Les privat dapat diberikan sampai murid yang bersangkutan dapat mengejar pelajaran yang ketinggalan.

Peraturan yang dibuat oleh pihak sekolah adalah kewajiban bagi sumber daya manusia yang ada untuk melaksanakannya. Penerapan peraturan di atas tidak hanya berfokus kepada satu objek saja, melainkan seluruh sumber daya manusia yang ada memiliki kewajiban dalam melaksanakan peraturan yang ada.

B. Temuan Khusus Penelitian

1. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Berkaitan dengan kepala sekolah mempunyai peranan yang penting dalam mencetak seorang guru yang profesional. Guru juga sangat menentukan kemana arah dan sekaligus tujuan peserta didik. Adapun tugas kepala sekolah sebagai pemimpin dan sekaligus sebagai supervisor adalah berkewajiban membantu para guru di sekolah untuk membembangkan profesinya dan sekaligus menolong guru agar mampu melihat persoalan yang dhadapinya baik dalam kelas maupun luar kelas.

Keterampilan kepala sekolah dalam mengelola dan memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan berdampak pada kualitas pengembangan profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK), membangun kolaborasi dan kerjasama antar staf, mengkaji dan mengevaluasi kinerja staf merupakan contoh-contoh pengembangan dan memberdayakan guru. Hal ini sangat penting dilakukan sebagai salah satu upaya mendukung layanan prima kepada semua peserta didik agar mampu meningkatkan prestasi belajarnya secara signifikan. Dengan memiliki keterampilan ini kepala sekolah akan mampu mengelola dan memberdayakan guru secara optimal.

Dalam meningkatkan profesionalisme guru, kepala sekolah harus memiliki berbagai upaya maupun strategi sehingga dapat tercapai arah dan tujuan sekolah sekaligus untuk meningkatkan mutu sekolah. Kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang kedudukannya sangat penting dalam lingkungan madrasah, karena kepala madrasah lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan setiap program pendidikan.

Oleh karena itu, kepala madrasah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik kemampuan keterkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan, agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolahnya secara efektif, efisien, mandiri, dan produktif. Dapat dilaksanakan atau tidaknya suatu program pendidikan dan tercapai tidaknya tujuan pendidikan itu sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan.

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah MTsN Stabat mengenai Upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

Beliau mengatakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru yaitu, memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, KKG, mengadakan pelatihan, yang mana pelatihan ini merupakan salah satu teknik pembinaan untuk menambah wawasan/ pengetahuan guru-guru dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Kegiatan pelatihan (Diklat), perlu dilaksanakan oleh guru dengan diikuti usaha tindak lanjut untuk menerapkan hasil-hasil pelatihan. Selanjutnya yaitu dilakukannya program pembinaan secara khusus seperti sertifikasi, dalam sertifikasi tercermin adanya suatu uji kelayakan dan kepatutan yang harus dijalani seorang guru, terhadap kriteria-kriteria yang secara ideal telah ditetapkan.

Dengan adanya sertifikasi akan memacu semangat guru untuk memperbaiki diri, meningkatkan kualitas ilmu, dan profesionalisme dalam dunia pendidikan. mengikuti berbagai bentuk penataran dan lokakarya, yang mana lokakarya ini merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir dan bekerja bersama-sama baik mengenai masalah teoritis maupun praktis, dengan maksud untuk meningkatkan mutu hidup pada umumnya serta mutu dalam hal pekerjaan. Dengan adanya lokakarya ini, guru diharapkan akan memperoleh pengalaman baru dan dapat menumbuhkan daya kreatifitas serta dapat memproduksi hasil yang berguna dari proses belajar mengajar. akta, dan lain sebagainya.⁵⁷

⁵⁷ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah (Siti Aminah, S.Ag. M.A.) Tanggal 10 Maret 2017 pukul 09.00 WIB.

Penjelasan yang dipaparkan oleh responden di atas terkait dengan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru yang dilakukan Kepala Sekolah baik itu dari memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, KKG, mengadakan pelatihan, yang mana pelatihan ini merupakan salah satu teknik pembinaan untuk menambah wawasan/ pengetahuan guru- guru dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Kegiatan pelatihan (Diklat), sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh wakil kepala sekolah, responden menjelaskan bahwa upaya kepala sekolah memiliki peranan yang sangat besar terhadap peningkatan keprofesionalismeannya, lokakarya dan penataran, yang mana lokakarya ini merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir dan bekerja bersama-sama baik mengenai masalah teoritis maupun praktis, dengan maksud untuk meningkatkan mutu hidup pada umumnya serta mutu dalam hal pekerjaan. Dengan adanya lokakarya ini, guru diharapkan akan memperoleh pengalaman baru dan dapat menumbuhkan daya kreatifitas serta dapat memproduksi hasil yang berguna dari proses belajar mengajar. diantaranya dijelaskan kembali oleh wakil kepala sekolah di bawah ini.

Hasil wawancara peneliti dengan Wakil Kepala Sekolah 1 (Bidang Kurikulum) mengenai upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

Upaya kepala sekolah mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan disekolah. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional diantara guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru diantaranya yaitu kepala sekolah melakukan upaya pemberdayaan terhadap kompetensi guru ataupun Kelompok Kerja Guru (KKG) yang dapat dilakukan dalam penyamaan persepsi dan komitmen

untuk peningkatan mutu pembelajaran ataupun pemecahan masalah dalam pembelajaran, melalui organisasi musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), tujuan dilakukannya MGMP ini untuk meningkatkan kinerja guru sebagai perilaku perubahan pembelajaran yang dilakukan didalam kelas. Selanjutnya diadakannya pelatihan (diklat). Pelatihan ini merupakan proses pengembangan dan pengarahan pengetahuan dan keterampilan sikap dan perilaku yang dapat direncanakan untuk dapat memenuhi kebutuhan baik saat ini maupun masa yang akan datang. Melalui program sertifikasi guru. Profesionalisme guru dapat ditingkatkan melalui secara bersama-sama dengan jalan pendidikan maupun pelatihan pembinaan teknis secara berkelanjutan.⁵⁸

Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat cukup baik, dikarenakan penjelasan dari responden di atas yang telah mengikuti program-program diantaranya Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), kegiatan Diklat (pelatihan), penataran serta lokakarya yang sebagaimana mestinya dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Hasil wawancara peneliti dengan Staff Tata Usaha mengenai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru sebagai berikut:

Kepala sekolah mengatakan upaya yang dilakukan dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu mengikut sertakan guru-guru dalam Workshop dan seminar tentang profesionalisme guru, selanjutnya diadakannya pelatihan-pelatihan atau diklat Pelatihan ini merupakan proses pengembangan dan pengarahan pengetahuan dan keterampilan sikap dan perilaku yang dapat direncanakan untuk dapat memenuhi kebutuhan baik saat ini maupun masa yang akan datang. Mengikut musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah guna mengetahui sejauhmana tiap-tiap guru bidang studi memahami dan menguasai mata pelajaran yang diampunya serta memberikan mereka tugas untuk membuat karya ilmiah tentang pendidikan dan tindakan kelas. Melalui metode langsung dalam bentuk teknik kelompok dan individual. Teknik kelompok melalui pelaksanaan rapat supervisi, teknik individual melalui kunjungan kelas dan ditindaklanjuti dengan pembicaraan individual. Pembicaraan tersebut bertujuan untuk membantu memecahkan permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugasnya.⁵⁹

⁵⁸ Hasil wawancara dengan wakil Kepala Madrasah I (Bidang Kurikulum) (Adli Sofyan, S.Pd). Tanggal 13 Maret 2017 pukul 09.00 WB.

⁵⁹ Hasil wawancara dengan Staff Tata Usaha (Zainal Efendi, S.Pd). Tanggal 15 Maret 2017 pukul 10.00 WIB.

Hasil wawancara peneliti dengan Guru mengenai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru sebagai berikut:

Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru salah satunya yaitu dengan pelathan (diklat), pembinaan, pertemuan individu ataupun menciptakan nuansa kebersamaan dan kekeluargaan, pengiriman guru dalam kegiatan akademik berupa penataran, seminar, kelompok kerja guru (KKG), musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). Serta pengawasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengawasan langsung dilakukan dalam bentuk inspeksi langsung, mengadakan pengamatan maupun laporan. Sedangkan pengawasan tidak langsung melalui kontrol mekanis, misalnya dalam bentuk laporan lisan maupun tidak lisan dan lainnya.

Upaya lain yang dilakukan yaitu Lokakarya, yang mana lokakarya ini merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir dan bekerja bersama-sama baik mengenai masalah teoritis maupun praktis, dengan maksud untuk meningkatkan mutu hidup pada umumnya serta mutu dalam hal pekerjaan. Dengan adanya lokakarya ini, guru diharapkan akan memperoleh pengalaman baru dan dapat menumbuhkan daya kreatifitas serta dapat memproduksi hasil yang berguna dari proses belajar mengajar. Di samping itu guru dapat memupuk perasaan sosial lebih mendalam terhadap peserta didik, sesama pendidik, dan karyawan maupun terhadap masyarakat.⁶⁰

Berdasarkan paparan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, Kelompok Kerja Guru (KKG), yang mana tujuan dari diadakannya Kelompok Kerja Guru untuk meningkatkan kompetensi peserta kelompok kerja dalam melaksanakan proses belajar mengajar dengan berkelanjutan. Selain itu dengan diadakannya Kelompok Kerja Guru, guru juga dapat meningkatkan kualifikasinya sebagai guru dan persiapan guru dalam menghadapi proses sertifikasi.

Selanjutnya melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai

⁶⁰ Hasil wawancara dengan Guru (Sulistina, S.Pd dan Yoni, S.Pd). Tanggal 17 Maret dan 18 Maret 2017 pukul 09.00 WIB.

dengan kebutuhan peserta didik. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), yang berfungsi sebagai wadah maupun sarana komunikasi, konsultasi, dan tukar pengalaman. MGMP ini diharap tujuannya dilakukannya MGMP ini untuk meningkatkan kinerja guru sebagai perilaku perubahan pembelajaran yang dilakukan didalam kelas. Selanjutnya mengadakan pelatihan, yang mana pelatihan ini merupakan salah satu teknik pembinaan untuk menambah wawasan/ pengetahuan guru-guru dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Kegiatan pelatihan (Diklat) perlu dilaksanakan oleh guru dengan diikuti usaha tindak lanjut untuk menerapkan hasil-hasil pelatihan.

Kepala sekolah dan pengawas berperan penting dalam mengembangkan profesionalisme guru. Oleh karena itu kepala sekolah dan pengawas disini berperan dalam melakukan supervisi terhadap program yang telah dibuat, untuk membantu mengembangkan program tersebut dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru.

Evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah guna mengetahui sejauh mana tiap-tiap guru bidang studi memahami dan menguasai mata pelajaran yang diampunya serta memberikan mereka tugas untuk membuat karya ilmiah tentang pendidikan dan tindakan kelas. Serta pengawasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengawasan langsung dilakukan dalam bentuk inspeksi langsung, mengadakan pengamatan maupun laporan. Sedangkan pengawasan tidak langsung melalui kontrol mekanis, misalnya dalam bentuk laporan lisan maupun tidak lisan dan lainnya.

2. Langkah-langkah Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

Seorang kepala sekolah harus memiliki kecerdasan manajerial, yakni memiliki ide-ide besar untuk kemajuan sekolahnya, mampu mengorganisir seluruh stafnya untuk melaksanakan program yang sudah ditetapkan sebagai rencana kerja tahunan, mampu memberi motivasi kepada seluruh staf akademik dan staf non akademik, dan selalu menghargai seluruh stafnya itu. Seorang kepala sekolah, harus mampu berkomunikasi dengan baik untuk membuat seluruh stafnya faham akan sesuatu yang harus mereka kerjakan, dan mampu mendorong mereka untuk bekerja memajukan institusi sekolahnya. Dan bahkan seorang kepala sekolah harus mampu mengevaluasi secara obyektif pekerjaan yang diselesaikan oleh seluruh tim kerjanya, dan menjadikan sebagai inspirasi untuk perbaikan di waktu yang akan datang.

Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini, pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya mandeg pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud. Karena tenaga kependidikan profesional tidak hanya menguasai bidang

ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan.

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat mengenai langkah-langkah kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Langkah-langkah yang dapat dilakukan yaitu dengan meningkatkan pengetahuan guru dengan mendelegasikan guru pada kegiatan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalismenya baik dalam bentuk seminar maupun penataran, meningkatkan kreatifitas guru yaitu dengan merangsang dan membangkitkan semangat guru dalam mengajar. Memberikan pengawasan dan bimbingan serta bantuan kepada guru, Menyediakan media serta kelengkapan pusat sumber belajar, bekerjasama untuk mengembangkan model pembelajaran, berusaha membina kerjasama baik dengan para guru, dan staf pegawai, meningkatkan kedisiplinan guru-guru termasuk untuk guru berpartisipasi dalam setiap kegiatan sekolah, dan pemberian penghargaan terhadap guru maupun pegawai yang berprestasi.⁶¹

Berdasarkan paparan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa langkah-langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu meningkatkan pengetahuan guru meningkatkan kreatifitas guru yaitu dengan merangsang dan membangkitkan semangat guru dalam mengajar. Memberikan pengawasan dan bimbingan serta bantuan kepada guru, Menyediakan media serta kelengkapan pusat sumber belajar, bekerjasama untuk mengembangkan model pembelajaran, berusaha membina kerjasama baik dengan para guru, dan staf pegawai.

Hasil wawancara peneliti dengan Wakil Kepala Madrasah I (Bidang Kurikulum) Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat mengenai langkah-langkah yang

⁶¹ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah (Siti Aminah , S.Ag. M.A.) Tanggal 10 Maret 2017 pukul 09.00 WIB.

dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Membantu guru memahami, memilih dan merumuskan tujuan pendidikan, memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja guru secara layak, mendelegasikan tanggung jawab dan kewenangan kerja kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajar dengan memberikan kebebasan dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil belajar. Kemampuan membantu memberikan kemudahan kepada guru dalam proses pengajuan kenaikan pangkatnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, membuat kebijakan sekolah dalam pembagian tugas guru, baik beban tugas mengajar, beban administrasi guru maupun beban tugas tambahan lainnya harus disesuaikan kemampuan guru itu sendiri dan masih banyak lagi langkah-langkah yang dapat dilakukan.⁶²

Langkah-langkah yang dilakukan kepala sekolah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat berjalan cukup baik, karena kepala sekolah mendelegasikan tanggung jawab dan kewenangan kerja kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajar dengan memberikan kebebasan dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil belajar. Kemampuan membantu memberikan kemudahan kepada guru dalam proses pengajuan kenaikan pangkatnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, membuat kebijakan sekolah dalam pembagian tugas guru, baik beban tugas mengajar, beban administrasi guru maupun beban tugas tambahan.

Penjelasan tersebut diperjelas kembali oleh selaku Staff tata usaha mengenai langkah-langkah kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru, beliau mengatakan:

Mendelegasikan tanggung jawab dan kewenangan kerja kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajar dengan memberikan kebebasan dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil belajar. Melaksanakan teknik supervisi yang tepat sesuai dengan kemampuannya dan sesuai dengan keinginan guru-guru secara berkesinambungan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran,

⁶² Hasil wawancara dengan wakil Kepala Madrasah I (Bidang Kurikulum) (Adli Sofyan, S.Pd). Tanggal 13 Maret 2017 pukul 09.00 WB.

mengupayakan selalu meningkatkan kesejahteraannya yang dapat diterima guru serta dalam memberikan pelayanan sebaik-baiknya, menciptakan hubungan kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah, terutama di dalam kelas.⁶³

Penjelasan yang di uraikan oleh Staff tata usaha memiliki keterkaitan dengan apa yang disampaikan oleh guru mengenai langkah-langkah kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat agar berjalan secara efektif dan efisien.

Hasil wawancara peneliti dengan Staf Tata Usaha mengenai Langkah-langkah Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

Memberikan tempat kerja yang menyenangkan, alat pelajaran yang cukup, tempat beristirahat di sekolah yang nyaman, kebersihan dan keindahan sekolah, penerangan yang cukup dan masih banyak lagi, memberikan peluang kepada guru untuk tumbuh dalam meningkatkan pengetahuan, meningkatkan keahlian mengajar, dan memperoleh keterampilan yang baru. Mengupayakan adanya efek kerja guru di sekolah terhadap keharmonisan anggota keluarga, pendidikan anggota keluarga, dan terhadap kebahagiaan keluarganya, mewujudkan dan menjaga keamanan kerja guru tetap stabil dan posisi kerjanya tetap mantap sehingga guru merasa aman dalam pekerjaannya, memperhatikan peningkatan status guru dengan memenuhi kelengkapan status berupa perlengkapan yang mendukung kedudukan kerja guru.⁶⁴

Dari hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa langkah-langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu banyak yang dilakukan terutama membantu guru memahami, memilih dan merumuskan tujuan pendidikan, memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja guru secara layak, mendelegasikan tanggung jawab dan kewenangan kerja kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajar dengan memberikan

⁶³ Hasil wawancara dengan Staff Tata Usaha (Zainal Efendi, S.Pd). Tanggal 15 Maret 2017 pukul 10.00 WIB.

⁶⁴ Hasil wawancara dengan Tenaga Pendidik (Sulistina, S.Pd dan Yoni, S.Pd). Tanggal 17 Maret dan 18 Maret 2017 pukul 09.00 WIB.

kebebasan dalam perencanaan, meningkatkan pengetahuan guru dengan mendelegasikan guru pada kegiatan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalismenya baik dalam bentuk seminar maupun penataran, meningkatkan kreatifitas guru yaitu dengan merangsang dan membangkitkan semangat guru dalam mengajar.

3. Kendala-Kendala Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Guru adalah profesi yang mempersiapkan sumber daya manusia untuk menyongsong pembangunan bangsa dalam mengisi kemerdekaan. Guru dengan segala kemampuannya dan daya upayanya mempersiapkan pembelajaran bagi peserta didiknya. Sehingga tidak salah jika kita menempatkan guru sebagai salah satu kunci pembangunan bangsa menjadi bangsa yang yang maju dimasa yang akan datang. Dapat dibayangkan jika guru tidak menempatkan fungsi sebagaimana mestinya, bangsa dan negara ini akan tertinggal dalam kemajuan Ilmu pengetahuan dan tekhnologi.

Serangkaian masalah yang meliputi dunia pendidikan dewasa ini masih perlu mendapat perhatian dari semua pihak. Mulai dari kualitas tenaga pendidik yang belum mencapai target hingga masalah kesejahteraan guru. Seringkali dinilai tidak sinkron, akibatnya kepala sekolah ragu-ragu untuk mengambil kebijakannya.

Faktor lain yang mempengaruhi ada atau tidaknya dukungan masyarakat dan orangtua juga menjadi tantangan tersendiri bagi kepala sekolah. Yang kerap kali ditemui yakni masyarakat dan orangtua belum secara penuh mendukung program-program sekolah sehingga sekolah kurang dapat berkembang secara maksimal. Permasalahan jauh lebih kompleks dalam lingkungan pendidikan kita.

Boleh dikatakan tingkat kualitas dan kompetensi guru menjadi kendala utamanya, mulai dari guru yang tidak memiliki kelayakan kompetensi untuk mengejar mata pelajaran tertentu, hingga rendahnya tingkat profesionalisme guru itu sendiri.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat mengenai kendala-kendala kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan tidak terlepas dari yang namanya kendala ataupun hambatan, termasuk dalam menjalankan keprofesionalisme seorang guru. Kendala yang ada seperti sarana prasarana yang kurang memadai, pembiayaan yang kurang dan faktor dari dalam diri guru itu sendiri yang enggan mengembangkan potensinya. Semakin cepatnya perkembangan teknologi sehingga menuntut guru lebih proaktif terhadap perkembangan tersebut. Kesempatan guru yang sangat terbatas dalam mengembangkan kemampuannya. Arah kebijakan pendidikan, paradigma sistem pendidikan dan kurikulum yang selalu mengalami perubahan.⁶⁵

Berdasarkan paparan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa mengenai kendala-kendala kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru diantaranya sarana prasarana yang kurang memadai, Lemahnya motivasi dalam meningkatkan kemampuan mereka beralasan karena sibuknya waktu dalam melakukan pengajaran. Untuk mengatasi hal tersebut, maka upaya yang dilakukan kepala sekolah adalah mendorong dan memotivasi guru untuk aktif dalam KKG.

Hasil wawancara peneliti dengan Wakil Kepala Madrasah I (Bidang Kurikulum) mengenai Pelaksanaan rencana tenaga pendidik, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Faktor penghambat ataupun kendala dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu, sarana prasarana yang kurang memadai, pembiayaan yang kurang dan faktor dari dalam diri guru itu sendiri yang enggan mengembangkan potensinya. Kualifikasi dan latar belakang pendidikan

⁶⁵ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah (Siti Aminah , S.Ag. M.A.) Tanggal 10 Maret 2017 pukul 09.00 WIB.

tidak sesuai dengan bidang tugas. Masih ada beberapa guru mengajarkan mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikan yang dimiliki.⁶⁶

Jawaban yang di uraikan oleh responden di atas juga menjelaskan tentang kendala-kendala dalam melaksanakan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat yaitu kendala yang terjadi seperti kualifikasi dan latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan bidang tugas. Masih ada beberapa guru mengajarkan mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikan yang dimiliki.

Hasil wawancara peneliti dengan Staff Tata Usaha mengenai kendala-kendala dalam melaksanakan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat beliau memberi jawaban sebagai berikut:

Kendala-kendala yang terjadi yaitu berkenaan dengan sarana prasarana yang kurang memadai, tidak memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugas. Masih ada beberapa guru mengajarkan mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Kesempatan guru yang sangat terbatas dalam mengembangkan kemampuannya. Arah kebijakan pendidikan, paradigma sistem pendidikan dan kurikulum yang selalu mengalami perubahan.

Kendala lain yang dihadapi dalam peningkatan dan pengembangan kemampuan profesionalisme yaitu lemahnya motivasi yang dimiliki oleh pihak guru dalam mengadakan peningkatan kemampuan profesionalannya. Lemahnya motivasi dalam meningkatkan kemampuan mereka beralasan karena sibuknya waktu dalam melakukan pengajaran. Untuk mengatasi hal tersebut, maka upaya yang dilakukan kepala sekolah adalah mendorong dan memotivasi guru untuk aktif dalam KKG. Dalam hal ini kepala sekolah mengadakan pendekatan dan meyakinkan pada guru tentang pentingnya sikap profesional dalam mengajar dan sikap tersebut dapat diperoleh guru melalui keaktifannya di KKG.⁶⁷

⁶⁶ Hasil wawancara dengan wakil Kepala Madrasah I (Bidang Kurikulum) (Adli Sofyan, S.Pd). Tanggal 13 Maret 2017 pukul 09.00 WB.

⁶⁷ Hasil Wawancara dengan Staff Tata Usaha (Zainal Efendi, S.Pd). Tanggal 15 Maret 2017 pukul 10.00 WIB.

Hasil wawancara peneliti dengan guru mengenai kendala-kendala dalam melaksanakan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Sarana prasarana yang kurang memadai, Penghasilan tidak ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, karena terlihat bahwa guru yang berprestasi dan yang tidak berprestasi mendapatkan penghasilan yang sama, memang benar sekarang terdapat program sertifikasi. faktor dari dalam diri guru itu sendiri yang enggan mengembangkan potensinya Namun, program tersebut tidak memberikan peluang kepada seluruh guru. Sertifikasi hanya dapat diikuti oleh guru-guru yang ditunjuk kepala sekolah yang notabane akan berpotensi subjektif. Semakin cepatnya perkembangan teknologi sehingga menuntut guru lebih proaktif terhadap perkembangan tersebut. Kesempatan guru yang sangat terbatas dalam mengembangkan kemampuannya.⁶⁸

Dari hasil wawancara di atas bahwa kendala-kendala dalam melaksanakan profesionalisme guru yaitu: Berkenaan dengan sarana prasarana yang kurang memadai, tidak memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugas. Masih ada beberapa guru mengajarkan mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Penghasilan tidak ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, karena terlihat bahwa guru yang berprestasi dan yang tidak berprestasi mendapatkan penghasilan yang sama, memang benar sekarang terdapat program sertifikasi. Namun, program tersebut tidak memberikan peluang kepada seluruh guru. Sertifikasi hanya dapat diikuti oleh guru-guru yang ditunjuk kepala sekolah yang notabane akan berpotensi subjektif dan Semakin cepatnya perkembangan teknologi sehingga menuntut guru lebih proaktif terhadap perkembangan.

⁶⁸ Hasil wawancara dengan Tenaga Pendidik (Sulistina, S.Pd dan Yoni, S.Pd). Tanggal 17 Maret dan 18 Maret 2017 pukul 09.00 WIB.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat sudah berjalan dengan baik, jika dilihat dari kerja sama tim yang bertanggung jawab yang dimiliki oleh kepala madrasah, staf, guru, dan orang-orang yang terlibat didalam meningkatkan kualitas pendidikan telah dilakukan secara baik, jelas dan terarah walaupun masih ada yang menjadi kendala-kendala dalam pelaksanaannya.

Adapun penjabaran dalam pembahasan ini yang berpedoman pada pertanyaan penelitian tentang:

1. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Sebagai lembaga pendidikan yang bernaung pada Dinas pendidikan yang berada pada Pemerintahan Kabupaten, mengembang visi misi pendidikan, dimana dinamika pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga edukatif dituntut pelaksanaan tugas sebagai guru sedapat mungkin bertindak sebagai egen pembelajaran yang profesional. Dalam usaha memahami tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik dalam hal ini seorang guru, dalam acuan dan tujuan yang ingin dicapai dalam pembelajarannya adalah mengacu pada Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003 dan Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Menyatakan Guru adalah pendidik profesional.

Untuk itu guru dipersyaratkan lebih memberdayakan dirinya dalam menyongsong perubahan paradigma pendidikan dari mengajar ke proses pembelajaran. Guru bukanlah satu-satunya sumber belajar namun statusnya sebagai fasilitator pembelajran olehnya itu guru sedapat mungkin memiliki

kaulifikasi akademik minimal S.1 (starata satu) yang relevan dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran.

Berbagai upaya yang harus dipikirkan dan dijalankan guna peningkatan mutu pendidikan adalah peningkatan proses belajar mengajar yang sangat tergantung kepada profesionalisme guru sebagai sumber daya manusia. Guru dituntut untuk memiliki berbagai ketrampilan dalam menghantarkan siswa untuk mencapai tujuan yang direncanakan.

Sejalan dengan berbagai tuntutan yang dialamatkan bagi setiap guru, dengan berbagai syarat-syarat akademik seorang guru, maka keberadaannya sangat diharapkan memberikan pembelajaran didasarkan pada kompetensi yang harus dimiliki, seiring dengan tuntutan perkembangan jiwa anak. Pemenuhan persyaratan penguasaan kompetensi sebagai agen pembelajaran yang meliputi Kompetensi Paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional ini dapat dibuktikan melalui proses pencapaian mutu pendidikan berdasarkan Kreteri Ketuntasan Minimal (KKM).

Sosok pemimpin dalam hal ini seorang kepala sekolah selaku penanggung jawab pengelolaan administrasi dan teknis pembelajaran diharapkan mampu bertindak selaku menejer dalam upaya menumbuhkembangkan kompetensi guru lewat pemberdayaan kompetensi guru melalui bentuk penghargaan seperti pemberian kesempatan sertifikasi guru, pendidikan dan latihan profesi, penyediaan sarana pendukung pembelajaran, pemerataan jam pembelajaran, pemberian insentif berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya serta pemenuhan jaminan kenyamanan dan keamanan dalam menjalankan tugas pembelajarannya.

Upaya pembinaan kepala sekolah harus bisa memimpin bawahannya dengan melakukan berbagai kegiatan, baik interaksi antar pemimpin dan bawahan juga

teknik komunikasi yang tepat dan kepribadian yang positif, sehingga apa yang diinginkan dapat diikuti dengan baik dan terah. Dengan demikian tugas yang begitu banyak yang harus dilakukan oleh kepala sekolah dapat didelegasikan kepada guru tentunya dengan tepat, artinya guru dapat melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan yang kita harapkan.

Sejalan dengan ini dalam Al-Qur'an juga dijelaskan mengenai upaya menyiapkan tenaga guru merupakan langkah utama dan pertama yang harus dilakukan. Dalam arti formal tugas keguruan bersifat profesional, yaitu tugas yang tidak dapat diserahkan kepada sembarang orang.

Sebagaimana Hadits yang diriwayatkan Al-Bukhari Rasulullah SAW bersabda

إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (البخاري)

Artinya :

“Jika suatu urusan dikerjakan oleh orang yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancurannya” (HR. Bukhari).

Penjelasan hadis di atas yakni jika suatu urusan dikerjakan oleh orang yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancurannya. Disini dijelaskan bahwa kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai hamba sekaligus sebagai khalifah atau pemimpin yang sesuai dengan kapasitas dan legalitasnya sebagai seorang pemimpin yang mengemban tugas dan tanggung jawab. Begitu pun Kepala Sekolah sebagai seorang pemimpin dalam lingkup sekolah mengemban tugas dan tanggung jawab yang akhirnya harus dipertanggung jawabkan sesuai dengan profesionalannya.

Sebagai pengelola pendidikan sepantasnya kepala sekolah memiliki kemauan dan kemampuan dalam bentuk kinerja sebagai kepala sekolah agar pendidikan berada dalam nuansa proses pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyfull learning*) dan personil sekolah lebih menikmati lagi dalam menjalankan tugasnya.

UU NO. 20 Tahun 2003 pasal 3 yang berbunyi, Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁶⁹

2. Langkah-Langkah Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini, pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia

⁶⁹ M. Quraish Syihab, (2002), *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, hal. 129

pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya mandeg pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud. Karena tenaga kependidikan profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan.

Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini, pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud. Karena tenaga kependidikan profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan.

Kepala sekolah sebagai edukator, supervisor, motivator yang harus melaksanakan pembinaan kepada para karyawan, dan para guru di sekolah yang dipimpinya karena faktor manusia merupakan faktor sentral yang menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi, walau secanggih apapun teknologi yang digunakan tetap faktor manusia yang menentukannya.

3. Kendala-kendala kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala sekolah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai salah satu pemimpin pendidikan. Hal ini karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

Guru adalah profesi yang mempersiapkan sumber daya manusia untuk menyongsong pembangunan bangsa dalam mengisi kemerdekaan. Guru dengan segala kemampuannya dan daya upayanya mempersiapkan pembelajaran bagi peserta didiknya. Sehingga tidak salah jika kita menempatkan guru sebagai salah satu kunci pembangunan bangsa menjadi bangsa yang yang maju dimasa yang akan datang. Dapat dibayangkan jika guru tidak menempatkan fungsi sebagaimana mestinya, bangsa dan negara ini akan tertinggal dalam kemajuan Ilmu pengetahuan dan teknologi.

Serangkaian masalah yang meliputi dunia pendidikan dewasa ini masih perlu mendapat perhatian dari semua pihak. Mulai dari kualitas tenaga pendidik yang belum mencapai target hingga masalah kesejahteraan guru. Permasalahan jauh lebih kompleks dalam lingkungan pendidikan kita. Boleh dikatakan tingkat kualitas dan kompetensi guru menjadi kendala utamanya, mulai dari guru yang tidak memiliki kelayakan kompetensi untuk mengejar mata pelajaran tertentu, hingga rendahnya tingkat profesionalisme guru itu sendiri.

Masih ada beberapa guru yang kurang terpacu dan termotivasi untuk memberdayakan diri, mengembangkan profesionalitas diri atau memutakhirkan pengetahuan mereka secara terus-menerus dan berkelanjutan, meskipun cukup banyak guru Indonesia yang sangat rajin menaikkan pangkat mereka dan sangat rajin pula mengikuti program-program pendidikan kilat atau jalan pintas yang dilakukan oleh berbagai lembaga pendidikan, masih sangat banyak guru Indonesia yang kurang terpacu, terdorong, dan tergerak secara pribadi untuk mengembangkan profesi mereka sebagai guru.

Kurangnya kesempatan untuk mengembangkan profesi secara berkelanjutan. Banyak guru yang terjebak pada rutinitas. Pihak berwenang pun tidak mendorong guru ke arah pengembangan kompetensi diri ataupun karier.

Hal itu terindikasi dengan minimnya kesempatan beasiswa yang diberikan kepada guru dan tidak adanya program pencerdasan guru, misalnya dengan adanya tunjangan buku referensi dan pelatihan berkala. Profesionalisme dalam pendidikan perlu dimaknai, artinya guru haruslah memiliki insting pendidik, paling tidak mengerti dan memahami peserta didik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian mengenai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat, dapat ditarik kesimpulan bahwa sudah berjalan dengan baik yang mana sesuai dengan program yang telah dilaksanakan kepala madrasah.

Secara terperinci, sebagai kesimpulan dari upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat, adalah sebagai berikut:

1. Memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, KKG, mengadakan pelatihan, yang mana pelatihan ini merupakan salah satu teknik pembinaan untuk menambah wawasan/ pengetahuan guru-guru dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Kegiatan pelatihan (Diklat), perlu dilaksanakan oleh guru dengan diikuti usaha tindak lanjut untuk menerapkan hasil-hasil pelatihan.

Selanjutnya yaitu dilakukannya program pembinaan secara khusus seperti sertifikasi, dalam sertifikasi tercermin adanya suatu uji kelayakan dan kepatutan yang harus dijalani seorang guru, terhadap kriteria-kriteria yang secara ideal telah ditetapkan. Dengan adanya sertifikasi akan memacu semangat guru untuk memperbaiki diri, meningkatkan kualitas

ilmu, dan profesionalisme dalam dunia pendidikan. mengikuti berbagai bentuk penataran dan lokakarya, akta, dan lain sebagainya.

Pemberdayaan terhadap kompetensi guru ataupun Kelompok Kerja Guru (KKG) yang dapat dilakukan dalam penyamaan persepsi dan komitmen untuk peningkatan mutu pembelajaran ataupun pemecahan masalah dalam pembelajaran, melalui organisasi musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), tujuan dilakukannya MGMP ini untuk meningkatkan kinerja guru sebagai perilaku perubahan pembelajaran yang dilakukan didalam kelas.

2. Meningkatkan pengetahuan guru dengan mendelegasikan guru pada kegiatan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalismenya baik dalam bentuk seminar maupun penataran, meningkatkan kreatifitas guru yaitu dengan merangsang dan membangkitkan semangat guru dalam mengajar.

Memberikan pengawasan dan bimbingan serta bantuan kepada guru, Menyediakan media serta kelengkapan pusat sumber belajar, bekerjasama untuk mengembangkan model pembelajaran, berusaha membina kerjasama baik dengan para guru, dan staf pegawai, meningkatkan kedisiplinan guru-guru termasuk untuk guru berpartisipasi dalam setiap kegiatan sekolah, dan pemberian penghargaan terhadap guru maupun pegawai yang berprestasi.

Kemampuan membantu memberikan kemudahan kepada guru dalam proses pengajuan kenaikan pangkatnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, membuat kebijakan sekolah dalam pembagian tugas guru, baik

beban tugas mengajar, beban administrasi guru maupun beban tugas tambahan lainnya harus disesuaikan kemampuan guru itu sendiri dan masih banyak lagi langkah-langkah yang dapat dilakukan.

3. Berkenaan dengan sarana prasarana yang kurang memadai, tidak memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugas. Masih ada beberapa guru mengajarkan mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Penghasilan tidak ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, karena terlihat bahwa guru yang berprestasi dan yang tidak berprestasi mendapatkan penghasilan yang sama, memang benar sekarang terdapat program sertifikasi. Namun, program tersebut tidak memberikan peluang kepada seluruh guru. Sertifikasi hanya dapat diikuti oleh guru-guru yang ditunjuk kepala sekolah yang notabane akan berpotensi subjektif.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan data yang ditemukan di lapangan, maka untuk meningkatkan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat, ada beberapa saran yang perlu disampaikan kepada berbagai pihak terkait, antara lain:

1. Kepala sekolah hendaknya berusaha dan komitmen terhadap pengembangan kinerja para personal (terutama para guru) ke arah profesionalisme yang diharapkan, untuk menciptakan itu semua maka pimpinan madrasah harus memperhatikan Gaya Kepemimpinan (Demokrasi Kolaborasi).

2. Kepala Sekolah hendaknya mengoptimalkan peran MGMP sebagai wadah untuk meningkatkan profesionalitas guru, dengan teknik maupun metode pembelajaran yang bervariasi.
3. Kepala sekolah hendaknya melihat faktor latar belakang pendidikan guru, pengalaman mengajar dan keadaan kesejahteraan guru dalam meningkatkan profesionalismenya.
4. Guru hendaknya lebih meningkatkan kompetensi profesionalnya secara berkesinambungan dengan lebih aktif mengikuti pendidikan, pelatihan baik yang dilaksanakan oleh madrasah maupun Dinas Pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Mulyono, (2010), *Pendidikan Bagi Anak Berkesulitan Belajar*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Achdiat Maman, (2009), *Pembentukan Profesioanal Keguruan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharismi, (2014), *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Burhanudin, dkk, (2008), *Komitmen Guru Profesional*, Jakarta: Ull Press.
- Departemen Agama RI, (2006), *Al-qur'an Dan Terjemah*, Jakarta: Menteri Agama Republik Indonesia.
- Departemen Agama RI, (2011), *Al-qur'an Dan Terjemahannya*, Jakarta: Bintang Indonesia Jakarta.
- Fattah Nanang, (2000), *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hamalik Oemar, (2006), *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hakam M Naja, (2013), *Undang-undang Guru Dan Dosen*, Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Jamal Ma'mur Asmani, (2012), *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesiona*, Jogjakarta: Diva Press
- Jasin Anwar, (2005), *Profesionalisme Guru Dalam Rangka Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Intermasa.
- Kunandar, (2009), *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lexi J. Moleong, (2014), *Metodologi Peneltian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakakarya.
- M.Burhan Bungin. 2005. Metodologi penelitian kuantitatif. Jakarta: kencana pranada Media Grup.
- Moh. Uzer Usman, (2009), *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Munir Abdullah, (2010), *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Pidarta Made, (2004), *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta.

- Piet, A. Sahertian, (2008), *Profil Pendidikan Profesional*, Yogyakarta: Andi Offset.
- R.m. Imam, I. Tenggara. 2001. 'Peranan Kepala Sekolah dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Konsep Manajemen Berbasis Sekolah' (Studi Kasus pada SLTP Swasta Kota Bandung), 'Skripsi, Bandung: Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pasca sarjana universitas'.
- Rosilawati. 2001. 'Pemberdayaan Kemampuan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru' (Studi Evaluatif pada SDN di Lingkungan Cabang Dinas P & K Kecamatan Sukasari Kota Bandung), 'Skripsi, Bandung: Program Studi Administrasi Pendidikan (S2), Program Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia'.
- Ruswandi Uus, dkk, (2010), *Pengembangan Kepribadian Guru*, Bandung: Cv.Insan
- Sagala Syaiful, (2013), *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Saudagar Fachruddin, dkk, (2011), *Pengembangan Profesionalitas Guru*, Jakarta: Gaung Persada.
- Soetjipto, dkk, (2008), *Profesi Keguruan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudrajat Akhmad, (2012), *Kurikulum dan Pembelajaran dalam Paradigma Baru*, Jogjakarta: Paramitra Publishing.
- Suharisimi Arikunto, (2010), *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulistiyorni, (2006), *Manajemen Pendidikan Islam*, Surabaya: Elkap.
- Surahmad Winarno, (2012), *Pengantar Penelitian Statistik*, Bandung: Tarsito.
- Suwandi, Basrowi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Syahrum, Salim. 2007. *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Cipta Pustaka. Bandung: Citra Umbara.
- Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, (2003), *Tentang Tujuan Pendidikan Nasional*.
- Wahyudi, (2012), *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta.
- Yunus Abu Bakar dkk, (2009), *Profesi Keguruan*, Surabaya: AprintA.

Samana, (2006), *Profesionalisme Keguruan*, Yogyakarta: Kanisius.

Yamin Martinis, (2009), *Manajemen Pembelajaran Kelas*, Jakarta: Gaung Persada.

Zainuddin, Masyuri. (2008). *Metodologi Penelitian (Pendekatan Praktis dan Aplikatif)*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta.

**Panduan Pengumpulan Data dalam Rangka Penelitian Skripsi yang Berjudul
Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru**

LAMPIRAN 1

A. Instrumen Wawancara dengan Kepala Sekolah

4. Apa saja upaya Ibu dalam meningkatkan Profesionalisme guru di Madrasah ini? Mohon penjelasannya Ibu!
5. Apa saja langkah-langkah yang Ibu lakukan dalam meningkatkan Profesionalisme guru di Madrasah ini? Mohon dipaparkan Ibu!
6. Apa kendala-kendala Ibu dalam meningkatkan Profesionalisme guru di Madrasah ini? Mohon penjelasannya Ibu!
7. Teknik apa saja yang Ibu lakukan dalam pelaksanaan peningkatan profesionalisme guru di Madrasah ini? Mohon dijelaskan Ibu!
8. Menurut Ibu, seberapa besar antusias guru itu dalam meningkatkan keprofesionalismeannya? Mohon penjelasannya Ibu!
9. Bagaimana cara Ibu dalam mengelola program yang sudah dibuat, sehingga dapat berjalan dengan efektif dan efisien? Mohon dipaparkan Ibu!
10. Faktor apa yang mempengaruhi pelaksanaan peningkatan profesionalisme guru di Madrasah ini? Mohon penjelasannya Ibu!
11. Bagaimana proses evaluasi yang Ibu lakukan dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah ini? Mohon penjelasannya Ibu?

B. Pedoman Wawancara Wakil Kepala Madrasah/Sekolah

1. Apa saja upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan Profesionalisme guru di Madrasah ini? Mohon penjelasannya Bapak!
2. Apa saja langkah-langkah Kepala Sekolah dalam meningkatkan Profesionalisme guru di Madrasah ini? Mohon dipaparkan Bapak!
3. Apa kendala-kendala Kepala Sekolah dalam meningkatkan Profesionalisme guru di Madrasah ini? Mohon penjelasannya Bapak!
4. Teknik apa saja yang dilakukan Kepala Sekolah dalam pelaksanaan peningkatan profesionalisme guru di Madrasah ini? Mohon dijelaskan Bapak!
5. Terkait dengan peningkatan profesionalisme guru, apa saja usaha yang Bapak/ Ibu lakukan sebagai guru di Madrasah ini? Mohon penjelasannya Bapak!
6. Bagaimana cara Kepala Sekolah dalam mengelola program yang sudah dibuat, sehingga dapat berjalan dengan efektif dan efisien? Mohon dipaparkan Bapak!
7. Faktor apa yang mempengaruhi pelaksanaan peningkatan profesionalisme guru di Madrasah ini? Mohon penjelasannya Bapak!
8. Bagaimana proses evaluasi yang dilakukan Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah ini? Mohon penjelasannya Bapak!

C. Instrumen Wawancara staf Tata Usaha

1. Apa saja upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan Profesionalisme guru di Madrasah ini? Mohon penjelasannya Ibu/Bapak!
2. Apa saja langkah-langkah Kepala Sekolah dalam meningkatkan Profesionalisme guru di Madrasah ini? Mohon dipaparkan Ibu/Bapak!
3. Apa kendala-kendala Kepala Sekolah dalam meningkatkan Profesionalisme guru di Madrasah ini? Mohon penjelasannya Ibu!
4. Teknik apa saja yang dilakukan Kepala Sekolah dalam pelaksanaan peningkatan profesionalisme guru di Madrasah ini? Mohon dijelaskan Ibu/Bapak!
5. Terkait dengan peningkatan profesionalisme guru, apa saja usaha yang Bapak/ Ibu lakukan sebagai guru di Madrasah ini? Mohon penjelasannya Ibu/Bapak!
6. Bagaimana cara Kepala Sekolah dalam mengelola program yang sudah dibuat, sehingga dapat berjalan dengan efektif dan efisien? Mohon dipaparkan Ibu/Bapak!
7. Faktor apa yang mempengaruhi pelaksanaan peningkatan profesionalisme guru di Madrasah ini? Mohon penjelasannya Ibu/Bapak!
8. Bagaimana proses evaluasi yang dilakukan Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah ini? Mohon penjelasannya Ibu/Bapak!

D. Instrumen Wawancara Guru

1. Apa saja upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan Profesionalisme guru di Madrasah ini? Mohon penjelasannya Ibu/Bapak!
2. Apa saja langkah-langkah Kepala Sekolah dalam meningkatkan Profesionalisme guru di Madrasah ini? Mohon dipaparkan Ibu/Bapak!
3. Apa kendala-kendala Kepala Sekolah dalam meningkatkan Profesionalisme guru di Madrasah ini? Mohon penjelasannya Ibu!
4. Teknik apa saja yang dilakukan Kepala Sekolah dalam pelaksanaan peningkatan profesionalisme guru di Madrasah ini? Mohon dijelaskan Ibu/Bapak!
5. Terkait dengan peningkatan profesionalisme guru, apa saja usaha yang Bapak/ Ibu lakukan sebagai guru di Madrasah ini? Mohon penjelasannya Ibu/Bapak!
6. Bagaimana cara Kepala Sekolah dalam mengelola program yang sudah dibuat, sehingga dapat berjalan dengan efektif dan efisien? Mohon dipaparkan Ibu/Bapak!
7. Faktor apa yang mempengaruhi pelaksanaan peningkatan profesionalisme guru di Madrasah ini? Mohon penjelasannya Ibu/Bapak!
8. Bagaimana proses evaluasi yang dilakukan Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah ini? Mohon penjelasannya Ibu/Bapak!

Lampiran II

KESIMPULAN HASIL WAWANCARA

KEPALA MADRASAH /WKM (BIDANG KURKULUM) /STAFF TATA

USAHA / GURU

No.	Rumusan Masalah	Kesimpulan Hasil Wawancara
1.	Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat	<p>Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, KKG, mengadakan pelatihan, yang mana pelatihan ini merupakan salah satu teknik pembinaan untuk menambah wawasan/ pengetahuan guru-guru dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Kegiatan pelatihan (Diklat), perlu dilaksanakan oleh guru dengan diikuti usaha tindak lanjut untuk menerapkan hasil-hasil pelatihan.</p> <p>Selanjutnya yaitu dilakukannya program pembinaan secara khusus seperti sertifikasi, dalam sertifikasi tercermin adanya suatu uji kelayakan dan kepatutan yang harus dijalani seorang guru, terhadap kriteria-kriteria yang secara ideal telah ditetapkan. Dengan adanya sertifikasi akan memacu semangat guru untuk memperbaiki diri, meningkatkan kualitas ilmu, dan</p>

		<p>profesionalisme dalam dunia pendidikan. mengikuti berbagai bentuk penataran dan lokakarya, akta, dan lain sebagainya.</p> <p>Pemberdayaan terhadap kompetensi guru ataupun Kelompok Kerja Guru (KKG) yang dapat dilakukan dalam penyamaan persepsi dan komitmen untuk peningkatan mutu pembelajaran ataupun pemecahan masalah dalam pembelajaran, melalui organisasi musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), tujuan dilakukannya MGMP ini untuk meningkatkan kinerja guru sebagai perilaku perubahan pembelajaran yang dilakukan didalam kelas.</p>
2.	<p>Langkah-langkah kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat</p>	<p>Meningkatkan pengetahuan guru dengan mendelegasikan guru pada kegiatan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalismenya baik dalam bentuk seminar maupun penataran, meningkatkan kreatifitas guru yaitu dengan merangsang dan membangkitkan semangat guru dalam mengajar.</p> <p>Memberikan pengawasan dan bimbingan serta bantuan kepada guru, Menyediakan media serta kelengkapan pusat sumber belajar, bekerjasama untuk mengembangkan model pembelajaran, berusaha membina kerjasama baik dengan para guru, dan staf pegawai, meningkatkan kedisiplinan guru-guru</p>

		<p>termasuk untuk guru berpartisipasi dalam setiap kegiatan sekolah, dan pemberian penghargaan terhadap guru maupun pegawai yang berprestasi.</p> <p>Kemampuan membantu memberikan kemudahan kepada guru dalam proses pengajuan kenaikan pangkatnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, membuat kebijakan sekolah dalam pembagian tugas guru, baik beban tugas mengajar, beban administrasi guru maupun beban tugas tambahan lainnya harus disesuaikan kemampuan guru itu sendiri dan masih banyak lagi langkah-langkah yang dapat dilakukan.</p>
3.	<p>Kendala-kendala kepala sekolah dalam meningkatkan profesioanalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat</p>	<p>Berkenaan dengan sarana prasarana yang kurang memadai, tidak memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugas. Masih ada beberapa guru mengajarkan mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Penghasilan tidak ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, karena terlihat bahwa guru yang berprestasi dan yang tidak berprestasi mendapatkan penghasilan yang sama, memang benar sekarang terdapat program sertifikasi. Namun, program tersebut tidak memberikan peluang kepada seluruh guru. Sertifikasi hanya dapat diikuti oleh guru-guru yang ditunjuk kepala sekolah yang notabane akan berpotensi subjektif.</p>

Lampiran III

BLANKO CHEKLIST

PEDOMAN STUDI DOKUMENTASI

UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN

PROFESIONALISME GURU

Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat

NO	DOKUMEN PENELITIAN	Cheeklist (√)
1	Program Tahunan Kepala Madrasah	√
2	Buku Profil Madrasah	√
3	Data Guru	√
4	Data Siswa	√
5	Buku Kurikulum Madrasah	√
6	Kalender Pendidikan	√
7	Program Kerja Guru	√
8	Hasil Kerja Guru	√
9	Buku Pembagian kerja	√
10	Buku Agenda Kepala Sekolah	√
11	Data Sarana dan Prasarana	√
12	Struktur Organisasi	√

Lampiran IV

Dokumentasi Observasi Penelitian

1. Gambaran Depan Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat



2. Photo Bersama Diruang Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat



3. Ruang Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat



4. Ruang Laboratorium IPA



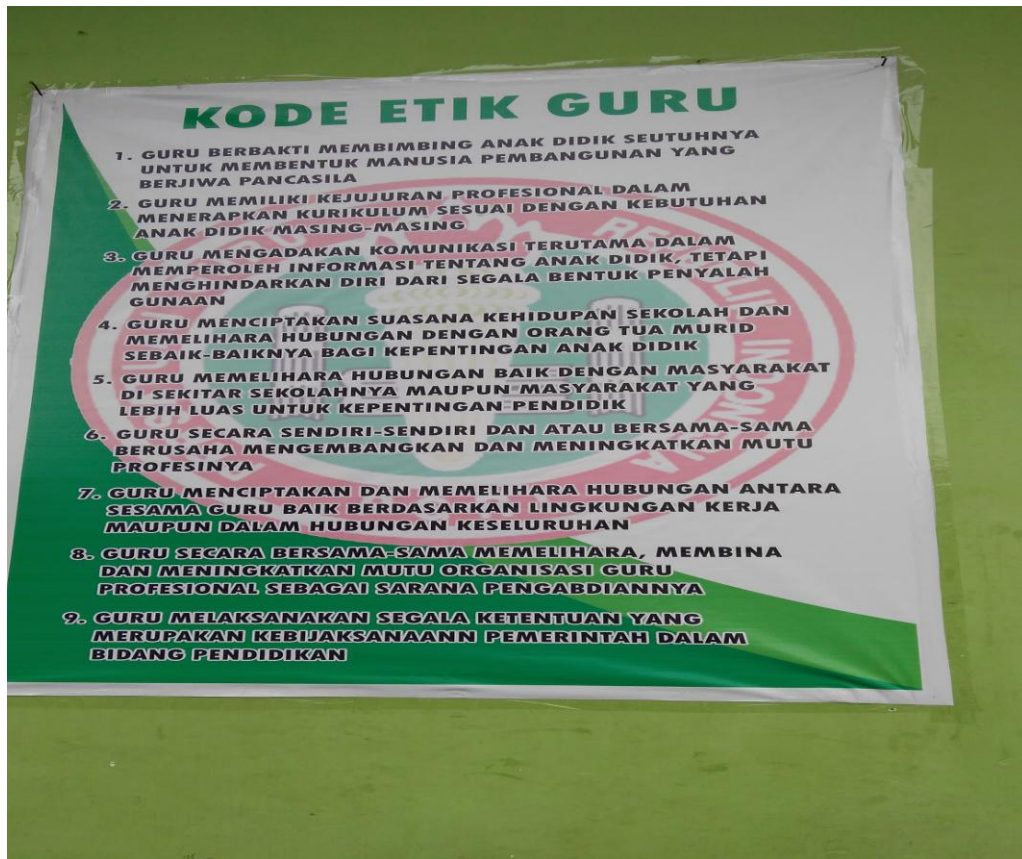
5. Kalender Pendidikan



6. Hasil Kerja Guru (RPP dan Silabus)



7. Kode Etik Guru



8. Ruang Bimbingan Konseling (BK)



9. Ruang Perpustakaan



10. Ruang Pramuka/OSIS



11. Gambaran Depan Kelas



12. Ruang Mushalla



13. Lapangan Olahraga



14. Foto bersama Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat



15. Photo bersama Wakil Kepala Madrasah 1 (Bidang Kurikulum)



16. Photo bersama Staf Tata Usaha



17. Photo bersama Guru





DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Muhammad Zohanda Fahmi
Tempat/Tanggal Lahir : Sei Bejangkar 09-04-1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Sei Bejangkar Kec. Sei Balai Kab. Batu Bara
Nomor Telepon/Hp : 082304243159
Email : muhammadzohandafahmi@gmail.com

DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Zul Efendi
Nama Ibu : Fatmawaty
Alamat : Sei Bejangkar Kec. Sei Balai Kab. Batu Bara
Pekerjaan : PNS

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

2001 - 2007 : SD Negeri No. 010153 Siajam
2007 - 2010 : Madrasah Tsanawiyah Swasta Mulia Sei. Balai
2010 - 2013 : Madrasah Aliyah Siajam
2013 - 2017 : Prodi Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN SU

KEGIATAN EKSTRA KULIKULER

2013 - 2014 : Anggota Organisasi HMI UIN SU
2015 - 2017 : Anggota Organisasi HMJ Futsal MPI UIN SU