



**STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU DI MTs
PERMATA BENER MERIAH ACEH**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

Oleh:

YUSDA UTAMI
NIM : 37.15.1.023

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



**STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU
DI MTs PERMATA BENER MERIAH ACEH**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk
Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

Oleh:

YUSDA UTAMI
NIM : 37.15.1.023

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Pembimbing I

Dr. Yusuf Hadijaya, M.A
NIP :19681120199503 1 003

Pembimbing II

Dr. Muhammad Rifa'I, M.Pd
NIP :1970050420141 1 002

Ketua Prodi MPI

Dr. Abdilah, M.Pd
NIP : 19680805 199703 1 002

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

ABSTRAK



Nama : Yusda Utami
 Nim : 37.15.1.023
 Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
 Pembimbing Skripsi I : Dr. Yusuf Hadijaya, M.A
 Pembimbing Skripsi II: Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd
 Judul Skripsi :Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru di MTs Permata Bener Meriah Aceh

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam pengembangan profesionalisme guru di MTs Permata Bener Meriah Aceh.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Penelitian ini dilakukan di MTs Permata Kecamatan Bandar Kabupaten Bener Meriah Provinsi Aceh. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala madrasah dan guru-guru yang ada di madrasah MTs Permata Bener Meriah Aceh.

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat diperoleh simpulan bahwa: (1) Untuk mengembangkan profesionalisme guru di MTs Permata Bener Meriah Aceh kepala madrasah memberikan kesempatan kepada para guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan seperti seminar, diklat, workshop, penataran, dan lain-lain ,(2) Faktor penghambat profesionalisme guru di MTs Permata Bener Meriah Aceh adalah kurangnya dana untuk mengikuti pelatihan dan kurangnya sarana prasarana, (3) Faktör pendukung profesionalisme guru di MTs Permata Bener Meriah Aceh adalah dukungan dan dorongan yang selalu diberikan oleh kepala madrasah.

Kata Kunci: Strategi, Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Profesionalisme

Pembimbing I

Dr. Yusuf Hadijaya, M.A
NIP :19681120199503 1 003

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Masalah.....	10
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan Penelitian.....	11
E. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN TEORITIK	
A. Kerangka Teoritik	13
1. Pengertian Strategi Kepemimpinan	13
2. Konsep Kepemimpinan	22
3. Kepemimpinan Kepala Madrasah	31
4. Konsep Profesionalisme Guru	37
5. Faktor Penghambat Profesionalisme Guru	43
6. Faktor Pendukung Profesionalisme Guru.....	44
B. Penelitian Terdahulu	48
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	50
B. Tempat dan Waktu Peneltian	51
C. Subjek dan Objek Penelitian	51
D. Teknik Pengumpulan Data.....	51
E. Teknik Analisis Data.....	52
F. Penjaminan Keabsahan Data.....	53

BAB IV: HASIL PENELITIAN

A. Temuan Umum.....	55
1. Sejarah Singkat MTs Permata Bener Meriah Aceh.....	55
2. Profil MTs Permata Bener Meriah Aceh.....	56
3. Visi, Misi dan Tujuan MTs Permata Bener Meriah Aceh.....	56
4. Keadaan Pendidik dan Tenaga Pendidik MTs Permata Bener Meriah Aceh.....	57
5. Keadaan Siswa MTs Permata Bener Meriah Aceh.....	59
6. Struktur Organisasi MTs Permata Bener Meriah Aceh.....	60
7. Sarana dan Prasarana MTs Permata Bener Meriah Aceh.....	61
B. Temuan Khusus.....	62
1. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Profesioanlisme Guru Di MTs Permata Bener Meriah Aceh.....	62
2. Faktor Penghambat Profesionalisme Guru DI MTs Permata Bener Meriah Aceh.....	65
3. Faktor Pendukung Profesionalisme Guru DI MTs Permata Bener Meriah Aceh.....	67
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	68
1. Temuan Pertama.....	69
2. Temuan Kedua.....	71
3. Temuan Ketiga.....	72

BAB V: PENUTUP

A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA.....	76
----------------------------	-----------

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

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

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

Pimpinan tertinggi pada suatu lembaga pendidikan adalah kepala madrasah, karena kepala madrasah yang akan membimbing dan mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan atau melakukan sesuatu untuk meningkatkan mutu sekolah. Kedudukan kepala madrasah sangatlah penting karena kepala madrasah disebut sebagai penanggung jawab utama atau faktor kunci dalam peningkatan potensi sekolah dan mempunyai otoritas penuh dalam pengelolaan sekolah termasuk melakukan pengembangan profesionalisme guru di sekolah.

Terwujudnya tujuan dan kemajuan pendidikan terletak pada kecerdasan, keterampilan, kemampuan, kecakapan, kedisiplinan, dan sikap bijaksana dari seorang pimpinan kepala madrasah yang merupakan pimpinan tertinggi di suatu lembaga pendidikan. Seorang kepala madrasah mempunyai tugas menata seluruh sumber organisasi sekolah dan menjalin kerjasama dengan para guru dalam mendidik siswanya sebagai upaya dalam peningkatan mutu pendidikan, hal tersebut merupakan tugas seorang pejabat yang profesional di lingkungan lembaga sekolah. Sesuai dengan fungsi kepala madrasah, pengembangan profesionalisme guru dapat ditingkatkan melalui keprofesionalan seorang kepala madrasah dimana kebutuhan sekolah yang ia pimpin perlu diatur dan terencana agar kompetensi guru tidak terhenti pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya saja, akan tetapi semakin meningkat dan berkembang dengan baik agar profesionalisme guru dapat terwujud.³

Kemampuan kepemimpinan yang dibutuhkan dari seorang kepala madrasah adalah untuk mendorong dan mendukung komponen-komponen kinerja dari kepala madrasah itu sendiri, apalagi di dalam diri kepala madrasah telah termasuk

³Resya Fakhrunnisa, (2018), Jurnal, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru*, hal. 2-3.

di dalamnya berbagai predikat, seperti seorang supervisor, manajer, pemimpin, pendidik, agen perubahan (*agen of change*), administrator, motivator, dan evaluator. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat dengan mudah mendorong kinerja kepala madrasah untuk mewujudkan visi dan misi, tujuan, serta sarana prasarana sekolahnya, melalui program-program tersebut yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap, mengenai perannya dalam upaya meningkatkan profesionalisme kinerja guru. Karena guru yang profesional tidak saja memotivasi siswa, terampil menguasai bahan ajar dan bidang ilmu serta penggunaan metode belajar yang tepat, akan tetapi harus mempunyai wawasan luas dan kemampuan kompetensi tinggi terhadap dunia pendidikan.

Keprofesionalan guru menjadi faktor penting dalam kemajuan pendidikan, karena guru profesional dapat memberikan pengajaran kepada murid secara efektif dan efisien untuk menyesuaikan dengan kendala sumber daya dan lingkungannya. Bukan tugas mudah menghasilkan guru yang profesional, karena guru dituntut untuk lebih dinamis, kreatif, dan efektif serta efisien untuk peningkatan keterampilan dan kemampuannya pada proses pembelajaran siswa. Banyaknya indikator-indikator yang menghambat terwujudnya kualitas kemajuan kepala sekolah misalnya proses pengangkatan pegawai tidak lagi transparan, rendahnya kualitas mental dari kepala sekolah yang ditinjau dari kurangnya motivasi perbaikan dan semangat memimpin serta kurangnya disiplin diri dalam menjalankan tugasnya, cara pandang kepala madrasah yang kurang luas, serta masih ada lagi indikator penghambat lain tumbuhnya kemajuan kepemimpinan kepala sekolah yang profesional sebagai upaya peningkatan kualitas pendidikan.

Oleh karena itu, kepala madrasah diharapkan mampu mengambil keputusan dengan tepat untuk kemajuan sekolah. Pentingnya peranan dan fungsi kepemimpinan kepala madrasah dalam upaya pencapaian pendidikan, sehingga bisa dikatakan sukses karena ditentukan oleh salah satu faktor kualitas kepemimpinan kepala madrasah termasuk dalam hal keprofesionalan guru-guru di sekolah, penyediaan tenaga guru yang profesional, berkualitas, sarana dan prasarana yang memadai serta pola kepemimpinan kepala sekolah yang dinamis akan terus menjadi landasan dalam dunia pendidikan dalam rangka mencapai cita-cita pendidikan nasional.

Kepemimpinan pendidikan mengacu pada kualitas tertentu yang harus dimiliki kepala madrasah untuk dapat mengemban tanggung jawabnya secara berhasil. Apa sajakah kualitas itu? *Pertama*, kepala madrasah harus tau persis apa yang ingin dicapainya (visi), dan bagaimana mencapainya (misi). *Kedua*, kepala madrasah harus memiliki sejumlah kompetensi untuk melaksanakan misi guna mewujudkan misi itu. *Ketiga*, kepala madrasah harus memiliki karakter tertentu yang menunjukkan integritasnya. Ketercapaian visi, misi dan tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala madrasah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala madrasah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang berperan mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala madrasah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak

hanya stagnan pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud. *Keempat*, mengembangkan produk organisasi. *Kelima*, bertindak sebagai konduktor, ia mengorganisir dan mensinergikan para bawahannya dalam melaksanakan tugas.⁴

Berjalannya fungsi kepemimpinan maka diharapkan dapat tercipta kepemimpinan yang efektif, yang menghargai dan memperhatikan usaha bawahannya, sesuai dengan bakat, kemampuan dan minatnya yang mendorong kearah pengembangan diri menuju tujuan pendidikan. Mampu menggerakkan, memberdayakan, dan mengarahkan anggota dan sumber daya secara efektif dan efisien dalam mendayagunakan sumber daya kearah pencapaian tujuan. Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif merupakan kepemimpinan yang berorientasi pada efektifitas pencapaian sasaran dan efesiensi penggunaan sumber daya yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan yang telah dibuat bersama-sama.⁵

Peningkatan mutu pendidikan di sekolah didukung kemampun manajerial para kepala madrasah. Sekolah perlu berkembang dari tahun ke tahun dengan didukung oleh peningkatan profesional guru dengan demikian paradigma baru pendidikan selalu berinovasi dalam memberikan hasil sesuai dengan tujuan pendidikan. Ketika kepemimpinan berjalan secara efektif, maka akan meningkatkan dan mengembangkan profesi guru secara profesional dalam mempengaruhi profesionalisme guru sehingga dapat menjalankan tugas sesuai

⁴ Wirawan, (2003), *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan: Pengantar Untuk Praktek Dan Penelitian*, Jakarta: Yayasan Bangsa Indonesia dan Uhamka Press, hal. 34-34

⁵ Yuliana, Dkk, (2011), *Jurnal, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*, hal. 2-3

dengan tugas akademiknya. Dengan konsep empat kompetensi yaitu pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial, dapat terjalin hubungan positif antara kepemimpinan kepala madrasah dengan profesional guru di sekolah. Peran guru dalam pembelajaran yang memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah.

Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk membantu tujuan hidup secara optimal. Dengan bekal ilmu pengetahuan setiap manusia mampu merubah kualitas hidupnya menjadi insan yang lebih baik. Salah satu komponen terpenting dalam pendidikan adalah guru. Guru dalam konteks pendidikan memiliki peran yang besar dan strategis. Hal ini dikarenakan untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi sekaligus mendidik dengan nilai-nilai positif melalui bimbingan dan keteladanan. Karena itu guru mempunyai misi dan tugas yang berat, namun mulia dalam mengantarkan tunas-tunas bangsa ke puncak cita-cita. Oleh karena itu, guru harus memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Dengan kompetensi tersebut, yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya akan menjadi guru yang profesional, baik secara akademis maupun nonakademis.

Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan keterampilan (daya fisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan. Dengan kata lain, kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/pekerjaan. Tenaga kependidikan profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan

metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan juga secara konsisten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu pendidikan. Tenaga kependidikan yang profesional mampu membelajarkan murid secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan.

Namun, untuk menghasilkan guru yang profesional juga bukanlah tugas yang mudah. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa. Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai. Dengan profesionalisme guru, maka guru masa depan tidak tampil lagi sebagai pengajar (teacher), seperti fungsinya yang menonjol selama ini, tetapi beralih sebagai pelatih (coach), pembimbing (counselor), dan manajer belajar (learning manager). Dengan demikian keprofesionalisme guru sangat diharapkan mendapat tempat yang penting di kalangan sekolah, baik dari kepala sekolah, sesama pendidik dan kependidikan, peserta didik dan orang tua untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik dari segi akhlak maupun dari segi kompetensi sebagai pendidik.

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan. Dengan kata lain, untuk meningkatkan mutu pendidikan dibutuhkan guru yang profesional. Sebagai pendidik profesional, guru mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁶

Menurut Rice dalam Bafadal bahwa guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.⁷ 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 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.⁸

Profesi guru dalam mengajar membutuhkan pengembangan, karena kenyataan menunjukkan bahwa kemajuan sekolah sangat ditentukan oleh pengembangan profesi guru. Menurut Soetopo dasar yang digunakan mengapa profesi keguruan harus dikembangkan ialah sebagai berikut:⁹

- 1. Dasar Filosofis.** Tuntutan zaman dan tuntutan anak didik selalu berkembang dari waktu ke waktu. Untuk itu, profesi guru harus selalu dikembangkan agar tidak tertinggal dari kemajuan zaman.
- 2. Dasar Psikologis.** Guru selalu berhadapan dengan individu lain yang memiliki keunikan dan kekhasan masing-masing. Jika guru tidak selalu meningkatkan pemahaman terhadap individu lain (anak didik), ia tidak akan dapat menerapkan strategi pelayanannya sesuai dengan keunikan anak didik.

⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru Dan Dosen*

⁷ Ibrahim Bafadal, (2013), *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: PT Bumi Aksara, hal. 5

⁸ Sudarwan Danim, Khairil, (2012), *Profesi Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, hal. 5-6

⁹ Soetopo, (2005), *Pendidikan dan Pembelajaran*, Malang: UMM Pers, hal. 209-2011

Di sinilah pentingnya guru mengembangkan pemahaman aspek psikologis individu lain.

3. **Dasar Pedagogis.** Tugas profesional utama guru adalah mendidik dan mengajar. Untuk dapat menjalankan tugas mendidik dan mengajar dengan baik, guru harus selalu membina diri untuk mengetahui dan menerapkan strategi mengajar baru, metode baru, dan teknik-teknik mendidik yang baru, menciptakan suasana pembelajaran yang bervariasi, mampu mengelola kelas dengan baik. Untuk itu, guru harus mengikuti perkembangan inovasi pada bidang metode pembelajaran.
4. **Dasar Ilmiah.** Ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni selalu berkembang dengan pesat. Guru harus dapat mengembangkan cara berpikir ilmiah agar dapat selalu mengikuti perkembangan IPTEK tersebut.
5. **Dasar Sosiologis.** Guru harus pandai mengadakan hubungan sosial dengan mendayagunakan sarana dan media yang berkembang begitu pesat ini.

Beberapa hal inilah yang mengharuskan profesi guru perlu dikembangkan. Dan dalam mengembangkan profesionalisme guru, kepala madrasah sebagai ujung tombak utama dalam mengelola pendidikan diharapkan mampu melaksanakan beberapa strategi atau beberapa kegiatan terkait usaha dalam pengembangan profesionalisme guru sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan observasi awal, peneliti menemukan data bahwa di MTS Permata terdapat suatu masalah, yaitu tentang profesionalisme guru. Hal ini dapat dilihat dari fenomena sebagai berikut: (1) terdapat guru yang mengajar tapi tidak sesuai dengan bidangnya, (2) terdapat guru yang tidak menguasai bahan ajarnya

dan tidak mampu mengelola kegiatan pembelajaran, (3) terdapat guru yang tidak mampu mengelola kelas dengan baik, (4) terdapat guru yang tidak memiliki kemampuan berkomunikasi sosial dengan peserta didiknya, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat luas.

Berdasarkan pengamatan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU DI MTs PERMATA BENER MERIAH ACEH”**.

B. Fokus Penelitian

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, yang menjadi fokus penelitian yaitu: Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka fokus masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru di MTs Permata Bener Meriah Aceh?
2. Apa saja faktor Penghambat profesionalisme guru di MTs Permata Bener Meriah Aceh?
3. Apa saja faktor pendukung profesionalisme guru di MTs Permata Bener Meriah Aceh?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus masalah di atas, maka secara umum tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru MTs Permata Bener Meriah Aceh.
2. Untuk mengetahui apa saja faktor penghambat profesionalisme guru di MTs Permata Bener Meriah Aceh.
3. Untuk mengetahui apa saja faktor pendukung profesionalisme guru di MTs Permata Bener Meriah Aceh.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dapat ditinjau dari dua manfaat:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai salah satu rujukan dalam upaya memahami secara lebih jauh tentang strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam pengembangan profesionalisme guru di MTs Permata Bener Meriah Aceh.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi kepala Madrasah dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan strategi yang digunakan dalam pengembangan profesionalisme guru di MTs Permata Bener Meriah Aceh.
- 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 aktual dalam mengembangkan diri sendiri.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Kerangka Teoritik

1. Pengertian Strategi Kepemimpinan

Dalam suatu kelompok atau organisasi terdapat tujuan yang ingin dicapai secara bersama. Bagi seorang pemimpin dalam memimpin dan mencapai tujuan sebuah organisasi tidak semudah membalikkan telapak tangan. Karena pada intinya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mendorong, mengajak, dan menggerakkan secara menuntun orang lain dalam proses kerja agar berpikir, bersikap, dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi, mendorong, mengajak, dan menggerakkan, serta menuntun orang lain agar mau bekerja, berfikir, bersikap dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku agar tujuan yang diinginkan tercapai secara efektif tentu harus ada caranya. Cara ini sering juga diistilahkan orang dengan strategi.¹⁰

Hamel dalam Sumarsan berpendapat bahwa strategi merupakan tindakan yang bersifat senantiasa meningkat dan terus-menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa datang. Jadi, strategi sering kali dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dari apa yang terjadi.¹¹ Sedangkan Menurut Fattah dalam Hadijaya strategi merupakan suatu seni menggunakan kecakapan-kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungan yang efektif dengan

¹⁰Andang, (2014), *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, hal. 39

¹¹ Thomas Sumarsan, (2013), *Sistem Pengendalian Manajemen: Konsep, Aplikasi, Dan Pengukuran Kinerja, Edisi 2*, Jakarta: Indeks, hal. 61

lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Jadi strategi merupakan kerangka dasar tempat suatu organisasi melanjutkan kehidupannya dengan penyesuaian-penyesuaian dengan lingkungannya.¹²

Hal tersebut dapat dilakukan untuk memudahkan madrasah dalam menjelaskan dan memperoleh dukungan dari pemerintah maupun orang tua peserta didik, baik secara moral maupun finansial untuk melaksanakan rencana peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan profesionalisme kepala madrasah. Peningkatan profesionalisme kepala madrasah perlu dilaksanakan secara kontinyu dan terencana dengan melihat permasalahan-permasalahan dan keterbatasan yang ada.

Strategi juga dapat dikatakan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi, sebab strategi dapat menghasilkan dan akan mengarahkan organisasi tentang apa, mengapa, siapa yang bertanggung jawab, berapa biaya, berapa lama, dan hasil apa yang hendak diperoleh. Hal tersebut membawa organisasi untuk dapat memprediksikan, mempersiapkan, menjalankan, mengevaluasi tentang kegiatan/kejadian yang akan terjadi. Dengan demikian, setiap kegiatan pada setiap langkah perlu adanya penetapan sebagai acuan dalam pengoperasiannya.¹³

Rochaety mengemukakan strategi adalah suatu kesatuan rencana organisasi yang komprehensif dan terpadu yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya strategi, maka suatu organisasi akan dapat memperoleh kedudukan atau posisi yang kuat dalam wilayah kerjanya. Hal ini disebabkan karena organisasi tersebut mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang lebih

¹²Yusuf Hadijaya, (2013), *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, Medan: Perdana Publishing, hal. 11

¹³*Ibid*, hal. 14

baik dalam melakukan pendekatan bagi pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan dalam wilayah kerja yang dilayaninya.¹⁴

Strategi adalah sarana yang digunakan untuk mencapai tujuan akhir dari suatu organisasi, namun strategi bukanlah sekedar suatu rencana, melainkan adalah rencana yang menyatukan. Strategi mengikat semua bagian yang ada dalam organisasi menjadi satu, sehingga strategi meliputi semua aspek penting dalam suatu organisasi, strategi itu terpadu dari semua bagian rencana harus serasi satu sama lain dan berkesuaian. Oleh karena itu penentuan strategi membutuhkan tingkatan komitmen dari suatu organisasi, di mana tim organisasi tersebut bertanggung jawab dalam memajukan strategi yang mengacu pada hasil atau tujuan akhir.¹⁵

Kepemimpinan menurut Robbins dalam Dauly berpendapat bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.¹⁶ Sedangkan Strategi kepemimpinan adalah tuntutan bagi pemimpin agar bersifat fleksibel dalam mengatasi sesuatu yang tidak diharapkan, dan tuntutan untuk mempunyai visi helikopter yaitu suatu kemampuan berpandang jauh ke depan. Kepemimpinan strategis sebaliknya, merupakan seni dan ilmu yang memfokuskan perhatiannya pada kebijakan-kebijakan dan tujuan-tujuan dengan rencana-rencana jangka panjang.¹⁷

¹⁴ Rochaety dkk, (2010), *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 12

¹⁵ *Ibid*, hal. 13

¹⁶ Raihanah Dauly, (2016), *Manajemen*, Medan: USU Pers, hal. 134

¹⁷ Tony Bush dan Marianne Coleman, (2008), *Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan*, Yogyakarta: Ircisod, hal. 91

Adapun strategi kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru adalah sebagai berikut.¹⁸

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 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.

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

¹⁸ Mariana Hasibuan, (2017), Jurnal Skripsi: *Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme*.

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.

b. Strategi Menegur

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.

c. 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.

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 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.

d. 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.

e. 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 naungan lembaga tertentu merasa punya kebanggan atas lembaganya, dan akan menjunjung tinggi identitasnya.¹⁹

f. 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.²⁰

Danim mengemukakan bahwa profesionalisme guru dapat dilakukan melalui berbagai strategi baik dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun bukan diklat antara lain:²¹

- 1) *In-House Training (IHT)*. Pelatihan dalam bentuk IHT ini adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal dikelompok kerja guru, atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. Strategi pembinaan melalui IHT dilakukan berdasarkan pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karier guru tidak harus dilakukan secara eksternal, tetapi dapat dilakukan oleh guru yang memiliki kompetensi yang

¹⁹ *Ibid*, Hal.24

²⁰ *Ibid*, Hal. 25

²¹ Danim, (2002), *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung: Pustaka Setia, hal. 9

belum dimiliki oleh guru lain. Dengan strategi ini diharapkan dapat menghemat waktu dan biaya.

- 2) *Program Magang*. Program magang adalah pelatihan yang dilaksanakan di dunia kerja atau industri yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru. Program magang ini diperuntukan bagi guru dan dapat dilakukan selama periode tertentu, misalnya magang di sekolah tertentu untuk belajar manajemen kelas atau manajemen sekolah efektif. Program magang dipilih sebagai alternatif pembinaan dengan alasan bahwa keterampilan tertentu yang memerlukan pengalaman nyata.
- 3) *Diskusi Masalah Pendidikan*. Diskusi ini diselenggarakan secara berkala dengan topik sesuai dengan masalah yang dialami di sekolah. Melalui diskusi berkala diharapkan para guru dapat memecahkan masalah yang dihadapi berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah ataupun masalah peningkatan kompetensi dan pengembangan karirnya.
- 4) *Seminar*. Pengikut sertaan guru di dalam kegiatan seminar dan pembinaan publikasi ilmiah juga dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan profesi guru dalam meningkatkan kompetensi guru. Melalui kegiatan ini memberikan peluang kepada guru untuk berinteraksi secara ilmiah dengan kolega seprofesinya berkaitan dengan hal-hal terkini dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.
- 5) *Workshop*. Workshop dilakukan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan profesi, maupun pengembangan karirnya. Workshop dapat dilakukan misalnya dalam kegiatan menyusun KTSP, analisis kurikulum, pengembangan silabus, penulisan RPP, dan sebagainya.

- 6) *Kemitraan Sekolah*. Pelatihan melalui kemitraan sekolah dapat dilaksanakan antara sekolah negeri dan swasta. Jadi pelaksanaannya dapat dilakukan di sekolah atau di tempat mitra sekolah. Pembinaan lewat mitra sekolah diperlukan dengan alasan bahwa beberapa keunikan atau kelebihan yang dimiliki mitra, misalnya dibidang manajemen kelas atau kelas.
- 7) *Belajar Jarak Jauh*. Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya. Pembinaan lewat belajar jarak jauh dilakukan dengan pertimbangan bahwa tidak semua guru bisa terutama di daerah terpencil.
- 8) *Pelatihan Berjenjang dan Khusus*. Pelatihan dengan jenis ini dilaksanakan di lembaga-lembaga pelatihan yang diberi wewenang, dimana program disusun secara berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut, dan tinggi. Jenjang pelatihan disusun berdasarkan tingkat kesulitan dan jenis kompetensi. Pelatihan khusus (spesialisasi) disediakan berdasarkan kebutuhan khusus atau disebabkan berdasarkan kebutuhan khusus atau disebabkan adanya perkembangan baru dalam keilmuan tertentu.
- 9) *Kursus Singkat di Perguruan Tinggi atau Lembaga Pendidikan Lainnya*. Kursus singkat dimaksud untuk melatih meningkatkan kemampuan guru dalam beberapa kemampuan melakukan penelitian tindakan kelas, menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.²²

²²*Ibid*, hal. 10

10) *Pembinaan Internal Oleh Sekolah*. Pembinaan internal ini dilaksanakan oleh kepala madrasah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan, dan diskusi dengan teman sejawat.

11) *Pendidikan Lanjut*. Pembinaan profesi guru melalui pendidikan lanjut juga merupakan alternatif bagi peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru. Pengikutsertaan guru dalam pendidikan lanjut ini dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar baik dalam maupun luar negeri bagi guru yang berprestasi. Pelaksanaan pendidikan lanjut ini akan menghasilkan guru-guru Pembina yang dapat membantu guru-guru lain dalam upaya pengembangan profesi.²³

2. Konsep Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.

Berdasarkan Dalil:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

²³*Ibid*, hal. 11

Artinya: *“Dari Ibnu Umar R.A sesungguhnya Rasulullah SAW berkata: “kalian adalah pemimpin, yang akan dimintai pertanggungjawabannya. Penguasa adalah pemimpin, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Suami adalah pemimpin keluarganya, dan akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya. Istri adalah pemimpin di rumah suaminya, maka akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Pelayan adalah pemimpin dalam mengolah harta tuannya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Oleh karena itu kalian sebagai pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya.”*²⁴

Hal yang paling mendasar yang dapat diambil dari hadist di atas adalah bahwa dalam level apapun, manusia adalah pemimpin termasuk bagi dirinya sendiri. Setiap perbuatan dan tindakan memiliki resiko yang harus dipertanggungjawabkan. Setiap orang adalah pemimpin meskipun pada saat yang sama setiap orang membutuhkan pemimpin ketika ia harus berhadapan untuk menciptakan solusi hidup, di mana kemampuan, keahlian, dan kekuatannya dibatasi oleh sekat yang ia ciptakan sendiri dalam posisinya sebagai bagian dari komunitas.

Menurut Plunkett dalam Musfah bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi individu atau kelompok untuk menyusun tujuan atau mencapai tujuan. Perbedaan manajer dengan pemimpin terletak pada kemampuan mempengaruhi bawahan/orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin sering ditemukan diorganisasi non formal dan orang-orang non manajerial.²⁵

Hersey dalam Syafaruddin berpendapat bahwa *“leadership is the process of influencing the activities of an individual or group in efforts toward goal achievement in a given situation”*. Pendapat ini menegaskan kepemimpinan ini

²⁴ Imam Nawawi, *Terjemah Riyadhus Shalihin*, Jakarta: Pustaka Amanah, hal. 303-304

²⁵ Jejen Musfah, (2015), *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan dan Politik*, Jakarta: Prenadamedia Group, hal. 301

merupakan proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.²⁶

Covey dalam Muhaimin mendefinisikan kepemimpinan adalah adanya suatu proses dalam kepemimpinan untuk memberikan pengaruh secara sosial kepada orang lain, sehingga orang lain tersebut menjalankan suatu proses sebagaimana diinginkan oleh pemimpin.²⁷

Kepemimpinan sebagai suatu proses di dalamnya terkandung interaksi tiga faktor penting yaitu fungsi pemimpin, pengikut (anggota) dan situasi yang melingkupinya. Berarti dalam setiap situasi yang bagaimanapun kepemimpinan bisa berlangsung baik di bidang industri, organisasi pemerintahan, organisasi politik, bisnis, maupun kegiatan pendidikan di sekolah. Bahkan kepemimpinan dapat berlangsung di luar organisasi seperti dalam kepemimpinan sosial dan keagamaan.²⁸

Menurut Sanusi pemimpin yang efektif bisa menunjukkan efektivitas kepemimpinannya dalam pelaksanaan pekerjaan kesehariannya dalam berbagai konteks, baik di dalam maupun di luar sekolah.²⁹ Sedangkan Odway dalam Agus mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan memengaruhi orang lain agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.³⁰

James seperti yang dikutip oleh Purwanto, mendefinisikan kepemimpinan adalah permulaan dari suatu struktur atau prosedur baru untuk mencapai tujuan-

²⁶ Syafaruddin, Dkk (2015), *Manajemen Organisasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, hal. 91

²⁷ Muhaimin, (2009), *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Kencana, hal. 29

²⁸ *Ibid*, hal. 30

²⁹ Achmad Sanusi, (2013), *Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Nuansa Cendekia, hal. 113

³⁰ Bahar Agus Setiawan dan Abd Muhith, (2013), *Transformational Leadership*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, hal. 13

tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.³¹ Salusu dalam wahab mendefenisikan kepemimpinan sebagai kekuatan dalam mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum.³²

Jadi, dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan itu adalah seseorang yang dapat membimbing, membina dan menuntun bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Teori Kepemimpinan

Umam menyatakan bahwa pada intinya, teori kepemimpinan merupakan teori yang berusaha untuk menerangkan cara pemimpin dan kelompok yang dipimpinnya berperilaku dalam berbagai struktur kepemimpinan, budaya, dan lingkungannya.³³

Untuk mengetahui teori-teori tentang kepemimpinan, dapat dilihat dari beberapa literatur yang ada pada umumnya membahas hal-hal yang sama. Abbas mengemukakan ada beberapa teori kepemimpinan, diantaranya adalah sebagai berikut:³⁴

1) Teori Otokratis

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah dan pemaksaan terhadap staf atau bawahannya. Seseorang pemimpin melakukan pengawasan yang ketat terhadap semua pekerjaan staf, agar dapat berjalan secara efisien. Pemimpin yang menerapkan teori otokritas pada dasarnya selastalu ingin tampil sendiri dan berambisi untuk menguasai dan merajai setiap situasi. Dengan

³¹ M. Ngali Purwanto, 2007, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal. 27

³² Abd Wahab dan Umiarso, (2016), *Kepemimpinan Kependidikan Dan Kecerdasan Spiritual*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, hal. 89

³³ Umam, (2012), *Prilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, hal. 276

³⁴ Syahrizal Abbas, (2014), *Manajemen Perguruan Tinggi*, Jakarta Kencana Prenamedia Group, hal. 35-36

kekuasaan dan kekuatan yang keras, ia memberikan perintah-perintah yang harus dipatuhi dan diikuti oleh staf atau bawahannya.

2) Teori Psikologis

Teori ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja para bawahan atau stafnya. Pemimpin merangsang bawahannya agar mereka bekerja ke arah pencapaian sasaran organisasi maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi. Kepemimpinan yang mampu memotivasi orang lain, akan sangat mementingkan aspek-aspek psikis manusia seperti pengakuan, kepastian, emosional, memperhatikan keinginan dan kebutuhan staf, penghargaan, kegairahan kerja, minat, dan suasana hati.

4) Teori Sosiologis

Dalam teori ini, kepemimpinan dianggap sebagai usaha-usaha untuk melancarkan hubungan antar relasi dalam suatu organisasi. Melalui teori ini penyelesaian konflik organisatoris dapat diatasi antar anggota kelompok, guna tercapainya kerjasama yang baik. Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan dengan menyertakan para pengikut dalam pengabilan keputusan terakhir. Pemimpin menentukan tujuan dan petunjuk yang diperlukan bagi staf untuk melakukan setiap tindakan, berkaitan dengan kepentingan organisasinya.

c. Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin memiliki atau mempunyai sifat, kebiasaan, watak, dan kepribadian sendiri yang khas. Sehingga tingkah laku dan gayanyalah yang membedakan dirinya dengan orang lain. Karena gaya seorang pemimpin pasti akan selalu mewarnai prilaku dan tipe kepemimpinannya.

Toha berpendapat bahwa pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.³⁵

Gaya kepemimpinan akan ditentukan oleh berbagai faktor, yaitu dari segi latar belakang, pengetahuan, nilai, dan pengalaman dari pemimpin tersebut. Pemimpin yang menilai bahwa kepentingan organisasi harus lebih didahulukan dari kepentingan berorientasi pada pekerjaan. Demikian pula sebaliknya, pemimpin yang dibersarkan dalam lingkungan yang menghargai perbedaan dan relasi antarmanusia akan memiliki kecendrungan untuk bergaya kepemimpinan yang berorientasi pada orang-orang.³⁶

Wijaya dalam bukunya yang berjudul *Prilaku Organisasi* mengemukakan beberapa tipe gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:³⁷

1) Gaya Otokratik

Pemimpin menyuruh kerjaan apa yang ditentukan oleh pemimpin, dan harus dipatuhi tanpa bertanya. Kelompok pekerja ini tergolong teori x dari Mc. Gregor. Gaya ini cukup berhasil jika tugas itu sederhana dan dikerjakan berulang-ulang ditambah lagi waktu pemimpin untuk berhubung dengan pekerja sangat terbatas dan sangat singkat.

³⁵ Miftah Toha, (2007), *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal. 27

³⁶Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, (2015), *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Pranedamedia Group, hal. 260-261

³⁷Candra Wijaya, (2017), *Prilaku Organisasi*, Medan: LPPPI, hal. 133

2) Gaya Partisipatif

Para pekerja dilibatkan dalam mengambil keputusan, sedangkan keputusan akhir terletak pada pemimpin. Para pekerja akan merasa ikut bertanggung jawab untuk mewujudkan rencana yang mereka ikut membuatnya

3) Gaya Demokratik

Pemimpin mencoba melakukan apa yang diinginkan oleh sebagian besar bawahan para pemimpin. Dengan gaya partisipatif dan demokratif cenderung melakukan pekerja/bawahan termasuk kelompok Teori Y dari Mc, George. Banyak pihak lebih menyukai gaya demokratik dengan pendekatan kelompok untuk meningkatkan manajemen.

d. Kriteria Seorang Pemimpin

Pemimpin yang dapat dikatakan sebagai seorang pemimpin setidaknya memnuhi beberapa kriteria, yaitu:³⁸

- 1) Pengaruh: Seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya yang tidak membesarkan nama sang pimpinan. Pengaruh ini menjadikan sang pimpinan diikuti dan membuat orang lain tunduk pada apa yang dikatakan sang pemimpin.
- 2) Kekuasaan: Seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena dia memiliki kekuasaan yang membuat orang lain menghargai keberadaanya. Tanpa kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki sang pemimpin, tentunya tidak ada orang yang menjadi pendukungnya.
- 3) Kekuasaan/kekuatan: Kekuasaan/ kekuatan yang dimiliki sang pemimpin ini menjadikan orang lain akan tergantung pada apa yang dimiliki sang

³⁸ Asmani, (2012), *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Jogjakarta: Diva Press, hal. 18-19

pemimpin, tanpa itu mereka tidak dapat berbuat apa-apa. Hubungan ini menjadikan hubungan yang bersifat simbiosis mutualisme, di mana kedua belah pihak sama-sama saling menguntungkan.

- 4) **Wewenang:** Wewenang di sini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal atau kewajiban. Wewenang di sini juga dapat dialihkan kepada bawahan oleh pimpinan apabila sang pemimpin percaya bahwa bawahan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga bawahan diberi kepercayaan untuk melaksanakan tanpa perlu campur tangan sang pemimpin.
- 5) **Pengikut:** Seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan, dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada di belakangnya yang memberi dukungan dan mengikuti apa yang dikatakan sang pemimpin. Tanpa adanya pengikut maka pemimpin tidak ada. Pemimpin dan pengikut adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan dan tidak dapat berdiri sendiri.

e. Persyaratan Pemimpin

Di dalam islam seorang pemimpin haruslah mempunyai sifat sebagai berikut: ³⁹

- 1) **Siddiq** artinya jujur, benar, berintegritas tinggi dan terjaga dari kesalahan
- 2) **Fathonah** artinya cerdas, memiliki intelektualitas tinggi dan profesional
- 3) **Amanah** artinya dapat dipercaya, memiliki legitimasi dan akuntabel

³⁹ Wahyudi, (2012), *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta, hal. 18-19

- 4) Tabligh artinya senantiasa menyampaikan risalah kebenaran, tidak pernah menyembunyikan apa yang wajib disampaikan, dan komunikatif

f. Pemimpin Sejati

Untuk menjadi seorang pemimpin yang sejati dan pemimpin yang diimpikan harus memiliki empat kriteria yaitu sebagai berikut:⁴⁰

- 1) Visioner: Mempunyai tujuan pasti dan jelas serta tau kemana akan membawa para pengikutnya. Tujuan hidup anda adalah proses hidup anda. Melihat pemimpin yang mempunyai visi dan arah yang jelas, kemungkinan berhasil atau sukses lebih besar dari pada mereka yang hanya menjalankan sebuah kepemimpinan.
- 2) Sukses bersama: Membawa sebanyak mungkin pengikutnya untuk sukses bersamanya. Pemimpin sejati bukanlah mencari sukses atau keuntungan hanya bagi dirinya sendiri, namun ia tidak khawatir dan takut serta malah terbuka untuk mendorong orang-orang yang dipimpin bersama-sama rinya meraih kesuksesan bersama.
- 3) Mau terus menerus belajar dan diajar: banyak hal yang harus dipelajari oleh seorang pemimpin jika ia mau terus survive sebagai pemimpin dan dihargai oleh para pengikutnya. Punya hati yang mau diajar baik oleh pemimpin lain ataupun bawahan dan belajar dari pengalaman diri dan orang-orang lain adalah penting bagi seorang pemimpin. Memperlengkapi diri dengan buku-buku bermutu dan bacaan/bahan yang positif juga bergaul akrab dengan para pemimpin akan mendorong skill kepemimpinan meningkat.

⁴⁰ *Ibid, hal. 20*

4) Mempersiapkan calon-calon pemimpin masa depan: Pemimpin sejati bukanlah orang yang hanya menikmati dan melaksanakan kepemimpinannya seorang diri bagi generasi atau saat dia memimpin saja. Namun, lebih dari itu dia adalah seorang yang visioner yang mempersiapkan pemimpin berikutnya untuk regenerasi dimasa depan. Pemimpin yang mempersiapkan pemimpin berikutnya barulah dapat disebut seorang pemimpin sejati. Dibidang apapun dalam berbagai aspek kehidupan ini, seorang pemimpin sejati pasti dikatakan sukses jika ia mampu menelorkan para pemimpin muda lainnya.

3. Kepemimpinan Kepala Madrasah

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

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti yang diungkapkan oleh Mulyasa bahwa erat hubungannya antara kemampuan kepala madrasah dengan berbagai aspek kehidupan lingkungan sekolah, seperti kedisiplinan warga sekolah dan menurunnya perilaku peserta didik di lingkungan sekolah, lebih banyak ditentukan oleh kinerja kepala madrasah. Oleh karena itu kepala madrasah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara makro yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah.⁴¹

⁴¹ E Mulyasa, (2005), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, hal.24

Firman Allah dalam Al-Qur'an yang terdapat dalam Surah Al-Baqarah Ayat 30 tentang kepemimpinan (kepala madrasah) yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ



Artinya: Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Sesungguhnya aku hendak menjadikan khalifah di bumi”. Mereka berkata “Apakah engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana sini, sedangkan kami bertasbih, memuji-Mu, dan menyucikan nama-Mu?” Dia Berfirman, “Sungguh aku lebih mengetahui apa yang tidak kamu ketahui (Al-Baqarah: 30).⁴²

Dalam ayat di atas difirmankan oleh Allah SWT, ingatlah ketika Tuhan-Mu berfirman kepada malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Kalimat tersebut mengisyaratkan bahwa Allah akan menjadikan khalifah (pemimpin) di antara umat manusia. Allah akan memilih umatnya yang akan diberikan amanat untuk menjadi pemimpin dalam berbagai hal, atau berbagai lingkungan. Kepala madrasah adalah bagian dari contoh kepemimpinan itu, berarti ia adalah seorang khalifah yang telah diberikan amanat oleh Allah untuk menjadi pemimpin di lembaga pendidikan. Kepemimpinan tersebut harus dijaga dan dipertanggung jawabkan oleh seseorang yang telah diberikan amanat sebagai kepala madrasah tersebut.

Menurut Wahyudi, kepala madrasah terdiri dari dua kata yaitu “kepala dan madrasah”. Kata kepala madrasah dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan madrasah berarti waktu atau tempat pertemuan antara murid saat diberi pelajaran oleh gurunya, sedangkan

⁴²Al-Qur'an, 2016, *Mushaf Ar-Rasyid*, Jakarta: Maktabah Alfatih Rasyid Media, hal. 6

pengertian yang lain madrasah berarti usaha menuntut kepandaian (ilmu penegetahuan), pelajaran.⁴³ Sedangkan Menurut soetjipto kepala madrasah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan tertentu, penggerak juga berperan melakukan control segala aktivitas guru, staf, dan siswa sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul dilingkungan sekolah.⁴⁴

Dengan demikian dari uraian pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan kepala madrasah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf, dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.

1) Keahlian Kepala Madrasah

Agar dapat mengelola sekolah secara profesional, pemimpin pelaksana kepala madrasah dituntut memiliki serangkaian keahlian. Keahlian kepala madrasah menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah adalah:⁴⁵

a. Keahlian Kepemimpinan (*Leadership*)

Sebagai pemimpin, kepala madrasah harus memimpin diri sendiri dan orang lain. Seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan biasanya memiliki mental yang teguh, memegang prinsip dan tidak mudah menyerah. Potensi tersebut ada pada setiap orang tergantung pada kemauan dan kesempatan untuk

⁴³ Imam Wahyudi, (2013), *Pengembangan Pendidikan: Strategi Inovatif Dan Kreatif Dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif*, Jakarta: PT Prestasi Pustakarya, hal. 14-15

⁴⁴ Soetjipto, Rafli Konsasi, (200), *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, hal. 68

⁴⁵ Alben Ambarira, (2015), *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hal.

mengembangkan diri. Seseorang yang mampu mengembangkan potensi tersebut akan muncul kewibawaannya saat memimpin, sehingga kata-katanya didengar dan arahnya diikuti oleh orang lain.

b. Keahlian Mendidik (*Edukatif*)

Idealnya, kepala madrasah berasal dari guru, orang yang memiliki pengalaman pendidikan dan pekerjaan sebagai pengajar atau pendidik. Pengalaman tersebut memungkinkan kepada madrasah menghayati peran, fungsi, dan tugas-tugas pendidik. Dengan begitu, dia dapat membimbing dan mengarahkan guru dan siswa dalam konteks mendidik. Itulah sebabnya seorang kepala madrasah dituntut mampu berperan sebagai pendidik.

c. Keahlian Manajemen

Proses pembelajaran di sekolah dibatasi oleh waktu, tenaga, sarana, dan biaya, padahal wali murid sebagai konsumen memiliki tuntutan yang harus dipenuhi melalui proses tersebut. Karena itulah kepala madrasah dituntut mampu berperan sebagai manajer, yaitu pengelola seluruh program, aset, tenaga, dan keuangan sekolah agar mampu mengantarkan pada target-target kerja secara efektif. Kunci keberhasilan kepala madrasah dalam manajemen sekolah terletak pada kemampuan perencanaan. Dalam konteks manajemen bahkan dinyatakan bahwa ketepatan perencanaan adalah separuh keberhasilan. Melalui perencanaan, kepala madrasah, guru dan semua pihak memahami target-target kerja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Untuk mencapai target tersebut, kepala madrasah mengorganisasikan program sekolah, program pembelajaran, tenaga guru dan pegawai, sarana, dan keuangan sekolah.⁴⁶

⁴⁶*Ibid*, hal.94

d. Keahlian Administrasi

Administrasi merupakan roh kerja dalam organisasi modern. Bahkan saat ini diyakini bahwa kualitas administrasi mencerminkan kualitas kerja seseorang. Melalui administrasi yang baik, kepala madrasah mampu memonitor keberhasilan dan kegagalan, peningkatan atau penurunan kinerja, keuntungan, dan kerugian

e. Sebagai Seorang Manajer

Kepala madrasah dituntut menguasai administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran. Atas data-data administrasi itulah kepala madrasah mengambil sikap dan kebijakan sekolah. Sebagai manajer pelaksana, kepala madrasah harus mampu melakukan pengawasan atau control (supervisi) terhadap cara kerja dan hasil kerja bawahannya. Supervisi berperan melengkapi pemahaman terhadap data-data administrasi. Supervisi berperan penting sebagai pengendali mutu pembelajaran dan layanan pendidikan. Sebagai supervisor kepala madrasah dengan sendirinya mutlak harus mampu melakukan tugas-tugas supervisi.

f. Keahlian Motivasi

Sebagai pemimpin, kepala madrasah harus menjadi pribadi yang motivatif. Dia mampu berperan sebagai motivator, yang menyemangati dan membesarkan hati guru, pegawai, siswa, dan wali murid agar bekerja dan mendukung tercapainya tujuan sekolah.⁴⁷

Oleh karena itu, kepala madrasah haruslah orang yang memiliki prasangka baik (*positif thinking*), baik terhadap dirinya, orang lain, dan keadaan yang dihadapi. Kepala madrasah tidak akan mampu berperan sebagai motivator bilamana dia hanya seorang yang akan berkeluh-kesah dan penuh prasangka

⁴⁷*Ibid*, hal. 95

buruk (*negatife thinking*). Selain kompetensi tersebut, kepala madrasah di lingkungannya dituntut memiliki kompetensi untuk diteladani orang-orang di sekitarnya.

2) Tugas Kepala Madrasah

Menurut Stonen dalam Sudrajat, tugas utama seorang kepala sekolah adalah:⁴⁸

- a. Pemimpin bekerja dengan orang lain: seorang pemimpin bertanggung jawab untuk bekerja dengan orang lain, salah satunya dengan atasannya, staf, teman sekerja atau atasan lain dalam organisasi sebaik orang di luar organisasi.
- b. Pemimpin adalah tanggung jawab dan mempertanggungjawabkan (akuntabilitas): seorang pemimpin bertanggung jawab untuk menyusun tugas, menjalankan tugas, mengadakan evaluasi untuk mencapai *out come* yang terbaik. Pemimpin bertanggung jawab untuk kesuksesan stafnya tanpa kegagalan.
- c. Pemimpin menyeimbangkan pencapaian tujuan dan prioritas: Proses kepemimpinan dibatasi sumber, jadi pemimpin hanya dapat menyusun tugas dengan mendahulukan prioritas. Dalam upaya pencapaian tujuan pemimpin harus dapat mendelegasikan tugas-tugasnya kepada staf. Kemudian pemimpin harus dapat mengatur waktu secara efektif, dan menyelesaikan masalah secara efektif.
- d. Pemimpin harus berfikir secara analitis dan konseptual: Seorang pemimpin harus menjadi seorang pemikir yang analitis dan konseptual. Selanjutnya dapat mengidentifikasi masalah dengan akurat. Pemimpin harus dapat

⁴⁸ Akhmad Sudrajat, (2012), *Kurikulum Dan Pembelajaran Dalam Paradigma Baru*, Jogjakarta: Paramitra Publishing, hal.10

menguraikan seluruh pekerjaan menjadi lebih jelas dan kaitannya dengan pekerjaan lain.

- e. Pemimpin adalah politisi dan diplomat: Seorang pemimpin harus mampu mengajak dan melakukan kompromi. Sebagai seorang diplomat, seorang pemimpin harus dapat mewakili tim atau organisasinya.
- f. Manajer adalah *forcing moderator*: Konflik selalu terjadi pada setiap tim dan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menjadi seorang mediator (penengah).
- g. Pemimpin membuat keputusan yang sulit: Seorang pemimpin harus dapat memecahkan masalah.⁴⁹

4. Konsep Profesionalisme Guru

a. Pengertian Profesionalisme Guru

Webster dalam Kunandar profesionalisme 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 yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif.⁵⁰

Profesionalisme berasal dari istilah *professional* yang dasar katanya adalah *profession* (profesi). Dalam bahasa Inggris, *professionalism* secara leksikal berarti sifat profesional. Profesionalisme merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan, atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi. Orang yang profesional memiliki sifat-sifat yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada dalam

⁴⁹ *Ibid*, hal. 11

⁵⁰ Kunandar, (2011), *Guru Profesional (Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 45

satu ruang kerja. Mutu, kualitas, dan tindak-tanduk yang merupakan ciri suatu profesi, orang yang profesional, atau sifat professional. Profesionalisme itu berkaitan dengan komitmen para penyandang profesi.⁵¹

Sejalan dengan kebijakan pemerintah, melalui Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 7 mengamanatkan bahwa pemberdayaan profesi guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi. Di samping itu, menurut Pasal 20, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.⁵²

Unsur-unsur yang berperan dalam peningkatan profesionalisme guru diantaranya adalah KKG/MGMP, LPMP/P4TK, Kepala Madrasah, Pengawas Sekolah, dan Pemerintah Daerah. Di samping itu, organisasi profesi, perguruan tinggi, industri, dan partner internasional merupakan unsur yang berperan secara signifikan dalam peningkatan profesionalisme guru berkelanjutan.⁵³

Tugas guru sebagai pendidik profesional terdiri dari mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai keberhasilan peserta didik. Tugas tersebut akan efektif pelaksanaannya jika guru yang melaksanakannya memiliki derajat keprofesionalan yang tercermin dari kompetensi, keahlian, kemahiran, dan keterampilan yang memenuhi standar mutu dan norma etik tertentu.

⁵¹ Jamil Suprihatiningrum, (2013), *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, Dan Kompetensi Guru*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, hal. 51

⁵² Veithzal Rivai, dan Syviana Murni, (2010), *Education Management*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 879

⁵³ *Ibid*, hal. 879

Adapun syarat yang harus dimiliki oleh seorang guru profesional di antaranya adalah: (a) Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam, (b), Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya, (c) Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai, (d) Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya, (e) Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.⁵⁴

b. Standar Kompetensi Guru Profesional

Untuk menjadi guru profesional seseorang harus menempuh jenjang pendidikan tertentu dan harus memiliki kompetensi-kompetensi tertentu. Menurut Suryasubrata dalam Trimo, Kemampuan profesional tersebut adalah:⁵⁵

- 1) Menguasai bahan
- 2) Mengelola program belajar-mengajar
- 3) Mengelola kelas
- 4) Penggunaan media atau sumber
- 5) Menguasai landasan-landasan pendidikan
- 6) Mengelola interaksi-interaksi belajar-mengajar
- 7) Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pelajaran
- 8) Mengenal fungsi layanan bimbingan dan konseling di sekolah
- 9) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran

⁵⁴Basyiruddin Usman, (2002), *Guru Profesional Dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Ciputat Pers, hal. 25

⁵⁵ Trimo, (2011), *Pembinaan Profesional Melalui Supervisi Pengajaran*, Semarang: IKIP PGRI Semarang, Hal. 7

Menurut Sanjaya dalam Sembiring bahwa sebagai suatu profesi terdapat sejumlah kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.⁵⁶

- 1) *Kompetensi Kepribadian*, yaitu suatu kompetensi yang memiliki kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan peserta didik, dan berakhlak mulia. Guru sebagai teladan akan mengubah perilaku siswa. Guru yang baik akan dihormati dan disegani oleh siswa. Jadi guru harus bertekad mendidik dirinya sendiri lebih dahulu sebelum mendidik orang lain. Pendidikan melalui keteladanan adalah pendidikan yang paling efektif. Guru yang disenangi otomatis mata pelajaran yang ia ajarkan akan disenangi oleh siswa, dan siswa akan semangat dan termotivasi sendiri mendalami mata pelajaran tersebut.
- 2) *Kompetensi Pedagogik*, yaitu suatu kompetensi yang mampu mengelola pembelajaran. Ini mencakup konsep kesiapan mengajar yang ditunjukkan oleh penguasaan pengetahuan dan keterampilan mengajar. Mengajar merupakan pekerjaan yang kompleks dan sifatnya multidimensional.⁵⁷ Dan menurut Surya kompetensi pedagogic merupakan kemampuan pengelolaan peserta didik yang meliputi pemahaman, wawasan, dan landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum/silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk

⁵⁶ Sembiring, M. Gorky, (2009), *Mengungkap Rahasia Dan Tips Menjadi Guru Sejati*, Yogyakarta: Percetakan Galangpress, Hal. 38

⁵⁷ Buchari Alma, (2009), *Guru Profesional (Menguasai Metode dan Terampil Mengajar)*, Bandung: Alfabeta, hal. 141

mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.⁵⁸ Kompetensi pedagogic merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan, dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.⁵⁹

- 3) *Kompetensi Profesional*, yaitu suatu kompetensi yang memiliki kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, serta metode dan teknik mengajar yang sesuai yang dipahami oleh murid, mudah ditangkap, tidak menimbulkan kesulitan, dan keraguan, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.
- 4) *Kompetensi Sosial*, yaitu suatu kompetensi yang memiliki kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah dan luar lingkungan sekolah. Guru profesional berusaha mengembangkan komunikasi dengan orang tua siswa, sehingga terjalin komunikasi dua arah yang berkelanjutan antara sekolah dan orang tua, serta masyarakat pada umumnya.

Menurut kurikulum 1975, tanggung jawab pembinaan guru berada ditangan kepala madrasah dan penilik madrasah. Menurut Gwyn tanggung jawab pembinaan guru berada ditangan supervisor yang terdiri dari supervisor, *special grade supervisor*, *special subject supervisor*, yang ketiga-tiganya koordinasi oleh

⁵⁸ Surya, (2006), *Percikan Perjuangan Guru Menuju Guru Profesional, Sejahtera, Dan Terlindung*, Bandung: Pustaka Bani Quraisy, Hal. 176

⁵⁹ Mulyasa. E, (2008), *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Hal. 75

super inendent. Mengingat yang hampir bertemu setiap hari dengan guru di sekolah adalah kepala madrasah, dan bukan pembina yang lainnya, maka kepala madrasah yang paling banyak bertanggung jawab dalam pembinaan profesionalisme guru.⁶⁰

Menurut Nata, pembinaan tenaga guru yang profesional perlu dilakukan karena guru profesional yang akan mendukung peningkatan mutu pendidikan. Guru yang profesional dalam pandangan islam, selain harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan akademik, harus didasarkan pada visi dan spirit ajaran islam sehingga memiliki makna ibadah kepada Allah SWT dan terhindar dari pengaruh materialisme dan hedonisme yang menjadi sebab jatuhnya mutu pendidikan.⁶¹

Menurutnya pula dalam rangka peningkatan mutu guru profesional, perlu dipertimbangkan untuk menghidupkan kembali sekolah-sekolah keguruan. Sebuah kolaborasi antara fakultas keguruan dan non keguruan yang melibatkan kaum profesional sebagai tenaga pengajar pada pendidikan profesi keguruan dengan menerapkan sistem magang, konsep guru berantai dan berjenjang, tutor sebaya. Semua kegiatan tersebut dimonitor, disupervisi, dan dibina oleh guru senior berpengalaman dan profesional dalam mendidik calon-calon guru.

Pembinaan profesionalisme guru dimaksudkan sebagai serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru terutama bantuan berwujud bimbingan profesional yang dilakukan oleh kepala madrasah, pengawas, dan oleh Pembina sesama guru lainnya untuk meningkatkan proses belajar mengajar. Di samping itu

⁶⁰Wahjosumidjo, (2003), *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritis Dan Permasalahannya*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, hal. 89

⁶¹ Abuddin Nata, (2012), *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 231

pembinaan guru juga dimaksudkan sebagai usaha terlaksananya sistem kenaikan pangkat dalam jabatan profesional guru.⁶²

Suprihatiningrum mendefinisikan pengembangan profesi guru sebagai suatu proses untuk membantu guru dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Dan tujuan pengembangan guru ialah mewujudkan guru profesional sesuai harapan sekolah. Pengembangan profesi guru juga dapat didefinisikan sebagai usaha-usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan mutu kinerja guru. Pengembangan merupakan tindak lanjut dari peningkatan profesionalisme guru.⁶³

Untuk menciptakan situasi yang kondusif bagi pengembangan profesi guru terdapat beberapa strategi yang bisa dilakukan, yaitu sebagai berikut:⁶⁴

- 1) *Strategi perubahan paradigma*. Strategi ini dimulai dengan mengubah paradigma birokrasi agar mampu mengembangkan diri sendiri sebagai institusi yang berorientasi pelayanan, bukan melayani.
- 2) *Strategi demokratis*. Strategi ini dimaksudkan untuk mengurangi tingkatan birokrasi yang dapat menghambat pada pengembangan diri pendidik.

5. Faktor Penghambat Profesionalisme Guru

Dalam pengembangan profesionalisme guru tentunya ada faktor-faktor yang dapat menghambat jalannya proses pembelajaran adapun faktor tersebut yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang menghambat pengembangan profesionalisme guru yaitu berasal dari guru itu sendiri seperti kurangnya rasa motivasi dalam mengajar sehingga kinerja yang dihasilkan pun

⁶² Kunandar, (2009), *Guru Profesional Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 134

⁶³Suprihatiningrum, (2013), *Guru Profesional*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, hal. 172

⁶⁴*Ibid*, hal. 174

menjadi kurang maksimal. Tidak adanya motivasi akan menyebabkan guru menjadi kurang bersemangat dalam mengajar sehingga kurang efektif dalam proses pembelajaran.⁶⁵

Dan faktor eksternalnya yaitu berasal dari orang tua siswa atau lingkungan masyarakat, yang artinya dukungan dari masyarakat akan dapat membantu guru dalam mewujudkan kinerja yang profesional seperti pada faktor pendukung profesionalisme guru di atas. Apabila faktor pendukung tersebut tidak dapat berjalan dengan baik maka itulah yang akan menjadi faktor penghambat. Begitupun dengan pengawasan dari kepala sekolah yang tidak maksimal akan menyebabkan guru lalai dalam menjalankan tugasnya.

6. Faktor Pendukung Profesionalisme Guru

Faktor yang dapat mendukung pengembangan profesionalisme guru ada dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Adapun faktor internal meliputi tingkat pendidikan guru, kepribadian dan dedikasi, kemampuan mengajar, dan kedisiplinan. Dan faktor eksternalnya adalah kenaikan gaji, sarana dan prasarana, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah, dan hubungan dengan masyarakat.⁶⁶

a. Faktor Internal

Adapun faktor internal yang dapat mendukung pengembangan profesionalisme guru adalah sebagai berikut:⁶⁷

- 1) *Tingkat Pendidikan Guru*. Dalam menjalankan profesinya sebagai guru yang profesional, seorang guru harus memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, tidak

⁶⁵ Zainal Aqib, 2002, *Profesionalisme Guru Dalam Pembelajaran*, Surabaya: Insan Cendekia, hal. 23

⁶⁶ Rosidah, 2017, *Jurnal Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Profesional Guru DI MI Ma'ruarif Bego Maguwahardjo*, Yogyakarta: SIUSK, hal. 6

⁶⁷ *Ibid*, hal. 7

hanya sampai di sekolah menengah saja, namun harus sampai sarjana. Sehingga dalam mewujudkan guru yang profesional dapat berjalan dengan maksimal. Seorang guru yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi telah mendapatkan banyak pengetahuan yang luas dan bahkan keterampilan sehingga besar kemungkinan seorang guru akan dapat memberikan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

- 2) *Kepribadian dan Dedikasi*. Kepribadian adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang profesional karena dalam kepribadian seorang guru akan tercermin bagaimana dia akan mengajarkan siswa-siswanya, sehingga kepribadian baik akan dijadikan sebagai panutan oleh anak murid dan bahkan guru-guru yang lainnya. Kemudian dedikasi juga tidak dapat dipisahkan dari kepribadian seorang guru, apabila guru tersebut telah memiliki kepribadian yang baik maka otomatis dia juga akan berdedikasi terhadap profesinya sebagai guru dan dengan begitu guru-guru yang lain pun ikut termotivasi dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik yang akan menciptakan generasi yang berjiwa pancasila.
- 3) *Kemampuan Mengajar*. Kemampuan mengajar sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang profesional karena apabila seorang guru tidak dapat mengajar dengan baik, bagaimana pelajaran yang akan disampaikan dapat diterima oleh anak didiknya. Seorang guru juga harus dapat mengembangkan isi kurikulum agar dapat berjalan dengan maksimal. Jika tanpa kemampuan mengajar seorang guru bagaikan burung terbang tanpa sayap. Oleh karena itu kemampuan mengajar sangatlah penting.

4) *Kedisiplinan*. Sebagai seorang guru yang akan mengajarkan tentang kedisiplinan kepada anak muridnya, seorang guru juga harus terlebih dahulu memiliki sikap tersebut karena sikap kedisiplinan tersebut tidak bisa dibuat-buat dengan sengaja namun harus terlatih sejak lama, sehingga ketika mengajar guru tersebut telah memiliki sikap kedisiplinan. Kedisiplinan sangatlah penting karena kedisiplinan yang baik ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan memperlancar pekerjaan guru dan memberikan perubahan dalam kinerja guru ke arah yang lebih baik dan dapat dipertanggung jawabkan.⁶⁸

b. Faktor Eksternal

Adapun faktor eksternal yang dapat mendukung pengembangan profesionalisme guru adalah sebagai berikut:⁶⁹

- 1) *Kenaikan Gaji*. Dari sekian banyak profesi, di antaranya yang paling murah gajinya adalah profesi guru, sehingga tidak banyak orang berminat dengan profesi ini. Oleh karena itu tugas pemerintah dan lembaga-lembaga yang mengelola pendidikan tersebut harus meningkatkan gaji para gurunya, agar dapat hidup layak ditengah masyarakat dan memotivasi dia untuk menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik. Dengan demikian, gaji sangat mendorong seorang guru sehingga lebih profesional dalam keguruannya, lebih ikhlas dalam mengemban tugasnya, karena dia mengkonsentrasikan diri sepenuhnya pada profesi keguruannya.
- 2) *Sarana dan Prasarana*. Sarana dan prasarana juga faktor pendukung yang sangat penting dalam mengembangkan profesionalisme guru karena sarana

⁶⁸ *Ibid*, hal.7

⁶⁹ Moh. Uzer Usman, 2004, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal. 5

dan prasarana yang ada disekolah akan dapat menunjang proses pembelajaran menjadi lebih efektif dengan sarana dan prasarana yang baik dan memadai.

- 3) *Jaminan Kesejahteraan.* Jaminan kesejahteraan kepada guru akan membuat guru tetap semangat dalam mencapai tujuannya yaitu memiliki kinerja yang profesional karena dengan kinerja profesionalnya tersebut akan memberikannya jaminan kesejahteraan seperti sertifikasi guru-guru yang telah profesional dalam bidang pendidikan, sehingga guru bersama-sama memiliki motivasi untuk terus meningkatkan mutu dan kinerja dalam mengajar.
- 4) *Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah.* Guru dan kepala madrasah memiliki keterkaitan yang tidak dapat dipisahkan karena mereka berada pada satu organisasi yaitu sekolah tempat mereka melaksanakan tugasnya. Dimana kepala madrasah yang memiliki manajemen yang baik dalam pengawasan terhadap guru-guru yang ada dalam sekolah tersebut akan membuat kinerja guru menjadi tetap teratur tidak naik turun sehingga hasil yang diinginkan dapat dicapai dengan maksimal.
- 5) *Hubungan dengan Masyarakat.* Masyarakat sebagai relasi dalam menciptakan pendidikan yang baik memiliki peran yang penting juga dalam membantu guru untuk mengembangkan kinerja profesionalnya, karena masyarakat yang menyebabkan pendidikan itu ada di sana dan karena masyarakat sangat membutuhkannya dalam memenuhi kebutuhan pendidikan sehingga hubungan yang baik dengan masyarakat sangat dibutuhkan. Sehingga guru akan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat bahwa dia telah memiliki kinerja

profesional yang patut diberikan kepercayaan dalam mendidik anak-anak mereka.⁷⁰

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan tujuan untuk mendapatkan hasil tertentu sesuai dengan kondisi yang ada. Penelitian terdahulu bermanfaat bagi peneliti semula sebagai acuan serta pembanding untuk melaksanakan penelitian berikutnya. Peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu:

1. Skripsi yang disusun oleh Mariana Hasibuan, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Tahun 2017, dengan judul “Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MTs Negeri Lubuk Pakam”. Dalam penelitian ini ditemukan hasil bahwa kepala madrasah di MTs Negeri Lubuk Pakam mempunyai banyak cara dalam meningkatkan profesionalisme guru. Salah satu cara tersebut yaitu mengadakan pelatihan-pelatihan, workshop, seminar dan lain-lain. Dan cara lain yang dilakukan kepala madrasah adalah 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 langsung terkait dengan masalah kegiatan belajar mengajar khususnya, dan masalah-masalah lainnya.

⁷⁰*Ibid*, hal. 6

2. Skripsi yang disusun oleh Yusnidar, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Tahun, dengan judul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan kinerja guru di MAN Model Banda Aceh”. Dalam penelitian ini ditemukan hasil bahwa faktor penghambat profesionalisme guru di MAN Model Banda Aceh adalah keterbatasan waktu dalam melaksanakan supervisi kelas, pembinaan profesional guru dan evaluasi PBM guru, serta alokasi dana yang terbatas pada MAN Model Banda Aceh.
3. Skripsi yang disusun oleh Khatmi Emha, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2016, dengan judul “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Dan Tenaga Kepemimpinan di MA 1 Attarbiyah”. Dalam penelitian ini ditemukan hasil bahwa faktor pendukung dalam meningkatkan profesionalisme guru di MA 1 Attarbiyah adalah berupa kepemimpinan yang berorientasi melalui sikap demokratis dan kharismatik yang diwujudkan dengan: a) mendengar dan melakukan klarifikasi, b) pengarahan dan motivasi, c) menjelaskan dan melakukan negoisasi, d) mencontohkan dan memberi solusi, e) melakukan pengukuran dan memberikan pengalaman yang dilakukan secara instruktif dan partisipatif.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan sumber data, jenis penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yang menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif.

Menurut Moleong penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.⁷¹ Prosedur penelitian ini akan menghasilkan data deskriptif, berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.⁷²

Menurut Miles dan Huberman dalam Salim data kualitatif yang berwujud kata-kata senantiasa menjadi bahan utama bagi ilmu-ilmu sosial tertentu, terutama dalam bidang antropologi, sejarah dan ilmu politik. Meskipun demikian, pada dasawarsa terakhir telah semakin banyak peneliti dalam bidang ilmu yang pada awalnya mendasarkan kepada pendekatan kuantitatif (psikologi, ilmu bahasa, sosial, administrasi umum, kajian organisasi, perencanaan kota, penelitian pendidikan, evaluasi program dan analisis kebijakan), telah beralih kepada paradigma baru yaitu kualitatif.⁷³

⁷¹ Lexy J. Moleong, (2016), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal. 6

⁷² Nana Syaodih Sukmadinata, (2007), *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, hal.18.

⁷³ Salim dan Syahrums, (2015), *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Citapustaka Media, hal. 26-27

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Permata yang beralamat di Bener Kelipah Utara, Kecamatan Bandar, Kabupaten Bener Meriah, Provinsi Aceh.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun ajaran 2018/2019.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah, dan guru-guru di MTs Permata yang beralamat di Bener Kelipah Utara, Kecamatan Bandar, Kabupaten Bener Meriah, Provinsi Aceh.

Sedangkan objek penelitian ini adalah strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam pengembangan keprofesionalan guru di MTs Permata yang beralamat di Bener Kelipah Utara, Kecamatan Bandar, Kabupaten Bener Meriah, Provinsi Aceh.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi atau pengamatan sebagai alat penilaian banyak digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati. Tujuan observasi ini adalah untuk melihat keprofesionalan guru di MTs Permata.

2. Wawancara

Menurut Bogdan dan Biklen, wawancara ialah percakapan yang bertujuan, biasanya antara dua orang (tetapi kadang-kadang lebih) yang diarahkan oleh salah

seorang dengan maksud memperoleh keterangan. Dengan kata lain, wawancara dilakukan untuk mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian dan lain-lain.⁷⁴

Wawancara ini dilakukan untuk memperoleh keterangan mengenai profesionalisme guru di MTs Permata Bener Meriah Aceh.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.⁷⁵

E. Teknik Analisis Data

Menurut Bogdan dan Biklen dalam Salim, analisis data ialah proses mencari dan mengatur secara sistematis transkrip wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain yang telah dikumpulkan untuk menambah pemahaman sendiri mengenai bahan-bahan tersebut sehingga memungkinkan temuan tersebut dilaporkan kepada pihak lain.⁷⁶

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu:

⁷⁴ *Ibid*, hal. 119

⁷⁵ Sugiyono, (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta, hal. 231-240.

⁷⁶ Salim dan Syahrur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hal. 145-146

1. Mereduksi data, yakni suatu proses pemilihan, pemusatan perhatian untuk menyederhanakan data kasar yang diperoleh di lapangan. Kegiatan ini dilakukan secara berkesinambungan, yaitu mereduksi data menyangkut masalah keprofesionalan guru di MTs Permata Bener Meriah Aceh.
2. Melakukan penyajian data, yakni menyajikan data yang sudah disaring dan diorganisasikan secara menyeluruh dalam bentuk naratif deskriptif. Dalam penyajian data dilakukan interpretasi terhadap hasil data yang ditemukan, sehingga kesimpulan yang dirumuskan menjadi lebih obyektif.
3. Melakukan penarikan kesimpulan, yaitu merumuskan kesimpulan setelah melakukan tahap reduksi dan penyajian data secara induktif untuk menjawab rumusan masalah.

F. Penjaminan Keabsahan Data

Uji keabsahan data digunakan untuk membuktikan bahwa data yang diperoleh merupakan data yang akurat. Dalam penelitian kedisiplinan belajar siswa, keabsahan data juga sangat diperhatikan karena akan tidak ada artinya jika data penelitian tidak mendapat pengakuan. Maka dari itu peneliti menguraikan keabsahan data dalam penelitian sebagai berikut:

1. Penerapan derajat kepercayaan (*credibility*), kriteria ini berfungsi melaksanakan inkuiri sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai, mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti.⁷⁷

⁷⁷ Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hal. 324.

2. Transferabilitas (*Tansferability*), memperhatikan kecocokan arti fungsi unsur-unsur yang terkandung dalam fenomena studi dan fenomena lain di luar ruang lingkup studi. Cara yang ditempuh untuk menjamin keteralihan (*tansferability*) ini adalah dengan melakukan uraian rinci dari data ke teori atau dari kasus ke kasus lain, sehingga pembaca dapat menerapkannya dalam konteks yang hampir sama.
3. Dependabilitas (*Dependability*), dalam penelitian ini dependabilitas dibangun sejak dari pengumpulan data dan analisis data lapangan serta saat penyajian data laporan penelitian. Dalam pengembangan desain keabsahan data dibangun mulai dari pemilihan kasus dan fokus, melakukan orientasi lapangan dan pengembangan kerangka konseptual.⁷⁸

⁷⁸ Salim dan Syahrums, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hal. 168.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Temuan Umum

1. Sejarah Singkat MTs Permata Bener Meriah Aceh

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Permata Bener Meriah adalah lembaga pendidikan Islam yang bertujuan berpartisipasi untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dengan melaksanakan program pendidikan yang berbasis Islam. MTs Permata Bener Meriah memiliki program yang mengacu kepada kurikulum Kementerian Agama, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dengan memadukan sejumlah program pendukung dan penguat melahirkan peserta didik yang unggul dalam berprestasi, tangguh dalam berkompetisi, Religius, Terampil, Berbudaya dan Cinta Lingkungan.

Didirikannya Madrasah ini pada tahun 2013 oleh Bapak M. Jais, A. Ma dengan pertimbangan bahwa besarnya tuntutan masyarakat akan pendidikan menengah yang berbasis Islam di lingkungan Kecamatan Bandar. Keberadaan MTs Permata mampu bersaing dengan lembaga-lembaga pendidikan sederajat di Kecamatan Bandar, Kabupaten Bener Meriah. Dengan demikian tuntutan masyarakat akan pendidikan yang seimbang (pendidikan umum dan Islam) secara bersamaan dapat terpenuhi.⁷⁹

⁷⁹Dokumen Tata Usaha MTs Permata Bener Meriah

2. Profil MTs Permata Bener Meriah Aceh

Tabel 1: Profil MTs Permata Bener Meriah

No	Identitas Madrasah	Keterangan
1	Nama Madrasah	MTs Permata Bener Meriah
2	Alamat Madrasah	Jalan Janarata, Buntul Kemumu, Desa Bener Kelipah, Kecamatan Bandar, Kabupaten Bener Meriah, Provinsi Aceh.
3	Kode Pos	24582
4	No. Telp/Hp	0853-6111-3464
5	Alamat Email	MtsPermata@gmail.com
6	NSM	121211170001
7	NPSN	10105244
8	NPWP	15.298.130.4-104.000
9	Status Madrasah	Swasta
10	Jenjang Akreditasi	B (Baik)
11	No. SK Pendirian	Mb-1/5/PP.00.5/983/04
12	Tanggal SK Pendirian	19-08-2013
13	No. SK Ijin Operasional	189 Tahun 2016
14	Tanggal SK Ijin Operasional	17-02-2016
15	Status Tanah	Milik Mts Permata Bener Meriah
16	Luas Tanah	2.800 m ²
17	Status Bangunan	Milik Mts Permata Bener Meriah

18	Luas Bangunan	1.680 m ²
----	---------------	----------------------

Sumber data: Dokumen Tata Usaha MTs Permata Bener Meriah

3. Visi, Misi dan Tujuan MTs Permata Bener Meriah Aceh

Visi MTs Permata Bener Meriah adalah menjadi lembaga pendidikan yang berciri khas agama islam menuju sumber daya manusia yang bermoral dan berkualitas.

Misi MTs Permata Bener Meriah secara keseluruhan bermuara pada upaya mewujudkan visi yang telah dirumuskan, yakni:

- a. Meningkatkan kesadaran dalam pelaksanaan ajaran agama islam
- b. Meningkatkan sumber daya IMTAQ dan IPTEK
- c. Mengembangkan sikap dan perilaku religius di dalam dan di luar madrasah
- d. Mengembangkan budaya gemar membaca rasa ingin tahu, bertoleransi, bekerja sama, saling menghargai, disiplin, jujur, kerja keras, kreatif, dan mandiri
- e. Menciptakan lingkungan sekolah yang aman, rapi, bersih, dan nyaman

Tujuan MTs Permata Bener Meriah mengacu pada visi dan misi madrasah, serta tujuan umum pendidikan dasar, tujuan madrasah dalam pengembangan pendidikan ini adalah:

- a. Siswa memiliki dasar-dasar agama, aqidah, dan akhlak yang mulia
- b. Mendidik siswa agar mampu membedakan mana yang terbaik di antara yang baik
- c. Siswa memiliki integrasi tinggi dan disiplin
- d. Siswa aktif dalam kegiatan dan kreatif dalam serta terampil dalam ilmu pengetahuan

e. Siswa mencintai lingkungan yang sehat⁸⁰

4. Keadaan Pendidik MTs Permata Bener Meriah Aceh

Dalam dunia pendidikan, pendidik dan tenaga pendidik merupakan hal yang sangat penting keberadaannya. Tanpa pendidik kegiatan pembelajaran tidak dapat dilaksanakan karena siswa tidak mungkin belajar sendiri tanpa bantuan pendidik. Adapapun pendidik dan tenaga pendidik yang mengajar di MTs Permata Bener Meriah adalah sebagai berikut:

Tabel 2: Data Keadaan Pendidik dan Tenaga Pendidik di MTs Permata Bener Meriah

No	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1	Wahyuni Maya, S.Pd.I	Kepala Madrasah	S1
2	Sarmila, S.Pd.I	Wakil Kepala Madrasah dan kurikulum	S1
3	Sujia, S.Ag	Kesiswaan	S1
4	Mahyuda, S.Pd	Matematika	S1
5	Hudnah, S.Pd	Bahasa Inggris	S1
6	Nia Apriliani, S.Pd	IPA	S1
7	Jauhari	Seni Budaya	D3
8	Sasmita Wati	Al Qur'an Hadist	SLTA/Sederajat
9	Yusrina, S.Pd	IPS	S1
10	Hurrata Anini, S.Pd	PPKN	S1
11	Wajnah, A.Ma	SKI	S1

⁸⁰ Dokumen Tata Usaha MTs Permata Bener Meriah Aceh

12	Makarima, S.Pd	Matematika	S1
13	Lail, A.Ma	Fiqih	S1
14	Tarmizi	Penjas dan Olahraga	S1
15	Sadra, S.Pd	Bahasa Arab	S1
16	Azhari, S.Kom	Operator	S1
17	Samhud, S.Pd	Bimbingan Konseling	S1
18	Dayani, A.Md	Al-Quran Hadist	S1
19	Maulidaini, S.Pd	Bahasa Indonesia	S1

Sumber data: Dokumen Tata Usaha MTs Permata Bener Meriah

5. Keadaan Siswa MTs Permata Bener Meriah

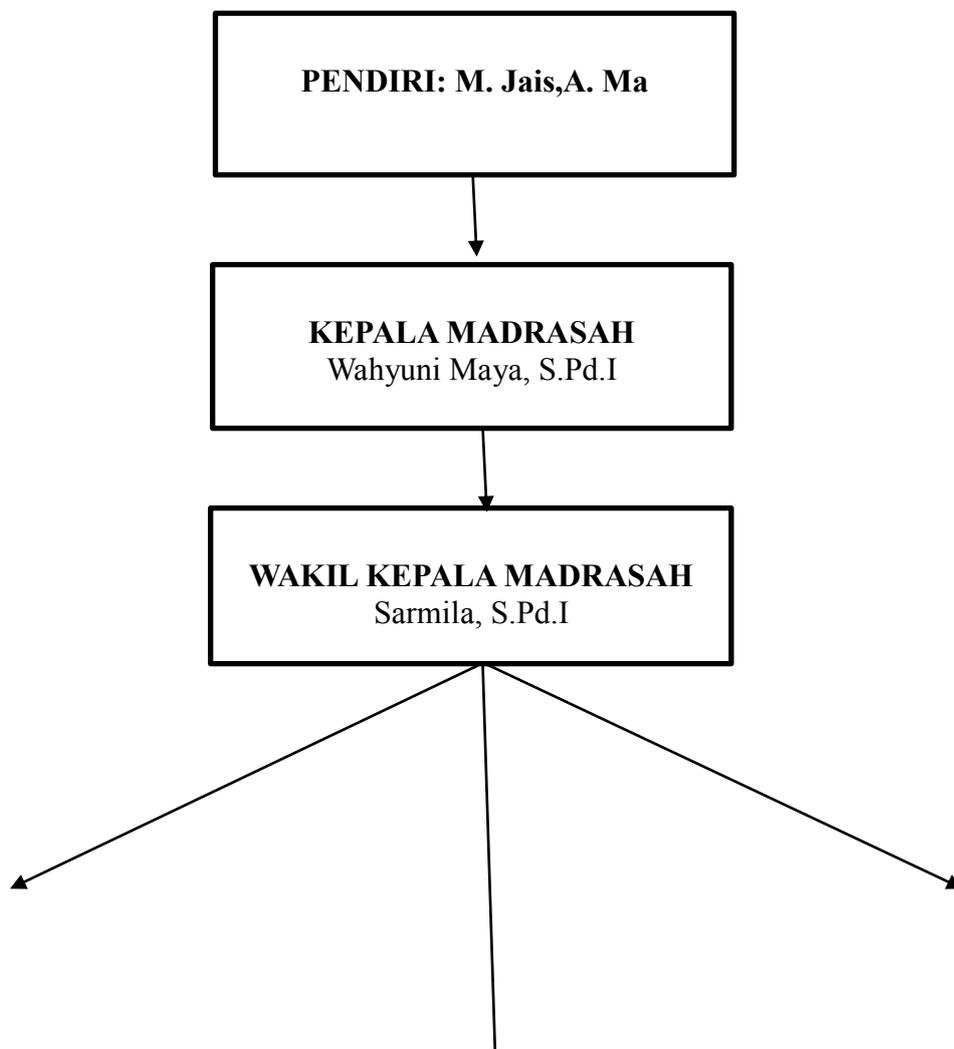
Keberadaan siswa sangat penting dalam dunia pendidikan, karena siswa merupakan salah satu komponen dalam pembelajaran, disamping faktor guru, tujuan dan metode pengajaran. Adapun keadaan siswa di MTs Permata Bener Meriah dapat diuraikan melalui berikut ini:

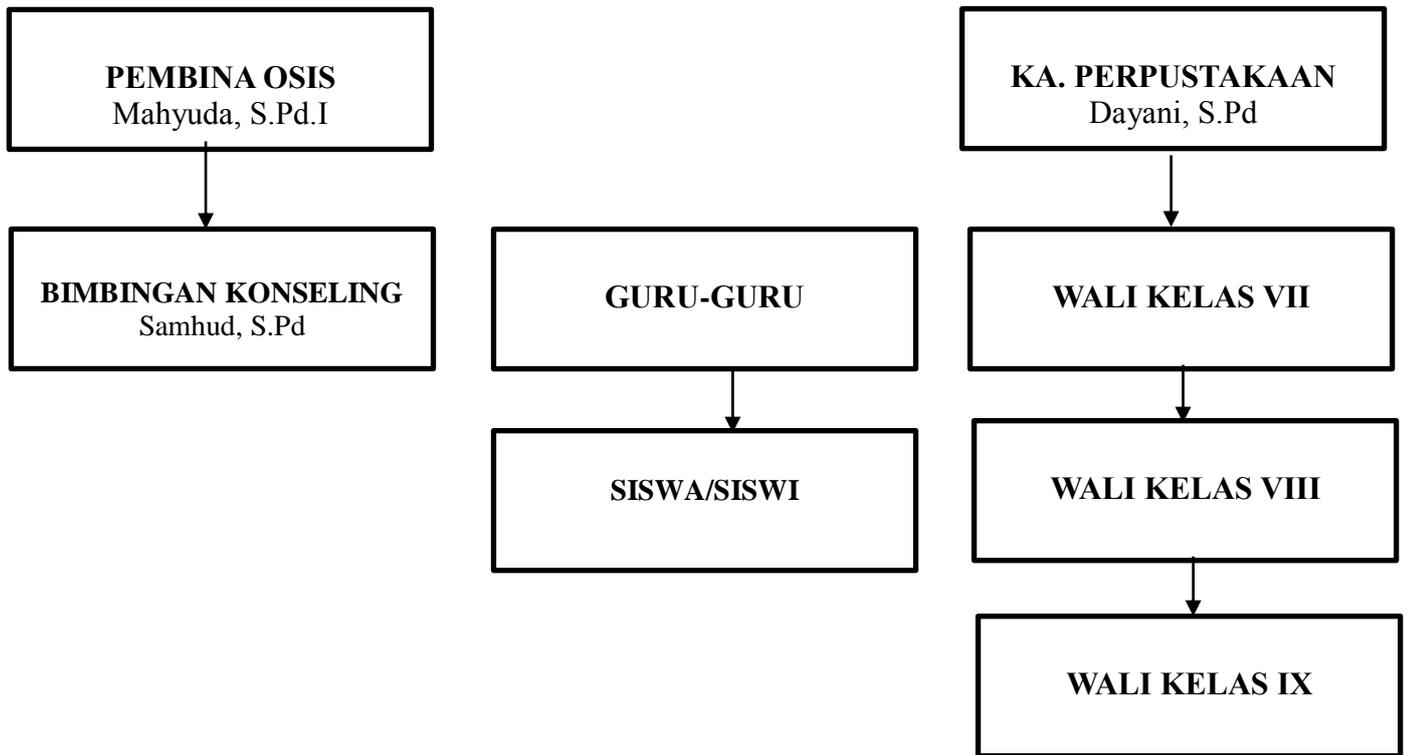
Tabel 3: Data Keadaan Siswa MTs Permata Bener Meriah

No	Tahun Pelajaran	VII			VIII			IX			Total L+P
		L	P	Jlh	L	P	Jlh	L	P	Jlh	
1	2016-2017	17	8	25	23	7	30	16	16	32	87
2	2017-2018	15	24	39	17	8	25	23	7	30	94
3	2018-2019	7	12	19	15	24	39	17	8	25	83

Sumber data: Dokumen Tata Usaha MTs Permata Bener Meriah

6. Struktur Organisasi MTs Permata Bener Meriah Aceh





Sumber data: Dokumen Tata Usaha MTs Permata Bener Meriah

7. Sarana dan Prasarana Mts Permata Bener Meriah Aceh

Sarana dan prasarana adalah suatu perlengkapan dan peralatan yang digunakan dan dibutuhkan dalam meningkatkan proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar. Tanpa adanya sarana dan prasarana yang memadai akan menyebabkan terlambatnya proses pendidikan untuk mencapai kualitas pendidikan yang diharapkan. Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki MTs Permata Bener Meriah adalah sebagai berikut:

Tabel 4: Sarana dan Prasarana MTs Permata Bener Meriah

No.	Jenis Sarana dan Prasarana	Jumlah Sarana dan Prasarana Menurut Kondisi	
		Baik	Rusak

1	Kursi Siswa	90	46
2	Meja Siswa	47	13
3	Kursi Guru	16	4
4	Meja Guru	5	1
5	Papan Tulis	3	
6	Lemari	4	3
7	Laptop	1	
8	Komputer	1	2
9	Printer	1	
10	Bola Sepak	3	2
11	Bola Voli	1	3
12	Televisi	1	
13	Mesin Fotocopy		1
14	Pengeras Suara	1	1
15	LCD Proyektor	1	1
16	Layar (Screen)	1	1
17	Ruang Kelas	3	
18	Ruang Kepala Madrasah	1	
19	Ruang Guru	1	
20	Ruang Tata Usaha	1	
23	Ruang Perpustakaan	1	
25	Ruang Keterampilan		1

26	Toilet Guru	1	
27	Toilet Siswa	1	2
28	Ruang Bimbingan Konseling	1	

Sumber data: Dokumen Tata Usaha MTs Permata Bener Meriah

B. Temuan Khusus

Adapun deskripsi temuan khusus yang berkaitan dengan hasil penelitian ini disusun berdasarkan hasil observasi pengamatan langsung yang dilakukan peneliti selama berada di lapangan yaitu di MTs Permata Bener Meriah, kemudian berdasarkan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diberikan oleh peneliti terhadap narasumber melalui kegiatan wawancara yang dilakukan terhadap pihak terkait, yaitu: kepala madrasah, guru bahasa Indonesia, guru bahasa arab, guru SKI, dan guru IPA. Selain itu, temuan ini juga didapat dari beberapa dokumentasi yang peneliti dapatkan selama observasi di MTs Permata Bener Meriah Aceh.

1. Bagaimana Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam pengembangan Profesionalisme Guru di MTs Permata Bener Meriah Aceh

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen yang paling berperan penting dalam strategi yang tepat untuk mengembangkan profesionalisme guru di madrasah. Seorang kepala madrasah diharuskan memiliki strategi untuk mengembangkan 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, dan menciptakan disiplin kelompok.

Kepala madrasah adalah sebagai manajer. Maka dari itu, kepala madrasah dituntut harus mampu mengembangkan profesionalisme guru tersebut secara maksimal, yang pada akhirnya mutu pendidikan yang merupakan harapan bagi setiap masyarakat dapat tercapai, khususnya MTs Permata Bener Meriah Aceh.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Wahyuni Maya, S.Pd.I selaku kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru:

“Saya sebagai kepala madrasah biasanya saya melakukan bincang-bincang dengan guru dan memberikan informasi-informasi di waktu luang tentang bagaimana menjadi guru yang profesional, saling tukar pikiran, dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar, workshop, dan lain-lain. Dengan adanya pelatihan-pelatihan tersebut para guru dapat mengetahui cara bagaimana membuat RPP dan silabus yang baik, cara mengajar yang benar, dan cara mengelola kelas dengan baik, dan mampu mengelola kegiatan pembelajaran. Saya selaku kepala madrasah juga sangat terbuka kepada para guru-guru di madrasah ini, dan saya sangat senang mendengarkan keluh kesah mereka. Sehingga dengan begitu mereka bisa merasa nyaman berada di madrasah ini dan bisa termotivasi untuk terus mengembangkan ilmu yang mereka miliki supaya bisa profesional dalam mengajar. Bagi saya, terbuka kepada para guru adalah salah satu upaya saya untuk mengembangkan keprofesionalan mereka. Karena jika kepala madrasah tidak welcome kepada guru maka akan sulit bagi guru untuk menerima informasi dan sulit untuk berkomunikasi.”⁸¹

Sementara itu menurut Ibu Apriliani, S.Pd selaku guru IPA di MTs Permata Bener Meriah Aceh strategi kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru:

“Kepala madrasah mengikut sertakan Bapak/Ibu guru dalam kegiatan seminar, workshop, atau pelatihan-pelatihan yang bisa mengembangkan keprofesionalan kami sebagai guru sehingga dapat menunjang mutu pendidikan dan memperbaiki proses pembelajaran di madrasah ini. Karena hakikatnya jika kami sudah profesional dalam mengajar maka otomatis murid juga akan mudah menyerap ilmu yang kami berikan. Dan kami sangat antusias dalam mengikuti pelatihan-pelatihan tersebut.”⁸²

⁸¹ Wahyuni Maya, Kepala Madrasah MTs Permata Bener Meriah Aceh, Wawancara, Bener Kelipah, 17 Mai 2019

⁸² Apriliani, Guru IPA MTs Permata Bener Meriah Aceh, Wawancara, 20 Mai 2019

Hal senada juga disampaikan oleh Ibu Maulidaini, S. Pd selaku guru Bahasa Indonesia Di MTs Permata Bener Meriah Aceh:

“Strategi yang diberikan kepala madrasah sudah pasti adalah memberikan kepada kami kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar, workshop dan lain-lain. Dan kami sering mendapatkan informasi dari kepala madrasah tentang bagaimana menjadi guru yang profesional, bagaimana menjadi guru yang baik dalam mengajar dan kami sangat sering bertukar pikiran dengan kepala madrasah karena kepala madrasah di madrasah ini sangat terbuka kepada kami para guru dan selalu menerima saran-saran dari kami. Oleh karena itu kami merasa nyaman dan merasa terbantu dengan adanya kepala madrasah yang sangat bijaksana dalam membimbing kami.”⁸³

Begitu juga menurut Bapak Sadra selaku guru Bahasa Arab di MTs Permata Bener Meriah Aceh:

“Kepala madrasah selain memberikan pelatihan-pelatihan dalam rangka mengembangkan profesionalisme guru, kepala madrasah juga sering mengajak kami para guru untuk sharing bersama, memberi wawasan tentang peningkatan kualitas guru, proses pembelajaran peserta didik, dan bagaimana membuat RPP yang baik.”⁸⁴

Pada waktu observasi, peneliti melihat kepala madrasah sedang berkeliling madrasah memantau kondisi madrasah. Adakah kelas yang tak diisi oleh guru atau adakah guru yang belum masuk. Lalu kemudian peneliti tanyakan kepada Ibu Wahyuni Maya, S.Pd selaku kepala madrasah:

“Saya sering melakukan pemantauan kesetiap kelas pada saat jam pelajaran berlangsung, adakah guru yang tidak masuk, dan apa alasannya jika tidak masuk kelas. Karena menurut saya pemantauan secara langsung itu sangat penting dalam upaya mengoptimalkan kinerja guru. Dan jikalau tidak saya pantau, saya melihat absensi guru dan bagi yang piket wajib mengadakan absensi guru. Selain itu juga guru wajib mengisi daftar hadir dalam rangka memantau jam kedatangan guru ke sekolah”

Pernyataan kepala madrasah tersebut didukung oleh ibu wajnah selaku Guru SKI di MTs Permata Bener Meriah Aceh:

⁸³ Maulidaini , Guru Bahasa Indonesia MTs Permata Bener Meriah Aceh, Wawancara, Bener Kelipah, 21 Mai 2019

⁸⁴ Sadra, Guru Bahasa Arab MTs Permata Bener Meriah Aceh, Wawancara, Bener Kelipah, 21 Mai 2019

“Dalam mengembangkan profesionalisme guru kepala madrasah mengikutsertakan atau memberikan kesempatan kepada para guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, workshop, seminar, diskusi, dan lain-lain. Dan kepala madrasah juga sangat terbuka kepada kami dan sering memberikan motivasi serta arahan. Kepala madrasah juga bijaksana dalam membimbing kami, dan selalu memantau kehadiran kami, guna untuk menjadikan kami menjadi guru yang disiplin, profesional, dan bertanggung jawab.”⁸⁵

2. Apa Saja Faktor Penghambat Profesionalisme Guru Di Mts Permata

Bener Meriah Aceh:

Pekerjaan yang dilakukan oleh manusia tidak selamanya berjalan mulus dan lancar seperti yang diharapkan. Ada saja faktor yang dapat menghambat kelancaran suatu pekerjaan. Begitu juga yang dihadapi oleh kepala madrasah MTs Permata Bener Meriah Aceh. Berikut wawancara dengan kepala madrasah mengenai faktor penghambat yang beliau hadapi dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Permata Bener Meriah Aceh:

“Faktor penghambat yang saya hadapi dalam pengembangan profesionalisme guru di madrasah ini adalah kurangnya dana untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, keterbatasan sarana dan prasarana. Keterbatasan sarana dan prasarana ini akan menghambat kelancaran proses pembelajaran sehingga sulit bagi guru untuk mengajar secara profesional. Lalu hambatan lainnya adalah tidak semua guru memiliki kesadaran yang tinggi akan pentingnya keprofesionalan guru, dan itu membuat mereka kurang tertarik dengan adanya pelatihan-pelatihan. Dan ada juga hambatan dari guru yang sudah melakukan pelatihan-pelatihan, workshop, seminar dan lain-lain dalam mempraktikkan ulang yang sudah didapatkan dari pelatihan-pelatihan yang diadakan, sekalipun mereka mudah diarahkan terkadang sulit bagi mereka meninggalkan kebiasaan-kebiasaan mengajar yang hanya menggunakan metode ceramah saja, tapi hambatan tersebut tidak menghalangi saya untuk tetap berusaha memajukan madrasah ini termasuk dalam hal mengembangkan profesionalisme guru.”⁸⁶

Sementara itu menurut Bapak Sadra, S.Pd.I selaku guru Bahasa Arab di MTs Permata Bener Meriah Aceh:

“Menurut saya yang saya lihat dan yang saya rasakan hambatannya adalah kurangnya ketersediaan fasilitas, keterbatasan sarana dan prasarana, dan

⁸⁵ Wajnah, Guru SKI MTs Permata Bener Meriah Aceh, Wawancara, 22 Mai 2019

⁸⁶ Wahyuni Maya, Kepala Madrasah MTs Permata Bener Meriah Aceh, Wawancara, 24 Mai 2019

kurangnya alat peraga dalam proses pembelajaran yang secara langsung akan menghambat pencapaian tujuan pendidikan. Lalu kurangnya dana untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan hambatan lainnya masih ada guru yang jarang masuk ke kelas, itu dikarenakan kurangnya kesadaran dan rasa takut kepada kepala madrasah. Karena kepala madrasah sangat baik kepada kami semua sehingga ada guru yang menganggap remeh akan hal ini.”⁸⁷

Hal senada juga dikatan oleh Ibu Apriliani, S.Pd selaku guru IPA di MTs

Permata Bener Meriah Aceh:

“Hambatan utama yang paling terlihat di madrasah ini adalah keterbatasan sarana dan prasarana. Tentu saja jika sarana dan prasarananya kurang akan menghambat jalannya kelancaran suatu pekerjaan. Lalu kurangnya dana untuk mengikuti pelatihan-pelatihan. Dan menurut saya tidak semua guru di madrasah ini termotivasi dalam mengikuti pelatihan-pelatihan.”⁸⁸

Hal di atas juga didukung oleh Ibu Maulidaini selaku Guru Bahasa Indonesia di MTs Permata Bener Meriah Aceh:

“Menurut saya di madrasah ini memang sangat kurang akan ketersediaan sarana dan prasarana, sehingga menghambat kelancaran proses pembelajaran. Karena dalam proses pembelajaran sangat dibutuhkan bahan untuk memudahkan para siswa dalam belajar contohnya seperti alat peraga. Jika sudah kurang fasilitas dalam belajar otomatis akan sangat sulit mempermudah para siswa dalam menangkap materi yang diajarkan. Oleh karena itu kami sangat berharap akan ketersediaan sarana prasarana yang lengkap untuk menunjang mutu pendidikan terkhususnya dalam proses pembelajaran. Dan kurangnya dana untuk mengikuti pelatihan-pelatihan.”⁸⁹

Hal lain juga dikatan oleh Ibu Wajnah A.Ma mengenai faktor yang menghambat profesionalisme guru di MTs Permata Beber Meriah Aceh:

“Selama saya di madrasah ini sangat jarang pengawas datang ke madrasah ini untuk membina atau membimbing atau memonitoring kami dalam hal mengembangkan profesionalisme guru. Dan menurut saya itu salah satu hambatan

⁸⁷ Sadra, Guru Bahasa Arab MTs Permata Bener Meriah Aceh, Wawancara, 23 Mai 2019

⁸⁸ Apriliani, Guru IPA MTs Permata Bener Meriah Aceh, Wawancara, 24 Mai 2019

⁸⁹ Maulidaini, Guru Bahasa Indonesia MTs Permata Bener Meriah Aceh, Wawancara, 24 Mai 2019

yang ada di madrasah ini dan yang dapat menghambat pengembangan profesionalisme guru,⁹⁰

3. Faktor Pendukung Profesionalisme Guru Di MTs Permata Bener Meriah Aceh

Dalam suatu pekerjaan pasti ada faktor pendukung yang menunjang sehingga dapat mendorong keberhasilan dan kesuksesan dalam menjalankan tugasnya. Begitu juga yang dihadapi oleh kepala madrasah di MTs Permata Bener Meriah Aceh. Berikut wawancara yang dilakukan dengan kepala madrasah mengenai faktor pendukung profesionalisme guru di MTs Permata Bener Meriah Aceh:

“Menurut saya faktor pendukung dalam mengembangkan profesionalisme guru ada dua yaitu, faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internalnya adalah 1) semangat dalam menjalankan tugasnya: seorang guru hendaknya memiliki semangat yang kuat dalam menjalankan tugasnya, sehingga ia dapat bertanggung jawab baik dalam mendidik, mengarahkan, dan memotivasi para peserta didik. Semangat dalam dirinya sangat berdampak pada cara seorang guru mengajar. 2) tingkat pendidikannya: seorang pendidik akan menjadi profesional apabila ia mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi. Karena tingkat pendidikan sangat mendukung terbentuknya kinerja yang profesional. 3) intelektual: seorang pendidik yang intelektual atau pintar sangat mendukung dalam mewujudkan kinerjanya sebagai pendidik yang profesional dan juga dapat meningkatkan mutu pendidikan. Intelektual yang saya maksud adalah kemampuan seorang pendidik dalam menyusun materi pelajaran yang rumit menjadi mudah dimengerti para siswanya. Kemampuan seorang pendidik dalam menyesuaikan suasana belajar yang nyaman, senang, dan mudah menerima pelajaran yang disampaikan oleh gurunya. Dan faktor eksternalnya adalah kurikulum, suasana atau kondisi kelas, dan sarana prasarana yang lengkap.⁹¹

Menurut Ibu Maulidaini, S.Pd selaku guru Bahasa Indonesia di MTs Permata Bener Meriah Aceh:

“Faktor pendukung dalam pengembangan profesionalisme guru adalah adanya dukungan yang besar dari kami para guru. Apapun yang beliau lakukan, apapun yang beliau perintahkan terhadap kami pasti kami dengarkan dan kami patuhi. Tapi kami selaku bawahan selalu berusaha untuk melaksanakan dan mendukung apapun yang beliau lakukan, karena kalau bukan kami siapa lagi yang

⁹⁰ Wajnah, Guru SKI MTs Permata Bener Meriah Aceh, Wawancara, 25 Mai 2019

⁹¹ Wahyuni Maya, Kepala Madrasah MTs Permata Bener Meriah Aceh, Wawancara, 11 Juni 2019

mendukung dan lagian itu semua untuk kebaikan kami di madrasah ini. Dan yang sering menjadi penghambatnya adalah keterbatasan sarana dan prasarana.”⁹²

Menurut Bapak Sadra, S.Pd selaku guru Bahasa Arab di MTs Permata Bener Meriah Aceh mengenai faktor pendukung pengembangan profesionalisme guru:

“Menurut saya faktor pendukungnya adalah adanya kesadaran yang besar dalam diri, sehingga akan mempermudah jalannya untuk mengembangkan keprofesionalan guru. Lalu motivasi atau dorongan yang tiada henti dari kepala madrasah dan ini akan membuat semangat yang tinggi untuk terus belajar mengembangkan ilmu terkhusus untuk mengembangkan profesionalisme. Karena yang paling penting itu dorongan dari dalam diri dan dorongan dari luar diri.”⁹³

Hal di atas juga di dukung oleh Ibu Wajnah, A.Ma selaku guru di MTs Permata Bener Meriah Aceh:

“Saya sangat setuju dengan jawaban bapak sadra mengenai faktor pendukung profesionalisme guru di madrasah ini. Karena yang kami butuhkan hanyalah semangat dari dalam dan semangat dari luar diri. Adanya motivasi dan dorongan akan membuat kami merasa semangat dalam mengerjakan suatu pekerjaan.”⁹⁴

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berikut ini akan diuraikan hasil kajian lapangan yang berkaitan dengan pengembangan profesionalisme guru di MTs Permata Bener Meriah Aceh yang berpedoman pada rumusan masalah, yaitu:

1. Temuan Pertama

Temuan pertama menunjukkan tentang strategi kepala madrasah dalam pengembangan profesionalisme guru di MTs Permata Bener Meriah Aceh. Dari paparan penulis, dapat dikemukakan bahwa strategi kepala madrasah dalam

⁹² Maulidaini, Guru Bahasa Indonesia MTs Permata Bener Meriah Aceh, Wawancara, 11 Juni 2019

⁹³ Sadra, Guru Bahasa Arab MTs Permata Bener Meriah Aceh, Wawancara, 13 Juni 2019

⁹⁴ Wajnah, Guru SKI MTs Permata Bener Meriah Aceh, Wawancara, 13 Juni 2019

mengembangkan 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.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa yang disebut guru adalah pendidik profesional dengan utama tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Oleh karena itu pengembangan sumber daya atau potensi yang dimiliki oleh seorang guru harus selalu dilakukan. Kepala madrasah juga sangat memahami posisinya sebagai pemimpin dalam suatu lembaga atau madrasah tersebut sebagai educator, pemimpin, organisator, innovator, manajer, motivator, dan supervisor. Adapun peran tersebut dapat mengembangkan profesionalisme guru dalam mengajar.

Penelitian relevan dalam skripsi yang disusun oleh Mariana Hasibuan, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Tahun 2017, dengan judul “Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MTs Negeri Lubuk Pakam”. Dalam penelitian ini ditemukan hasil bahwa kepala madrasah di MTs Negeri Lubuk Pakam mempunyai banyak cara dalam meningkatkan profesionalisme guru. Salah satu cara tersebut yaitu mengadakan pelatihan-pelatihan, workshop, seminar dan lain-lain. Dan cara lain yang dilakukan kepala madrasah adalah 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 langsung terkait dengan masalah kegiatan belajar mengajar khususnya, dan masalah-masalah lainnya.⁹⁵

Adapun setelah melakukan penelitian di MTs Permata Bener Meriah Aceh, peneliti mendapatkan hasil bahwa pengembangan profesionalisme guru di MTs Permata Bener Meriah aceh sudah dalam tahap perubahan. Karena kepala madrasah sangat bekerja keras dalam mengupayakan pengembangan profesionalisme guru dengan berbagai cara atau strategi. Adapun Strategi yang dilakukan kepala madrasah adalah memotivasi guru, memberikan informasi-informasi tentang bagaimana cara mengembangkan keprofesionalan guru, saling bertukar pikiran, saran, dan pendapat. Karena bagi kepala madrasah di MTs Permata Bener Meriah Aceh hal yang utama yang harus dilakukan adalah menumbuhkan rasa ingin tahu dan menyemangati guru untuk terus menggali ilmu sedalam-dalamnya. Dengan begitu guru akan merasa nyaman dan merasa layak untuk menjadi guru yang profesional. Jika kepala madrasah tidak welcome kepada guru atau tidak bisa menyesuaikan dirinya dengan para guru bagaimana para guru mau berinteraksi dengan bebas atau dengan nyaman dengan kepala madrasah. Oleh karena itu kepala madrasah Permata Bener Meriah Aceh sangat mementingkan rasa nyaman, keterbukaan, saling sharing dan pemberian motivasi.

Strategi lain yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan mutu pendidikan terkhususnya dalam pengembangan profesionalisme guru adalah

⁹⁵ Mariana Hasibuan, (2017), Skripsi, *Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*

memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar, diskusi, diklat dan penataran. Karena menjadi guru profesional harus memenuhi kriteria seperti mempunyai komitmen terhadap siswa dan proses belajarnya, menguasai mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa, bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi, dan mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari lingkungan profesinya.

2. Temuan Kedua

Temuan kedua adalah tentang faktor penghambat profesionalisme guru di MTs Permata Bener Meriah Aceh. Penelitian relevan dalam skripsi yang disusun oleh Yusnidar, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Tahun 2014, dengan judul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan kinerja guru di MAN Model Banda Aceh”. Dalam penelitian ini ditemukan hasil bahwa faktor penghambat profesionalisme guru di MAN Model Banda Aceh adalah keterbatasan waktu dalam melaksanakan supervisi kelas, pembinaan profesional guru dan evaluasi PBM guru, serta alokasi dana yang terbatas pada MAN Model Banda Aceh.⁹⁶

Adapun setelah melakukan penelitian di MTs Permata Bener Meriah Aceh, peneliti mendapatkan hasil bahwa Faktor penghambat yang dihadapi kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru adalah kurangnya atau terbatasnya dana untuk melakukan kegiatan-kegiatan di madrasah, kurangnya dana untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, terbatasnya sarana prasarana dan kurangnya fasilitas untuk menunjang mutu pendidikan. Oleh karenanya tanpa

⁹⁶Yusnidar, (2014), Skripsi, Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan kinerja guru

adanya sarana yang memadai, dapat menghambat atau mempengaruhi pencapaian tujuan program yang telah ditetapkan secara utuh. Fasilitas pendukung pelaksanaan tugas akan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja. Kurangnya sarana dan prasarana sangat menghambat jalannya kelancaran dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu untuk menunjang mutu pendidikan harus didukung dengan adanya sarana dan prasarana yang lengkap dan dana untuk mengikuti pelatihan-pelatihan guna untuk mengembangkan keprofesionalan guru di MTs Permata Bener Meriah Aceh.

Faktor penghambat lainnya adalah masih ada guru yang kurang sadar akan pentingnya pengembangan profesionalisme guru. Tidak semua guru yang ada di madrasah MTs Permata Bener Meriah Aceh termotivasi dengan arahan kepala madrasah dan masih ada kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Contohnya seperti tidak masuk mengajar pada saat jamnya mengajar datang terlambat ke madrasah.

3. Temuan Ketiga

Temuan ketiga adalah tentang faktor pendukung profesionalisme guru di MTs Permata Bener Meriah Aceh. Penelitian relevan dalam skripsi yang disusun oleh Khatmi Emha, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2016, dengan judul “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Dan Tenaga Kependidikan MA 1 Attarbiyah”. Dalam penelitian ini ditemukan hasil bahwa faktor pendukung dalam meningkatkan profesionalisme guru di MA 1 Attarbiyah adalah berupa kepemimpinan yang berorientasi melalui sikap demokratis dan kharismatik yang diwujudkan dengan: a) mendengar dan

melakukan klarifikasi, b) pengarahan dan motivasi, c) menjelaskan dan melakukan negoisasi, d) mencontohkan dan memberi solusi, e) melakukan pengukuran dan memberikan pengalaman yang dilakukan secara instruktif dan partisipatif.⁹⁷

Adapun setelah melakukan penelitian di MTs Permata Bener Meriah Aceh, peneliti mendapatkan hasil bahwa Faktor pendukung profesionalisme guru adalah adanya dukungan, kesadaran, dan tanggung jawab dari para guru untuk menjadi guru yang profesional dalam proses belajar mengajar. Kesadaran adalah untuk melihat dirinya sendiri bagaimana orang lain dapat melihatnya. Dengan kata lain kesadaran adalah pengakuan diri. Tanpa kesadaran dan tanggung jawab guru upaya kepala madrasah tidak akan berhasil untuk mengembangkan profesionalisme guru. Dan faktor pendukung lainnya berasal dari suasana kelas, kurikulum, intelektual guru, tingkat pendidikan guru, dan semangat yang besar.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

⁹⁷Khatmi Emha, (2016), Skripsi, Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat diperoleh simpulan bahwa:

1. Strategi yang dipakai kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Permata Bener Meriah Aceh adalah strategi pemerhatian, yang mencakup kepada mendengarkan saran, menghargai pendapat, dan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan seperti diklat, workshop, seminar, penataran dan lain-lain. Dari pelatihan-pelatihan tersebut guru dapat belajar lebih dalam tentang keprofesionalan guru, cara membuat RPP dan silabus yang baik, dan tehnik mengajar yang atau bagaimana menguasai bahan ajar, dan bagaimana mengelola kelas dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan kepala madrasah, dan guru MTs Permata Bener Meriah Aceh. Dan hasil observasi menyatakan bahwa strategi yang diberikan oleh kepala madrasah sudah membantu para guru untuk mengembangkan keprofesionalan mereka sebagai guru.
2. Faktor penghambat profesionalisme guru di MTs Permata Bener Meriah Aceh adalah kurangnya dana untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, keterbatasan fasilitas, sarana dan prasarana yang dapat membantu kelancaran proses belajar mengajar di MTs Permata Bener Meriah Aceh. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan kepala madrasah dan guru MTs Permata Bener Meriah Aceh. Dan hasil observasi yang menyatakan bahwa masih kurangnya fasilitas dan sarana prasarana yang kurang memadai.
3. Faktor pendukung Profesionalisme MTs Permata Bener Meriah Aceh adalah dukungan dan dorongan kepala madrasah yang selalu diberikan kepala madrasah kepada para guru di MTs Permata Bener Meriah. Dan faktor

pendukung lainnya adalah yang berasal dari dalam diri para guru seperti tingkat pendidikan, intelektual dan lain-lain. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan kepala madrasah dan guru MTs Permata Bener Meriah Aceh. Dan hasil observasi juga menyatakan bahwa faktor pendukungnya adalah dukungan dari kepala madrasah dan kesadaran dari guru.

B. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian di atas, maka peneliti akan memberikan saran agar dapat memperbaiki profesionalisme guru, yaitu:

1. Kepada kepala madrasah MTs Permata Bener Meriah Aceh agar selalu berusaha untuk mengembangkan profesionalisme guru di Madrasah, menunjukkan sikap profesional kepada para guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pemimpin di madrasah.
2. Kepada kepala madrasah MTs Permata Bener Meriah Aceh agar melengkapi sarana prasarana beserta fasilitas yang kurang memadai di madrasah. Karena dengan begitu dapat mendukung dan menunjang mutu pendidikan terkhusus dalam proses belajar mengajar di Madrasah MTs Permata Bener Meriah Aceh.
3. Kepada guru MTs Permata Bener Meriah Aceh agar lebih giat lagi untuk mengembangkan keprofesionalan masing-masing dalam melaksanakan tugas dan lebih meningkatkan lagi kesadarannya dalam tanggung jawabnya sebagai guru sehingga dapat menjadi tauladan yang baik bagi para peserta didiknya.

DAFTAR PUSTAKA

Abbas, Syahrizal. 2014. *Manajemen Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.

Al-Qur' An. 2016. *Mushaf Ar-Rasyid*. Jakarta: Maktabah Alfatih Rasyid Media.

- Alma, Buchari. 2009. *Guru Profesional (Menguasai Metode dan Terampil Mengajar)*. Bandung: Alfabeta.
- Ambarira, Alben. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Andang. 2014. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Aqib, Zainal. 2002. *Profesionalisme Guru Dalam Pembelajaran*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Asmani. 2012. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Jogjakarta: Diva Press.
- Bush, Tony & Marianne Coleman. 2008. *Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: Ircisod.
- Bafadal, Ibrahim. 2013. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Danim. 2002. *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Danim, Sudarwan & Khairil. 2012. *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Daulay, Raihan. 2016. *Manajemen*. Medan: USU Pers.
- Fakhrunnisa, Resya. 2018. Jurnal. *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru*.
- Gorky, Sembiring M. 2009. *Mengungkap Rahasia Dan Tips Menjadi Guru Sejati*. Yogyakarta: Percetakan Galangpress.
- Hadijaya, Yusuf. 2013. *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*. Medan: Perdana Publishing.
- Hasibuan, Mariana. 2017. Jurnal Skripsi: *Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme*.
- Hatta, Ahmad. 2009. *Tafsir Quran Perkata*. Jakarta: Maghfirah Pustaka.
- Jamal A, Ma'rur. 2004. *Tips Menjadi Guru Inspiratif, Kreatif, Dan Inovatif*. Yogyakarta: Diva Pres.
- Kunandar. 2011. *Guru Profesional Pendidikan (KTSP) dan Suksesnya* 76 *entasi Kurikulum Tingkat Satuan Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Kunandar. 2009. *Guru Profesional Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- MBS, Warta U. 2006. *Paket Pelatihan Program Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdiknas.
- Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. 2008. *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexi J. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Mustafa, Jejen. 2015. *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan dan Politik*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nata, Abuddin. 2012. *Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nata, Abudin. 2014. *Perspektif Islam Tentang Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.
- Nawawi, Imam. *Terjemah Riyadhus Shalihin*. Jakarta: Pustaka Amanah.
- Purwanto, Ngalim M. 2007. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithza & yviana Murni, (2010), *Education Management*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Risamasu, Ferdinan. 2015. *Pengantar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.
- Rochaety, dkk. 2010. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rosidah. 2017. *Jurnal Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Profesional Guru DI MI Ma'ruarif Bego Maguwahardjo*. Yogyakarta: SIUSK.
- Salim & Syahrums. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Citapustaka Media.
- Sanusi, Achmad. 2013. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Nuansa Cendekia.
- Setiawan, Agus & Abd Muhith. 2013. *Transformational Leadership*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Soetopo. 2005. *Pendidikan Dan Pembelajaran*. Malang: UMM Pers.
- Soetjipto & Raflis Konsasi. 2000. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudrajat, Akhmad. 2012. *Kurikulum Dan Pembelajaran Dalam Paradigma Baru*. Jogjakarta: Paramitra Publishing.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Sumarsan, Thomas. 2013. *Sistem Pengendalian Manajemen: Konsep, Aplikasi, Dan Pengukuran Kinerja. Edisi 2*. Jakarta: Indeks.
- Suprihatiningrum, Jamil. 2013. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, Dan Kompetensi Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Suprihatiningrum. 2013. *Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Suprijono, Agus. 2009. *Cooperatif Learning: Teori dan Aplikasi PAIKEM*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Surya. 2006. *Percikan Perjuangan Guru Menuju Guru Profesional, Sejahtera, Dan Terlindung*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Syafaruddin, dkk. 2012. *Ilmu Pendidikan Islam: Melejitkan Potensi Budaya Umat*. Jakarta: Hijri Pustaka Utama.
- Syafaruddin, dkk. 2015. *Manajemen Organisasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Syaodih, Nana S. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Tisnawati, Sule & Kurniawan Saefullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Pranedamedia Group.
- Triton. 2007. *Manajemen Strategis Terapan Perusahaan dan Bisnis*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Toha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Umam. 2012. *Prilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Undang-Undang R.I Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sadiknas Dan Peraturan Pemerintah Dan Tentang Standar Nasional Pendidikan Serta Wajib Belajar*. Bandung: Citra Umbara.

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru Dan Dosen*.
- Usman, Basyiruddin. 2002. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Pers.
- Usman, Moh. Uzer. 2004. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo. 2003. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wahyudi, Imam. 2013. *Pengembangan Pendidikan: Strategi Inovatif dan Kreatif Dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif*. Jakarta: PT Prestasi Pustakarya.
- Wijaya, Candra. 2017. *Prilaku Organisasi*. Medan: LPPPI.
- Wirawan. 2003. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan: Pengantar Untuk Praktek dan Penelitian*. Jakarta: Yayasan Bangsa Indonesia dan Uhamka Press.
- Wahab, Abd& Umiarso. 2016. *Kepemimpinan Kependidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Wahyudi. 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Yuliana, Dkk. 2011. Jurnal. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*.