



**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALISME GURU
DI MTs NEGERI LUBUK PAKAM**

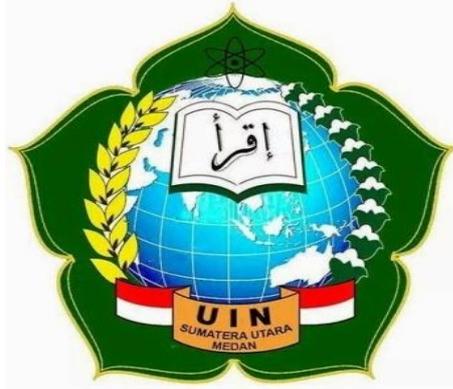
SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Syarat dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)
pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

Oleh:

**MARIANA HASIBUAN
NIM. 37.13.3.112**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**



**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALISME GURU DI MTs NEGERI LUBUK PAKAM**

Diajukan untuk Memenuhi Syarat dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.)
Pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

MARIANA HASIBUAN

NIM: 37.13.3.112

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Fachruddin, MA
NIP. 1931226 198203 1 003

Dr. H. Abd. Hamid Ritonga, MA
NIP. 1952040 5197612 1001

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN**

2017

ABSTRAK

NAMA : MARIANA HASIBUAN
NIM : 37133112
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing I : Prof. Dr. Fachruddin, MA
Pembimbing II : Dr. H.Abd. Hamid Ritonga, MA
Judul Skripsi : Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MTs Lubuk Pakam

Kata Kunci : Strategi, Kepala Madrasah dan Profesionalisme Guru

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme di MTs Negeri Lubukpakam.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode penelitian natularistik. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu Observasi (Pengamatan), wawancara, Dokumentasi. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis natularistik kualitatif.

Kedudukan guru sebagai pendidik memerlukan suatu kemampuan profesional yang mampu mendukung terhadap pencapaian tujuan pendidikan, sehingga mampu menciptakan perubahan-perubahan tingkah laku, baik disekolah maupun dimasyarakat. Profesionalisme guru dapat dibentuk melalui program-program peningkatan profesional. Peningkatan tersebut diharapkan mampu menunjang guru dalam menjalankan tugas dan peranannya sebagai pendidik yang profesional. Permasalahan-permasalahan yang terjadi sehubungan dengan peningkatan profesionalisme guru di MTs Negeri Lubuk pakam berhubungan dengan: lemahnya motivasi yang dimiliki guru dalam mengembangkan kemampuan profesionalnya, kurangnya sarana prasarana yang mendukung. Peningkatan Profesionalisme guru merupakan upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan efektivitas kerjanya. Dengan adanya peningkatan tersebut diharapkan guru mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru antara lain: kegiatan seminar, pelatihan-pelatihan, diklat, workshop, dan rapat rutin yang membahas permasalahan bapak/ibu guru yang ada.

Medan, 28 Mei 2017
Dosen Pembimbing I

Prof. Dr. Fachruddin, MA
NIP. 1931226 198203 1 003

Hal: Skripsi Sdri : Mariana Hasibuan

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah

dan Keguruan UIN-SU Medan

Assalamu 'alaikum Wr, Wb.

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara :

Nama : MARIANA HASIBUAN

NI :37.13.3.112

Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : **Strategi Kepala Madrasah Dalam
Meningkatkan Profesionalisme Guru
Di Mts Negeri Lubuk Pakam**

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang Munaqasah Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Wassalamu 'alaikum Wr, Wb

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

rof. Dr. Fachruddin, MA
NIP. 1931226 198203 1 003

Dr. H. Abd. Hamid Ritonga, MA
NIP. 1952040 5197612 1001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MARIANA HASIBUAN
NI :37.13.3.112
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : **Strategi Kepala Madrasah Dalam
Meningkatkan Profesionalisme Guru
Di Mts Negeri Lubuk Pakam**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan/tiruan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Medan Juli 2017

Yang membuat pernyataan

MARIANA HASIBUAN

NIM : 37.13.3.112

KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan kasih sayang-Nya kepada umat manusia. Shalawat dan salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, seluruh keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir masa.

Proposal yang berjudul: **“Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MTs Negeri Lubuk Pakam”** ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.) pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Univeristas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Namun penulis menyadari, bahwa penulis adalah manusia biasa yang tidak luput dari kesalahan dan kekhilapan. Sehingga penulis yakin, bahwa di dalam karya ini banyak terdapat kesalahan dan kejanggalan. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis memohon maaf sebesar-besarnya, dan tidak lupa juga penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun, yang nantinya akan sangat membantu penulis dalam memperbaiki karya ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang telah memberikan bantuan moril maupun materil. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada terhingga serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Teristimewa dan terkhusus, kepada Ayahanda (Samsudin Hasibuan) dan Ibunda (Rosmah Sagala) tercinta, yang telah memberikan kasih sayang untuk anakmu, memelihara, dan membesarkan dari kecil hingga sekarang. Dan memberikan dorongan moril dan materil serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini. Kepada abangda saya (M. Zulfikar Hasibuan), dan adik-adik saya tercinta (Nurafni, Putri, Aulia) serta seluruh keluarga penulis yang telah banyak memberikan dorongan, semangat serta pengorbanan yang begitu besar sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dengan baik.
2. Pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Bapak Rektor, Bapak dekan dan seluruh Dosen dan staff Administrasi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Candra Wijaya selaku ketua jurusan MPI serta Bapak Abdillah, selaku sekretaris jurusan MPI serta seluruh Dosen dan Staff Administrasi jurusan MPI yang selalu memberikan bantuan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dra. H. Rosnita MA, sebagai Penasehat Akademik yang memberikan arahan dan motivasi kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah dan skripsi ini sesuai yang diharapkan.
5. Bapak Prof. Dr. Fachruddin, MA selaku pembimbing skripsi I dan Bapak Dr. H. Abd. Hamid Ritonga, MA selaku pembimbing skripsi II, yang selalu memeberikan motivasi dan arahan dalam pembuatan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

6. Kepada kepala Madrasah MTs Negeri Lubuk Pakam Bapak Muhammad Syukur Harahap, S.Pd.I, MA. serta para guru dan seluruh staf/pegawai dan pihak yang terkait lainnya, yang telah menerima penulis untuk melakukan riset langsung dan telah memberikan data dan informasi untuk kesempurnaan dan penyelesaian skripsi.
 7. Kepada teman saya, teman lebih dari saudara kenal hampir 7 tahun, yang tidak pernah jemu berteman dengan saya dan tidak pernah bosan memberikan motivasi dan dorongan, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi, yaitu kepada sahabat saya Amalia Rosintan
 8. Kepada teman satu kost atau teman seperjuangan yang hampir 4 tahun saya kenal mereka adalah teman yang luar biasa bagi saya, yang selalu menasehati teman-temannya dikalah salah, selalu memberikan dorongan serta motivasi sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini, thank to Iyuk, Romsina, Ripus ,Syawal.
 9. Seluruh rekan-rekan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Stambuk 2013 yang telah saling mendukung untuk menyelesaikan perjuangan bersama-sama,
 10. Seluruh sahabat-sahabat di lingkungan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan yang tidak pernah bosan memberikan semangat kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
- Semoga apa yang telah mereka lakukan mendapat balasan berupa rahmat dan hidayah dari Allah SWT dan senantiasa berada dalam lindungan-Nya.

Medan, 28 Mei 2017

Penulis

MARIANA HASIBUAN

NIM 37.13.3.112

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Lembar Persetujuan/Pengesahan Bimbingan.....	ii
Pernyataan Keaslian Skripsi	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Masalah	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian.....	8

BAB II KAJIAN TEORI

A. Konsep Kepemimpinan Kepala Madrasah	
1. Pengertian Strategi Kepemimpinan	9
2. Pengertian Kepemimpinan	17
3. Tipologi Kepemimpinan	18
4. Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	20
B. Profesionalisme Guru	
1. Kompetensi Dan Tugas Guru	29
2. Kompetensi Guru Madrasah.....	31
3. Tanggung Jawab Profesional.....	36
4. Konsep dan Makna Profesi Guru	38
C. Penelitian Relevan.....	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	43
B. Latar Penelitian	43
C. Subjek Penelitian.....	43
D. Teknik Pengumpulan Data	44
E. Teknik Analisis Data	46
F. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	48

BAB IV DESKRIPSI DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Deskripsi Data	
1. Sejarah Madrasah MTs Negeri Lubuk Pakam	50
2. Visi Misi dan Tujuan MTs Negeri Lubuk Pakam	50
3. Profil MTs Negeri Lubuk Pakam	51
4. Keadaan Tenaga Pengaja Mts Negeri Lubuk Pakam	52
B. Temuan Penelitian	
1. Bentuk Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru Di MTs Negeri Lubuk Pakam.....	54
2. Langkah yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Negeri Lubuk Pakam.....	56
3. Faktor pendukung dan penghambat apa saja yang dihadapi dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Negeri Lubuk Pakam	61
4. Pembahasan Hasil Penelitian.....	63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	71
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA..... 75

LAMPIRAN 77

RIWAYAT HIDUP..... 86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan usaha sadar yang dilakukan orang dewasa untuk membimbing, mengarahkan dan mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki anak didik secara maksimal. Didalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.¹

Dengan pendidikan diharapkan peserta didik dapat tumbuh berkembang sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Pendidikan yang diselenggarakan harus mencapai tujuan pendidikan. Pendidikan dalam pelaksanaannya diharapkan mampu memberikan kontribusi positif sehingga siswa mempunyai sikap, pengetahuan dan keterampilan. Pendidikan sebagai tombak kemajuan suatu bangsa memberikan suatu asumsi bahwa pendidikan sangat penting dan sangat diperlukan dalam aspek apapun. Syafaruddin menjelaskan secara umum pendidikan berfungsi mencerdaskan dan memberdayakan individu dan

¹ Undang-undang R.I Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sadiknas dan Peraturan pemerintah dan tentang Standar Nasional Pendidikan Serta Wajib Belajar*. Bandung : Citra Umbara, Hal. 2-3.

masyarakat sehingga dapat hidup mandiri dan bertanggung jawab dalam membangun masyarakatnya.²

Pendidikan sebagai proses atau upaya memanusiakan manusia pada dasarnya adalah upaya mengembangkan kemampuan potensi individu sehingga memiliki kemampuan hidup optimal baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota masyarakat serta memiliki nilai-nilai moral religius dan sosial sebagai pedoman hidupnya. Tentu saja, pendidikan juga dipandang sebagai usaha sadar yang bertujuan dan usaha mendewasakan anak . Kedewasaan intelektual, sosial, dan moral, tidak semata-mata dalam arti fisik. Pendidikan adalah proses sosialisasi untuk mencapai kompetensi pribadi dan sosial sebagai dasar untuk mengembangkan potensi dirinya sesuai dengan kapisitas yang dimilikinya dalam mengisi berbagai peran dan pekerjaan di masyarakat.

Pendidikan harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya sehingga tercapai tujuan pendidikan yang diharapkan, terutama dalam wujud pembinaan yang integral terhadap seluruh potensi anak menuju kedewasaan. Dalam konteks pendidikan formal merupakan pembinaan yang terencana terhadap anak disekolah tentunya dilakukan oleh guru sebagai penanggung jawab pendidikan. Konsekuensinya adalah bahwa kelangsungan proses pendidikan sekolah harus dimulai dengan pengadaan tenaga kependidikan sampai usaha peningkatan mutu tenaga kependidikan, baik secara personal, sosial maupun profesional harus benar-benar dipikirkan. Keberadaan tenaga guru sebagai pelaksana pendidikan dilapangan merupakan ujung tombak bagi keberhasilan pendidikan.

² Syafaruddin dkk, (2012), *Ilmu Pendidikan Islam : Melejitkan Potensi Budaya Umat*. Jakarta : Hijri Pustaka Utama, Hal. 42.

Guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir proses pendidikan. Guru merupakan faktor penentu dalam proses penyelenggaraan pendidikan, karena hakekat guru adalah untuk mendidik, yakni mengupayakan seluruh potensi anak didik, baik potensi psikomotorik, kognitif maupun potensi afektif. Dalam pelaksanaan operasional mendidik, seorang guru melakukan rangkaian proses mengajar, memberikan dorongan, memuji, menghukum, memberi contoh, membiasakan. Batasan ini memberi arti bahwa tugas guru bukan hanya sekedar mengajar sebagaimana pendapat kebanyakan orang, tetapi pendidik juga bertugas sebagai motivator dan fasilitator dalam proses belajar mengajar, sehingga seluruh potensi peserta didik dapat teraktualisasi secara baik dan dinamis.

Pelaksanaan hakekat guru membutuhkan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan demikian tidak dapat dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai seorang guru. Keahlian sebagai guru profesional harus menguasai seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu atau pendidikan prajabatan. Memahami konsep ini, pendidik juga dituntut mempunyai profesi atau keahlian yang profesional, handal dalam semua komponen pendidikan. Komponen pendidikan yang dimaksud adalah mulai dari perangkat tujuan pendidikan sampai kepada pelaksana pendidikan dalam proses belajar mengajar.

Menurut Rice & Bishoprik dalam Ibrahim Bafadal bahwa guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari.³ Sedangkan menurut Surya dalam Kunandar guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode⁴. Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara dan agamanya. Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral dan spiritual. Tanggung jawab pribadi yang mandiri yang mampu memahami dirinya, mengelola dirinya, mengendalikan dirinya, menghargai serta membanggakan dirinya

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Untuk memenuhi kriteria profesional itu, guru harus menjalani profesionalitas atau proses menuju derajat profesional yang sesungguhnya secara terus menerus, termasuk kompetensi mengelola kelas. Guru yang hebat adalah

³ Ibrahim Bafadal, (2013), *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara, Hal. 5.

⁴ Kunandar, (2011), *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Hal. 47.

guru yang kompeten secara metodologi pembelajaran dan keilmuan. Tautan antara keduanya tercermin dalam kinerjanya selama transformasi pembelajaran. Pada konteks transformasi pembelajaran inilah guru harus memiliki kompetensi dalam mengelola kelas, siswa, dan interaksi sinergisnya.⁵

Pembentukan profesi guru dilaksanakan melalui program pendidikan pra-jabatan maupun dalam jabatan. Tidak semua guru yang mendidik di lembaga pendidikan terlatih dengan baik. Potensi sumber daya guru perlu terus menerus bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara profesional. Selain itu, pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus menerus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat.

Kepala sekolah diharuskan memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di sekolahnya, agar mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga pendidik serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Selain menjalankan fungsinya. Kepala sekolah mempunyai tugas untuk menyusun strategi dan misi sehingga tahu kearah mana harus melangkah dan tahu bagaimana sampai ketujuan sampai ketujuan agar dapat mencapai sasaran operasional suatu lembaga pendidikan.

Keberhasilan strategi sangat bergantung pada kemampuan untuk membangun komitmen, menghubungkan strategi dan visi yang tepat. Mengatur sumber-sumber yang mendukung terlaksananya strategi.

⁵ Sudarwan Danim, Khairil, (2012), *Profesi Kependidikan*. Bandung: alfabeta, Hal. 5-7.

Berbicara mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru maka di Mts Negeri Lubuk Pakam Kepala sekolah mengikut sertakan bapak/ibu guru dalam kegiatan seminar, pelatihan-pelatihan, diklat, dan rapat rutin yang membahas permasalahan bapak/ibu guru yang ada. Dalam meningkatkan profesionalisme guru Kepala sekolah melihat dahulu arahan sekolah mau dibawa kemana, yaitu melihat dari visi dan misinya. Untuk mencapai visi tersebut maka SDM perlu dibangun. Dipersiapkan betul dengan baik, misalnya dengan diadakan pelatihan-pelatihan, workshop, dan sebagainya guna mencapai visi tersebut. Selain itu, dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah kita tumbuhkan kesadaran yang pentingnya peningkatan kompetensi guru sesuai dengan UU tentang guru.

Oleh karena itulah, upaya kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah melalui peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia, yang mendesak untuk di laksanakan. Sebab profesionalisme guru dalam mengajar dapat dikelola dengan baik maka segala potensi yang dimilikinya dapat di daya gunakan dengan semaksimal mungkin sehingga akan lahir *out put* pendidikan sekolah yang bermutu dan berkualitas. Berdasarkan pengamatan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI MTS NEGERI LUBUK PAKAM”**.

B. Fokus Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, yang menjadi fokus penelitian yaitu: Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Mts Negeri Lubuk Pakam.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas makarumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana bentuk strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Mts NEGERI LUBUK PAKAM?
2. Bagaimana langkah-langkah kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Mts NEGERI LUBUK PAKAM?
3. Bagaimana keberhasilan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Mts NEGERI LUBUK PAKAM?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dirumuskan, maka secara umum tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Bagaimana bentuk strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme Guru Di Mts NEGERI LUBUK PAKAM.
2. Untuk mengetahui langkah-langkah madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru di Mts NEGERI LUBUK PAKAM.
3. Untuk mengetahui faktor pendukung keberhasilan dalam meningkatkan profesionalisme guru di Mts NEGERI LBUK PAKAM.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dapat ditinjau dari 2 (dua) manfaat:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai salah satu rujukan dalam upaya memahami secara lebih jauh tentang strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Mts NEGERI LUBUK PAKAM.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi kepala madrasah dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan strategi yang digunakan dalam meningkatkan profesionalisme guru di Mts NEGERI LUBUK PAKAM.
- b) Memberikan motivasi kepada Kepala madrasah untuk menjalankan fungsinya sebagai pemimpin untuk menciptakan lingkungan sekolah dan suasana pembelajaran yang kondusif.
- c) Memberikan arahan kepada Kepala madrasah dalam menyusun strategi sesuai dengan misi yang telah dibuat agar tujuan pendidikan dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan.
- d) Bagi peneliti dapat memberikan informasi actual dalam mengembangkan diri sendiri.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Konsep Strategi Kepala Madrasah

1. Pengertian Strategi Kepemimpinan

Mengidentifikasi sebuah strategi yang dalam suatu orientasi sangat penting bagi sekolah dan perguruan tinggi. Peran utama kepala sekolah dan tim manajemen senior adalah memberikan contoh teladan kepemimpinan dalam manajemen strategis, mengidentifikasi ‘arah dan perkembangan strategis sekolah’ sebagai kunci arah utama para kepala bagian.

Defenisi strategi adalah cara untuk mencapai tujuan jangka panjang . pengertian strategi adalah rencana yang disatukan, luas dan berintegrasi yang menghubungkan keunggulan startegis perusahaan dengan tantangan lingkungan, yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi.

Strategi secara umum adalah proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat tercapai.

Strategi secara khusus adalah suatu tindakan yang bersifat incremental/senantiasa meningkat) dan terus menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa depan. Dengan demikian, strategi hampir selalu dimulai dari apa yang

terjadi dan bukan dimulai dari apa yang terjadi. Terjadinya kecepatan inovasi pasar yang baru dan perubahan pola konsumen memerlukan kompetensi inti.⁶

Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, membimbing, mempengaruhi, atau mengawasi pikiran, dan perasaan atau tindakan dan tingkah laku orang lain. Kepemimpinan yaitu tindakan atau perbuatan di antara kelompok yang menyebabkan baik orang maupun kelompok bergerak ke arah tujuan tertentu.⁷

Strategis kepemimpinan adalah tuntutan bagi pemimpin agar bersifat fleksibel dalam mengatasi sesuatu tidak diharapkan, dan tuntutan bagi untuk mempunyai 'visi helicopter' yaitu suatu kemampuan berpandang jauh kedepan.⁸ Kepemimpinan strategis sebaliknya, merupakan seni dan ilmu yang mengfokuskan perhatiannya pada kebijakan-kebijakan dan tujuan-tujuan dengan rencana-rencana jangka panjang.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa strategi kepemimpinan adalah rencana atau cara yang dilakukan pemimpin untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan dalam kaitannya dengan strategi kepemimpinan kepala sekolah, maka tujuan yang akan dicapai yaitu untuk kemajuan suatu lembaga pendidikan.

⁶ [http://strategi kepemimpinan/konsep-strategi-defenisi-perumasan.html](http://strategi%20kepemimpinan/konsep-strategi-defenisi-perumasan.html) (senin, 20-3-2017).

⁷ Hadari nawawi, (1997), *administrasi pendidikan*, Jakarta: PT. Toko Agung, Hal. 13.

⁸ Tony Bush dan Marianne coleman, (2008), *Manajemen strategis kepemimpinan pendidikan*, Yogyakarta: Ircisod, Hal. 91-93.

a. Tujuan Dasar dan Sasaran Strategi

Tujuan dan sasaran strategis merupakan unsur strategis yang sangat vital karena pencapaian tujuan dasar dan sasaran strategis ini merupakan acuan yang menjadi dasar pengukuran berhasil atau tidaknya suatu strategis.⁹

Apabila salah menentukan tujuan dasar dan sasaran strategis, maka akan salah pula pemilihan alat ukur keberhasilan pencapaian suatu strategi. Ini merupakan kesalahan fatal dalam merumuskan strategi. Karena penyusunan strategi lanjutannya hanya menjadi pekerjaan sia-sia dan kontra produktif.

b. Implementasi strategi

Perencanaan yang telah dibuat seorang pemimpin perlu diuji cobakan keberhasilannya dengan cara diimplementasikan. Dalam penerapan rencana/strategi diperlukan controlling. Maka dari itu kepala sekolah perlu menganalisis, mengawasi dan melakukan evaluasi serta melakukan perbaikan berkala apabila strategi yang diterapkan memiliki kekurangan.

Dalam penerapan strategi/perencanaan maka perlu dilakukannya beberapa hal berikut:

1) Mengidentifikasi misi, sasaran, dan strategi organisasi

Setiap organisasi misi, dimana dalam merumuskan misi organisasi kepala sekolah dituntut untuk mengidentifikasi jangkauan produk atau jasa dengan seksama.

2) Mengidentifikasi ancaman dan peluang

⁹ Triton PB, (2007), *Manajemen strategis Terapan Perusahaan dan Bisnis*. Yogyakarta: Tugu Publisher, Cet.1, Hal. 17

Setelah menganalisis lingkungan, kepala sekolah harus mengetahui peluang apa yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi serta ancaman apa yang akan dihadapi oleh organisasi tersebut.

3) Menganalisis sumber daya organisasi

Kepala sekolah tidak hanya melihat aspek dan luar organisasi. Namun sangat penting baginya menganalisis aspek internal yang terdapat di dalam organisasi yang dipimpinnya.

4) Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan

Dalam merumuskan strategi jangka panjang, maka kepala sekolah perlu melakukan identifikasi kekuatan dan kelemahan apa saja yang dimiliki oleh organisasi yang dipimpinnya.

5) Melaksanakan strategi

Organisasi itu tidak dapat dikatakan berhasil seandainya strategi yang sudah disusun tidak dilaksanakan semestinya.

6) Mengevaluasi hasil

Langkah akhir dalam proses strategi adalah mengevaluasi hasil. Seberapa efektif strategi-strategi yang sudah disusun, maka perlu adanya penyesuaian-penyesuaian strategi untuk memperbaiki persaingan organisasi. Serta tindakan-tindakan diadakan perbaikan dan perubahan.¹⁰

Sebagai pemimpin dalam menjalankan tugasnya perlu mengingat dan berpedoman kepada strategi-strategi pemimpin. Karena dengan memperhatikan strategi-strategi tersebut pemimpin dapat melakukan langkah yang tepat dalam rangka mengarahkan anak didiknya. Bagaimanapun pendekatan yang tepat sangat

¹⁰Stephen P. Marry, Robbins Coulter, (1999), *Manajemen*. Jakarta:PT. Prenhallindo, Hal. 231-232.

di perlukan oleh seorang pemimpin agar apa yang di sampaikan kepada anak didik dapat tersosialisasi kedalam setiap pribadi anak didik tersebut. Dengan tersosialisasikannya perintah, teguran, nasihat dan lain-lain, maka anak didik mempunyai keyakinan yang lebih baik. Adapun beberapa strategi pemimpin adalah meliputi :

- a. Strategi memberi perintah
- b. Strategi menegur
- c. Strategi menghargai
- d. Strategi menerima saran
- e. Strategi memelihara identitas
- f. Strategi mengenalkan anggota baru dan
- g. Strategi menciptakan disiplin kelompok¹¹

Semua strategi pemimpin di atas perlu memiliki sebagai sebuah skill pemimpin, agar seorang pemimpin mampu melakukan fungsi- fungsi kepemimpinan dengan baik. Pencapaian suatu kepemimpinan sangat tergantung penguasaan seorang pemimpin terhadap strategi ini. Untuk memperjelas tentang strategi-strategi kepemimpinan maka dapat di jelaskan sebagai berikut :¹²

- a. Strategi memberi perintah

Fungsi pemimpin adalah memberikan pengarahan dan memberikan motivasi. Untuk memberikan pengarahan kepada pegawai, seorang pemimpin harus menguasai strategi-strategi memberikan perintah yang tepat. Dengan strategi memberi perintah tersebut, seorang pemimpin di harapkan dapat lebih

¹¹<http://id.shvoong.com/social-sciences/education/2178436-strategi-kepemimpinan-kepala-sekolah/>

¹² Ibid, Hal. 49.

efektif di dalam mempengaruhi dan mengarahkan pegawainya. Memberikan perintah merupakan salah satu fungsi seorang pemimpin yang harus di jalankan dalam mengendalikan perilaku bawahan terkait dengan tugas-tugasnya.

Memberikan perintah harus menggunakan strategi-strategi yang baik, agar perintah yang di sampaikan dapat mencapai sasaran secara efektif. Strategi memberi perintah memberikan beberapa persyaratan antara lain, perintah tersebut harus: 1) reasonable, 2) clear, dan 3) complete. Artinya perintah-perintah yang di sampaikan kepada bawahan haruslah sebuah perintah yang mempunyai alasan yang kuat, latar belakang yang kuat. Perintah yang di sampaikan mempunyai argumentasi yang kuat, dan memiliki dasar logika yang baik, sehingga dengan demikian dapat mempengaruhi keyakinan pegawai atas arti pentingnya suatu perintah.¹³

Cara penyampaian perintah juga harus mempergunakan bahasa yang jelas, yang mudah di mengerti oleh bawahan dan tidak menimbulkan interpretasi ganda. Bahasa yang jelas yang di maksudkan di sini adalah bahasa yang dapat di pahami oleh bawahan, sehingga bawahan dapat menginterpretasikan perintah secara tepat seperti yang di inginkan pemimpin. Harapan pemimpin dalam menyampaikan perintah adalah agar bawahan bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan pemimpin secara efektif. Jika perintah tersebut memenuhi persyaratan maka akan dapat efektif juga respon yang di berikan oleh bawahan atas perintah tersebut.

a. Strategi menegur

¹³ *Ibid*

Strategi memberikan teguran kepada pegawai juga harus memperhatikan pada beberapa prinsip menegur. Adapun prinsip-prinsip tersebut adalah bahwa sebaiknya teguran bersifat langsung, di lakukan secara tertutup dan teguran yang di berikan tersebut harus bersifat proporsional.

Teguran yang bersifat langsung maksudnya adalah teguran tersebut langsung pada orangnya, tidak melalui orang lain. Jika teguran tersebut di sampaikan secara langsung, hal ini akan lebih mengenai sasaran dan lebih efektif, di samping itu tidak mengembangkan berita yang kurang baik kepada orang lain di sekitarnya, sehingga orang lain menjadi tahu bahwa ada pegawai yang mendapat teguran pemimpin.¹⁴

b. Strategi menghargai

Strategi menghargai pegawai juga harus di perhatikan seorang pemimpin, mengingat bahwa dalam rangka memotivasi pegawai kadangkala seorang pemimpin harus memberikan penghargaan kepada pegawai tersebut. Orang akan senang jika dihargai, oleh karena itu untuk menumbuhkan semangat kerja pegawai pemimpin perlu memberikan penghargaan kepada pegawai. Penghargaan tersebut dapat bersifat materi dan non materi. Pemberian penghargaan berbeda strateginya dengan penyampaian teguran. Jika penyampaian teguran di lakukan secara tertutup, maka sebaliknya pemberian penghargaan di lakukan secara terbuka, di depan umum.¹⁵

Hal ini akan menimbulkan dua dampak positif, pertama adalah penerima penghargaan sendiri akan menimbulkan rasa bangga sehingga dengan menerima penghargaan akan lebih termotivasi lagi meningkatkan prestasinya. Sedangkan

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ *Ibid*

bagi teman-teman dalam organisasi tersebut dengan melihat bahwa prestasi seseorang itu cukup di hargai oleh pemimpin, maka juga ikut termotivasi untuk melakukan tugas sebaik-baiknya. Strategi menerima saran

Strategi menerima saran juga harus di perhatikan. Adapun dalam menerima saran ini seorang pemimpin dapat melakukan secara langsung atau tidak langsung, seperti melalui kotak saran. Namun sebaiknya seorang pemimpin dalam menerima saran, tidak memberikan reaksi spontan. Saran biasanya bersifat sangat beragam, dan masing-masing di latar belakang oleh maksud-maksud yang belum tentu di pahami seluruhnya oleh pemimpin tersebut. Saran yang bersifat sangat beragam tersebut sebaiknya di identifikasikan terlebih dahulu, kemudian baru di olah dan di simpulkan. Pemimpin sendiri harus dapat memilah mana saran yang membangun lembaganya supaya saran-saran itu dapat bermanfaat untuk pemimpin dan lembaganya.¹⁶

c. Strategi memelihara identitas

Strategi memelihara identitas merupakan sarana yang penting guna tetap menjaga solidaritas anggota kelompok. Sebelum memelihara identitas, seorang pemimpin perlu menciptakan identitas. Identitas yang dibuat sebaiknya merupakan identitas yang menjadikan kebanggaan bagi anggota. Dengan demikian komitmen anggota terhadap lembaga menjadi kuat. Identitas yang di maksudkan adalah hal yang mencirikan suatu kelompok dan membedakan dengan kelompok lain, seperti atribut, nama, lambang, bendera, logo serta semboyan. Identitas ini fungsinya sebagai pemersatu kelompok. Orang yang berada di bawah

¹⁶ *Ibid*

naungan lembaga tertentu merasa punya kebanggaan atas lembaganya, dan akan menjunjung tinggi identitasnya.¹⁷

d. Strategi mengenalkan anggota baru

Strategi mengenalkan anggota baru merupakan cara bagaimana seorang pemimpin menyambut kehadiran anggota baru dengan upaya agar anggota baru tersebut mudah melakukan adaptasi, dan sekaligus segera mengenali kelompok yang baru di masukinya

Penerapan merupakan hasil dari sebuah perencanaan, maka sebelum melakukan perencanaan diperlukannya analisis meliputi, kekuatan, kelemahan, peluang, ancaman. Untuk sampai sampai pada tahap penerapan strategi maka perlu disertai dengan perencanaan, struktur, aktualisasi, dan pengawasan.

Penulis menarik kesimpulan bahwa peran penting seorang kepala sekolah dalam membuat strategi. Untuk mengetahui situasi yang harus ditindak lanjuti dengan penggunaan teknik analisis SWOT, meliputi aktivitas evaluasi terhadap kekuatan dan kelemahan internal sistem pendidikan serta peluang dan ancaman yang berasal dari nilai-nilai pendidikan.

2. Pengertian kepemimpinan

Pada dasarnya kepemimpinan sangat diperlukan dalam segala hal, baik memimpin diri sendiri maupun memimpin suatu lembaga. Hal-hal yang saling berhubungan dengan kepemimpinan, yaitu adanya pemimpin dan karakteristiknya, adanya pengikut, serta adanya situasi kelompok, tempat pemimpin dan pengikut berinteraksi. .

¹⁷ *Ibid*

Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah berupa sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antara peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.¹⁸

Kepemimpin dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. .¹⁹

Pemimpin pada hakikatnya seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.²⁰

Berdasarkan berbagai pendapat tentang defenisi kepemimpinan maka penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud untuk dengan kepemimpinan adalah ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang atau kelompok agar bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

3. Tipologi Kepemimpinan

Dari sekian banyak pemimpin mayoritas dari mereka memiliki cara berbeda untuk menempuh tujuan pendidikan meskipun pada dasarnya memiliki prinsip-prinsipnya tidak jauh berbeda. Hal ini disebabkan karena kepala sekolah memiliki cirri khas serta gaya kepemimpinan dengan menyertakan karakter yang ada dalam pribadi mereka sendiri yang selanjutnya disebutkan dalam tipologi kepemimpinan.

Ada lima tipe kepemimpinan, yaitu:

¹⁸Wahjosumidjo, (2001), *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, Hal. 17.

¹⁹E. Mulyasa, (2002), *manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Rosdakarya, Hal. 107.

²⁰Nanag Fattah, (2004), *landasan manajemen pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, Hal. 88.

1) Kepemimpinan otoriter

Tipologi kepemimpinan seperti ini identik dengan seorang dictator, dimana seorang pemimpin dalam menggerakkan organisasi atau bawahannya dengan cara memaksa kelompok. Namun keuntungan dari kepemimpinan otoriter ini yaitu, pemimpin dapat dikontrol dan pekerjaan dapat berjalan dengan baik hal ini disebabkan karena segala hal yang berkenaan dengan organisasi berada dibawah satu kendali yaitu di tangan pemimpin.

2) Kepemimpinan pseudo- demokratis

Seorang pemimpin yang bersifat pseudo- demokratis sering memakai “topeng”. Ia berpura-pura memperlihatkan sifat demokratis di dalam kepemimpinannya. Ia member hak dan kuasa kepada bawahannya untuk menetapkan dan memutuskan sesuatu, tetapi sesungguhnya ia bekerja dengan perhitungan. Ia mengatur siasat agar kemauannya terwujud kelak .

3) Kepemimpinan Bebas (*laissez Faire*)

Kepemimpinan model ini sifatnya memberikan kebebasan penuh kepada bawahan. Bawah bebas berbuat apapun dan mengeluarkan ide sesuai dengan keinginannya, pemimpin tidak pernah memberikan control atau koreksi.

4) Kepemimpinan demokratis

Pemimpin yang demokratis adalah pemimpin yang kooperatif dan tidak dikatator. Dia selalu menstimulasi anggota-anggota kelompoknya untuk bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan bersama pula.²¹

Setiap pemimpin memiliki cara masing-masing untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah yang mereka pimpin. Ada yang memimpin secara demokratis, memimpin secara bebas (*lassiez faire*), memimpin dengan cara berpura-pura demokratis (*pseudo-demokratis*), dan memimpin secara otoriter.

Dari penjelasan diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa tipe kepemimpinan dalam penerapannya saling menunjang secara variasi, yang disesuaikan dengan situasinya sehingga akan menghasilkan kepemimpinan yang efektif.

4. Kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan dapat berperan melindungi organisasi dari berbagai macam tantangan yang mempengaruhi perkembangan organisasi. Oleh karena itu peranan sentral kepemimpinan kepala sekolah dalam organisasi sekolah yang bersifat kompleks perlu dipahami dan dikaji secara terkoordinasi mengenai hakikat kepemimpinan dan hakikat kepala sekolah, sehingga peranan kepemimpinan kepala sekolah dapat dilaksanakan secara efektif.

Menurut Jamal Ma'mur Asmani, kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu "kepala" dan "sekolah". Kata "kepala" dapat diartikan "ketua" atau "pemimpin"

²¹Sondang P.Siagian, (2003), *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, cet ke-5, Hal. 27-45.

dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan “sekolah” sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.²²

Dapat ditarik kesimpulan bahwa, kepemimpinan kepala sekolah yaitu perilaku individu yang mampu memprakarsai pemikiran baru di dalam proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, konfigurasi, prosedur, input, proses atau output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan.`

a. Kewajiban kepala sekolah

Kewajiban ini menuntut kepala sekolah aktif menguasai semua bidang, dan selalu mendorong dirinya dan jajaran yang ada di bawahnya kearah profesionalisme kinerja guna mencapai target yang telah ditetapkan lembaga.

Kepala sekolah tidak hanya menjalankan tugas dan fungsinya saja, namun ada beberapa kewajiban yang perlu dipenuhi oleh seorang kepala sekolah. Dari beberapa kewajiban sekolah maka akan menghasilkan peningkatan profesionalisme guru.

Kewajiban yang perlu dipenuhi kepala sekolah yaitu, menjabarkan visi misi ke dalam misi target profesional, merumuskan tujuan dan target profesional yang akan dicapai, menganalisis tantangan, peluang, kekuatan dan kelemahan sekolah/madrasah, membuat rencana kerja strategis dan rencana kerja tahunan untuk peningkatan profesionalisme guru, bertanggung jawab dalam membuat keputusan anggaran sekolah/madrasah.²³

²²Jamal Ma'murAsmani, (2012),*Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Yogyakarta: Diva Press. Hal. 16.

²³Jamal Ma'murAsmani, (2012),*Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Yogyakarta: Diva Press. Hal. 30.

Dalam menjalankan kewajiban Kepala sekolah tidak hanya sendiri tetapi memerlukan bantuan dengan cara melibatkan guru dan komite sekolah dalam mengambil keputusan, dan meningkatkan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan dan menggunakan sistem pemberian penghargaan atau prestasi serta saksi atas pelanggaran peraturan dan kode etik.

Penulis mengambil kesimpulan bahwa kepala sekolah dalam menjalankan kewajiban dan tugasnya harus meningkatkan profesionalisme guru, dimana profesionalisme guru merupakan hasil dari kepemimpinan yang dijalankan, apabila kepemimpinannya bagus maka profesionalisme guru yang dihasilkan juga bagus.

b. Fungsi kepala madrasah

Dalam dunia pendidikan fungsi kepala sekolah sangat menentukan kehidupan organisasi, kepala sekolah tidak hanya menguasai teori-teori pendidikan, namun harus serta merta memahami dan mengimplementasikan kemampuan secara nyata.

Menurut Wahjosumidjo,²⁴ ada empat macam fungsi yang penting dimiliki seorang pemimpin yaitu, mendefinisikan misi dan peranan organisasi, seorang pemimpin merupakan orang yang bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan organisasi, mempertahankan keutuhan organisasi, dan mengandalikan konflik internal yang terjadi di dalam organisasi

²⁴Wahjosumidjo, (2010),*Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada.Hal. 38.

E.mulyasa²⁵ menyebutkan untuk mendorong visinya dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan maka kepala sekolah harus menjalankan fungsinya dalam suatu lembaga pendidikan, yaitu:

a) Kepala Sekolah Sebagai Edukator (pendidik)

Kepala sekolah sebagai educator harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di sekolahnya, menciptakan iklim sekolah yang kondusif , memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga pendidik serta melaksanakan model pembelajaran yang baik.

b) Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

c) Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator sangat diperlukan karena kegiatan di sekolah tidak terlepas dari pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan dan pendokumentasian seluruh program sekolah. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif agar administrasi sekolah dapat tertata dan terlaksana dengan baik

²⁵E. Mulyasa, Opcit, Hal. 120.

d) Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisien dan efektivitas pembelajaran.

e) Kepala Sekolah Sebagai Leader

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

f) Kepala Sekolah Sebagai Inovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

g) Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

Kepala sekolah perlu menjelaskan fungsi kepemimpinan secara operasional sesuai dengan kelembangaan. Maka kepala sekolah perlu menjalankan fungsinya.

a) Fungsi instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

b) Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengaruskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.

c) Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini. Pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan dalam mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas melakukan semuanya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin bukan pelaksanaan.

d) Fungsi delegasi

Dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

e) Fungsi pengendalian.

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses (efektif) mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.²⁶

Fungsi kepemimpinan membantu kepala sekolah dalam menyelenggarakan kepemimpinannya di sekolah, tanpa adanya tugas dan fungsi yang harus dijalankan oleh kepala sekolah maka kepemimpinan yang dipegang tidak menentu arahnya.

Penulis menarik kesimpulan Bahwa. Seluruh fungsi kepemimpinan diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinannya secara integral agar mencapai tujuan yang diharapkan oleh sekolah tersebut.

c. Kunci keberhasilan kepala sekolah

Dari sisi tertentu kepala sekolah dapat dipandang sebagai pejabat formal, sedang dari sisi lain seorang kepala sekolah dapat berperan sebagai manajer, sebagai pemimpin, sebagai pendidik dan tidak kalah penting kepala sekolah juga berperan sebagai staf.

a. Kepala sekolah sebagai pejabat formal

Didalam lingkungan organisasi kepemimpinan terjadi melalui dua bentuk yaitu: kepemimpinan formal (*formal leadership*) kepemimpinan formal terjadi apabila dilingkungan organisasi jabatan otoritis formal

²⁶Viethzal Rivai, (2003), *kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Hal. 53.

dalam organisasi disisi oleh orang-orang yang ditunjuk atau dipilih melalui proses seleski contohnya adalah kepala sekolah.

b. Kepala sekolah sebagai manajer

Seorang manajer atau kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin dan seorang pengendali.

c. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin

Kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut selalu:

- 1) Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan sekolah
- 2) Kepala sekolah bertanggung jawab menyediakan sarana dan prasarana sebagai penunjang proses KBM.
- 3) Memberikan motivasi kepada tenaga pendidik dan kependidikan agar para staff dapat berperilaku baik.
- 4) Memiliki krakter kharismatik agar senantiasa dihargai oleh bawahannya.
- 5) Memberikan bimbingan, mengadakan koordinasi kegiatan dan memberikan arahan kepada staff dan guru.

Kepala sekolah bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tidak hanya sebagai seorang pemimpin terkadang kepala sekolah bisa menjadi staff yang sama mengurus administrasi sekolah untuk mencapai visi misi yang telah ditetapkan.

Penulis menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu perwujudan kepemimpinan nasional, yaitu kepemimpinan pancasila, satu potensi atau kekuatan yang memberdayakan sumber daya

masyarakat dan lingkungan dalam situasi tertentu untuk mencapai kunci keberhasilan yang ia harapkan.

B. Konsep Dasar 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 pencarian. Adapun guru profesional adalah guru yang berkualitas, berkompetensi, dan guru yang dikehendaki untuk mendatangkan prestasi belajar serta mampu memengaruhi proses belajar mengajar siswa, yang nantinya akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik.²⁷

Profesionalisme merupakan sikap profesional yang berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi dan bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hobi belaka. Seorang profesional mempunyai kebermaknaan ahli (*expert*) dengan pengetahuan yang dimiliki dalam melayani pekerjaannya. Tanggung jawab 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. Hal ini dapat dilihat dari personal yang mencerminkan suatu pribadi yaitu terdiri dari konsep diri, ide yang muncul dari diri sendiri, dan realita atau kenyataan dari diri sendiri.²⁸ Apapun kegiatan yang dilakukan sikap profesionalisme adalah sebuah hal yang sangat utama. Profesionalisme dibutuhkan pada setiap usaha yang dilakukan.

²⁷ Ibid, Hal. 176.

²⁸ Syaiful Sagala, (2011), *Kepemimpinan Profesionalisme Guru Dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, Hal. 1.

Allah memerintahkan Nabi Muhammad untuk menyampaikan kepada ummatnya agar mereka bekerja menurut potensi dan kecenderungan masing-masing. Semuanya dipersilahkan bekerja menurut tabiat, watak, kehendak, dan kecenderungan masing-masing. Allah SWT sebagai penguasa semesta alam mengetahui siapa diantara manusia yang mengikuti kebenaran dan siapa diantara mereka yang mengikuti kebatilan. Semuanya nanti akan diberi keputusan yang adil.²⁹

Setiap orang itu mengerjakan sesuatu sesuai dengan manhaj dan metode kerjanya baik jalan petunjuk, maupun jelas kesesatan, jika seseorang itu menjiwai pekerjaan dengan niat yang mulia, maka akan mengerjakannya dengan penuh kesungguhan dan cita-cita mulia, dan sebaliknya jika ia mengerjakan sesuatu didasari dengan niat yang buruk, maka dia tidak akan memperoleh hasil yang baik, atau ia akan mengalami kegagalan.

1) Kompetensi dan Tugas Guru

Kompetensi profesional seorang guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil. Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru antara lain:

a. Kompetensi pribadi

Berdasarkan kodrat manusia sebagai makhluk individu dan makhluk tuhan. Ia wajib menguasai pengetahuan yang akan diajarkannya kepada peserta

²⁹ Al-Qur'an dan Tafsirnya jilid III, 2010. Dapertemen Agama RI. Jakarta: Lentera Abadi. H. 533

didik secara benar dan bertanggung jawab. Ia harus memiliki pengetahuan penunjang tentang kondisi fisiologis, psikologis, dan pedagogis dari para peserta didik yang dihadapinya. Beberapa kompetensi pribadi yang semestinya ada pada seseorang guru, yaitu memiliki pengetahuan yang dalam tentang materi pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya, selain itu, mempunyai pengetahuan tentang perkembangan peserta didik serta kemampuan untuk memperlakukan mereka secara individual.

Menurut Hamalik dalam Suharsaputra mengemukakan yaitu kompetensi kepribadian seorang guru yang diekspresikan dalam tingkah laku tidak saja berpengaruh terhadap tingkah laku siswa, tapi juga pengaruhnya dalam PBM di sekolah.³⁰ Seorang guru harus memiliki kompetensi kepribadian yang mantap dan terintegrasi sehingga mampu melaksanakan fungsi-fungsi pengajaran yang pada gilirannya memberikan produk pendidikan, yang menjadikan para siswa sebagai orang dewasa yang berkepribadian .

b. Kompetensi Sosial

Berdasarkan kodrat manusia sebagai makhluk sosial dan makhluk etis. Ia harus dapat memperlakukan peserta didiknya secara wajar dan bertujuan agar tercapai optimalisasi potensi pada diri masing-masing peserta didik. Ia harus memahami dan menerapkan prinsip humanistik yang beranggapan bahwa keberhasilan belajar ditentukan oleh kemampuan yang ada pada diri peserta didik tersebut. Instruktur hanya bertugas melayani mereka sesuai kebutuhan mereka masing-masing. Kompetensi sosial yang dimiliki seseorang guru adalah

³⁰ Uhar suharsaputra, (2010), *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Reflika aditama, Hal. 209.

menyangkut kemampuan berkomunikasi dengan peserta didik dan lingkungan mereka, seperti orang tua, tetangga, dan semua teman.

c. Kompetensi Profesional Mengajar

Berdasarkan peran guru sebagai pengelola proses pembelajaran, harus memiliki kemampuan; (a) merencanakan sistem pembelajaran (b) melaksanakan sistem pembelajaran (c) mengevaluasi sistem pembelajaran (d) mengembangkan sistem pembelajaran.³¹ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, untuk menjadi guru profesional yang memiliki akuntabilitas dalam melaksanakan ketiga kompetensi tersebut. Dibutuhkan tekad dan keinginan yang kuat dalam diri setiap calon guru atau guru untuk mewujudkannya.

2) Kompetensi Guru Madrasah

Kompetensi Guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan disekolah, namun kompetensi guru tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, dan lamanya mengajar.

1. Kompetensi utama

Pengetahuan yang dimiliki oleh guru madrasah harus mendalam terutama meliputi hal-hal berikut:

- a) Memahami dengan baik dasar-dasar sosiologi dan psikologi pendidikan islam dan umum
- b) Memahami karakter dan perkembangan psikologi, sosiologis dan akademik setiap pelajar

³¹ Hamzah, (2011), *Profesi Kependidikan Problem Solusi, Dan Reformasi Pendidikan Di Indonesia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, Hal. 18-19

- c) Memahami cara mengembangkan kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual anak didik Memahami kurikulum yang berlaku secara utuh, terutama menyangkut mata pelajaran yang menjadi bidang tugasnya
- d) Memahami relevansi bidang studi yang diajarkan dengan ajaran-ajaran keislaman, atau sebaliknya
- e) Memahami metode pembelajaran yang paling tepat dan mutakhir
- f) Memahami perencanaan, proses, dan evaluasi belajar yang tepat
- g) Memahami cara memanfaatkan jam belajar yang terbatas secara efektif
- h) Memahami cara menggunakan alat bantu (teknologi) dan sumber belajar secara tepat.
- i) Memahami tujuan pendidikan dan pengajaran di madrasah (sesuai dengan tingkatnya)
- j) Memahami tujuan pendidikan nasional

Kemampuan menciptakan suasana belajar yang kondusif, kemampuan ini meliputi hal-hal berikut:

- 1) Menciptakan lingkungan madrasah yang saling menghormati dan memahami
- 2) Menanamkan agar siswa memberi penghargaan yang tinggi terhadap ilmu dan belajar
- 3) Menanamkan kepada siswa agar merasa bangga dan percaya diri menjadi siswa di Madrasah
- 4) Membiasakan perilaku sikap yang sopan kepada orang lain

- 5) Menumbuhkan sikap positif seperti tekun (sabar), menghargai dan menerima diri dan tegar terhadap kenyataan yang dialami (*tawakkal*) dan berfikir positif.
- 6) Membiasakan anak didik menjaga kebersihan dan merawat kepentingan umum
- 7) Mengembangkan perilaku tepat waktu dan menepati janji
- 8) Membangun hubungan emosional yang erat antara siswa dan madrasah
- 9) Berkomunikasi dengan bahasa Indonesia yang baik, jelas, dan tepat
Melibatkan siswa secara maksimal dalam proses pembelajaran, Memberi perhatian kepada setiap siswa dengan baik, serta mengevaluasi proses dan perkembangan belajar mereka
- 10) Menunjukkan sikap mudah dihubungi, tidak kaku (*fleksibel*) dan bertanggung jawab

2. Kompetensi Pendukung

- 1) Kemampuan membangun hubungan komunikasi
- 2) Mengutamakan kerja kolaboratif dan kolektif sesama guru dan madrasah lainnya
- 3) Membangun lingkungan kerja yang bersahabat
- 4) Membantu jalannya program dan kebijakan madrasah serta berpartisipasi didalamnya
- 5) Menjaga komunikasi dengan orang tua siswa dan masyarakat
- 6) Berpartisipasi dalam kegiatan masyarakat sekitar madrasah
- 7) Menjaga kepercayaan warga madrasah

- 8) Mengikuti peraturan dan prosedur yang berlaku dalam madrasah Menerima dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan
- 9) Menjamin bahwa setiap siswa dapat perlakuan dan kesempatan yang sama untuk belajar
- 10) Menempatkan kesuksesan setiap siswa sebagai tujuan dari langkah yang diambil

3. Kemampuan kepemimpinan (*leadership*)

Aspek kepemimpinan yang perlu dimiliki oleh guru meliputi:

- 1) Memiliki dedikasi yang tinggi untuk meningkatkan prestasi siswa
- 2) Mendorong anak didik untuk tidak tergantung pada orang lain dalam belajar
- 3) Menunjukkan kemampuan beradaptasi dan fleksibel
- 4) Fokus pada pembelajaran dan pengajaran
- 5) Menunjukkan sikap adil, tidak memihak atau mengistimewakan seorang anak lebih dari anak yang lain
- 6) Memberi dukungan dan bantuan kepada sesama guru atau tenaga kependidikan lain yang menghadapi masalah
- 7) Menunjukkan perilaku yang sopan dan bertanggung jawab
- 8) Mengakui, menghargai dan memberi dukungan terhadap perbedaan pandangan
- 9) Berpartisipasi dalam pengembangan keahlian dan mendorong guru-guru untuk juga berpartisipasi
- 10) Menempatkan kesuksesan setiap siswa sebagai tujuan dari langkah yang diambil

11) Kemampuan dalam mengembangkan diri

Guru yang baik adalah guru yang mampu mengembangkan kemampuan profesionalnya secara terus menerus. Kemampuan mengembangkan diri meliputi:

- 1) Mengambil inisiatif dalam mengembangkan kemampuan diri tanpa perlu menunggu instruksi atasan
- 2) Menyediakan waktu untuk membaca dan mempelajari metode pembelajaran terkini
- 3) Melakukan refleksi dan riset sederhana terhadap pengajaran mereka sendiri secara berkala
- 4) Mengikuti pelatihan-pelatihan atau pertemuan-pertemuan nonformal tentang pendidikan.
- 5) Melakukan dialog-dialog informal untuk berbagi pengalaman dengan sesama guru
- 6) Memberi bantuan baik secara langsung maupun tertulis kepada guru-guru lain
- 7) Mendorong sesama guru dan tenaga kependidikannya untuk melakukan kerja kolektif dalam memberi masukan bagi perbaikan praktik pengajaran.³²

Selain itu guru harus memiliki aspek profesionalisme, yaitu (1) punya kemampuan yang baik dalam organisasi, (2) pandai menjalin hubungan dengan staf, orang tua dan siswa, (3) kemampuan mengapresiasi. Guru atau tenaga pendidik ialah sekelompok sumber daya manusia yang ditugasi untuk

³² Irwan, Amirruddin, (2009), *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru*, Bandung: Cita Pustaka Media Printis, Hal. 51-55.

membimbing, mengajar dan atau melatih peserta didik, mereka adalah tenaga pengajar, tenaga pendidik yang secara khusus diangkat dengan tugas utamamengajar pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Para guru merupakan bagian integral dari keberadaan sumber daya manusia yang mempunyai peranan strategis dalam kehidupan suatu sekolah.³³

Merujuk kepada kompetensi profesional di atas, semakin mengukuhkan begitu sempurnanya profesi guru jika guru itu dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pembelajarannya, menjadikan kompetensi profesional itu sebagai sesuatu yang melekat dalam dirinya.

3) Tanggung Jawab Profesional

Guru memegang peranan strategis terutama dalam upaya pembentukan watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dari dimensi tersebut peranan guru sulit digantikan oleh orang lain. Dipandang dari pembelajaran, peranan guru dalam masyarakat indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. hal ini disebabkan karena ada dimensi-dimensi proses pendidikan, atau lebih khusus bagi proses pembelajaran, yang diperankan oleh guru yang tidak dapat digantikan oleh teknologi. Sedikitnya ada enam tugas dan tanggung jawab guru dalam mengembangkan profesinya, yakni:

a) Guru bertugas sebagai pengajar

Guru sebagai pengajar lebih menekankan kepada tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pengajaran. guru membantu peserta didik yang

³³ Wahyosumidjo, (2003), *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Hal. 271.

sedang berkembang untuk mempelajari sesuatu yang belum diketahuinya, membentuk kompetensi, dan memahami materi standar yang dipelajari.

b) Guru bertugas sebagai pembimbing

Tugas dan tanggung jawab guru sebagai pembimbing memberi tekanan kepada tugas memberikan bantuan kepada siswa dalam memecahkan masalah yang dihadapinya. Guru dapat diibaratkan sebagai pembimbing perjalanan (journey), yang berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya bertanggung jawab atas kelancaran perjalanan itu. Dalam hal ini perjalanan tidak hanya menyangkut fisik tetapi juga mental, emosional, kreatifitas, moral dan spritual lebih dalam dan kompleks.

c) Guru bertugas sebagai administrator kelas

Tugas dan tanggung jawab guru sebagai administrator kelas pada hakikatnya jalinan antara ketatalaksanaan bidang pengajaran dan ketatalaksanaan pada umumnya.

d) Guru bertugas sebagai pengembang kurikulum

Tanggung jawab guru dalam hal ini adalah berusaha untuk mempertahankan apa yang sudah ada serta mengadakan praktik pengajaran agar hasil belajar siswa dapat ditingkatkan.³⁴

Jadi, tugas guru sebagai suatu profesi menuntut kepada guru untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar dan melatih peserta didik berarti adalah tugas guru sebagai suatu profesi. Tugas guru sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup pada peserta didik. Tugas guru sebagai pengajar

³⁴ Buchari Alma, (2010), *Guru Profesional, Menguasai Metode Dan Trampil Mengajar*. Bandung: alfabeta, Hal. 132-133.

berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu dan pengetahuan dan teknologi kepada peserta didik. Tugas guru sebagai pelatih berarti mengembangkan keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan demi masa depan peserta didik.

4) konsep dan Makna Profesi Guru

Profesi guru merupakan suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang pendidikan.

Menurut Webster dalam Kunandar, Profesi berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu masyarakat pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif.³⁵

Jadi profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu. Artinya suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus. Sebagaimana dalam UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang dikutip oleh Kunandar dalam bukunya, bahwa:

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan

³⁵ Kunandar, (2011), *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, Hal. 45-41

keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.³⁶

Profesi guru adalah seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan keguruan yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikannya, yang diperoleh setelah menempuh pendidikan keguruan tertentu. Ada beberapa peran yang dapat dilakukan guru sebagai tenaga pendidik, antara lain adalah :

- a. Pekerjaan profesional dengan fungsi mengajar, membimbing dan melatih
- b. Pekerjaan kemanusiaan dengan fungsi dapat merealisasikan seluruh kemampuan kemanusiaan yang dimiliki
- c. Petugas dengan fungsi mengajar dan mendidik masyarakat untuk menjadi warga negara yang baik

Galbreth, J. Dalam Tedi menyebutkan bahwa profesi guru adalah orang yang bekerja atas panggilan hati nurani.³⁷ Pelaksanaan tugas pengabdian pada masyarakat, hendaknya didasari atas dorongan atau panggilan hati nurani. Dengan demikian guru akan merasa senang dalam melaksanakan tugas berat dalam mencerdaskan anak didik.

Pada hakikatnya profesi adalah suatu pernyataan atau suatu janji yang terbuka. Suatu pelayanan atau suatu janji yang dinyatakan oleh tenaga profesional. Pernyataan profesional mengandung makna terbuka yang sungguh-sungguh, yang keluar dari lubuk hatinya. Pernyataan demikian mengandung norma-norma nilai-nilai etik. Orang yang menyebut pernyataan itu yakin dan sadar bahwa pernyataan yang dibuatnya adalah baik. “baik” dalam arti bermanfaat bagi orang banyak dan

³⁶ Kunandar, Op-Cit

³⁷Tedi Priatna, (2012),*Etika Pendidikan Panduan Bagi Guru, Profesional*Bandung: CV Pustaka setia, Hal. 175.

bagi dirinya sendiri. Pernyataan janji itu bukan hanya sekedar dari mulutnya, tetapi merupakan ekspresi kepribadiannya dan tampak pada tingkah lakunya sehari-hari.

Janji yang bersifat etik itu mau tak mau akan berhadapan dengan sanksi-sanksi tertentu, bila dia melanggar janjinya, dia akan berhadapan dengan sanksi tersebut, misalnya hukuman atau protes masyarakat, hukuman dari tuhan, dan hukuman oleh dirinya sendiri. Jika seseorang telah menganut suatu profesi tertentu, dia akan berbuat sesuai dengan janji tersebut. Janji-janji itu biasanya telah digariskan dalam kode etik profesi bersangkutan, dalam hal ini profesi kependidikan.³⁸

C. Penelitian Relevan

Untuk menghindari duplikasi, peneliti melakukan penelusuran terhadap penelitian-penelitian terdahulu. Dari hasil penelusuran penelitian terdahulu, diperoleh beberapa masalah yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Uus Sukmara dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kinerja sesuatu organisasi tidak lepas dari kinerja orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Agar kinerja itu sesuai dengan arah dan tujuan organisasi, diperlukan seorang pemimpin yang dapat mengendalikan dan mengarahkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dibutuhkan manajer yang handal dan efektif dalam menjalankan roda organisasi. Manajemen organisasi yang efektif dan efisien tidak lepas dari kemampuan manajerial

³⁸Oemar Hamalik, (2002), *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: PT Bumi Aksara, Hal. 2.

dari pimpinan organisasi dalam melaksanakan fungsi manajemennya, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Dan untuk mendukung hal tersebut, dibutuhkan kemampuan untuk menjalin komunikasi dengan bawahannya.

2. Nurasih, dalam penelitiannya menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam konteksnya dengan kompetensi manajerial, kepala sekolah MI Ad-Dainuriyah mampu menyusun perencanaan madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan, mengembangkan organisasi madrasah sesuai dengan kebutuhan, memimpin madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya madrasah secara optimal, memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di madrasah. Menciptakan iklim madrasah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh guru, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Sudah menjadi sifat manusia, di samping kelebihan ada pula kekurangannya yaitu kepala sekolah MI Ad-Dainuriyah Semarang karena terlalu disiplinnya, terkadang dalam situasi tertentu aktif mengisi jam pelajaran yang sebetulnya menjadi porsi guru yang bersangkutan. Kondisi ini menimbulkan kesan kurangnya tingkat kepercayaan kepala sekolah terhadap guru
3. Penelitian yang dilakukan oleh ibadul mutho'i berjudul strategi kepala madrasah dalam peningkatan mutu tenaga kependidikan untuk guru di SDI Hidayatullah Semarang. Kajian dalam penelitian ini mencakup hal tentang bagaimana strategi kepala madrasah untuk meningkatkan mutu tenaga

kependidikan. Yaitu melalui: 1) Kompetensi pedagogik, 2) Kompetensi professional, 3) Kompetensi kepribadian, 4) Kompetensi social.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu seperti pemaparan diatas terdapat kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, yaitu “Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesioanlisme Guru” akan tetapi dari penelitian tersebut tidak ada yang benar-benar sama dengan masalah yang akan diteliti.

Dari pemaparan di atas telah jelas mengenai perbedaan dan persamaan antara peniliti yang akan dilakukan dengan hasil penelitian-penelitian yang sudah dilakukan. Oleh karena itu penelitian yang berjudul “Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru”. Dapat dilakukan karena msalah yang akan diteliti bukan duplikasi dari penelitian-penelitian yang sebelumnya.

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan natularistik. Istilah naturalistik menunjukkan bahwa pelaksanaan penelitian ini memang terjadi secara ilmiah, dalam situasi normal yang baik dan tidak dimanipulasi keadaan dan kondisinya. Dengan metode penelitian kualitatif ini penulis ingin mengungkapkan bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Mts NEGERI LUBUK PAKAM.

B. Latar Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Mts NEGERI LUBUK PAKAM. Adapun alasan penulis memilih lokasi karena Mts NEGERI LUBUK PAKAM sesuai target penelitian ini. Peneliti memilih lokasi penelitian di Mts NEGERI LUBUK PAKAM, ini karena adanya Komunikasi yang terjalin baik dengan guru-guru yang berada didalamnya. Dengan adanya komunikasi ini akan memudahkan peneliti untuk menemukan berbagai informasi yang bersumber dari subjek penelitian yang diteliti, sehingga memudahkan penulis untuk meneliti dan diharapkan mendapatkan informasi dan data-data yang akurat.

C. Subjek Penelitian

yang dimaksud subjek penelitian adalah informan yang memberikan data penelitian melalui wawancara. Informan dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, PKM , dan guru-guru di Mts NEGERI LUBUK PAKAM.

D. Teknik Pengumpulan Data

Yang dimaksud dengan teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh kebenaran yang dianggap ilmiah dalam penelitian terhadap hasil yang diperoleh dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan beberapa metode, diantaranya:

1. Metode observasi

Penelitian melakukan observasi atau pengamatan dengan tahap awal dengan memahami situasi dan kondisi untuk memudahkan dalam penyesuaian diri dengan lembaga yang ingin dijadikan objek atau tempat penelitian. Dengan mengenalkan diri dengan Kepala Madrasah, PKM, guru-guru madrasah dan mengatakan tujuan peneliti di madrasah ini.

Dalam observasi disini peneliti hanya pengamat yang tidak mengikuti secara penuh kegiatan kepala madrasah dalam menyusun strategi namun hanya sebagai pengamat dalam penerapan strategi yang sudah dibuat oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Negeri Lubuk Pakam.

Penulis melakukan observasi untuk mengamati kepala madrasah dalam mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan profesionalisme guru di Mts Negeri Lubuk Pakam mulai dari 23 maret- 14 juni 2017, penulis juga ikut serta dalam proses KBM mulai dari jam 07:30-14:00 WIB. Dan mengikuti proses dimana kepala madrasah mengevaluasi guru-guru dan seluruh unsur sekolah setiap pekan pada hari jumat jam 14:00-16:00 WIB.

2. Wawancara

Wawancara (*interview*) adalah percakapan dengan dimaksud tertentu, yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan, dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pernyataan untuk melakukan interview, ada beberapa faktor yang mempengaruhi dan saling terkait antara yang satu dengan yang lain.³⁹

Setelah peneliti melakukan observasi dan berkenalan dengan pihak Madrasah sehingga memudahkan peneliti untuk dapat melakukan wawancara, dalam penelitian ini penulis mewawancarai Kepala Madrasah sebagai sumber data primer dan mewawancarai Wakil Kepala Madrasah, guru -guru Madrasah untuk memperkuat jawaban dan menguji-guru.

Wawancara ini pada dasarnya dilakukan dengan dua bentuk yaitu wawancara terstruktur dan wawancara yang tidak terstruktur. Teknik wawancara terstruktur dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan kebenaran realitas dari penerapan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Mts Negeri Lubuk Pakam.

3. Pengkajian dokumen

Setelah melakukan observasi dan wawancara peneliti melakukan studi dokumentasi dengan memperoleh data dan informasi yang diharapkan dalam penelitian ini juga dilakukan melalui pengkajian berbagai dokumen yang dibutuhkan untuk memperoleh data.

³⁹ Jemmy rumengan, (2010), *Metode Penelitian Dengan SPSS*. Batam: Uniba Press, Hal. 60-61.

Dokumen-dokumen yang dijadikan sumber untuk memperoleh data-data adalah, Arsip Profil Madrasah, Daftar hadir/Absen guru dan pegawai, Buku kegiatan piket harian guru atau pegawai, Catatan kegiatan kepala madrasah, Agenda kepala madrasah, catatan atau dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data melalui studi dokumentasi digunakan untuk melengkapi data dan informasi yang diperoleh untuk penelitian ini.

E. Teknik analisis data

Analisis data yang dilakukan peneliti yaitu dengan prosedur sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Peneliti menggunakan analisis data berupa reduksi data dengan mengumpulkan seluruh data, informasi dan dokumentasi di lapangan atau di tempat penelitian. Kemudian, setelah terkumpul seluruh data maka peneliti melakukan proses pemilihan, dan penyederhanaan tentang data yang berkaitan dengan judul penelitian atau pembahasan penelitian. Untuk memudahkan penyimpulan data-data yang telah didapat dari lapangan atau tempat penelitian, maka diadakan reduksi data. Peneliti melakukan reduksi data dengan mengumpulkan semua catatan di lapangan atau tempat penelitian kemudian dianalisis dengan cermat dan lugas, kemudian menyisihkan data lapangan yang tidak sesuai dengan fokus penelitian dan berkaitan dengan pembahasan penelitian, agar hasilnya menjadi lebih baik.

2. Penyajian Data

Setelah melakukan reduksi data peneliti menggunakan analisis data berupa penyajian data yaitu dengan pemilihan, dan penyederhanaan tentang data yang berkaitan dengan judul penelitian atau pembahasan penelitian. Dengan adanya penyajian data, maka peneliti dapat memahami apa yang sedang terjadi di ruang lingkup penelitian maupun hal-hal yang berkaitan dengan penelitian untuk disajikan dan dipergunakan untuk penelitian.

3. Penarikan Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan reduksi data kemudian di lanjutkan dengan penyajian data, yaitu semua hasil observasi, wawancara, dan temuan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian dan selanjutnya diproses dan dianalisis, maka proses selanjutnya adalah dengan menarik kesimpulan. Penarikan kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang berupa data, tulisan, tingkah laku pada subjek atau tempat penelitian yang terkait dengan kegiatan stretegi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Mts NEGERI LUBUK PAKAM .

F. Pemeriksaan Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi beberapa aspek yaitu sebagai berikut:⁴⁰

1. Uji Kredibilitas

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan, peningkatan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan. Bisa mempelajari kebudayaan dan dapat menguji informasi dari responden. Dan untuk membangun kepercayaan para responden terhadap peneliti dan juga kepercayaan diri peneliti sendiri.

Dalam uji peserkredibilitas peneliti senantiasa melakukan pendekatan dengan kepala madrasah, guru-guru, pegawai sekolah, dan para peserta didik, dengan melakukan berbagai pendekatan agar menumbuhkan rasa kepercayaan kepada pihak sekolah sudah merasa nyaman maka mempermudah peneliti untuk mendapatkan data yang diharapkan.

2. Uji Keteralihan (*Transferability*)

Pengujian transferability merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. validitas eksternal menunjukkan derajat ketetapan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel tersebut diambil. Oleh karena itu, supaya orang lain memahami hasil penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis dan dapat dipercaya.

⁴⁰ Salim dan Syahrum, (2007), *Metode Penelitian Kualitatif Onsep Dan Aplikasi Dalam Ilmu Sosial, Keagamaan Dan Pendidikan*. Bandung:Cita pustaka media, Hal.148.

3. Uji Ketergantungan (*Dependability*)

Dalam penelitian kualitatif, dependability disebut realibilitas suatu penelitian yang reliab apabila orang lain dapat mengulang . merepleksi proses penelitian tersebut. dalam penelitian kualitatif, uji dependability dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian.

4. Kepastian (*Confirmability*)

Peneliti harus memastikann bahwa seluruh data yang diperoleh dalam penelitian ini terjamin kepercayaannya sebagai gambaran objektivitas atau suatu penelitian dan sebagai suatu proses akan mengacu pada hasil penelitian. Untuk mencapai kepastian suatu temuan dengan data pendukungnya, peneliti menggunakan teknik mencocokkaan atau menyesuaikan temuan-temuan penelitian dengan data yang diperoleh. Jika hasil penelitian menunjukkan bahwa data cukup berhubungan dengan penelitian, tentu temuan peneliti dipandang telah memenuhi syarat sehingga kualitas data dapat diandalkan dan dapat dipertanggung jawabkan.

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN TEMUAN

A. Deskripsi Data

1. Sejarah Berdirinya MTs Negeri Lubuk Pakam

Mts Negeri lubuk pakam adalah sekolah yang dibawah naungan kementrian agama dan yang menyediakan lahan adalah pemerintah daerah. Sedangkan hak guna pakai sampai saat ini, Mts Lubuk pakam didirikan pada tahun 1995 sampai saat ini , sedangkan status sekolah sampai saat ini masih milik pemerintahan daerah.

Tujuan utama sekolah MTs negeri lubuk pakam yaitu untuk menyelenggarakan pendidikan yang bertujuan pada globalisasi dengan nilai umum dan islam yang cocok perkembangan ilmu dan pengetahuan serta teknologi.

2. Visi, Misi dan Tujuan MTs Negeri Lubuk Pakam

Visi :

“Tangguh dalam imtaq, unggul dalam iptek, kreatif dalam berkarya, dan peduli terhadap lingkungan”

Misi :

- a. Melaksanakan pendidikan karakter dengan membina watak dan akhlakul karimah.
- b. Menyelenggarakan pembelajaran sesuai dengan kurikulum.
- c. Melaksanakan Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan

- d. Meningkatkan prestasi belajar siswa agar mampu bersaing secara global.
- e. Membina warga madrasah untuk disiplin dan berdedikasi tinggi.
- f. Membudayakan minat baca warga madrasah.
- g. Melengkapi sarana-prasarana pembelajaran dan mengoptimalkan sumber belajar
- h. Menumbuh-kembangkan keterampilan siswa.
- i. Mewujudkan lingkungan madrasah yang asri (aman, sejuk, rindang, dan indah).

Tujuan :

- 1) mencerdaskan bangsa yang khoru ummah dalam meningkatkan pengamalan dibidang ilmu pengetahuan, teknologi, iman dan taqwa kepada Allah SWT serta berakhlakul karimah.

3. Profil MTs Negeri Lubuk Pakam

Nama Madrasah	: MTs Negeri Lubuk Pakam
NSM	: 121112070002
NPSN	: 10264213
SK Penegrian Madrasah	: No. 515 A, tanggal 25 Nopember 1995
Akreditasi Madrasah	: Peringkat A Tahun 2011
Alamat Madrasah	: Jl. Karya Agung Komplek Pemkab Deli Kec.Lubuk Pakam kab. Deli Serdang
Tahun Berdiri	: 1995
NPWP	: 00.434.891.8-125.000

Nama Kepala Madrasah	: Muhammad Syukur Harahap S.Pd.I,M.A
No Telp/HP	: 081361653292
Kepemilikan Tanah	: Pemerintah daerah Tingkat II deli serdang
Status Tanah	: Bersertifikat
Luas Tanah	: 5000 m ² .

4. Keadaan Tenaga Pengajar MTs Negeri Lubuk Pakam

Guru adalah salah satu komponen pendidikan yang memegang peran penting dalam keberhasilan pendidikan, guru diharapkan mampu memainkan peran sebagai guru yang ideal. Masyarakat mengharapkan agar “guru” merupakan sosok yang dapat ‘digugu’ dan ‘ditiru’. Guru juga merupakan salah satu tokoh yang harus dijunjung tinggi, karena guru merupakan penentu baik atau buruknya keberhasilan yang nantinya akan dicapai peserta didik.

Berdasarkan data yang diperoleh dari kantor tata usaha MTs Negeri Lubuk Pakam, dapat diketahui bahwa keseluruhan Guru-guru yang ada di MTs Negeri Lubuk Pakam 44 orang.

5. Struktur Organisasi MTs Negeri Lubuk Pakam

Struktur organisasi Mts negeri Lubuk Pakam berbeda dengan sekolah-sekolah pada umumnya, namun dari perbedaan tersebut tidak terlalu jauh berbeda dengan sekolah pada umumnya hanya perbedaan nama dan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya yang berbeda, adapun struktur organisasi MTs Lubuk Pakam sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah, Sebagai manajer, kepala sekolah wajib mengadakan pengelolaan sekolah yang meliputi: merencanakan, mengorganisasikan,

mengkoordinasikan, mengawasi, dan mengevaluasi, seluruh kegiatan pendidik di sekolah..

2. Wakil kepala sekolah MTs Negeri Lubuk Pakam bertugas membantu kepala sekolah dalam melaksanakan kegiatan-kegiatannya.
3. Kaur kurikulum, kepala urusan kurikulum bertanggung jawab dalam menyusun program yang berhubungan dengan kegiatan belajar mengajar.
4. Kaur kesiswaan, kepala urusan kesiswaan bertanggung jawab dalam mengatur program-program yang ada di sekolah.
5. Kaur sarana dan prasana, kepala urusan sarana dan prasana bertanggung jawab dalam melengkapi semua kebutuhan yang ada di sekolah.
6. Kaur humas, kepala urusan humas bertanggung jawab dalam hubungan social sekolah.
7. Wali kelas, membantu kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan seperti pengelolaan kelas, peyelenggaraan administrasi kelas, denah tempat duduk, papan absensi siswa, daftar peajaran kelas, daftar piket kelas, buku absensi, buku kegiatan pembelajaran, tata tertib.
8. Guru bimbingan konseling, membantu kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan penyusunan program dan pelaksanaan bimbingan konseling, koordinasi dengan wali kelas dalam rangka mengatasi masalah-masalah yang dihadapi siswa tentang kesulitan belajar, memberikan saran dan pertimbangan kepada siswa dalam memperoleh gambaran tentang lanjutan pendidikan dan lapangan pekerjaan yang sesuai.

B. Temuan Penelitian

Deskripsi yang berkenaan dengan hasil penelitian ini, disusun berdasarkan jawaban-jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian melalui wawancara terhadap sumber data dan pengamatan langsung.

1. Bentuk Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Negeri Lubuk Pakam.

Kepala Madrasah merupakan salah satu komponen yang paling berperan dalam strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah.

Seorang kepala madrasah diharuskan memiliki strategi untuk meningkatkan profesionalisme guru agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik, adapun strategi itu antara lain adalah strategi dengan memberi perintah, menegur, menghargai, menerima saran, memelihara identitas, mengenalkan anggota baru, menciptakan disiplin kelompok.

kepala sekolah sebagai Manajer. Maka dari itu, kepala madrasah dituntut harus mampu melaksanakan kompetensi tersebut secara optimal, yang pada akhirnya mutu pendidikan yang merupakan harapan bagi setiap masyarakat dapat tercapai, khususnya MTs Negeri Lubuk Pakam.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Syukur Harahap S.Pd.I, M.A selaku kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru:

“Dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru kita lihat dahulu arahan sekolah mau dibawa kemana, yaitu melihat dari visi dan misinya. Untuk mencapai visi ini maka SDM perlu dibangun. Dipersiapkan betul dan dengan baik, misalnya dengan diadakan pelatihan-pelatihan, workshop, dan sebagainya guna mencapai visi tersebut. Selain itu, dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah kita

tumbuhkan kesadaran pentingnya peningkatan kompetensi guru sesuai dengan UU tentang guru.

Sementara itu menurut ibu Nurul Huda selaku guru di MTs Negeri Lubuk Pakam strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah:

“Dari kepala madrasah yang saya ketahui dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah dengan mengadakan pelatihan, diklat kepeguruan, dan juga rapat dinas secara rutin. Selain itu juga meningkatkan kedisiplinan bapak/ibu guru, misalnya guru harus sesuai dengan kode etik guru, kemudian guru harus datang tepat waktu dan saat ini sistem daftar hadir guru sudah menggunakan “prinzer”. Dan semua itu dimuali dari kepala madrasah sendiri, jadi kepala madrasah itu memberi contoh pada bapak/ibu guru.”

Hal senada juga disampaikan oleh ibu Siti Rukiah selaku guru di MTs Negeri Lubuk Pakam:

“kepala Madrasah mengikut sertakan bapak/ibu guru dalam kegiatan seminar, pelatihan-pelatihan, diklat, dan rapat rutin yang membahas permasalahan bapak/ibu guru yang ada”.

Begitu juga menurut bapak Rahmansyah selaku guru di MTs Negeri Lubuk Pakam:

“ kepala Madrasah selain mengadakan Warkshop dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru kepala madrasah juga sering mengajak bapak/ibu guru untuk sharing bersama, memberi wawasan tentang peningkatan kualitas guru, proses pembelajaran peserta didik dan juga peningkatan fasilitas berupa tambahan buku di perpustakaan”

Pada waktu observasi, peneliti melihat kepala madrasah sedang berkeliling madrasah memantau kondisi madrasah. Adakah kelas yang tidak diisi oleh guru atau adakah guru yang belum masuk. Yang kemudian peneliti tayakan kepada

bapak Muhammad Syukur Harahap selaku kepala madrasah, yang dilakukan kepala madrasah adalah:

“Pengawasan secara langsung itu sangat penting dalam upaya mengoptimalkan kinerja guru. Terus dipantau kinerjanya mulai dari kedisiplinan dan cara mengajar”.

Pernyataan kepala madrasah tersebut didukung dengan adanya absensi guru di setiap jam pelajaran pertama, jam pelajaran kelima (setelah jam istirahat) dan jam kedelapan (setelah jam sholat dzuhur). Guru piket wajib mengadakan absensi guru setiap jam pertama, jam kelima dan jam kedelapan. Selain itu guru juga wajib mengisi daftar hadir dalam rangka memantau jam kedatangan guru ke sekolah.

pernyataan kepala madrasah juga didukung oleh bapak Borkat Harahap selaku guru di MTs Negeri Lubuk Pakam yaitu:

“Dalam meningkatkan profesionalisme guru kepala madrasah mengikutsertakan atau mengirim bapak/ibu guru dalam kegiatan seminar, diskusi, workshop, pelatihan-pelatihan, dan lain-lain. Dan juga kepala madrasah memotivasi bapak/ibu guru untuk menjadi guru yang disiplin, profesional, dan bertanggung jawab”

2. Langkah-langkah yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Negeri Lubuk Pakam

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimiliki mengusahakan dan mendayagunakan

berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala madrasah perlu memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui persaingan yang membuahkan kerja sama, memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program madrasah. Sebagai kepala madrasah mau dan mampu mendayagunakan sumber daya madrasah dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan mencapai tujuannya. Memberikan peluang kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya. Semua peranan tersebut dilakukan secara persuasif dan dari hati ke hati. Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di madrasah (*partisipatif*)

Berikut hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah Mts Negeri Lubuk Pakam mengenai langkah-langkah yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru, yaitu:

“untuk meningkatkan profesionalisme guru di madrasah ini saya adakan pelatihan-pelatihan di madrasah yang melibatkan mereka, saya panffil pelatih untuk melatih mereka minimal sekali dalam sebulan, kalau ada pelatihan di luar madrasah saya ikutkan mereka, saya adakan kegiatan di madrasah dan selalu melibatkan mereka dalam kegiatan tersebut. Dan upaya lain yang saya lakukan untuk meningkatkan keprofesionalan mereka adalah salalu saya awasi jika saya berada di madrasah, saya awasi mereka dalam mengajar, tidak jarang saya mengawasi mereka di dalam kelas ketika sedang mengajar, tapi mereka tidak tahu, setelah selesai mengajar terkadang saya panggil guru yang saya awasi tadi untuk memberikan bimbingan dan arahan jika memang itu diperlukan. Saya tayakan apa masalah dalam kelas, apakah

ada kendala dalam mengajar, berikan motivasi, dan saya berikan dorongan kepada mereka agar tetap semangat dalam melaksanakan tugas sebagai guru atau pendidik”.

Dari hasil wawancara tersebut terlihat, bahwa kepala madrasah menginginkan kemajuann khususnya dalam rangka peningkatan profesionalisme guru dan salah satunya adalah kepala madrasah terbuka dan mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihanatau lainnya, baik sifat pelatihan dan pendidikan seorang guru jika punya keinginan untuk maju dan kepala madrasah tidak mengijinkan, maka akan menjadi masalah dalam peningkatan profesionalisme guru, sebab guru akan merasa tertekan dan tidak punya kebebasan untuk mengembangkan kemampuannya.

Hasil wawancara dengan PKM mengenai upaya yang dilakukan oleh kepala Madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru, yaitu:

“sebagai kepala madrasah ini bapak adalah pemimpin yang baik menurut saya, karena beliau orangnya bertanggung jawab. Beliau selalu berusaha untuk selalu meningkatkan mutu guru di madrasah ini. Upaya yang beliau lakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru Mts Negeri Lubuk Pakam ini adalah banyak, seperti mengadakan pelatihan, mengikutsertakan kami dalam segala hal jika memang perlu untuk diikutsertakan. Selalu memberikan motivasi, selalu mendukung kami apapun yang kami lakukan, memberikan kami semangat, memberi reward bagi guru yang berprestasi walaupun hanya pujian dan ucapan terimakasih tapi kami merasa senang karena pekerjaan kami dihargai”

Berikut hasil wawancara dengan salah seorang guru madrasah Mts Negeri Lubuk Pakam mengenai langkah apa yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru, yaitu:

“Langkah yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru di madrasah ini. Bapak sebagai kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya untuk meningkatkan profesionalisme yaitu dengan mengadakan pelatihan-pelatihan, mengutus guru untuk mengikuti pelatihan profesi. Selain hal tersebut juga bapak selalu memotivasi kepada para guru, dan juga mengadakan rapat setiap bulannya mengenai profesionalisme guru, melakukan pengawasan setiap hari apabila bapak berada di madrasah, yang mana pengawasan dilakukan baik diluar maupun didalam kelas. bapak juga sering masuk ke dalam kelas untuk mengawasi guru yang sedang mengajar, kalau menurut beliau ada yang kurang cocok dalam proses mengajar guru tersebut baru diberikan pengarahan setelah selesai jam belajar”.

Kemudian berikut hasil wawancara dengan guru bidang studi madrasah Mts Negeri Lubuk Pakam mengenai upaya yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru, yaitu:

“Langkah yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah menganjurkan kepada guru untuk betul-betul dalam pembuatan RPP dan menggunakan media. Dengan kata lain kepala madrasah menganjurkan untuk melakukan perubahan-perubahan dalam mengajar, menganjurkan perubahan metode pembelajaran dimadrasah, supaya jangan hanya fokus pada metode ceramah dan hanya mencatat saja. Untuk itu kepala madrasah tidak hanya menganjurkan saja tanpa bertindak apa-apa, setelah beliau menganjurkan yang demikian beliau membimbing kami, membina, mengajari dan mengadakan pelatihan-pelatihan terhadap kami sebagai guru yang kurang mampu melaksanakan tugas tersebut, kalau disekolah tidak ada pelatihan maka beliau mengutus kami untuk mengikuti pelatihan-pelatihan diluar sekolah, mengikuti seminar yang berkaitan dengan keprofesian guru”

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka peneliti simpulkan bahwa kepala madrasah sangat antusias terhadap peningkatan mutu keprofesionalan para guru di Madrasah Mts Negeri Lubuk Pakam dengan mengadakan pelatihan-pelatihan profesi dan mengikutsertakan para guru di setiap kegiatan yang diadakan baik di dalam maupun diluar madrasah. Dan kepala madrasah tidak hanya memerintah saja melainkan beliau juga bertidak, memberikan pengarahan terhadap guru yang kurang mampu dalam menjalankan tugasnya, memberi motivasi, dan melibatkan diri di setiap kegiatan yang berkaitan dengan profesi guru. Kepala Madrasah memberikan kepercayaan terhadap bawahan/guru untuk melaksanakan tugasnya masing-masing tapi tidak lepas dari pengawasan beliau. Setiap masalah-masalah yang dihadapi oleh guru dalam menjalankan tugas sebagai guru, beliau sebagai kepala madrasah memberikan solusi dalam menyelesaikannya. Dengan demikian peningkatan profesionalisme guru tidak luput dari perhatian kepala madrasah.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti di lapangan langkah yang dilakukan kepala madrasah memang benar adanya seperti hasil wawancara diatas. Kepala madrasah mengadakan pelatihan-pelatihan untuk guru, baik diluar maupun didalam sekolah. Kepala madrasah selalu memberikan bimbingan. Dari upaya kepala madrasah tersebut, maka profesionalisme guru di Mts Negeri lubuk pakam sedikit banyak mengalami perubahan ke yang lebih baik.

3. Faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi oleh kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Mts Negeri Lubuk Pakam

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh manusia tidak selamanya mulus dan lancar seperti apa yang diharapkan. Ada faktor yang mendukung untuk usaha yang kita lakukan dan ada juga faktor penghambatnya. Begitu juga yang dihadapi oleh kepala Mts Negeri Lubuk Pakam. Berikut wawancara dengan kepala madrasah mengenai faktor pendukung dan hambatan yang beliau hadapi dalam meningkatkan profesionalisme guru di Mts Negeri Lubuk Pakam.

“faktor pendukung yang saya hadapi dalam meningkatkan profesionalisme guru di Mts Negeri Lubuk Pakam adalah kesadaran guru-guru di Mts Negeri Lubuk Pakam ini. Mereka selaku guru sadar akan pentingnya keprofesionalan dalam mendidik dan mengajar, mereka sadar akan peran mereka. Sehingga apa yang saya perintahkan untuk meningkatkan profesionalisme mereka sebagai guru harus berusaha untuk menurutinya. Dan mereka juga sangat mendukung saya apabila saya bicara tentang peningkatan keprofesionalan mereka, mereka senang mengikuti kegiatan-kegiatan dan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan profesi guru. Allhamdulillah saya bersyukur sekali memiliki mereka di Mts Negeri Lubuk Pakam ini faktor penghambat yang saya hadapi dalam meningkatkan profesionalisme guru disini adalah keterbatasan sarana dan prasarana, terkadang faktor yang berasal dari guru, seperti halnya susah bagi sebagian guru untuk mempraktikkan yang sudah di dapatkan dari kegiatan dan pelatihan yang sudah diadakan, sekalipun mereka mudah diarahkan tapi terkadang sulit bagi mereka meninggalkan kebiasaan-kebiasaan mengajar yang hanya menggunakan metode ceramah saja, tapi hambatan tersebut tidak menghalangi jalan bagi saya untuk tetap berusaha memajukan madrasah ini”.

Berikut wawancara dengan PKM Mts Negeri Lubuk Pakam mengenai faktor pendukung dan hambatan yang dihadapi oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru, yaitu:

“yang saya lihat dan saya rasakan juga faktor yang mendukung Bapak sebagai kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru disini adalah adanya dukungan dari kami para guru di madrasah ini. Apa pun yang beliau lakukan, apapun yang beliau perintahkan terhadap kami, saya selaku PKM dan sekaligus guru kami dengarkan, kami laksanakan jika memang kami sanggup melaksanakan beliau perintahkan. Tapi kami selalu berusaha untuk melaksanakan dan mendukung apapun yang beliau lakukan, karena kalau bukan kami siapa lagi yang akan mendukung beliau, lagi pula semua yang beliau perintahkan untuk kebaikan kami juga. Dan yang sering menjadi pengahambatnya adalah keterbatasan sarana prasarana , seperti sarana untuk belajar mengajar”.

Kemudian berikut hasil wawancara peneliti dengan salah seorang guru bidang studi mengenai faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru, yaitu:

“bapak sebagai kepala madrasah ini selalu berusaha untuk meningkatkan mutu di madrasah ini, termasuk meningkatkan profesionalisme guru, dalam usaha beliau untuk memajukan madrasah ini tentu mendapat faktor pendukung dan penghambat, yang mana faktor pendukungnya adalah kesadaran guru-guru di madrasah ini, kesadaran akan peran sebagai guru. Dan faktor penghambat yang beliau hadapi adalah kondisi lembaga seperti dana, fasilitas sarana dan prasarana”.

Dari hasil wawancara peneliti dan narasumber diatas dapat disimpulkan bahwa kepala Mts Negeri Lubuk Pakam dalam melaksanakan peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru tidak selamanya berjalan

dengan mulus dan lancar, seperti yang beliau ungkapkan dalam wawancara diatas beliau menghadapi tantangan dalam menjalankan tugasnya, tapi ada juga faktor yang mendukung. Tapi semangat beliau tidak patah hanya karena hambatan tersebut, dalam menghadapi hambatan itu beliau selalu mengingat bahwa masih ada faktor yang mendukung beliau, maka beliau tetap semangat.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah melakukan pengumpulan data dari lapangan penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa temuan penelitian. Beberapa temuan penelitian akan di jelaskan sebagai berikut: Temuan pertama adalah: strategi madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Mts Negeri Lubuk Pakam. Dari paparan penulis dapat dikemukakan bahwa strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru mempunyai banyak cara yang dilakukan oleh kepala madrasah. Guru merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan program pengajaran dan tujuan dari madrasah tersebut. Sehingga para guru dituntut mempunyai kemampuan yang profesional untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Oleh karena itu pengembangan sumber daya atau potensi yang dimiliki oleh seorang guru harus selalu dilakukan. Kepala madrasah sangat memahami posisinya sebagai seorang pemimpin dalam suatu lembaga atau madrasah tersebut sebagai educator, pemimpin, organisator, innovator, manajer, motivator, dan supervisor. Adapun peran tersebut kemudian dimanifestasikan dalam meningkatkan profesionalisme guru. Adapun yang dilakukan kepala madrasah seperti pengintensifan rapat yang mana rapat itu sebagai forum untuk mengevaluasi berbagai kegiatan, termasuk di dalamnya adalah kegiatan belajar mengajar. Melalui forum ini masing-masing tenaga

kependidikan (guru) memiliki kesempatan untuk menyampaikan berbagai ide, gagasan, saran, pandangan, dan pendapat secara langsung terkait dengan masalah KBM khususnya, dan masalah-masalah yang lain. Dengan demikian, rapat sekolah menjadi bagian penting untuk memecahkan berbagai masalah, baik berkaitan dengan peserta didik, tenaga kependidikan, maupun pengembangan sekolah ke arah yang lebih baik. Oleh karena itu kepala sekolah dituntut mampu untuk melakukan perundingan dengan tenaga kependidikan. Perundingan tersebut biasanya disebut rapat.

Rapat merupakan suatu bentuk pertemuan kelompok yang bersifat tatap muka untuk merencanakan suatu program, memecahkan masalah, dan untuk mendapatkan suatu kesepakatan bersama. Pada umumnya rapat merupakan pertemuan internal diantara para anggota pada suatu lembaga atau organisasi, untuk membicarakan, merundingkan, dan mencari solusi terhadap berbagai masalah yang menyangkut kepentingan bersama. Rapat juga merupakan suatu sarana yang efektif, dan efisien untuk mengambil keputusan bersama secara demokratis. Mengingat pentingnya pemecahan masalah dalam organisasi, maka rapat sering diselenggarakan oleh banyak lembaga dan organisasi, termasuk lembaga pendidikan (sekolah). Rapat diselenggarakan apabila ada masalah yang perlu mendapat penyelesaian, seperti penerimaan siswa Baru (PSB), penentuan kelulusan, penegakan disiplin sekolah, peningkatan prestasi belajar, bahkan penyalahgunaan obat terlarang, perkelahian pelajar atau tawuran antar sekolah. Dalam rapat ini seluruh tenaga kependidikan (guru) memiliki kesempatan untuk menyampaikan berbagai ide, gagasan, saran, pandangan, dan pendapat secara langsung terkait dengan masalah KBM, dan masalah-masalah yang lain. Dengan

demikian, rapat sekolah menjadi bagian penting untuk memecahkan berbagai masalah, baik berkaitan dengan peserta didik, tenaga kependidikan, maupun pengembangan sekolah ke arah yang lebih baik.⁴¹ Lalu pengefektifan guru piket yang dilakukan oleh kepala madrasah gunanya untuk membantu untuk membantu ketertiban pelaksanaan kegiatan proses belajar mengajar. Misalnya guru piket harus bisa memfungsikan/menggantikan guru yang berhalangan hadir, atau kalau ada guru yang berhalangan hadir lebih dari satu orang, guru piket menunjuk salah satu guru bidang studi yang serumpun sebagai pengganti guru yang berhalangan hadir tersebut, sehingga kegiatan belajar mengajar tetap berjalan dengan lancar. Selama ini guru piket di Mts Negeri Lubuk Pakam telah berfungsi dengan baik, sehingga jarang sekali ditemukan pada waktu jam-jam efektif, ada kelas yang kosong tanpa seorang guru yang berfungsi sebagai pemandu atau fasilitator kegiatan proses belajar mengajar.

Kepala madrasah harus mampu menciptakan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai secara optimal. Untuk menunjang pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien, guru piket mempunyai peran yang sangat besar, antara lain; (1) mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan pelaksanaan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), (2) mengatur pergantian jam kegiatan belajar mengajar, (3) mengganti/memberikan tugas dari guru yang berhalangan hadir, dan (4) mengendalikan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, (5) memberikan izin bagi siswa yang mempunyai keperluan atau tugas ke luar sekolah. Oleh karena itu, apabila difungsikan secara optimal, guru piket akan sangat membantu terhadap

⁴¹E.Mulyasa, (2007), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, Hal. 259-260.

ketertiban proses kegiatan belajar mengajar, karena guru piket secara umum berfungsi sebagai pengendali dari pelaksanaan kegiatan belajar mengajar.

Setelah itu kepala madrasah melakukan kegiatan pengiriman guru mengikuti *Workshop* atau Diklat Kepala MTs Negeri Lubuk Pakam dalam meningkatkan mutu pendidikan telah mengirim guru-guru untuk mengikuti *workshop*, penataran, maupun diklat baik di tingkat kecamatan, kabupaten, propinsi, bahkan tingkat nasional selama ada kesempatan. Untuk menambah wawasan guru berkenaan dengan tugas pembelajaran, kegiatan-kegiatan tersebut seperti *worksop*, penataran atau diklat, dan lain sebagainya, merupakan sarana untuk mengembangkan profesinya. Menurut Sagala *workshop* pendidikan dapat diartikan sebagai suatu kegiatan belajar kelompok yang terjadi dari sejumlah petugas pendidikan yang sedang memecahkan suatu masalah melalui percakapan dan bekerja secara kelompok maupun bersifat perseorangan. Kegiatan *workshop* ini diharapkan dapat membantu persoalan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, yang mempunyai ciri-ciri antara lain (1) masalah yang dibahas bersifat *life centred* dan muncul dari peserta sendiri, (2) dapat menumbuhkan profesi yang lebih tinggi dan lebih baik dari semula, artinya terjadi perubahan yang berarti pada diri mereka setelah mengikuti kegiatan ini, (3) metode yang digunakan dalam bekerja adalah metode pemecahan masalah (*problem solving*), musyawarah, dan penyelidikan, (4) diadakan berdasarkan kebutuhan bersama, (5) menggunakan nara sumber *resource perseon the resource material* yang memberi bantuan yang besar sekali dalam mencapai hasil, dan (6) senantiasa memelihara

kehidupan seimbang disamping mengembangkan pengetahuan, kecakapan, dan perubahan tingkah laku.⁴²

Temuan kedua adalah, dalam kaitan antara strategi kepala madrasah diatas, kepala madrasah sangat antusias terhadap peningkatan keprofesionalan para guru di MTs Negeri Lubuk Pakam. langkah yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru dengan mengadakan pelatihan-pelatihan profesi dan mengikutsertakan para guru di setiap kegiatan yang diadakan didalam maupun diluar sekolah. Pelatihan profesi sangat penting bagi guru, karena dengan pelatihan diharapkan menambah wawasan bagu guru, salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan potensi SDM adalah dengan cara pendidikan dan pelatihan. Menurut James dalam Admodiwirio, pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan efektifitas pekerjaan.⁴³ Sedangkan menurut Suprihanto dalam Muchsin berpendapat pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan seorang karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan.⁴⁴

dan kepala sekolah tidak hanya memerintah saja melainkan beliau juga bertindak, memberikan pengarahan terhadap guru yang kurang mampu dalam menjalankan tugasnya, kepala madrasah juga memberikan motivasi, dan melibatkan diri di

⁴² Saiful sagala, (2009), *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu pendidikan*, Bandung: Alfabeta, Hal. 214-215.

⁴³ Admodiwirio, (2002). *Manajemen Pelatihan*, Jakarta: PT. Ardadizya jaya, Hal.37.

⁴⁴ Muchsinal-mancaki. Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia ([http://blogspot.com/2012/pendidikan-dan-pelatihan-sumber daya manusia.html](http://blogspot.com/2012/pendidikan-dan-pelatihan-sumber%20daya%20manusia.html)).

setiap kegiatan yang berkaitan dengan profesi guru. Karena motivasi dalam peningkatan etos kerja dibuktikan dari kajian-kajian yang ada. Misalnya, Edmund J. Yang dikutip oleh Hasibuan, bahwa manusia pada hakikatnya selalu memunculkan kinerja yang menunjukkan tingkat keberhasilan kerjanya. Freedberg memandang kemampuan itu penting; namun ia tidak dapat efektif tanpa pengaktifan. Dari angket yang disebarakan Feerdberg kepada sejumlah kelompok karyawan guna memperoleh kesimpulan berdasarkan pendapat mereka; jawaban yang diperoleh terdiri dari 80 % dari faktor-faktor tersebut berhubungan dengan pengaktifan.⁴⁵ Penelitian tersebut membuktikan, urgensi motivasi dalam etos kerja.

Kepala MTs Negeri Lubuk Pakam memberikan kepercayaan terhadap guru untuk melaksanakan tugasnya masing-masing tapi tidak lepas dari pengawasan beliau. Adakalanya beliau bertindak sebagai pengawas terhadap pekerjaan guru di madrasah. Kepala madrasah melakukan pengawasan terhadap pekerjaan itu sangat penting untuk mengetahui kebenaran pekerjaan mereka yang lakukan. Sebagaimana menurut Robins dalam Rifai'i, bahwa pengawasan ialah memantau kegiatan untuk menjamin mereka benar-benar mencapai tujuan sebagaimana direncanakan dan memperbaiki segala sesuatu yang mengalami penyimpangan.⁴⁶ Pendapat tersebut manekankan bahwa pengawasan merupakan proses menetapkan hasil yang dicapai atau mengevaluasi kinerja yaitu mengoreksi hasil kerja berdasarkan rencana yang ditetapkan. Dengan demikian pengawasan menjadi bagian akhir dari aktivitas kepala madrasah untuk mengefektifkan pencapaian

⁴⁵ Hasibuan, (2013), *Kepemimpinan Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, Medan: CV . Mitra, Hal. 69.

⁴⁶ Rifai' i, Fadhli, (2013), *Manajemen Organisasi*. Bandung: Cita Media Perintis, Hal. 44.

hasil atau tujuan organisasi sebagaimana yang diharapkan. Kepala madrasah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya harus memahami apa perannya sebagai pengawas, membimbing dan menstimulir kegiatan-kegiatan dengan maksud untuk memperbaiki. Pengawasan dalam arti sebagai fungsi pimpinan bukan dalam arti mendominasi (menguasai) bawahannya, tetapi dalam arti memberikan bimbingan dan pengarahan terhadap usaha dari pada bawahannya untuk mencapai hasil-hasil yang dimaksud.⁴⁷

Kepala MTs Negeri Lubuk Pakam juga menjadi teman kerja bagi guru-guru. Setiap masalah-masalah yang dihadapi oleh guru dalam menjalankan tugas sebagai guru, beliau sebagai kepala sekolah memberikan solusi dalam menyelesaikannya. Baik masalah dalam proses belajar mengajar dan tugas lainnya. Dengan demikian peningkatan profesionalisme guru tidak luput dari perhatian kepala madrasah.

Temuan ketiga, faktor pendukung dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah kesadaran dan tanggung jawab guru untuk menjadi guru yang profesional dalam proses belajar mengajar. Kesadaran adalah kemampuan untuk melihat dirinya sendiri sebagaimana orang lain dapat melihatnya. Dengan kata lain kesadaran adalah “pengakuan diri”. Tanpa kesadaran dan tanggung jawab guru upaya kepala madrasah tidak akan berhasil untuk meningkatkan profesionalisme guru. Sebagaimana Oteng sutisna dalam Alpiokta bahwa kualitas program pendidikan tidak hanya bergantung kepada konsep-konsep yang cerdas tetapi juga para personil pengajar yang mempunyai kesanggupan dari keinginan untuk

⁴⁷ Siahaan, Rambe, Mahidin, (2006), *Manajemen Pengawasan Pendidikan*, Ciputat: Quantum Teaching, Hal. 61.

berprestasi. Tanpa personel yang cakap dan efektif, program pendidikan yang dibangun diatas konsep-konsep yang cerdas serta di rancang dengan telitipun tidak dapat berhasil.⁴⁸ Dari pertanyaan tersebut dilain pihak para guru harus memiliki tanggung jawab dan kesadaran untuk meningkatkan kemampuan profesional sebagai pendidik.

Dan faktor penghambat yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah kondisi lembaga seperti kurangnya dana untuk melakukan kegiatan-kegiatan di sekolah, dan fasilitas sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana sebagai fasilitas pendukung dalam aktivitas staregi kepala madrasah merupakan instrumen utama dalam pelaksanaan tugas. Oleh karenanya, tanpa adanya sarana yang memadai, dapat dikatakan akan mempengaruhi pencapaian tujuan program yang telah ditetapkan secara utuh. Fasilitas pendukung pelaksanaan tugas, akan mempengaruhi efektivitas dan efesiensi kerja. Fasilitas pendukung dapat berbentuk apa saja yang berkaitan dengan semakin mudahnya pelaksanaan tugas. Umpamanya, fasilitas pendukung sebagai sarana dan prasarana yang bersifat fisik maupun non fisik. Sarana dan prasarana yang bersifat fisik seperti kendaraan, ruang kerja, ruang rapat dan lainnya, sedangkan sarana prasarana non fisik seperti peraturan, tata tertib, kode etik dan lainnya.

⁴⁸ Alpiokta. (<http://www.medukasi.web.id/2013/06/memelihara-dan-mempertinggi-kesadaran-guru-akan-profesinya-untuk-meningkatkan-mutu-pendidikan-keahlian-keampuan-pengabdian-prestasi-dan-kerjasama.html>.)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian mengenai strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Negeri Lubuk Pakam, setelah penulis mengamati dan mencermati dari hasil wawancara dan studi dokumentasi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan strategi kepala madrasah sekaligus pemimpin di madrasah berjalan dengan baik dan dimanfaatkan dengan baik. Sebagai pemimpin madrasah, kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan manajemen tenaga pengajar secara efektif, kreatif, inovatif sehingga guru menjadi berkualitas dan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Kepala MTs Mts NEGERI LUBUK PAKAM telah melakukan pelatihan-pelatihan kepada guru, mengikuti *Workshop* ,diklat, dan mempunyai komunikasi yang baik, mampu mengucapkan terimakasih atas pekerjaan guru-guru, mampu mengevaluasi pekerjaan guru, melakukan pengawasan dan pengarahan dalam berbagai aktifitas yang berhubungan dengan tugas-tugas guru dan semua aktifitas-aktifitas madrasah di madrasahnyanya dalam rangka untuk meningkatkan keprofesionalan guru-guru di madrasah. Sebagai kepala madrasah selain menjalankan tugasnya sebagai pemimpin juga harus bisa menjawab tantangan yang dihadapi madrasah baik sekarang maupun akan datang. Tercapainya keprofesionalan guru tidak

samata-mata berasal dari usaha kepala madrasah namun tetap harus ada kemauan dan kerjasama dari para guru yang dibina untuk menjadi profesional dalam bidangnya masing-masing. Dengan adanya kerjasama antara kepala madrasah dan para guru yang memiliki satu visi, satu misi dan satu tujuan maka akan lebih mudah untuk mencapai tujuan pendidikan madrasah.

2. langkah yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru-guru di MTs NEGERI LUBUK PAKAM adalah dengan mengadakan pelatihan-pelatihan di madrasah, dan mengutus para guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan di luar madrasah. Mengadakan kegiatan-kegiatan di madrasah yang berhubungan dengan profesi guru, mengadakan rapat-rapat, mengikut sertakan para guru dalam segala hal yang berkaitan dengan profesi guru dan dalam hal lainnya. selain itu kepala madrasah juga tidak pernah lelah mengawasi pekerjaan-pekerjaan guru, meberikan pengarahan, pembinaan terhadap guru yang kurang mampu dalam menjalankan tugasnya.
3. Faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Mts NEGERI LUBUK PAKAM adalah adanya kesadaran guru akan pentingnya keprofesionalan dalam menjalankan tugas sebagai guru untuk mengajar dan mendidik murid-murid. Guru-guru di MTs NEGERI LUBUK PAKAM sangat antusias terhadap kegiatan-kegiatan yang direncanakan oleh kepala madrasah untuk peningkatan profesi mereka, seberapa besar keinginan kepala madrasah untuk meningkatkan mutu guru dan mutu pendidikan

sebegitu besar pula keinginan mereka atau meningkatkan mutu guru dan pendidikan di MTs NEGERI LUBUK PAKAM Dibuktikan dengan keikutsertaan mereka dalam segala kegiatan yang di rencanakan kepala madrasah. Dan faktor penghambat yang di hadapi adalah kondisi lembaga seperti dana, fasilitas. Dan faktor penghambat yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah kondisi lembaga seperti kurangnya dana untuk melakukan kegiatan-kegiatan disekolah, dan fasilitas. Sarana dan prasarana sebagai fasilitas pendukung dalam aktivitas peran kepala madrasah merupakan instrumen utama dalam pelaksanaan tugas. Oleh karenanya, tanpa adanya sarana yang memadai, dapat dikatakan akan mempengaruhi pencapaian tujuan program yang telah ditetapkan secara utuh. Fasilitas pendukung dapat berbentuk apa saja yang berkaitan dengan semakin mudahnya pelaksanaan tugas. Umpamanya, fasilitas pendukung sebagai sarana dan prasarana yang bersifat fisik maupun non fisik. Sarana dan prasarana yang bersifat fisik seperti kendaraan, ruang kerja, ruang rapat dan lainnya, sedangkan sarana dan prasarana non fisik seperti peraturan, tata tertib, kode etik dan lainnya.

B. Saran

1. Kepada kepala MTs NEGERI LUBUK PAKAM agar selalu tetap berusaha untuk meningkatkan profesionalisme guru di madrasah, menunjukkan sikap profesional kepada para guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pemimpin di madrasah.

2. Kepada guru MTs NEGERI LUBUK PAKAM agar lebih giat lagi untuk meningkatkan keprofesionalitas masing-masing dalam melaksanakan tugas.

Sebagai tenaga pengajar dan pendidik agar tercapai tujuan pendidikan yaitu menjadikan manusia yang berakhlak mulia, beriman bertaqwa dan menyakininya sebagai suatu kebenaran serta berusaha membuktikan kebenaran tersebut melalui akal, rasa didalam seluruh perbuatan dan tingkah laku sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- E. Mulyasa, 2004, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK*. Bandung:Remaja Rosda Karya.
- Wahjosumidjo, 2001, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rohani, Ahmad, *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi di Sekolah*, Jakarta:Bumi Aksara.
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* .Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rohiat, 2008, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ismail Nawawi Uha, 2003, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Jakarta: Kencana Prenadamedia, h. 153.
- Syafaruddin, 2005, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Press.
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wahjosumijo, 2002, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hari Sudrajat, 2005, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Bandung: Cipta Cekas Grafika.
- M. Sob y Sutikno, 2012, *Manajemen Pendidikan Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan Yang Unggul*. (Tinjauan Umum Dan Islam) (Lombok: Holistica).
- Suharisma Arikunto , 1993, *Organisasi Dan Administrasi*, Jakarta.
- Sutopo Hendayat, 2001, *Manajemen Pendidikan* Malang: Program Pasca Sarjana
- Slameto, 2000, *Evaluasi Pendidikan* . Jakarta: Bina Aksara.
- Anas Sudijono, 2009, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Abdulsyani, 1987, *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Bina Aksara

<http://id.shvoong.com/social-sciences/education/2178436-strategi-kepemimpinan-kepala-sekolah/>

- Hendiyat Soetopo, Wasty Soemanto, 1988 *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Syaiful Sagala, 2010, *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta
- Al-Qur'an dan Tafsirnya jilid III, 2010. Dapertemen Agama RI. Jakarta: Lentera Abadi
- Uhar suharsaputra, 2010, *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Reflika aditama.
- Irwan, Amirruddin, 2009, *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru*. Bandung: Cita Pustaka Media Printis.
- Buchari Alma, 2010, *Guru Profesional, Menguasai Metode Dan Trampil Mengajar*. Bandung, alfabeta.
- Kunandar, 2011, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Tedi Priatna, 2012. *Etika Pendidikan Panduan Bagi Guru Profesional*. Bandung: CV Pustaka setia.
- Oemar Hamalik, 2002, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jemmy rumengan, 2010, *Metode Penelitian Dengan SPSS*. Batam: Uniba Press.
- Salim dan Syahrur, 2007, *Metode Penelitian Kualitatif Onsep Dan Aplikasi Dalam Ilmu Sosial, Keagamaan Dan Pendidikan*. Bandung: Cita pustaka media
- Sagala, saiful, 2009, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Admodiwirio, 2002, *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: PT. Ardadizya jaya.
- Muchsinal-mancaki. Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia ([http://blogspot.com/2012/pendidikan-dan-pelatihan-sumber daya manusia.html](http://blogspot.com/2012/pendidikan-dan-pelatihan-sumber%20daya%20manusia.html)).
- Hasibuan, 2013, *Kepemimpinan Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, Medan: CV . Mitra.
- Rifai' i, Fadhli., 2013, *Manajemen Organisasi*. Bandung: Cita Media Perintis.
- Siahaan, Rambe, Mahidin, 2006, *Manajemen Pengawasan Pendidikan*, Ciputat: Quantum Teaching.
- Alpiokta. (<http://www.medukasi.web.id/2013/06/memelihara-dan-mempertinggi-kesadaran-guru-akan-profesinya-untuk-meningkatkan-mutu-pendidikan-keahlian-keampuan-pengabdian-prestasi-dan-kerjasama.html>.)



PROFIL MADRASAH
DI LINGKUNGAN KANWIL KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI SUMATERA UTARA

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. Nama Madrasah | : MTs NEGERI LUBUK PAKAM |
| 2. NSM | : 121112070002 |
| 3. NPSN | : 10264213 |
| 4. SK Penegerian Madrasah | : No. 515 A, tanggal 25 Nopember 1995 |
| 5. Akreditasi Madrasah | : Peringkat A Tahun 2011 |
| 6. Alamat Madrasah | : Jl. Karya Agung Komplek Pemkab Deli Serdang
Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang |
| 7. Tahun Berdiri | : 1995 |
| 8. NPWP | : 00.434.891.8-125.000 |
| 9. Nama Kepala Madrasah | : Muhammad Syukur Harahap S.Pd.I, M.A |
| 10.No Telp. /HP | : 081361653292 |
| 11.Kepemilikan Tanah | : Pemerintah Daerah Tingkat II Deli Serdang |
| | a. Status Tanah : Bersertifikat |
| | b. Luas Tanah : 5000 m ² |

12	Keterangan Gedung	Jumlah	Keadaan / Kondisi				
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	Luas m2	Ket.
1	Ruang Kelas	24	24			1728	
2	Ruang Perpustakaan	1	1			100	
3	Ruang Laboratorium IPA	1	1			100	
4	Ruang Laboratorium Komputer	1	1			45	
5	Ruang Klinik M-M	1	1			36	
6	Ruang Kepala	1	1			44	
7	Ruang Guru	1	1			96	
8	Ruang PKM	1	1			4	
9	Mushola	1	1			85	
10	Ruang Uks	1	1			28	
11	Ruang BP/BK	1	1			20	
12	Gudang	1	1			16	
13	Ruang Sirkulasi	-				-	
14	Ruang Kamar Mandi Kepala	1	1			3	
15	Ruang Kamar Mandi Guru	2	2			6	
16	Ruang Kamar Mandi Siswa Putra	6	6			18	
17	Ruang Kamar Mandi Siswa Putri	7	7			21	
15	Halaman/Lapangan OlahRaga	1	1			1054	

13	Pengelola	Lk	Pr	Jumlah
Tenaga Pendidik				
1	Guru PNS	11	33	44
2	Guru DPK		1	1
3	Guru Honorer	4	6	10
Tenaga Pendidik				
4	PNS	1	1	3
5	Honorer		3	3
JUMLAH		17	44	51

I. KEADAAN SISWA MTsN LUBUK PAKAM TP. 2014/2015 Dan TP. 2015/2016

14	Keadaan Kelas Siswa	T.P 2014/2015				T.P 2015/2016			
		Jlh Rombel	Lk	Pr	Jlh	Jlh Rombel	Lk	Pr	Jlh
1	Kelas VII	6	88	118	206	8	138	161	299
2	Kelas VIII	7	114	123	237	6	84	126	210
3	Kelas IX	7	88	126	214	7	112	121	233
JUMLAH		20	290	367	657	21	304	408	742

II. KEADAAN SISWA MTsN LUBUK PAKAM TP. 2015/2016 Dan TP. 2016/2017

15	Keadaan Kelas Siswa	T.P 2015/2016				T.P 2016/2017			
		Jlh Rombel	Lk	Pr	Jlh	Jlh Rombel	Lk	Pr	Jlh
1	Kelas VII	8	138	161	299	8	140	184	324
2	Kelas VIII	6	84	126	210	8	135	159	294
3	Kelas IX	7	112	121	233	6	84	127	211
JUMLAH		21	304	408	742	22	304	408	829

III. KEBUTUHAN BANTUAN YANG DIHARAPKAN

16	KEBUTUHAN	Jumlah Unit
a.	Ruang Kelas Baru	1
b.	Ruang Perpustakaan	-
c.	Ruang Laboratorium IPA	-
d.	Ruang Laboratorium Bahasa	-
e.	Rehab Berat	-
f.	Rehab Sedang	-
g.	Rehab Ringan	-

IV. VISI DAN MISI

Visi:

Tangguh dalam imtaq, unggul dalam iptek, kreatif dalam berkarya, dan peduli terhadap lingkungan.

Misi:

1. Melaksanakan pendidikan karakter dengan membina watak dan akhlakul karimah.
2. Menyelenggarakan pembelajaran sesuai dengan kurikulum.
3. Melaksanakan Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan.
4. Meningkatkan prestasi belajar siswa agar mampu bersaing secara global.
5. Membina warga madrasah untuk disiplin dan berdedikasi tinggi.
6. Membudayakan minat baca warga madrasah.
7. Melengkapi sarana-prasarana pembelajaran dan mengoptimalkan sumber belajar.
8. Menumbuh-kembangkan keterampilan siswa.
9. Mewujudkan lingkungan madrasah yang asri (aman, sejuk, rindang, dan indah).

V. PEMBENTUKAN 18 KARATER SISWA

1. Religius
2. Jujur
3. Toleransi
4. Disiplin
5. Kerja Sama
6. Kreatif
7. Mandiri
8. Demokrasi
9. Rasa ingin tahu
10. Semangat kebangsaan
11. Cinta tanah air
12. Menghargai prestasi
13. Bersahabat Komunikatif
14. Cinta Damai
15. Gemar Membaca
16. Peduli lingkungan
17. Peduli Sosial
18. Tanggung Jawab

Lubuk Pakam, Februari 2017
Kepala

Muhammad Syukur Harahap, S.Pd.I, M.A
NIP. 19731108 199303 1 002

**DAFTAR WAWANCARA DENGAN KEPALA MADRASAH
DI MTs NEGERI LUBUK PAKAM**

1. Tahun berapa Mts Negeri Lubuk Pakam ini di dirikan?
2. Apa yang melatar belakangi berdirinya Mts Negeri Lubuk Pakam ini?
3. Apa yang menjadi visi dan misi Mts Negeri Lubuk Pakam?
4. Sejak kapan Bapak memimpin Mts Negeri Lubuk Pakam ini?
5. Bagaimana struktur organisasi siswa dan madrasah di Mts Negeri Lubuk Pakam ini?
6. Apa saja strategi bapak sebagai kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Mts Negeri Lubuk Pakam ini?
7. Apakah bapak membuat perencanaan untuk kegiatan dalam meningkatkan profesionalisme guru di Mts Negeri Lubuk Pakam ini?
8. Apa saja kegiatan yang bapak rencanakan untuk meningkatkan profesionalisme guru di Mts Negeri Lubuk Pakam ini?
9. Apa bentuk kegiatan yang terlaksana dari perencanaan sebelumnya untuk meningkatkan profesionalisme guru di Mts Negeri Lubuk Pakam ini?
10. Siapa saja yang bapak tugaskan untuk melakukan kegiatan tersebut?
11. Kapan kegiatan tersebut bapak lakukan dalam meningkatkan profesionalisme guru di Mts Negeri Lubuk Pakam ini?
12. Bagaimana bentuk pengevaluasian yang bapak lakukan dalam meningkatkan profesionalisme guru di Mts Negeri Lubuk Pakam ini?
13. Upaya apa yang bapak lakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru di Mts Negeri Lubuk Pakam ini?
14. Apakah upaya tersebut dapat meningkatkan profesionalisme guru di Mts Negeri Lubuk Pakam ini?
15. Dari aspek mana bapak menilai keprofesionalan guru di Mts Negeri Lubuk Pakam Ini?
16. Apa bentuk partisipasi yang bapak berikan agar mendapatkan guru yang profesional?
17. Apa yang menjadi faktor pendukung yang bapak rasakan dalam meningkatkan profesionalisme guru di Mts Negeri Lubuk Pakam ini?

18. Apa faktor penghambat yang ibu hadapi dalam meningkatkan profesionalisme guru di Mts Negeri Lubuk Pakam ini?
19. Bagaimana cara bapak mengatasi hambatan tersebut?
20. Bagaimana cara bapak memanfaatkan faktor pendukung yang ada untuk meminimalisir hambatan yang timbul?

**DAFTAR WAWANCARA DENGAN GURU MADRASAH
DI MTs NEGERI LUBUK PAKAM**

1. Sudah berapa lama bapak/ibu menjadi guru di Mts Negeri Lubuk Pakam?
2. Apa saja bentuk strategi kepala madrasah yang Bapak/Ibu ketahui dalam meningkatkan profesionalisme guru di Mts Negeri Lubuk Pakam ini?
3. Apakah kepala madrasah membuat perencanaan untuk kegiatan dalam meningkatkan profesionalisme guru di Mts Negeri Lubuk Pakam ini?
4. Apakah Bapak/ibu dilibatkan dalam perencanaan tersebut?
5. Apa saja kegiatan yang ibu rencanakan untuk meningkatkan profesionalisme guru di Mts Negeri Lubuk Pakam ini?
6. Apa bentuk kegiatan yang terlaksana dari perencanaan sebelumnya untuk meningkatkan profesionalisme guru di Mts Negeri Lubuk Pakam ini?
7. Siapa saja yang bapak/ibu ketahui yang ditugaskan oleh kepala sekolah untuk melakukan kegiatan tersebut?
8. Kapan kegiatan tersebut dilakukan dalam meningkatkan profesionalisme guru di Mts Negeri Lubuk Pakam ini?
9. Bagaimana bentuk pengevaluasian yang dilakukan kepala madrasah terhadap program yang dilaksanakan dalam meningkatkan profesionalisme guru di Mts Negeri Lubuk Pakam ini?
10. Upaya apa yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru di Mts Negeri Lubuk Pakam ini?
11. Apakah upaya tersebut dapat meningkatkan profesionalisme guru?

**DAFTAR WAWANCARA DENGAN PKM MADRASAH
DI MTs NEGERI LUBUK PAKAM**

1. Sudah berapa lama Bapak Menjadi PKM di Mts Negeri Lubuk Pakam ini ?
2. Apa saja peran kepala madrasah yang bapak ketahui dalam meningkatkan profesionalisme guru di Mts Negeri Lubuk Pakam ini?
3. Apakah kepala madrasah membuat perencanaan untuk kegiatan dalam meningkatkan profesionalisme guru di Mts Negeri Lubuk Pakam ini?
4. Apakah bapak dilibatkan dalam perencanaan tersebut?
5. Apa saja kegiatan yang direncanakan untuk meningkatkan profesionalisme guru di Mts Negeri Lubuk Pakam ini?
6. Apa bentuk kegiatan yang terlaksana dari perencanaan sebelumnya untuk meningkatkan profesionalisme guru di Mts Negeri Lubuk Pakam?

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : MARIANA HASIBUAN
NIM : 37.13.3.112
Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Tempat/Tanggal Lahir : Ujung Padang, 13 Mei 1995
Anak Ke : 2 dari 5 Bersaudara
Alamat : Dusun II, Desa Ujung Padang, Kec. Aek Natas
Kab. Labuhan batu utara

ORANG TUA

Nama Ayah : SAMSUDIN HASIBUAN
Nama Ibu : ROSMAH SAGALA
Pekerjaan : Petani
Alamat : Dusun II, Desa Ujung Padang, Kec. Aek Natas
Kab. Labuhan batu utara

RIWAYAT PENDIDIKAN

SDN 112303 UJUNG PADANG : 2001-2007
PP.MT_s S AT-TAUFIQURAHMAN : 2007-2010
PP.MAS DAARUL MUHSININ : 2010-2013
UIN SUMATERA UTARA : 2013-2017