



**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI INOVATOR
DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI
MTsN 3 MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

RIZKA FAUZIAH
NIM : 37.15.4.102

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



**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI INOVATOR DALAM
MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI MTsN 3 MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

RIZKA FAUZIAH
NIM : 37.15.4.102

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. H. M. Idrus Hasibuan, M.Pd
NIP : 19551108 197903 1 001

Drs. H. Adlin Damanik, M.Pd.
NIP. 19551212198531002

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

ABSTRAK

Nama : Rizka Fauziah
 Nim : 37.15.4.102
 Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
 Pembimbing Skripsi I : Drs. H. M. Idrus Hasibuan, M.Pd
 Pembimbing Skripsi II: Drs. H. Adlin Damanik, M. Pd.
 Judul Skripsi : Peran Kepala Madrasah Sebagai Inovator Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepala madrasah sebagai inovator dalam meningkatkan profesionalisme guru, pelaksanaan inovasi yang dilakukan kepala madrasah, kendala-kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam melakukan inovasi di MTsN 3 Medan.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Penelitian ini dilakukan di MTsN 3 Medan. Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah, WKM Kurikulum dan Guru.

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat diperoleh simpulan bahwa: (1) peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru sudah baik karna adanya suatu kegiatan KKG, Diklat, pembinaan atau bimbingan yang dilakukan kepala madrasah terhadap guru, staff pegawai lainnya, (2) pelaksanaan inovasi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru MTsN 3 Medan yaitu peran sebagai educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, inovator, Motivator. (3) kendala kepala madrasah dalam melakukan inovasi dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu kurangnya media serta masih ada tingkat semangat guru yang masih rendah dalam mengembangkan potensinya atau kemampuannya, atau masih ada guru yang tidak mengikuti pelatihan dan KKG.

Kata Kunci: Peran Kepala Madrasah Sebagai Inovator, Profesionalisme Guru

Pembimbing I

Drs. H. M. Idrus Hasibuan, M.Pd
NIP : 19551108 197903 1 001

KATA PENGANTAR

Alamdulillahirobbil 'alamin, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Serta shalawat beriringkan salam tak lupa penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabatnya dan semoga kita mendapat syafaatnya di hari akhir nanti.

Untuk melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat dalam mencapai gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, maka penulis mengajukan skripsi yang berjudul “**Peran Kepala Madrasah Sebagai Inovator dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru**”. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis menyadari adanya keterbatasan pengetahuan dan wawasan dalam penyusunan kalimat atau tata bahasa dan ejaan yang dipakai, penulis juga menyadari baik isi maupun penyajian masih jauh dari kesempurnaan.

Pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini. Secara khusus dalam kesempatan kali ini penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Yang teristimewa dihati saya yaitu Ayahanda tercinta **Mat Jupri** dan Ibunda tersayang **Rustiana**, yang telah melahirkan, mengasuh, membesarkan, mendidik, memberi semangat serta menyekolahkan penulis sampai perguruan tinggi hingga selesai, yang selalu memberikan kasih sayang yang begitu besar, doa dan restunya, jerih payah dan pengorbanannya tanpa mengenal lelah dan letih untuk memenuhi

kebutuhan penulis, sehingga karya kecil ini penulis jadikan sebagai persembahan dan untuk menjadi kebanggaan keduanya. Tanpa ridho keduanya mungkin perjalanan pendidikan ini tak sampai pada masa gelar Sarjana.

2. Teruntuk abang saya **Andri Kurniawan, S.Kom** dan kakak saya **Atika Suri, S.Kom** yang telah mewarnai hidup saya dan menjadi teman keluh kesah saya.
3. Seluruh keluarga besar saya yang berada di Bandar Pasir Mandoge yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis.
4. Bapak rektor yaitu **Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag** selaku pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara beserta para Wakil Rektor.
5. Bapak dekan yaitu **Dr. H. Amiruddin Siahaan, M. Pd** selaku pimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
6. Bapak **Dr. Mesiono, S.Ag. M.Pd** selaku Penasehat Akademik.
7. Bapak **Dr. H. Abdillah, S. Ag, M. Pd** selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Bapak **Dr. M. Rifai, M. Pd** selaku Wakil Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan nasihat dan arahan dalam menjalankan proses perkuliahan.
8. Bapak **Drs. H. M. Idrus Hasibuan, M.Pd** (Pembimbing I) dan Bapak **Drs. H. Adlin Damanik, M.AP** (Pembimbing II) yang telah sabar dalam membimbing penulis dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.

9. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Pegawai Prodi Manajemen Pendidikan Islam.
10. Ibu **Hj. N. Cici Mahrulina, M.Si** selaku Kepala Madrasah MTsN 3 Medan serta Guru-guru yang telah memberikan bantuan data dan keterangan dalam penelitian pada skripsi ini.
11. Guru-guru dan Sahabat-sahabat **MAN Pematang Siantar** seangkatan saya yang telah menjadi teman setia dan guru yang mendidik selama 3 tahun.
12. Teruntuk kekasih tercinta **Mu'arif Abdy** yang senantiasa menemani dalam suka maupun duka dalam pembuatan skripsi dan selalu memberikan motivasi kepada penulis.
13. Sahabat-sahabat tersayang **HaNiMaRizTa (Nila, Midah, Hayyu, Tami)** yang senantiasa menjadi teman terindah dan selalu memberikan motivasi kepada penulis.
14. Sahabat-sahabat kost tersayang **Nurhasanah, Elli, Aulia, Nurul**, dan teman sekamar tercinta **Nila** yang senantiasa selalu memberi motivasi kepada penulis.
15. Keluarga besar MPI-1 Stambuk 2015 yang telah memberikan rasa kekeluargaan, motivasi dan dukungannya kepada penulis.
16. Sahabat-sahabat KKN UINSU Kelompok 14 dan sahabat-sahabat PPL 3 UINSU yang telah memberikan motivasi dan dukungannya kepada penulis.

Untuk itu dengan hati yang tulus, penulis mengucapkan yang sebesar-besarnya kepada mereka, semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka dengan berlipat ganda. Penulis juga meminta maaf apabila dalam penulisan skripsi ini

masih ditemukan berbagai kekurangan dan kelemahan didalamnya, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Ole karena itu, sumbangan saran, kritik dan pendapat yang sehat dan membangun sangatlah penulis harapkan agar skripsi ini mampu menjadi karya ilmiah yang baik.

Mudah-mudahan penulis dapat mengamalkan ilmu yang telah penulis peroleh dan dapat dimanfaatkan demi kemajuan agama, bangsa dan negara.

Aamiin...

Medan, Juli 2019

Penulis

Rizka Fauziah

NIM. 37.15.4.102

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizka Fauziah

NIM : 37.15.4.102

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : **“Peran Kepala Madrasah Sebagai Inovator dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru”**

Pembimbing : 1. Drs. H. M. Idrus Hasibuan, M.Pd

2. Drs. H. Adlin Damanik, M.Pd

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah jelaskan sebelumnya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, Juli 2019

Yang membuat pernyataan

Rizka Fauziah

37.15.4.102

Nomor : Istimewa
 Lampiran : - Kepada Yth:
 Perihal : **Skripsi** Bapak Dekan Fak. Ilmu
 A.n Rizka Fauziah Tarbiyah dan Keguruan UIN
 Sumatera Utara Medan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran seperti untuk perbaikan skripsi Mahasiswa:

Nama : Rizka Fauziah
 NIM : 37.15.4.102
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul : Peran Kepala Madrasah Sebagai Inovator dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTsN 3 Medan

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

Demikianlah saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Juli 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. H. M. Idrus Hasibuan, M.Pd
NIP : 195511081979031001

Drs. H. Adlin Damanik, M.Pd
NIP : 19551212198531002

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	IV
DAFTAR GAMBAR	V
DAFTAR LAMPIRAN	VII
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Masalah	10
C. Perumusan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORITIS	13
A. Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah	13
1. Pengertian kepala sekolah	13
2. Syarat Menjadi Kepala Sekolah	15
3. Tugas Kepala Sekolah	17
B. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Inovator	22
C. Sasaran Inovasi	24
D. Profesionalisme Guru	28

1. Pengertian Profesionalisme Guru.....	32
2. Peran Guru Profesional.....	33
3. Karakteristik Guru Profesional.....	34
4. Komitmen Guru Profesional.....	35
5. Kompetensi Guru.....	37
E. Penelitian Yang Relevan.....	40
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	42
B. Lokasi dan Waktu.....	43
C. Sumber Data.....	43
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	44
E. Analisis Data.....	47
F. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	52
A. Temuan Umum Penelitian.....	52
1. Sejarah Singkat MTsN 3 Medan.....	52
2. Profil Madrasah MTsN 3 Medan.....	52
3. Visi, Misi, dan Tujuan MTsN 3 Medan.....	53
4. Struktur Organisasi MTsN 3 Medan.....	55
5. Tenaga Kependidikan MTsN 3 Medan.....	57
B. Temuan Khusus Penelitian.....	62
1. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTsN 3 Medan.....	62

2. Pelaksanaan Inovasi yang dilakukan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas di MTsN 3 Meda.....	69
3. Hambatan dalam Inovasi yang Dilakukan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.....	73
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	77
1. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTsN 3 Medan.....	77
2. Pelaksanaan Inovasi yang dilakukan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTsN 3 Medan.....	78
3. Hambatan dalam Inovasi yang dilakukan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.....	79
BAB V PENUTUP.....	81
A. Kesimpulan.....	81
B. Saran.....	82
Daftar Pustaka.....	84

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah sebagai lembaga pendidikan bertugas menyelenggarakan proses pendidikan dan proses belajar mengajar dalam usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, kepala madrasah bertanggungjawab atas tercapainya tujuan sekolah. Kepala Madrasah diharapkan menjadi pemimpin yang inovator disekolah. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan kepala madrasah adalah signifikan bagi keberhasilan sekolah. Kepala Madrasah perlu memiliki kemampuan untuk memberdayakan seluruh sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan sekolah. Khusus berkaitan dengan guru, kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja guru melalui pemberdayaan sumber daya manusia (guru).

Kepala madrasah merupakan pemimpin pada sebuah lembaga sekolah. Karena bertugas memimpin sebuah lembaga pendidikan sekolah, maka untuk menjadi kepala madrasah harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan. Kepala Madrasah juga harus menguasai kompetensi-kompetensi umum yang dipersyaratkan dan kompetensi lainnya seperti kompetensi emosi. Kepala madrasah memiliki peran sebagai pemimpin, manajer dan pengajar.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala sekolah merupakan seorang

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

Sebagai kepala madrasah harus mengetahui manajemen operasional sekolah dan mampu membuat kebijakan yang tepat, serta mampu mengambil keputusan yang bersifat memperlancar meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan. Kepala madrasah sebagai pemimpin sekolah harus memberikan rangsangan kepada guru serta personal pendidikan lainnya untuk mengusahakan peningkatan dan pengembangan pendidikan.¹

Suatu sistem yang antar komponen sistemnya saling berhubungan satu sama lain. Faktor manusia yang ada di sekolah seperti Kepala Madrasah, guru

¹ Supardi, (2013), *Sekolah Efektif: Konsep Dasar dan Praktiknya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 27

dan peserta didik adalah salah satu komponen yang ada di sekolah. Jika kepemimpinan kepala madrasah baik, maka guru-gurunya pun akan baik. Jika guru-gurunya baik maka peserta didik pun akan berprestasi, sehingga kualitas sekolah akan menjadi baik pula. Peristiwa di sekolah ini dapat dikatakan sebagai *ice berg* yaitu efek gunung es. Efek ini bermula dari kepemimpinan kepala madrasah kemudian mencair ke guru-guru kemudian mencair lagi ke para peserta didik.

Pada prinsipnya proses kepemimpinan adalah pengaturan. Apabila dikuasai dengan baik akan menjadi salah satu kunci sukses bagi kepala sekolah dalam mengemban tugasnya sebagai koordinator dan motivator yang mengarahkan para guru agar tetap maksimal dalam menjalankan tugasnya. Salah peran kepemimpinan yang sangat penting adalah menyusun program belajar mengajar dan menempatkan tugas masing-masing guru, dalam hal ini guru sebagai pelaksana pendidikan di sekolah.

Untuk itu Kepala Madrasah harus benar-benar menjalin komunikasi aktif dan setiap saat harus melaksanakan evaluasi terhadap tugas pengajaran yang sudah dilaksanakan guru. Agar guru dapat menjalankan tugasnya secara baik, maka sedikit banyaknya kepala sekolah harus mengetahui dan memberikan motivasi.

Kepala madrasah adalah pemimpin tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Kepala madrasah tugasnya adalah memimpin dan mengelola guru beserta stafnya untuk bekerja sebaik-baiknya demi mencapai tujuan madrasah.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengendalikan pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. kepemimpinan sebagai proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan. Pengertian kepemimpinan terbagi menjadi dua konsep yaitu sebagai proses dan sebagai atribut.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting, karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan dalam suatu madrasah tersebut ditentukan oleh kepemimpinannya. Pentingnya kepemimpinan kemampuan untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu.

Perkembangan teknologi dan informasi yang cepat dalam berbagai aspek kehidupan, menjadikan setiap individu maupun kelompok harus memulai untuk melakukan perubahan dan memperkenalkan pembaharuan-pembaharuan untuk mengejar efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan dalam kehidupan. Pada era globalisasi dan reformasi ini tantangan bagi dunia pendidikan semakin kompleks, dimulai dari penambahan jumlah penduduk yang begitu cepat dan sekaligus bertambahnya keinginan masyarakat untuk mendapat pendidikan, yang secara kumulatif menuntut ketersediaan sarana pendidikan yang memadai. Selanjutnya perkembangan ilmu pengetahuan yang modern menghendaki dasar-dasar pendidikan yang kokoh dan penguasaan kemampuan terus-menerus, yang menuntut pendidikan yang

lebih lama sesuai dengan konsep pendidikan seumur hidup (Life long education).

Keseluruhan tantangan dan persoalan tersebut memerlukan pemikiran kembali yang mendalam dan pendekatan baru yang progresif. Gagasan baru sebagai hasil pemikiran kembali haruslah mampu memecahkan persoalan yang tidak terpecahkan hanya dengan cara yang tradisional atau komersial. Gagasan dan pendekatan baru yang memenuhi ketentuan inilah yang dinamakan inovasi dalam dunia pendidikan.

Pelaksanaan inovasi pendidikan tidak dapat dipisahkan dari seorang inovator atau pelaksana inovasi itu sendiri. Sekolah sebagai lembaga pendidikan dan kepala madrasah sebagai inovator pendidikan di sekolah, bertanggung jawab untuk keberhasilan dari suatu lembaga pendidikan secara keseluruhan. Menurut Mulyasa, dalam mengelola sekolah, peran kepala sekolah meliputi EMASLIM (Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator). Kepala sekolah adalah inovator di sekolah. menurut Komariah dkk inovator adalah para pembaharu, perintis/pionier, atau orang yang paling cepat membuka diri dan menerima inovasi, bahkan menjadi pencari inovasi.²

Dalam rangka melakukan peran sebagai inovator, kepala sekolah berperan sebagai seseorang yang membuat inovasi. Mc Keown dalam Ancok menyatakan bahwa inovasi adalah suatu perubahan dari sesuatu hal, baik bersifat inkremental (sedikit demi sedikit) maupun perubahan yang bersifat radikal. dalam hal ini kepala sekolah melakukan (pembaharuan) sistem

² Mulyasa, (2011), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hlm 98

pendidikan yang dianggap masih bersifat monoton dan klasikal, sehingga dengan adanya inovasi diharapkan akan tercipta suasana pendidikan yang berkualitas, yang mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman.³ Menurut Mulyasa kepala sekolah sebagai seorang inovator harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengimplementasikan ide-ide baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.⁴

Fenomena ini terjadi dikarenakan Kepala Madrasah masih mengabaikan masalah-masalah hubungan antar pribadi, kepala madrasah masih melaksanakan program-program lama yang telah ada, terbatasnya sumber daya manusia serta sarana dan prasarana yang tersedia untuk pengimplementasian ide-ide baru di sekolah, pengintegrasian program di sekolah belum dianggap penting karena tujuan sekolah yang masih terfokus pada hal-hal yang sifatnya umum, jiwa kepemimpinan kepala sekolah yang masih kurang sehingga belum bisa menjadi contoh teladan bagi setiap warga di sekolah, sulitnya kepala sekolah merubah kebiasaan mengajar guru-guru senior yang masih melakukan pembelajaran konvensional dan sulit memberikan pembinaan tentang model-model pembelajaran terbaru yang lebih inovatif dan efektif sesuai dengan perkembangan lingkungan.

³ Ancok, Djamaludin, (2012), *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*, Jakarta: Erlangga. Hlm. 35

⁴ Mulyasa, (2011), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hlm. 118

Dalam proses pendidikan dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan bertanggung jawab untuk memimpin sekolah. Kepala madrasah diharapkan dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya serta dapat menjadi contoh teladan bagi orang lain. Sebagaimana firman Allah Swt dalam surah Al-ahzab ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ
كَثِيرًا (21)

Artinya: “Sungguh telah ada pada diri Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu yaitu bagi orang yang mengharap rahmat Allah dan kedatangan hari kiamat dan yang banyak mengingatkan Allah”⁵

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

Sebagaimana Hadits yang diriwayatkan Al-Bukhari Rasulullah SAW bersabda yang artinya :

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

Penjelasan hadis diatas yakni jika suatu urusan dikerjakan oleh orang yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancurannya. Disini dijelaskan bahwa

⁵ Rahmat Hidayat, (2017), *Ayat-ayat Al-quran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI, hlm 276

kepala kepala madrasah memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai hamba sekaligus sebagai khalifah atau pemimpin yang sesuai dengan kapasitas dan delegalitasnya sebagai seorang pemimpin yang mengemban tugas dan tanggung jawab. Begitupun kepala madrasah sebagai seorang pemimpin dalam lingkup sekolah mengemban tugas dan tanggung jawab yang akhirnya harus dipertanggung jawabkan sesuai dengan profesionalnya.

Dalam usaha memahami tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik dalam hal ini seorang guru dalam acuan dan tujuan yang ingin dicapai dalam pembelajarannya adalah mengacu pada Undang-undang Nomor: 20 Tahun 2003 dan Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan Menyatakan Guru adalah pendidik profesional.

Untuk itu guru dipersyaratkan lebih memberdayakan dirinya dalam menyongsong perubahan paradigma pendidikan dari mengajar ke proses pembelajaran. Guru bukanlah satu-satunya sumber belajar namun statusnya sebagai fasilitator pembelajaran oleh karena itu guru sedapat mungkin memiliki kualifikasi akademik minimal S1 yang relevan dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran.

UU No. 20 Tahun 2003 pasal 3 yang berbunyi, Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia

yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁶

Oleh sebab itu agar pemimpin bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya, seorang pemimpin harus mengetahui peran dan fungsinya sebagai pemimpin. Para pemimpin dilembaga pendidikan mutlak memerlukan kemampuan berfikir kreatif dalam menjalankan kepemimpinannya dan salah satu peranan utamanya ialah mengambil keputusan pendidikan secara efektif. Sebagai seorang pemimpin ia mampu memberikan inspirasi, membangun kelompok kerja yang kompak, menjadi teladan dan memperoleh penerimaan dari para pegawainya.⁷

Kepala sekolah/madrasah juga memiliki fungsi agar dapat menjalankan dan mengendalikan suatu organisasi atau sekolah untuk mencapai tujuan yang diharapkan terutama dalam meningkatkan profesionalitas guru, ada beberapa fungsi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru:

1. Mengembangkan kemampuan pribadi dalam melaksanakan, memikirkan mengemukakan pendapat, baik secara perorangan maupun kelompok. Dengan demikian semua kebijakan menerapkan dan menjabarkan kurikulum akan dipandang sebagai pekerjaan rutin dan harus dilaksanakan.

⁶ M. Quraish Syihab, (2002), *Tafsir Al-Misbah: Peasan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hari, hal. 129

⁷ Ibid, hlm. 279

2. Mengembangkan suasana kerjasama yang harmonis dengan tetap menghargai dan menghormati kemampuan pribadi dan orang lain sehingga memupuk kepercayaan pada diri sendiri dan kesediaan menghargai orang lain.
3. Mengusahakan dan mendorong tumbuhnya rasa tanggung jawab dan kesepakatan dalam mengenai seluruh masalah pendidikan dan pengajaran sehingga kesinambungan dapat dilestarikan.
4. Membantu menyelesaikan masalah-masalah baik yang dihadapi secara perorangan maupun secara kelompok dengan memberi pengarahan dan petunjuk dalam mengatasinya termasuk juga membantu terciptanya suasana yang memungkinkan terjadinya peningkatan kesejahteraan dalam rangka menciptakan moral kerja yang tinggi.
5. Sebagai inspirator, yaitu mampu menumbuhkan inspirasi-inspirasi baru untuk menghasilkan inovasi dalam pelaksanaan kerja.⁸

Kepala madrasah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya moving class (mengubah strategi pembelajaran dari pola kelas tetap menjadi pola kelas bidang studi, sehingga setiap bidang studi memiliki kelas sendiri, yang dilengkapi dengan alat peraga dan alat-alat lainnya). Moving class ini bisa dipadukan dengan pembelajaran terpadu, sehingga dalam suatu laboratorium bidang studi dapat dijaga oleh beberapa orang guru (fasilitator), yang bertugas memberikan kemudahan kepada peserta didik dalam belajar.

⁸ Fachruddin, 2004, *Kepemimpinan Pendidikan dalam MBS*, Medan: IAIN Press , hlm 14-15.

Mulyasa menjelaskan kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia lakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptabel dan fleksibel.⁹

Kepala sekolah sebagai inovator dalam meningkatkan profesionalisme guru akan tercermin dari caranya melakukan pekerjaan secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, obyektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, adaptable, dan fleksibel.

Kepala Madrasah memiliki peran penting dalam lembaga pendidikan baik sebagai pengawas maupun sebagai inovator dalam meningkatkan profesionalisme guru, hal ini ditandai dengan permasalahan-permasalahan sebagai berikut: (1) Kurangnya inovasi yang dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu guru, (2) Kepala Madrasah kurang menguasai kompetensi yang dimiliki.

Menurut pengamatan sementara di MTsN 3 Medan proses kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengembangkan kompetensinya masih tergolong rendah, walaupun belum mencapai target yang sepenuhnya dan juga memotivasi diri kepala sekolah terhadap pengembangan kompetensinya, sehingga penulis tertarik eneliti dengan judul **“Peran Kepala Madrasah Sebagai Inovator Dalam Meningkatkan Prifesimalitas Guru di MTsN 3 Medan”**

⁹ Mulyasa. 2003. *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, hlm 118.

B. Fokus Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka fokus masalah dalam penelitian ini adalah Peran Kepala Madrasah Sebagai Inovator Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di MTsN 3 Medan.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan fokus masalah yang dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana peran Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN 3 Medan?
2. Bagaimana pelaksanaan inovasi yang dilakukan Kepala Madrasah di MTsN 3 Medan dalam meningkatkan profesionalisme guru?
3. Apa saja hambatan dalam inovasi yang dilakukan Kepala Madrasah terhadap peningkatan profesionalisme guru di MTsN 3 Medan?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peran dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN 3 Medan?
2. Untuk mengetahui pelaksanaan inovasi yang dilakukan Kepala Madrasah di MTsN 3 Medan dalam meningkatkan profesionalisme guru?
3. Untuk mengetahui apa saja hambatan dalam inovasi yang dilakukan Kepala Madrasah terhadap peningkatan profesionalisme guru di MTsN 3 Medan?

E. Manfaat Penelitian

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

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para ahli pendidikan tentang pentingnya Peran Kepada Madrasan Sebagai Inovator dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru.

2. Secara Praktis

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

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Konsep Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Pemimpin

Pemimpin adalah seorang 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.¹⁰

Pemimpin adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu; karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang; oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan "pemimpin".

Pemimpin merupakan faktor penentu kesuksesan atau gagalnya suatu organisasi dan usaha. Baik di dunia bisnis maupun di dunia pendidikan, kesehatan, perusahaan, religi, sosial, politik, pemerintah negara, dan lain-lain. Kualitas pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya, sebab pemimpin yang sukses itu mampu mengelola organisasi, bisa memengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan jalan serta perilaku benar yang harus dikerjakan bersama-

¹⁰ Jejen Musfah, (2015), *Manajemen Pendidikan :Teori, Kebijakan , dan Praktik*, Jakarta: Pramedia Group, hlm 300

sama, dan bahkan kepemimpinan sangat mempengaruhi kerja kelompok.¹¹

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan/kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan - khususnya kecakapan-kelebihan di satu bidang , sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk pencapaian satu beberapa tujuan.

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

Kepala sekolah termasuk pemimpin formal dalam lembaga pendidikan. Diartikan sebagai kepala sekolah, karena kepala sekolah adalah pejabat tertinggi di sekolah. Kepala sekolah merupakan penanggung jawab utama secara struktural dan administratif di sekolah.

¹¹ Abdul Wahab dan Umiarso, (2011), *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, Jogjakarta: Ar-ruzz Media, hlm. 79

Oleh karena itu ia memiliki staf atau pejabat yang berada di bawah pimpinannya.¹²

Menurut Sudarwan Danim dalam buku Jamal Ma'mur Asmani, kepala sekolah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Daryanto, kepala sekolah adalah pemimpin pada suatu lembaga satuan pendidikan. Kepala sekolah ialah pemimpin lembaga satuan pendidikan. Kepala sekolah ialah pemimpin yang proses kehadirannya dapat dipilih secara langsung, ditetapkan oleh yayasan, atau ditetapkan oleh pemerintah.¹³

2. Syarat Menjadi Kepala Madrasah

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

¹² Sulistiyorini, (2009), *Manajemen Pendidikan Islam*, Surabaya: Elkaf, cet. ke-1, hal. 133

¹³ Jamal Ma'mur Asmani, (2012), *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesiona*, Jogjakarta: Diva Press, cet. ke-1, hal. 16.

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

a. Akseptabilitas

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

b. Kapabilitas

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

c. Integritas

Komitmen moral dan prinsip berpegang teguh pada aturan main yang telah disepakati sesuai peraturan dan norma yang

semestinya berlaku. Integritas juga menyangkut konsistensi dalam memegang teguh aturan main atau norma-norma yang berlaku di dalam dunia pendidikan.¹⁴

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

- a) Memahami visi organisasi dan memiliki visi kerja yang jelas
- b) Mampu dan mau bekerja keras.
- c) Tekun dan tabah dalam bekerja dengan bawahan, terutama tenaga administrasi dan tenaga akademiknya.
- d) Memberikan layanan optimal dengan tetap tampil rendah hati.
- e) Memiliki disiplin kerja yang kuat.¹⁵

Salah satu standar yang dikeluarkan oleh Pemerintah adalah standar tentang Kepala Sekolah / Madrasah yang tertuang di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007. Dalam aturan ini Pemerintah memandang perlu adanya standar penentuan kualifikasi seseorang untuk dapat diangkat sebagai kepala sekolah atau madrasah, antara lain kualifikasi umumnya adalah :

1. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma IV kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi.

¹⁴ Jamal Ma'mur Asmani, (2012), *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesiona*, Jogjakarta: Diva Press, cet. ke-1, hal.18-19

¹⁵ Wahyudi, (2012), *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta, cet. ke-1, hal. 18-19.

2. Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah usia setinggi-tingginya adalah 56 tahun.
3. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 tahun menurut jenjang sekolah masing masing, kecuali TK/RA memiliki pengalaman mengajar sekurang kurangnya 3 tahun.
4. Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi PNS dan bagi non PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.
5. Sedangkan kualifikasi khusus ditentukan menurut jenjang lembaga pendidikannya, yang meliputi : (a) Berstatus sebagai guru; (b) Mempunyai sertifikat sebagai guru; (c) Memiliki sertifikat kepala sekolah.

Selain kualifikasi umum dan khusus tersebut, untuk menduduki jabatan sebagai kepala sekolah / madrasah dituntut harus memiliki kompetensi sebagai berikut :a) Keperibadian; b) Manajerial; c)Supervisi; d) Kewirausahaan; e) Sosial.

3. Tugas Kepala Sekolah

Menurut James A.F Stonen, tugas utama seorang Kepala Sekolah adalah:

- a. Pemimpin bekerja dengan orang lain : Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk bekerja dengan orang lain, salah satu dengan atasannya, staf, teman sekerja atau atasan lain dalam organisasi sebaik orang diluar organisasi.

- b. Pemimpin adalah tanggung jawab dan mempertanggungjawabkan (akontabilitas): Seorang pemimpin bertanggungjawab untuk menyusun tugas menjalankan tugas, mengadakan evaluasi, untuk mencapai outcome 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 berpikir secara analitis dan konseptual : Seorang pemimpin harus menjadi seorang pemikir yang analitis dan konseptual. Selanjutnya dapat mengidentifikasi masalah dengan akurat. Pemimpin harus dapat menguraikan seluruh pekerjaan menjadif lebih jelas dan kaitannya dengan pekerjaan lain.
- e. Manajer adalah *forcing mediator* : Konflik selalu terjadi pada setiap tim dan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menjadi seorang mediator (penengah).
- f. Pemimpin adalah politisi dan diplomat: Seorang pemimpin harus mampu mengajak dan melakukan kompromi. Sebagai seorang diplomat, seorang pemimpin harus dapat mewakili tim atau organisasinya.

- g. Pemimpin membuat keputusan yang sulit : Seorang pemimpin harus dapat memecahkan masalah.¹⁶

4. Kriteria Seorang Pemimpin

Pimpinan yang dapat dikatakan sebagai pemimpin setidaknya memenuhi beberapa kriteria, yaitu :

- a. Pengaruh : Seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya yang turut membesarkan nama sang pimpinan. Pengaruh ini menjadikan sang pemimpin diikuti dan membuat orang lain tunduk pada apa yang dikatakan sang pemimpin.
- b. Kekuasaan/power : Seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena dia memiliki kekuasaan/power yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. Tanpa kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki sang pemimpin, tentunya tidak ada orang yang mau menjadi pendukungnya.
- c. Kekuasaan/kekuatan yang dimiliki sang pemimpin ini menjadikan orang lain akan tergantung pada apa yang dimiliki sang pemimpin, tanpa itu mereka tidak dapat berbuat apa-apa. Hubungan ini menjadikan hubungan yang bersifat simbiosis mutualisme, dimana kedua belah pihak sama-sama saling diuntungkan.
- d. Wewenang : Wewenang di sini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan

¹⁶ Akhmad Sudrajat, (2012), *Kurikulum dan Pembelajaran dalam Paradigma Baru*, Jogjakarta: Paramitra Publishing, cet. ke-1, hal. 10.

dalam melaksanakan suatu hal/kebijakan. 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 dari sang pemimpin.

- e. Pengikut :Seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan/power, 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 akan ada. Pemimpin dan pengikut adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan dan tidak dapat berdiri sendiri.¹⁷

5. Pemimpin Sejati

Empat Kriteria Pemimpin Sejati yaitu:

- a. Visioner: Punyai tujuan pasti dan jelas serta tahu kemana akan membawa para pengikutnya. Tujuan Hidup Anda adalah Poros Hidup Anda. Andy Stanley dalam bukunya *Visioneering*, melihat pemimpin yang punya visi dan arah yang jelas, kemungkinan berhasil/sukses lebih besar daripada mereka yang hanya menjalankan sebuah kepemimpinan.
- b. Sukses Bersama: Membawa sebanyak mungkin pengikutnya untuk sukses bersamanya. Pemimpin sejati bukanlah mencari sukses atau

¹⁷ Asmani, (2012), *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Jogjakarta: Diva Press, hal. 18-19.

- keuntungan hanya bag) dirinya sendiri, namun ia tidak kuatir dan takut serta malah terbuka untuk mendorong orang-orang yang dipimpin bersama-sama dirinya meraih kesuksesan bersama.
- c. Mau Terus Menerus Belajar dan Diajar (*Teachable and Learn continuous*): 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 akan meningkat.
 - d. 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 di masa depan. Pemimpin yang mempersiapkan pemimpin berikutnya barulah dapat disebut seorang Pemimpin Sejati. Di bidang apapun dalam berbagai aspek kehidupan ini, seorang Pemimpin sejati pasti dikatakan Sukses jika ia mampu menelorkan para pemimpin muda lainnya.

6. Persyaratan Pemimpin

Di dalam Islam seorang pemimpin haruslah mempunyai sifat:

- a. Siddiq artinya jujur, benar, berintegritas tinggi dan terjaga dari kesalahan
- b. Fathonah artinya cerdas, memiliki intelektualitas tinggi dan profesional
- c. Amanah artinya dapat dipercaya, memiliki legitimasi dan akuntabel
- d. Tabligh artinya senantiasa menyampaikan risalah kebenaran, tidak pernah menyembunyikan apa yang wajib disampaikan, dan komunikatif.¹⁸

7. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Inovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalani hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran inovatif. Kepala madrasah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integrative, rasional dan obyektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adabtabel dan eksibel.

1. Konstruktif, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah, kepala madrasah harus berusaha memberikan saran, mendorong dan membina setiap tenaga kependidikan agar dapat berkembang secara optimal dalam melakukan tugas-tugas yang diembannya.

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

2. Kreatif, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah, kepala madrasah harus berusaha mencari gagasan dan cara-cara baru dalam melaksanakan tugasnya.
3. Delegatif, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah, kepala madrasah harus berusaha mendelegasikan tugas kepada tenaga kependidikan sesuai dengan deskripsi tugas, jabatan serta kemampuan masing-masing.
4. Integratif, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah, kepala madrasah harus berusaha mengintegrasikan semua kegiatan, sehingga dapat menghasilkan sinergi untuk dapat mencapai tujuan madrasah secara efektif, efisien, dan produktif. Rasional dan obyektif, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah, kepala madrasah harus berusaha bertindak berdasarkan pertimbangan rasio dan obyektif.
5. Pragmatis, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah, kepala madrasah harus berusaha menetapkan kegiatan atau target berdasarkan kondisi dan kemampuan nyata yang dimiliki oleh setiap tenaga kependidikan, serta kemampuan yang dimiliki oleh madrasah. Keteladanan, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah, kepala madrasah

harus berusaha memberikan teladan dan contoh yang baik. Adaptabel dan fleksibel, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah, kepala madrasah harus mampu beradaptasi dan eksibel dalam menghadapi situasi baru, serta berusaha menciptakan situasi kerja yang menyenangkan dan memudahkan para tenaga kependidikan untuk beradaptasi dalam melaksanakan tugasnya.¹⁹

Secara garis besar pemimpin pendidikan memiliki dua peran utama yaitu adalah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah merupakan kunci dalam membentuk kultur sekolah. Kepala sekolah harus dapat membentuk budaya positif, dimana staf berbagi pengertian, dan memiliki dedikasi untuk peningkatan sekolah dan pengajaran.
2. Kepala sekolah harus dapat menjalin hubungan dengan kelompok kerja, internal dan eksternal sekolah.²⁰

8. Sasaran Inovasi

Kepala madrasah sebagai innovator harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di madrasah. Gagasan baru tersebut misalnya moving class. *Moving class* adalah mengubah strategi pembelajaran dari pola kelas tetap menjadi kelas bidang studi, sehingga setiap bidang studi memiliki kelas tersendiri,

¹⁹ Mulyasa, E, (2006), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm. 172

²⁰ Supardi, (2013), *Sekolah Efektif: Konsep Dasar dan Praktiknya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 42

yaitu dilengkapi dengan alat peraga dan alat-alat lainnya. Moving class ini bisa dipadukan dengan pembelajaran terpadu, sehingga dalam suatu laboratorium bidang studi dapat dijaga oleh beberapa orang guru (fasilitator), yang bertugas memberikan kemudahan kepada peserta didik dalam belajar. Hal senada juga dikatakan oleh Sagala, bahwa untuk mengoptimalkan kualitas pembelajaran kegiatan belajar mengajar di kelas, maka salah satu sistem pendidikan yang diterapkan adalah moving class (kelas berjalan). *Moving class* adalah suatu model pembelajaran yang diciptakan untuk belajar aktif.

9. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Menuju kepemimpinan efektif. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menggunakan gaya dapat mewujudkan sasarannya, misalnya dengan mendelagasikan tugas, mengadakan komunikasi yang efektif, memotivasi bawahannya, melaksanakan control dan seterusnya.²¹

Kepemimpinan yang efektif merupakan kepemimpinan yang mampu menggerakkan pengikutnya untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama. Hasil kajian terhadap beberapa referensi menemukan karakteristik kepemimpinan yang baik. Dalam upaya menuju kepemimpinan pendidikan Islam secara efektif, setidaknya para pemimpin harus dilatih sesuai dengan corak pendekatan perilaku. Latihan-latihan itu dapat diwujudkan melalui:

²¹ Usman, Husaini. (2009), *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, hlm 293

- a. Meneladani Seorang Tokoh (Al Qudwah). Yaitu melalui magang dengan seorang pemimpin yang berpengaruh, melihat sikap dan perilakunya. Tetapi dengan metode seperti itu akan timbul dua catatan. *Pertama*, bahwa kesalahan dapat berpindah secara terselubung yang kadang dapat membunuh atau menghancurkan, karena ketidakmampuan sosok yang dilatih ini merupakan tanggung jawab sang tokoh. *Kedua*, merealisasikan apa yang dinamakan personifikasi, yang merupakan penjelmaan potret pemimpinnya. Oleh karena itu, kita tidak dikatakan telah mendidik seorang pemimpin baru, tetapi itu seperti seseorang yang berhenti berjalan untuk beberapa saat dan tidak dapat melangkah walau satu langkah serta tidak tahu penyebabnya. Karena kita hanya menjiplak seorang pemimpin teladan secara bulat dengan seluruh aspek positif dan negatifnya.
- b. Latihan Bersikap. Yaitu melalui pemberian tanggung jawab pada seseorang yang dilatih untuk memimpin sebuah diskusi, mengurus kepanitiaan, mengelola pekerjaan atau melaksanakan sebuah tugas penting. Ia dipantau oleh panitia khusus yang akan mengevaluasi, memperbaiki atau mempersiapkan kader pemimpin tersebut untuk mengikuti kursus kepemimpinan. Sehingga dari upaya itu setidaknya ia akan dijamin dapat merealisasikan dua hal :
 1. Memiliki kemahiran memimpin.
 2. Mampu mentranfer informasi.

Dari Ath-Thabrani, seseorang berkata : Rasulullah SAW menugaskan seorang sahabat untuk memimpin sebuah pasukan kavaleri. Setelah selesai ia kembali dan Rasulullah SAW bertanya kepadanya :Bagaimana engkau mendapatkan kepemimpinan itu? Ia berkata : Aku seperti bagian kaum. Jika aku menaiki kendaraanku, mereka ikut naik, dan jika aku turun mereka ikut turunî. Maka Nabi Muhammad SAW bersabda: Demi Allah, aku tidak akan mau lagi bekerja (Lalu tersenyumlah Rasulullah SAW) hingga terlihat gerahamnya. Dalam riwayat lain lelaki itu adalah Miqdad bin Al-Aswad r.a. (Al-Haitsami:5/20)

Hadits ini menunjukkan bahwa Rasulullah SAW selalu memotivasi para sahabatnya untuk memimpin melalui sikap dan beliau terus mengontrol perkembangannya. Kepemimpinan harus dilakukan dengan penuh kesabaran dan dimulai dari diri sendiri, mulai dari hal yang terkecil dan mulai saat ini. Pemimpin hendaknya jangan menunda suatu pekerjaan karena hal itu akan mengakibatkan terbengkalainya suatu pekerjaan.²²

10. Profesionalisme Guru

Profesionalisme merupakan sikap dari seorang profesional. Artinya sebuah tim menjelaskan bahwa setiap pekerjaan hendaklah dikerjakan

²² Jamal Madhi, (2004), *Menjadi Pemimpin yang Efektif dan Berpengaruh Tinjauan Manajemen Kepemimpinan Islam*, terj. Anang Syafruddin dan Ahmaf Fauzan, Bandung: PT. Syaamil Cipta Media, hal. 12

oleh seseorang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya atau profesinya.

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

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

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

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

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

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

Berdasarkan pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa, hakekat profesi memiliki fungsi yang penting dalam kehidupan dan perkembangan masyarakat. Setiap profesi mengklaim

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

²⁶ *Ibid.*, hal. 36.

bahwa ia memiliki ilmu dan kemampuan yang mumpuni yang sangat berperan bagi perkembangan masyarakat. Kecakapan atau keahlian seseorang profesional bukan sekedar hasil pembiasaan atau latihan rutin yang terkondisi. Tetapi perlu disadari harus memiliki wawasan yang mantap, memiliki wawasan sosial yang luas, bermotivasi dan berusaha untuk berkarya. Sutan Zanti Arbi dalam Maman Achdiat “profesionalisme dan profesi” telah menjadi kosa kata umum. Kata profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas, suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Profesionalisme menggambarkan selalu berpikir, berpendirian, bersikap, bekerja dengan sungguh-sungguh, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, dan loyalitas tinggi dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaannya.²⁷

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

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
- b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
- c. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan tugasnya.

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

- d. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang dan tugas.
- e. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
- f. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai prestasi kerja.
- g. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
- h. Memiliki jaminan perlindungan hukum dan melaksanakan tugas keprofesionalan.
- i. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.²⁸

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

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

11. Profesionalisme Guru

Dalam suatu pekerjaan/jabatan atau profesi tertentu ditentukan oleh tiga faktor penting. Ketiga faktor tersebut adalah:

- a. Memiliki keahlian khusus yang dipersiapkan yang dipersiapkan oleh program pendidikan keahlian atau spesialis.
- b. Kemampuan untuk memperbaiki kemampuan (keterampilan dan keahlian khusus) yang dimiliki.
- c. Penghasilan yang memadai sebagai imbalan terhadap keahlian yang dimilikinya itu.

Guru yang profesional dituntut memiliki minimal 5 hal sebagai berikut:

- a. Mempunyai komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya.
- b. Menguasai secara mendalam bahan atau mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada peserta didik.
- c. Bertanggung jawab memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai evaluasi.
- d. Mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan cara belajar dari pengalamannya.
- e. Seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.²⁹

12. Peran Guru Profesional

Guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru sangat berperan dalam membantu

²⁹ *Ibid*, hlm. 101

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

Menurut Hamzah B. Uno dalam Martinis Yamin peran guru profesional yaitu sebagai designer (perancang pembelajaran), edukator (pengembangan kepribadian), manager (pengelola pembelajaran), administrator (pelaksanaan teknis administrasi), supervisor (pemantau), inovator (melakukan kegiatan kreatif), motivator (memberikan dorongan), konselor (membantu memecahkan masalah), fasilitator (memberikan bantuan teknis dan petunjuk), dan evaluator (menilai pekerjaan siswa).³⁰

13. Karakteristik Guru Profesional

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

³⁰ Martinis Yamin, (2009), *Manajemen Pembelajaran Kelas*, Jakarta: Gaung Persada, cet. ke-1, hal. 123.

Menurut Saiful Bahri Djamarah dalam Martinis Yamin, karakteristik guru adalah segala tindak tanduk atau sikap dan perbuatan guru baik di sekolah maupun di lingkungan masyarakat. Misalnya, sikap guru dalam meningkatkan pelayanan, meningkatkan pengetahuan, memberi arahan, bimbingan dan motivasi kepada peserta didik, cara berpakaian, berbicara, dan berhubungan baik dengan peserta didik, teman sejawat, serta anggota masyarakat lainnya.³¹

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

- a. Taat pada peraturan perundang-undangan.
- b. Memelihara dan meningkatkan organisasi profesi.
- c. Membimbing peserta didik (ahli dalam bidang ilmu pengetahuan dan tugas mendidik).
- d. Cinta terhadap pekerjaan.
- e. Memiliki otonomi/ mandiri dan rasa tanggung jawab.
- f. Menciptakan suasana yang baik di tempat kerja (sekolah).
- g. Memelihara hubungan dengan teman sejawat (memiliki rasa kesejawatan/ kesetiakawanan).
- h. Taat dan loyal kepada pemimpin.³²

³¹ *Ibid.*, hal. 124.

³² Piet, A. Sahertian, (2008), *Profil Pendidikan Profesional*, Yogyakarta: Andi Offset, cet. ke-2, hal. 30.

14. Komitmen Guru Profesional

Komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sifat reponsive dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Nilai komitmen terhadap tugas atau pekerjaan dalam hal ini adalah nilai-nilai kerja. Tantangan dunia pendidikan kita saat ini antara lain adalah masih rendahnya kualitas pendidikan.

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

- a. Tingginya perhatian terhadap siswa-siswi Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh guru terkait dengan perhatiannya kepada siswa dan siswinya, antara lain sebagai berikut :
 1. Memberikan bimbingan.
 2. Mengadakan komunikasi yang intensif terutama dalam memperoleh informasi tentang anak didik.
- b. Banyaknya waktu dan tenaga yang dikeluarkan Tugas guru merupakan tugas yang kompleks mulai dari mendidik, mengajar, membimbing dan sebagainya. Oleh karenanya guru harus memiliki banyak waktu dan tenaga untuk menunaikan kewajibannya . Guru tidak hanya mendidik didalam kelas, tetapi juga disela-sela waktu di luar jam mengajar.
- c. Bekerja sebanyak-banyaknya untuk orang lain Pekerjaan menjadi guru adalah pekerjaan dibidang jasa. Terkait dengan tugas tersebut, para guru dibebankan dengan tugas-tugas sebagai berikut :

- a) Guru memiliki tugas profesional Guru merupakan profesi/jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang kependidikan meskipun kenyataannya masih banyak dilakukan orang diluar kependidikan.
- b) Guru memiliki tugas kemanusiaan Tugas guru dalam bidang kemanusiaan disekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mapu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para siswa-siswinya.
- c) Guru memiliki tugas kemasyarakatan. Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat dilingkungannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan.³³

15. Kompetensi Guru

Sebelumnya telah disinggung mengenai Guru profesional yang intinya adalah guru yang memenuhi persyaratan kompetensi untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Oleh karena itu membicarakan aspek profesionalismeguru berarti mengkaji kompetensi yang harus dimiliki seorang guru. Kompetensi dapat diartikan dengan kemampuan, kecakapan, dan wewenang.

³³ Burhanudin, dkk, (2008), *Komitmen Guru Profesional*, Jakarta: Ull Press, cet. ke-3, hal. 3.

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

- a. Kompetensi Pedagogik. Pedagogik berasal dari bahasa Yunani yakni paedos yang artinya mengantar, membimbing. Jadi pedagogik secara harfiah membantu anak laki-laki zaman Yunani Kuno yang pekerjaannya mengantarkan anak majikannya pergi ke sekolah. Secara umum istilah pedagogik (pedagogik) dapat diberi makna sebagai ilmu dan seni mengajarkan anak-anak. Sedangkan ilmu mengajarkan untuk orang dewasa ialah andragogi.
- b. Kompetensi Profesional. Kompetensi profesional merupakan salah satu kemampuan dasar yang harus dimiliki seorang guru. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, pada pasal 28, ayat 3 yang dimaksud dengan kompetensi profesional ialah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.
- c. Kompetensi Kepribadian

1) Pengertian Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, pada pasal 28, ayat 3 ialah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

2) Peran Kompetensi Kepribadian

Berperan menjadikan guru sebagai pembimbing, panutan, contoh, teladan bagi siswa. Dengan kompetensi kepribadian yang dimilikinya maka guru bukan saja sebagai tempat siswa dan masyarakat bercermin. Berdasarkan uraian diatas, maka fungsi kompetensi kepribadian guru adalah memberikan teladan dan contoh dalam membimbing, mengembangkan kreativitas dan membangkitkan motivasi belajar.

3) Ruang Lingkup Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian itu adalah hal yang bersifat universal, yang artinya harus dimiliki guru dalam menjalankan fungsinya sebagai makhluk individu (pribadi) yang menunjang terhadap keberhasilan tugas guru yang diembannya.

- d. Kompetensi Sosial, yang dimaksud dengan kompetensi sosial di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, pada pasal 28, ayat 3, ialah kemampuan pendidik sebagai bagian dari

masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

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

Ruang Lingkup Kompetensi Sosial), kompetensi sosial dalam kegiatan belajar ini berkaitan erat dengan kemampuan guru dalam berkomunikasi di masyarakat diharapkan memiliki karakteristik tersendiri yang sedikit banyak berbeda dengan orang lain yang bukan guru. Misi yang diemban guru adalah misi kemanusiaan. Guru harus mempunyai kompetensi sosial karena guru adalah penceramah jaman.³⁴

16. Penelitian Yang Relevan

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

1. Penelitian yang dilakukan oleh R.M. Imam I. Tunggara, diperoleh hasil bahwa: perhatian guru dalam kegiatan yang dilakukan oleh

³⁴ Uus Ruswandi, dkk, (2010), *Pengembangan Kepribadian Guru*, Bandung: Cv.Insan, cet. ke-1, hal. 35-36.

kepala sekolah umumnya sama, hanya yang menjadi perhatian guru adalah kegiatan kepala sekolah. Berpengaruh terhadap situasi guru disekolah.³⁵

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rosilawati, diperoleh hasil bahwa: dalam upaya mewujudkan sekolah efektif, disamping kreativitas pendidikan dari guru, murid, dan pihak-pihak yang berkepentingan terhadap pendidikan, ternyata berbagai keterampilan yang dimiliki kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting, baik dalam memberdayakan sumber daya yang ada maupun mencari sumber yang belum tersedia.³⁶
3. E. Mulyana, memberikan kesimpulan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan yang diambil dari hasil penelitian Sutermeistera antara lain: iklim kepemimpinan, tipe kepemimpinan, dan pemimpin. Lebih lanjut dikemukakan enam faktor yang turut menentukan tingkat produktifitas, yaitu: pendidikan, teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan, dan tingkat upah minimal. Kesimpulannya adalah: bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja maupun keprofesionalisme guru dalam mencapai tujuan.

³⁵ R.m. Imam, I. Tenggara. 2001. *„Peranan Kepala Sekolah dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Konsep Manajemen Berbasis Sekolah“ (Studi Kasus pada SLTP Swasta Kota Bandung)*, „“ Skripsi, Bandung: Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pasca sarjana universitas”.

³⁶ Rosilawati. 2001. *„Pemberdayaan Kemampuan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru“ (Studi Evaluatif pada SDN di Lingkungan Cabang Dinas P & K Kecamatan Sukasari Kota Bandung)*, „“ Skripsi, Bandung: Program Studi Administrasi Pendidikan (S2), Program Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia”, hal. 158.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui Peran Kepala Madrasah Sebagai Inovator Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTsN 3 Medan adalah jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Strauss dan Corbin adalah jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya.³⁷

Penelitian kualitatif adalah penelitian ilmu-ilmu sosial yang mengumpulkan dan menganalisis data berupa kata-kata (lisan maupun tulisan) dan perbuatan-perbuatan manusia serta peneliti tidak berusaha menghitung atau mengkuantifikasikan data kualitatif yang telah diperoleh dan dengan demikian tidak menganalisis angka-angka.³⁸

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan fenomenologi. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan berdasarkan paradigma, strategi, dan implementasi model secara kualitatif. Persepektif, strategi, dan model yang dikembangkan sangat beragam. Sebab itu tidak mengherankan jika terdapat anggapan bahwa *Qualitative research is many thing to many people*.³⁹

³⁷ Afrizal, (2014), *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 12

³⁸ *Ibid.*, hal. 13.

³⁹ Basrowi dan Suwandi, (2008), *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT Rineka Cipta, hal. 28.

Pendekatan ini merupakan suatu proses penelitian yang mengambil data data secara deskriptif untuk menggambarkan isi data yang ada dalam ini adalah komite sekolah dalam pengembangan lembaga pendidikan. Penelitian ini mengungkapkan fakta berdasarkan data yang diperoleh dari Kepala Madrasah, dan Guru sebagai subjek penelitian dengan didukung informasi dari Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah dan Guru.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTsN 3 Medan mengenai alasan memilih MTsN 3 Medan karena peneliti ingin mengangkat bagaimana sebenarnya Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTsN 3 Medan. Penelitian yang akan dilaksanakan pada semester genap tahun pembelajaran 2018/2019.

C. Sumber Data

Karena yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah Peran Kepala Madrasah Sebagai Inovator Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru, maka yang menjadi subjek penelitian adalah Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah dan Guru, Adapun sumber data yang dapat dipergunakan dalam penelitian ini didasari data sumber yaitu:

1. Sumber data primer, yaitu sumber pokok yang diterima langsung dalam penulisan yaitu Kepala Sekolah, Wakil Kepala Madrasah dan Guru.
2. Sumber data sekunder, yaitu sumber data pendukung atau pelengkap, dalam hal ini data diperoleh dari dokumen-dokumen,

meliputi: Program Tahunan Kepala Madrasah, Buku Profil Sekolah, Data Guru, Data Siswa, Buku Kurikulum Sekolah, Kelender Pendidikan, Program Kerja Tenaga Pendidik Sekolah, Hasil Kerja Tenaga Pendidik, Buku Pembagian Kerja, Buku Agenda Kepala Sekolah, Data Sarana dan Prasarana, Struktur Organisasi Sekolah, Struktur Organisasi Tenaga Pendidik.

D. Prosedur Pengumpulan Data

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

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

1. Teknik Observasi

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

sangat kecil maupun benda yang sangat jauh dapat diobservasi dengan jelas.⁴⁰

Teknik observasi digunakan untuk mengetahui secara langsung bagaimana Peran Kepala Madrasah Sebagai Inovator dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. Peneliti akan mempersiapkan lembar observasi. Instrument yang digunakan dalam observasi yaitu: tustel/kamera (HP), (terlampir), dan alat tulis.

2. Teknik Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.⁴¹

Wawancara yang digunakan untuk mengumpulkan data dari narasumber. Wawancara dilakukan dengan tujuan penggalian informasi tentang fokus penelitian. Teknik wawancara yang peneliti gunakan disini adalah wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Data yang diambil dari wawancara ini adalah data mengenai Peran Kepala Madrasah Sebagai Inovator Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.

Wawancara dilakukan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan-pertanyaan terlebih dahulu disusun sedemikian rupa. Dalam wawancara ini yang menjadi sasaran wawancara adalah Kepala

⁴⁰ Sugiyono, (2015), *Metode Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta, hal. 309.

⁴¹ Masganti Sitorus, (2011), *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*, Medan: IAIN PRESS, hal. 187

Madrasah, dan Guru. Instrumen yang digunakan dalam wawancara yaitu lembar pedoman wawancara (terlampir), alat tulis, recorder, dan tustel/kamera (HP).

3. Studi Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang menggunakan dokumen sebagai sumber penelitian. Guba dan Lincoln mendefinisikan dokumen sebagai berikut: dokumen adalah setiap bahan tertulis ataupun film, yang dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik.⁴²

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

E. Analisis Data

Analisis data dari pengumpulan hasil pengumpulan data, merupakan tahapan yang penting dalam penyelesaian suatu kegiatan

⁴² Ibid., hal. 197

penelitian ilmiah. Analisis data kualitatif model interaktif dari Miles dan Huberman yang terdiri dari : (a) reduksi data (b) penyajian data, dan (c) kesimpulan.

Pada tahap awal pengumpulan data, fokus penelitian masih melebar tampak jelas, sedangkan observasi masih bersifat umum dan luas. Data yang telah diorganisasikan kedalam suatu pola dan membuat kategorinya, maka data diolah dengan menggunakan data model Miles dan Huberman.⁴³

1. Reduksi Data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus menerus selama penelitian berlangsung.
2. Penyajian Data sebagai sekumpulan informan tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data berbentuk teks naratif diubah menjadi berbagai bentuk jenis matriks, grafiks, jaringan dan bagan. Semua dirancang guna menghubungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih sehingga peneliti dapat mengetahui apa yang terjadi untuk menarik kesimpulan.
3. Menarik kesimpulan, setelah data disajikan yang juga dalam rangkaian analisis data, maka proses selanjutnya adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi data. Dalam tahap analisis data, kesimpulan pada tahap pertama bersifat longgar, tetap terbuka dan

⁴³ Salim dan Syahrums, (2007), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Ciptaka Media, hal. 147-150.

belum jelas kemudian meningkat menjadi lebih rinci dan mengakar lebih kokoh seiring bertambahnya data sehingga kesimpulan menjadi suatu konfigurasi yang utuh. Kesimpulan final akan didapatkan seiring bertambahnya data sehingga kesimpulan menjadi suatu konfigurasi yang utuh.

F. Pemeriksaan Keabsahan Data

Untuk memperkuat keabsahan data hasil temuan dan menjaga validitasi penelitian, maka peneliti mengacu pada empat standar validasi yang disaarankan oleh Lincoln dan Guba, yang terdiri dari : 1). Kredibilitas (*credibility*), 2).Keteralihan (*transferability*), 3). Ketergantungan (*dependability*), 4). Ketegasan (*confirmability*).

1. Kredibilitas (*credibility*)

Kredibility yaitu peneliti melakukan pengamatan sedemikian rupa dengan hal-hal yang berkaitan dengan Peran Kepala Madrasah Sebagai Inovator Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru, sehingga tingkat kepercayaan penemuan dapat dicapai. Selanjutnya peneliti mempertunjukkan derajat kepercayaan. Hasil penelitian dengan penemuan dengan melakukan pembuktian pada kenyataan yang sedang diteliti. Hal ini dapat dilakukan dengan ketekunan pengamatan dan pemeriksaan melalui Triangulasi. Triangulasi menurut Moleong adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan pengecekan sumber lain untuk pembanding, yaitu penggunaan a) sumber, b) metode, c) penyidik dan, d) teori dalam penelitian secara kualitatif. Artinya teknik triangulasi adalah

sebagai upaya untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks pengumpulan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan, dengan kata lain bahwa pihak peneliti dapat melakukan check and recheck temuan-temuan yang didapat.⁴⁴

2. Keteralihan (*transferability*)

Generalisasi penelitian kualitatif tidak mempersyaratkan asumsi-asumsi seperti rata-rata populasi dan rata-rata sampel atau asumsi kurva norma. Keteralihan memperhatikan kecocokan arti fungsi unsur-unsur yang terkandung dalam fenomena studi dan fenomena lain diluar lingkup studi. Cara yang ditempuh untuk menjamin ketarihan ini adalah dengan melakukan uraian rinci dari data teori, atau dari kasus ke kasus lain, sehingga pembaca dapat menerapkannya dalam konteks yang hampir sama.

3. Ketergantungan (*dependability*)

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

4. Keteralihan (*confirmability*)

Ketegasan akan lebih mudah diperoleh apabila di lengkapi dengan catatan pelaksanaan keseluruhan proses dan hasil

⁴⁴ Rosady Ruslan, (2008), *Metode Penelitian:public relations & Komunikasi*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, hal. 219-220.

penelitian, karena penelitian melakukan penelusuran audit, yakni dengan mengklasifikasikan data-data yang sudah diperoleh kemudian mempelajari lalu peneliti menuliskan laporan hasil penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Temuan umum penelitian

1. Sejarah Singkat

Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Medan, sebelumnya adalah Madrasah Diniyah Awaliyah yang dikelola oleh Badan Kenaziran Masjid Nurul Iman bersama masyarakat Islam dikawasan Perumnas Helvetia Medan. Pada Tahun 1997, pihak Badan Kenaziran Masjid Nurul Iman dan masyarakat sekitarnya menyerahkan kepada Departemen Agama (Kementerian Agama). Oleh karena banyaknya permintaan masyarakat agar Kementerian Agama dapat membangun Madrasah Tsanawiyah Negeri yang sejajar dengan SMP. Maka pihak Kementerian Agama menegerikan Madrasah Diniyah Awaliyah menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Medan. Madrasah ini beralamat di jalan Melati 13 blok X Perumnas Helvetia Medan.⁴⁵

2. Profil Madrasah

Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Medan berlokasi di jalan Melati 13 blok X Perumnas Helvetia Medan, kelurahan Helvetia Tengah, Kota Medan, Ptovinsi Sumatera Utara. Sekolah ini dibangun di lokasi padat penduduk di Perumnas Helvetia, yang dikelilingi banyak sekolah/madrasah, di antaranya SMP Negeri 18 Medan, SMA Negeri 12 Medan, MAN 2 Model Medan Helvetia, dan lainnya.

⁴⁵ Dokumen Tata Usaha MTsN 3 Medan

3. Visi, Misi, dan Tujuan

a. Visi

Adapun visi dari MTsN 3 Medan tersebut adalah sebagai berikut:

”Menjadi madrasah yang unggul dalam kualitas berdasarkan imtaq, dan menjadi kebanggaan umat, dijiwai nilai-nilai budaya dan karakter bangsa”.

Indikator dari visi tersebut adalah :

1. Mampu bersaing dengan lulusan yang sederajat untuk melanjutkan/ diterima di jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
2. Mampu berpikir aktif, kreatif dan keterampilan memecahkan masalah.
3. Memiliki keterampilan, kecakapan non akademis sesuai dengan bakat dan minatnya.
4. Memiliki keyakinan teguh dan mengamalkan ajaran agama Islam secara benar dan konsekuen.
5. Bisa menjadi teladan bagi teman dan masyarakat.
6. Memiliki lingkungan fisik yang hijau dan bersih.
7. Memiliki kesadaran tinggi dalam mentaati aturan bernegara dan beragama serta memiliki toleransi dalam menyikapi perbedaan

b. Misi

Adapun misi dari MTsN 3 Medan yaitu:

”Disiplin dalam kerja, mewujudkan manajemen kekeluargaan, kerjasama, akhlakul karimah, pelayanan prima dengan meningkatkan profesionalisme guru, serta mengeratkan silaturahmi”.

Penjabaran misi di atas meliputi:

1. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga setiap siswa berkembang secara optimal, sesuai dengan potensi yang dimiliki.
2. Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga madrasah.
3. Mendorong dan membantu setiap siswa untuk mengenali potensi dirinya, sehingga dapat berkembang secara optimal.
4. Menumbuhkan dan mendorong keunggulan dalam penerapan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
5. Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama Islam dan budaya bangsa sehingga terbangun siswa yang kompeten dan akhlakul karimah.
6. Mendorong lulusan yang berkualitas, berprestasi, berakhlak tinggi, dan bertaqwa pada Allah SWT.

c. Tujuan

Tujuan madrasah merupakan jabaran dari visi dan misi madrasah agar komunikatif dan bisa diukur sebagai berikut:

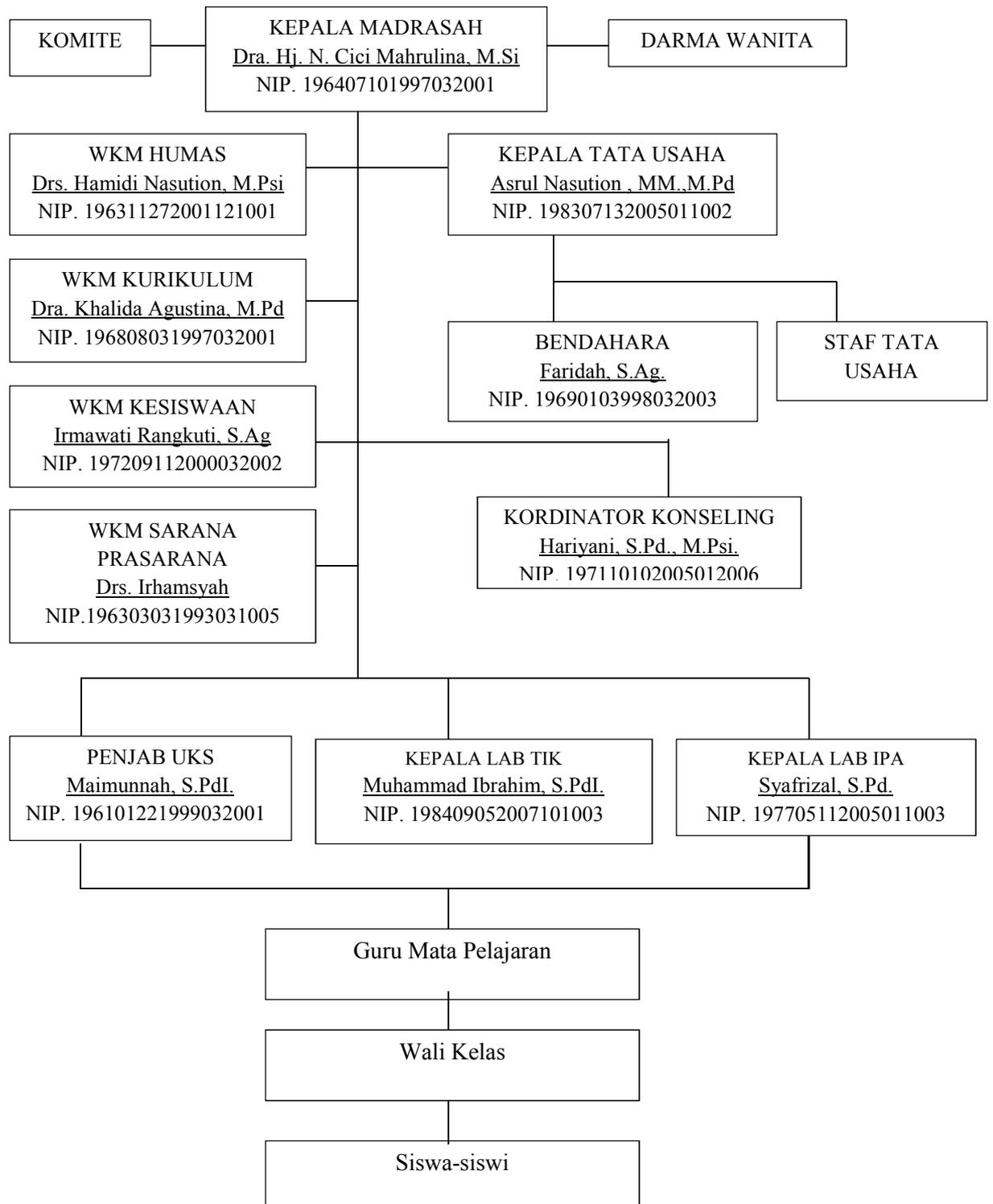
1. Unggul dalam kegiatan keagamaan dan kepedulian sekolah.
2. Unggul dalam perolehan nilai UN.
3. Unggul dalam persaingan masuk ke jenjang MA/ SMA terbaik.
4. Unggul dalam penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi, terutama bidang sains dan matematika.

5. Unggul dalam lomba olah raga, kesenian, UKS, Paskibra, dan Pramuka.
6. Unggul dalam kebersihan dan penghijauan sekolah.

4. Struktur Organisasi

Untuk mencapai suatu tujuan organisasi madrasah, perlu adanya keterlibatan seluruh anggota dalam mengelolah suatu madrasah tersebut. Susunan pengurus organisasi merupakan langkah dari keberhasilan untuk mencapai tujuan yang diharapkan madrasah tersebut dan didalamnya ada pembagian tugas, koordinasi dan kewenangan dalam setiap jabatan. Menurut daya yang saya peroleh dari bagian Tata Usaha dapat dikemukakan struktur organisasi MTsN 3 Medan yang tertera dalam tabel berikut. Pada tabel tersebut terlihat bahwa Komite Sekolah serta Kepala Madrasah sama-sama memiliki fungsi mengelolah sekolah.

STRKTUR ORGANISASI
MTsN 3 Medan
TAHUN AJARAN 2018-2019



Sumber Data : Ruang Tata Usaha MTsN 3 Medan

Dari gambar struktur organisasi diatas dapat dilihat bahwa kepala madrasah MTsN 3 Medan memiliki wewenang dan tanggung jawab yang sangat besar, tetapi semua tanggung jawab tersebut tidak mutlak hanya kepada kepala madrasah saja melainkan tanggung jawab tersebut dapat dijalankan oleh semua staf/guru-guru, siswa tersebut.

5. Tenaga Kependidikan

Terdapat 78 tenaga kependidikan di madrasah ini, guru berjumlah 66 orang dan pegawai/staf berjumlah 12 orang.

Tabel 4.1 Data guru berserta NIP

NO	NAMA/NIP	JABATAN
1.	Dra. Hj. N. Cici Mahruliana, M.Si. NIP. 196407101997032001	Kepala Madrasah
2.	Drs. Hamidi Nasution, M. Psi. NIP. 19631127 200112 1001	WKM Humas (Kepala Madrasah Lama)
3.	Asrul Nasution, MM., M.Pd. NIP. 198307132005011002	Kepala Tata Usaha
4.	Faridah, S.Ag. NIP. 196901031998032003	Bendahara Tata Usaha
5.	Dra. Khalida Agustina. M.Pd. NIP:196808031997032001	WKM Kurikulum
6.	Irmawati Rangkuti, S.Ag. NIP: 197209112000032002	WKM Kesiswaan
7.	Drs. Irhamsyah NIP:196303031993031005	WKM Sarana Prasarana
8.	Hj. Normawati Gultom, S.Pd.I NIP: 196011031994032002	WKM Humas
9.	Hariyani. SPd, M.Pd NIP: 197110102005012006	Guru BK
10.	Laily Safura, S.Ps NIP. 198112012009012002	Guru BK
11.	Susanti, S.Pd NIP. 197304122005012000	Guru

12.	Khadijah, S.Pd NIP. 196810311997022001	Guru
13.	Nur Hamidah, S.Pd.I NIP. 196710011994032003	Guru
14.	Khairani Wirda Ningsih Sinaga, S.Pd.I NIP. 198012192005012007	Guru
15.	Raihana Erida, S.Ag. NIP. 196006201994032002	Guru
16.	Rosmanetti S.Pd.I NIP. 196603161995122001	Guru
17.	Etty Rosanny NIP. 197111142006042003	Guru
18.	Yusniwati S.Pd NIP. 197203232005012005	Guru
19.	Khairul Saniyah, S.Pd NIP. 196912272006042003	Guru
20.	Sri Rahayu, S.Ag.M.Pd NIP. 197108291999032005	Guru
21.	Zuraidah Anwar, S.Pdi NIP. 198010242007102001	Guru
22.	Maisyarah, S.Pd NIP. 197503052005012005	Guru
23.	Nurfadhilah, S.Pd.I NIP. 196201051994032002	Guru
24.	Dra. Tuti Eriani Harahap NIP. 196708251998032002	Guru
25.	Holan Hotmarito Smtp. S.Pd. NIP. 197303141997032001	Guru
26.	Syarifah Dayus, S.Ag. NIP. 195803021994032001	Guru
27.	Siti Juraini Sarumpaet, S.Pd. NIP. 198104052006042019	Guru
28.	Muhammad Ibrahim S.PdI NIP. 198409052007101003	Guru (Kepala Lab Komputer)
29.	Fakrizal, S.Pd.I, MA NIP. 198112192011011007	Guru (Kepala Perpustakaan)
30.	Dra Nining Sari NIP. 196703281998032002	Guru

31.	Drs. M. Ridwan NIP. 196112271997031002	Guru
32.	Drs. Sarip Utoyo NIP. 196803031998031004	Guru
33.	Solehuddin, S.Ag. NIP. 197001041998031003	Guru
34.	Halimah, S.Ag. NIP. 197003011998032002	Guru
35.	Hj. Yulharnelis, S.Ag. NIP. 195912051997032001	Guru
36.	Drs. H. Ismail Mukhtar NIP. 195907041994031002	Guru
37.	Zulfadhly NIP. 197202021991021001	Guru
38.	Fardiah, Spd. NIP. 196902151998042002	Guru
39.	Mei Eviany Nasution, S.Ag. NIP. 197205221997032001	Guru
40.	Sariana, S.Pdi. NIP. 196006031991032002	Guru
41.	Hj. Masbulan, S.Ag. NIP. 195912171997032005	Guru
42.	Nur Sa'adah S.Ag. NIP. 197104201999032003	Guru
43.	Reni Pertiwi, S.E. NIP. 197494261993032001	Guru
44.	Safrizal, S.Pd. NIP. 197705112005011003	Guru
45.	Erniwaty Sinurat, S.Pd NIP. 198006232005012005	Guru
46.	Hj. Nurhamidah, S.Pdi. NIP. 196719911994032003	Guru
47.	Sri Rezeki, S.Pd. NIP. 197304122005012008	Guru
48.	Maimunah, S.Pdi. NIP. 196101221999032001	Guru
49.	Yusi Elfida, S.Pd. NIP. 196908192005012005	Guru

50.	Deli Astuti, S.Ag. NIP. 197306242007012019	Guru
51.	Rabiyatul Adawiyah, S.Ag. NIP. 197202082007102001	Guru
52.	Siti Fatimah Zahra, S.Pd.I. NIP. 197803252007102004	Guru
53.	Sri Wahyuni, S.Ag. NIP. 197010082007012031	Guru
54.	Yayi Gustiati, S.Kom. NIP. 198404022014122002	Guru
55.	H. M. Saleh Lubis Lc. NIP. 197103172014111002	Guru
56.	Drs. Agusman Jambak NIP. 196208241998021000	Guru
57.	Ainul Mardiah Lubis NIP. 197408242006042007	Guru
58.	M. Ghazali, S.E.	Guru Honor
59.	Arafah, S.Pd.I	Guru Honor
60.	Martopo, S.Pd.	Guru Honor
61.	Laila Aprina, S.Pd.	Guru Honor
62.	Hj. Intan Permata Putri, S.Pd. M.Pd.	Guru Honor
63.	Salman Al. Farisi, S.Pd.	Guru Honor
64.	Nursyaidah Nst, S.Pd.	Guru Honor
65.	Asri Anisa	Guru Honor
66.	Syahri Asnaida Rangkuti	Guru Honor
67.	Sri Hayati, S.E. NIP. 198212252005012003	Staf
68.	Nur Mhd. Asri Iskandar, S.E. NIP. 198107182014121001	Operator
69.	Lindaria NIP. 196205102014112001	Staf
70.	Hamdani NIP. 197310242008011001	Staf
71.	Yusuf Lubis NIP. 197302082014121001	Staf
72.	Masithah, A.Md. Kom	Operator
73.	Surya Bayu, S.E.	Security

Tabel 4.2 Data Tenaga Pendidikan Dan Kependidikan

No.	Tenaga Pendidik dan Kependidikan	PNS		NON PNS		Jumlah
		LK	Pr	Lk	Pr	
1.	Guru PNS	12	45			57
2.	Guru Tetap Yayasan					
3.	Guru Honor			3	6	9
4.	Guru Tidak Tetap					
5.	Kepala Tata Usaha	1				1
6.	Staf Tata Usaha	2	2			4
7.	Staf Tata Usaha Honorer			4	3	7

1) Rekapitulasi Data Siswa/I MTsN 3 Medan

2) Ekstra Kurikuler

- a. Pramuka
- b. Nasyid
- c. Orkes
- d. Kaligrafi
- e. Mujawat
- f. UKS
- g. Paskibra
- h. Komputer
- i. Tari
- j. Tahfizh

k. Karya tulis

l. Tenis meja

m. Futsal

Tabel 4.3 Sarana dan Prasarana

No.	Keterangan Gedung	Jumlah	Keadaan Kondisi				
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	Luas m2	Ket
1	Ruang Kelas	18	18	-	-	1.017	
2	Ruang Perpustakaan	1	1	-	-	96	
3	Ruang Laboratorium IPA	1	-	-	1	36	
4	Ruang Kepala	1	1	-	-	28	
5	Ruang guru	1	1	-	-	98	
6	Mushola	-	-	-	-	-	
7	Ruang UKS	1	-	1	-	20	
8	Ruang BP/BK	1	-	1	-	21	
9	Gudang	1	-	1	-	4.5	
10	Ruang Sirkulasi	0	0	-	-	-	
11	Ruang Kamar Mandi Kepala	1	1	-	-	4	

12	Ruang Kamar Mandi Guru	2	2	-	-	8,75	
13	Ruang Kamar Mandi Siswa Putra	2	1	1	-	3,36	
14	Ruang Kamar Mandi Siswa Putri	2	1	1	-	3,36	
15	Halaman/ Lapangan Olah Raga	1	1	-	-	2,960	

B. Temuan Khusus Penelitian

Adapun deskripsi yang berkaitan dengan hasil penelitian ini berdasarkan atas hasil pengamatan yang dilakukan peneliti di MTsN 3 Medan, dan kemudian berdasarkan atas pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk wawancara yang dilakukan terhadap pihak terkait yaitu: Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Guru di MTsN 3 Medan. Selain itu, temuan ini juga didapatkan dari beberapa dokumentasi yang didapatkan selama observasi di MTsN 3 Medan.

1. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTsN 3 Medan.

Berkaitan dengan kepala madrasah mempunyai peranan yang penting dalam mencetak seorang guru yang profesional. Guru juga sangat menentukan kemana arah dan sekaligus tujuan peserta didik. Adapun tugas kepala madrasah sebagai pemimpin dan sekaligus sebagai supervisor adalah berkewajiban membantu para guru di sekolah untuk mengembangkan profesinya dan sekaligus menolong

guru agar mampu melihat persoalan yang dhadapinya baik dalam kelas maupun luar kelas.

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

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

Oleh karena itu Kepala Madrasah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik kemampuan keterkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan, agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolahnya secara efektif, efisien, mandiri, dan produktif.

Dapat dilaksanakan atau tidaknya suatu program pendidikan dan tercapai tidaknya tujuan pendidikan itu sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan.

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah 3 Medan mengenai peran Kepala Madrasah sebagai inovator dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru adalah sebagai berikut:

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

Dengan adanya sertifikasi akan memacu semangat guru untuk memperbaiki diri, meningkatkan kualitas ilmu, dan profesionalisme dalam dunia pendidikan, mengikuti berbagai bentuk penataran dan lokakarya, yang mana lokakarya ini merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir dan bekerja bersama-sama baik mengenai masalah teoritis maupun praktis, dengan maksud untuk meningkatkan mutu hidup pada umumnya serta mutu dalam hal pekerjaan. Dengan adanya lokakarya ini, guru diharapkan akan memperoleh pengalaman baru dan dapat menumbuhkan daya kreativitas serta dapat memproduksi hasil yang berguna dari proses belajar mengajar, akta dan lain sebagainya.⁴⁶

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti di MTsN 3 Medan pada tanggal 17 juni 2019 mengenai kegiatan suatu pelatihan, KKG, yang dilakukan di madrasah terbut benar, dengan

⁴⁶ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah (Dra. Hj. N. Cici Mahruliana, M.Si.) Tanggal 22 mei 2019, pukul 09.00 WIB.

keterangan yang diberikan Kepala Madrasah dan studi dokumentasi yang ada di madrasah tersebut.

Jadi dapat disimpulkan penjelasan yang dipaparkan oleh responden di atas terkait dengan peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru yang dilakukan kepala madrasah baik itu dari memberdayakan kompetensi yang dimiliki guru, MGMP, mengadakan pelatihan, yang mana pelatihan ini merupakan salah satu teknik pembinaan untuk menambah wawasan atau pengetahuan guru-guru dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar kependidikan yang lebih tinggi.

Hasil wawancara peneliti dengan Wakil Kepala Madrasah 1 (Bidang Kurikulum) mengenai peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

Kepala madrasah mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan disekolah. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional di antara guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru diantaranya yaitu kepala madrasah melakukan upaya pemberdayaan terhadap kompetensi guru ataupun kerja guru (MGMP) yang dapat dilakukan dalam penyamaan persepsi dan komitmen untuk peningkatan mutu pembelajaran atau pemecahan masalah dalam pembelajaran, seperti diadakannya pelatihan (Diklat). Pelatihan ini merupakan proses pengembangan dan pengarahan pengetahuan dan keterampilan sikap dan perilaku yang dapat direncanakan untuk dapat memenuhi kebutuhan baik saat ini maupun masa yang akan datang. Melalui program sertifikasi guru, profesionalisme guru dapat ditingkatkan

melalui secara bersama-sama dengan jalan pendidikan maupun pelatihan pembinaan teknis secara berkelanjutan.⁴⁷

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan dilapangan pada tanggal 19 juni 2019 mengenai hasil wawancara yang didapat sesuai dengan studi dokumentasi dan pengamatan yang dilakukan peneliti bahwa benar adanya kegiatan diklat, MGMP dan sebagainya yang dilakukan disekolah tersebut, kegiatan tersebut dilakukan di bawah naungan Kepala Madrasah.

Jadi dapat disimpulkan tentang peran Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN 3 Medan cukup baik, dikarenakan penjelasan dari responden di atas yang telah mengikuti program-program yang telah dijalankan sebagaimana mestinya untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Hasil wawancara peneliti dengan guru mengenai peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru sebagai berikut:

Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru salah satunya yaitu dengan pelatihan (diklat), pembinaan, pertemuan individu ataupun menciptakan nuansa kebersaan dan kekeluargaan, meskipun ibu kepala madrasah tersebut masih bisa dikatakan baru menjabat sebagai kepala madrasah di MTsN 3 Medan, tetapi sudah terlihat banyak kemajuan yang diperoleh sekolah tersebut. Adanya pengawasan secara langsung maupun tidak langsung. Pengawasan langsung dilakukan dalam bentuk inspeksi langsung yaitu mengadakan pengamatan laporan. Sedangkan

⁴⁷ Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah 1 (Bagian Kurikulum) (Dra. Khalida Agustina. M.Pd.) Tanggal 23 mei 2019, pukul 10.00 WIB.

pengawasan tidak langsung melalui kontrol mekanis, misalnya dalam bentuk laporan lisan maupun tidak lisan dan lainnya.⁴⁸

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada tanggal 20 juni 2019 terkait dengan wawancara di atas bahwa benar adanya mengenai laporan lisan dan tidak lisan yang dilakukan kepala madrasah, terlihat dari studi dokumentasi.

Berdasarkan paparan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, Musyawara Guru Mata Pelajaran (MGMP), yang mana tujuan dari diadakannya kelompok kerja guru untuk meningkatkan kompetensi guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar dengan berkelanjutan.

Kepala madrasah berperan penting dalam mengembangkan profesionalisme guru. oleh karena itu kepala madrasah disini bereperan dalam melakukan supervisi terhadap program yang telah dibuat, untuk membantu mengembangkan program tersebut dalam meningkatkan profesionalisme guru. Evaluasi dilakukan kepala sekolah guna mengetahui sejauh mana tiap-tiap guru bidang studi memahami dan menguasai mata pelajaran yang diampunya.

⁴⁸ Hasil wawancara dengan Guru (Raihana Erida, S,Ag.) Tanggal 24 mei 2019, pukul 09.00 WIB.

2. Pelaksanaan Inovasi yang dilakukan Kepala Madrasah di MTsN 3 Medan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.

Ketercapaian 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 mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kepala madrasah harus memiliki kecerdasan manajerial, yakni memiliki ide-ide besar untuk kemajuan madrasah, serta berani berinovasi dalam menciptakan sebuah perubahan yang bertujuan untuk mengembangkan madrasah sehingga sekolah tersebut lebih bermutu, kepala madrasah harus mampu mengorganisir seluruh stafnya untuk melaksanakan program yang sudah ditetapkan sebagai rencana kerja tahunan, mampu memberi motivasi kepada seluruh staf akademik dan staf non akademik, dan selalu menghargai seluruh stafnya.

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah 3 Medan mengenai pelaksanaan inovasi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru, beliau menjawab sebagai berikut:

Inovasi yang dapat dilakukan yaitu dengan cara meningkatkan ilmu pengetahuan guru dengan mendelegasikan guru pada kegiatan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalismenya baik dalam bentuk seminar maupun penataran, meningkatkan kreatifitas guru yaitu dengan membangkitkan semangat guru dalam mengajar. Memberikan pengawasan dan bimbingan serta bantuan

kepada guru, menyediakan media serta kelengkapan pusat belajar, bekerja sama untuk mengembangkan model pembelajaran, berusaha membina kerjasama baik dengan para guru, dan staf pegawai, meningkatkan kedisiplinan guru-guru termasuk untuk partisipatif dalam setiap kegiatan sekolah.⁴⁹

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada tanggal 21 juni 2019 terkait dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh Kepala Madrasah bahwa benar adanya pengawasan dan bimbingan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah, terlihat dari pengamatan yang dilakukan peneliti.

Berdasarkan paparan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa inovasi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru yaitu dengan cara meningkatkan pengetahuan guru, meningkatkan kreatifitas guru dengan cara membangkitkan semangat guru dalam mengajar dan kegiatan lainnya. Menyediakan media serta kelengkapan pusat sumber belajar, bekerja sama untuk mengembangkan model pembelajaran, berusaha membina kerjasam yang baik dengan para guru, dan staf pegawai.

Hasil wawancara peneliti dengan Wakil Kepala Madrasah 1 (Bidang Kurikulum) MTsN 3 Medan mengenai inovasi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Membantu guru memahami, memilih dan merumuskan tujuan pendidikan, memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap

⁴⁹ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah (Dra. Hj. N. Cici Mahruliana, M.Si.) Tanggal 26 mei 2019, pukul 09.00 WIB.

prestasi kerja sama guru secara layak, mendelegasikan tanggung jawab dan wewenang kerja kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajar dengan memberikan kebebasan dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil belajar. Kemampuan membantu memberikan kemudahan kepada guru dalam proses pengajuan kenaikan pangkatnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, membuat kebijakan sekolah dalam pembagian tugas guru, baik beban tugas dalam mengajar, beban administrasi guru maupun beban tugas tambahan lainnya harus disesuaikan kemampuan guru itu sendiri dan masih banyak lagi inovasi yang dilakukan.⁵⁰

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada tanggal 22 juni 2019 terkait dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada wakil Kepala Madrasah bahwa benar adanya pengawasan dan bimbingan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah, serta adanya pembuatan kebijakan dalam pembagian tugas seperti terlihat dari dokumentasi gambar terlihat dari pengamatan yang dilakukan peneliti.

Jadi inovasi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru berlajalan cukup baik, karena kepala madrasah mendelegasikan tanggung jawab dan kewenangan kerja kepada guru untuk mengelolah proses berlajar mengajar dengan memberikan kebebasan dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil belajar. Kemampuan membantu memberikan kemudahan kepada guru dalam proses pengajuan kenaikan pangkatnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, membuat kebijakan sekolah dalam pembagian tugas guru, baik beban tugas mengajar, beban administrasi guru maupun beban tugas tambahan.

⁵⁰ Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah 1 (Bagian Kurikulum) (Dra. Khalida Agustina. M.Pd.) Tanggal 27 mei 2019, pukul 09.00 WIB.

Hasil wawancara peneliti dengan guru di MTsN 3 Medan tersebut dalam pelaksanaan inovasi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru, beliau mengatakan sebagai berikut:

Memberikan tempat kerja yang menyenangkan, alat pelajaran yang cukup, tempat beristirahat di sekolah yang nyaman, kebersihan dan keindahan sekolah, penerangan yang cukup dan masih banyak lagi, memberikan peluang kepada guru untuk tumbuh dalam meningkatkan pengetahuan, meningkatkan keahlian mengajar, dan memperoleh keterampilan yang baru. Mengupayakan adanya efek kerja guru di sekolah terhadap keharmonisan anggota keluarga, pendidikan anggota keluarga, dan terhadap kebahagiaan keluarganya, mewujudkan dan menjaga keamanan kerja guru tetap stabil dan posisi kerjanya tetap mantap sehingga guru merasa aman dalam pekerjaannya, memperhatikan peningkatan status guru dengan memenuhi kelengkapan status berupa perlengkapan yang mendukung kedudukan kerja guru.⁵¹

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada tanggal 22 juni 2019 terkait dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru di MTsN 3 Medan tersebut bahwa benar adanya pengawasan dan bimbingan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah, serta adanya pembuatan kebijakan dalam pembagian tugas seperti terlihat dari

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan, menunjukkan bahwa langkah-langkah yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu banyak yang dilakukan terutama membantu guru memahami, memilih dan merumuskan tujuan pendidikan, memberikan pengakuan atau

⁵¹ Hasil wawancara dengan Guru (Raihana Erida, S,Ag.) Tanggal 28 mei 2019, pukul 09.00 WIB.

penghargaan terhadap prestasi kerja guru secara layak, mendelegasikan tanggung jawab dan kewenangan kerja kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajar dengan memberikan kebebasan dalam perencanaan, meningkatkan pengetahuan guru dengan mendelegasikan guru pada kegiatan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalismenya baik dalam bentuk seminar maupun penataran, meningkatkan kreatifitas guru yaitu dengan membangkitkan semangat guru dalam mengajar.

3. Hambatan dalam Inovasi yang Dilakukan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di MTsN 3 Medan.

Serangkaian masalah yang meliputi dunia pendidikan dewasa ini masih perlu mendapat perhatian dari semua pihak. Mulai dari kualitas tenaga pendidik yang belum mencapai target sehingga masalah kesejahteraan guru. seringkali dinilai tidak sinkron, akibatnya kepala madrasah ragu-ragu untuk mengambil kebijakannya. Faktor lain yang mempengaruhi ada atau tidaknya dukungan masyarakat dan orang tua juga menjadi tantangan tersendiri bagi kepala madrasah. Yang kerap kali ditemui yakni masyarakat dan orangtua belum secara penuh mendukung program-program madrasah sehingga sekolah kurang dapat berkembang secara maksimal. Permasalahan jauh lebih kompleks dalam lingkungan pendidikan kita. Boleh dikatakan tingkat kualitas dan kompetensi guru menjadi kendala utamanya, mulai dari guru yang tidak memiliki kelayakan kompetensi untuk mengejar mata

pelajaran tertentu, sehingga rendahnya tingkat profesionalisme guru itu sendiri.

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah di MTsN 3 Medan mengenai hambatan dalam inovasi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru, beliau mengatakan jawaban sebagai berikut:

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan tidak terlepas dari yang namanya kendala atau hambatan, termasuk dalam menjalankan keprofesionalisme seorang guru. kendala yang ada seperti sarana-prasarana yang kurang memadai, pembiayaan yang kurang dan faktor dari dalam diri guru itu sendiri yang enggan mengembangkan potensinya. Semakin cepatnya berkembang teknologi sehingga menuntut guru lebih protektif terhadap perkembangan kemampuannya. Arah kebijakan pendidikan, paradigma sistem pendidikan dan kurikulum yang selalu mengalami perubahan.⁵²

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada tanggal 24 juni 2019 mengenai hambatan dalam inovasi yang dilakukan Kepala Madrasah memang ada, seperti kurangnya sarana dan prasaran terlihat dari pengamatan dilapangan, bahwa guru sendiri diwajibkan membawa laptop untuk menunjang pekerjaan mereka dan masih ada beberapa perlengkapan lainnya.

Berdasarkan paparan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa mengenai kendala-kendala kepada madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru diantaranya sarana prasarana yang kurang memadai. Lemahnya motivasi dalam melakukan pengajaran. Untuk

⁵² Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah (Dra. Hj. N. Cici Mahruliana, M.Si.) Tanggal 10 juni 2019, pukul 09.00 WIB.

mengatasi hal tersebut, maka upaya yang dilakukan kepala madrasah adalah mendorong dan memotivasi guru untuk aktif dalam KKG.

Hasil wawancara peneliti dengan Wakil kepala madrasah 1 (Bidang Kurikulum) mengenai kendala dalam inovasi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru, beliau mengatakan sebagai berikut:

Faktor penghambat ataupun kendala dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu, sarana-prasarana yang kurang memadai, pembiayaan yang kurang dan faktor dari dalam diri guru itu sendiri yang enggan mengembangkan potensinya. Kualifikasi dan latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan bidang tugas. Masih ada beberapa guru mengajarkan mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikan yang dimiliki.⁵³

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada tanggal 24 juni 2019 mengenai hambatan dalam inovasi yang dilakukan wakil Kepala Madrasah memang ada, seperti kurangnya sarana dan prasaran terlihat dari pengamatan dilapangan, bahwa guru sendiri diwajibkan membawa laptop untuk menunjang pekerjaan mereka dan masih ada beberapa perlengkapan lainnya.

Jawaban yang diuraikan oleh responden di atas juga menjelaskan tentang kendala-kendala dalam melaksanakan profesionalisme guru di MTsN 3 Medan yaitu kendala yang terjadi seperti kualifikasi dan latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan bidang tugas. Masih ada beberapa guru mengajarkan mata pelajaran

⁵³ Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah 1 (Bagian Kurikulum) (Dra. Khalida Agustina. M.Pd.) Tanggal 11 juni 2019, pukul 09.00 WIB.

yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikan yang dimiliki.

Hasil penelitian wawancara dengan guru MTsN 3 Medan mengenai hambatan dalam inovasi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru, beliau mengatikan sebagai berikut:

Hambatan-hambatan yang terjadi yaitu berkenaan dengan sarana-prasarana yang kurang memadai, tidak memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugas. Masih ada beberapa guru mengajarkan mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Kesempatan guru yang sangat terbatas dalam mengembangkan kemampuannya. Arah kebijakan pendidikan, paradigma sistem pendidikan dan kurikulum yang selalu mengalami perubahan. Kendala lain yang dihadapi dalam peningkatan dan pengembangan kemampuan profesionalitas yaitu lemahnya motivasi yang dimiliki oleh pihak guru dalam mengadakan peningkatan kemampuan profesionalannya. Lemahnya motivasi dalam meningkatkan kemampuan mereka beralasan karena sibuknya waktu dalam melakukan pengejaran. Untuk mengatasi hal tersebut, maka upaya yang dilakukan kepala madrasah adalah mendorong dan memotivasi guru untuk aktif dalam KKG. Dalam hal ini kepala sekolah mengadakan pendekatan dan meyakinkan pada guru tentang pentingnya sikap profesional dalam mengajar dan sikap tersebut dapat diperoleh guru melalui keaktifannya di KKG.⁵⁴

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada tanggal 24 juni 2019 mengenai hambatan dalam inovasi yang dilakukan guru memang ada, seperti kurangnya sarana dan prasaran terlihat dari pengamatan dilapangan, bahwa guru sendiri diwajibkan membawa laptop untuk menunjang pekerjaan mereka dan masih ada beberapa perlengkapan lainnya.

⁵⁴ Hasil wawancara dengan Guru (Raihana Erida, S,Ag.) Tanggal 12 juni 2019, pukul 09.00 WIB.

Dari hasil wawancara di atas bahwa hambatan-hambatan dalam melaksanakan profesionalisme guru yaitu: berkenaan dengan sarana-prasarana yang kurang memadai, tidak memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugas. Masih ada beberapa guru mengajarkan mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Penghasilan tidak ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, karena terlihat bahwa guru yang berprestasi dan yang tidak berprestasi mendapatkan penghasilan yang sama, memang benar sekarang terdapat program sertifikasi. Namun, program tersebut tidak memberikan peluang kepada seluruh guru.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

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

Adapun penjabaran dalam pembahasan ini yang berpedoman pada pernyataan peneliti tentang:

1. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTsN 3 Medan.

Sebagai lembaga pendidikan yang bernaung pada Kementrian agama, mengembangkan visi misi pendidikan dimana dinamika

pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga edukatif dituntut pelaksanaan tugas sebagai guru dapat sedapat mungkin bertindak sebagai agen pembelajaran yang profesional.

Adapun peran Kepala Madrasah dalam melakukan inovasi disekolah sebagai berikut sudah bagus seperti melakukan pelatihan, MGMP, melakukan kerja sama yang harmonis, pembinaan, adanya pertemuan individu ataupun menciptakan nuansa kebersamaan dan kekeluargaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa inovasi yang dilakukan Kepala madrasah sudah bagus dengan menggunakan kompetensi supervisinya seperti, bimbingan kepada guru, hubungan kerja yang harmonis.

2. Pelaksanaan Inovasi yang Dilakukan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTsN 3 Medan.

Kepala sekolah sebagai edukator, supervisor, motivator yang harus melaksanakan pembinaan kepada para karyawan. Jadi pelaksanaan inovasi yang dilakukan kepala madrasah sudah bagus seperti adanya peningkatan ilmu pengetahuan dengan cara mendelegasikan guru pada kegiatan pendidikan berbentuk seminar atau penataran, meningkatkan kreatifitas guru yaitu dengan membangkitkan semangat kerja guru dalam mengajar, adanya bimbingan dan pengawasan, mendelegasikan tanggung jawab dan wewenang kerja kepada guru untuk mengelolah proses belajar mengajar, baik itu perencanaan dan evaluasi hasil belajar.

Seperti pendapat dari Mulyasa yaitu Kepala madrasah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integrative, rasional dan obyektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adabtabel dan eksibel.

Maka dari itu kepala madrasah dalam melakukan inovasi disekolah tersebut sudah baik walau masih harus dikembangkan lagi kompetensi kepala madrasah tersebut.

3. Hambatan dalam inovasi yang dilakukan Kepala Madrasah terhadap peningkatan profesionalisme guru di MTsN 3 Medan.

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

Jadi ada beberapa kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam melakukan inovasi masih ada seperti saran dan prasarana yang kurang memadai, pembiayaan yang kurang, dan faktor dari dalam diri guru itu sendiri, masih banyak guru yang enggan dalam mengembangkan petensi TIK, karna perkembangan zaman yang makin pesat maka semua pekerjaan tidak lepas dari teknologi sekarang ini, dan masih ada kualifikasi dan latar belakang pendidikan

yang yang tidak sesuai, seperti guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan peneliti dan pembahasan hasil penelitian mengenai Peran Kepala Madrasah Sebagai Inovator dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTsN 3 Medan, dapat ditarik kesimpulan bahwa sudah berjalan dengan baik sesuai dengan program yang telah dilaksanakan kepala madrasah.

Secara terperinci, sebagai kesimpulan dari Peran Kepala Madrasah Sebagai Inovator Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTsN 3 Medan adalah sebagai berikut:

1. Peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru sudah cukup baik seperti melakukan pelatihan, MGMP, melakukan kerja sama yang harmonis, pembinaan, adanya pertemuan individu ataupun menciptakan nuansa kebersamaan dan kekeluargaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa inovasi yang dilakukan kepala madrasah sudah bagus dengan menggunakan kompetensi supervisinya seperti, bimbingan kepada guru, hubungan kerja yang harmonis.
2. Inovasi yang dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru sudah terlaksana dengan baik pelaksanaan inovasi yang dilakukan kepala madrasah seperti adanya peningkatan ilmu pengetahuan dengan cara mendelegasikan guru pada kegiatan pendidikan berbentuk seminar atau penataran, meningkatkan kreatifitas guru yaitu dengan membangkitkan semangat kerja guru

dalam mengajar, adanya bimbingan dan pengawasan, mendelegasikan tanggung jawab dan wewenang kerja kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajar, baik itu perencanaan dan evaluasi hasil belajar.

3. Hambatan dalam inovasi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru yaitu masih ada beberapa kendala yaitu masih ada kekurangan media yang diperlukan, walaupun sekarang terdapat program sertifikasi namun program tersebut tidak memberikan peluang kepada seluruh guru. sertifikasi hanya dapat diikuti oleh guru-guru yang ditunjuk kepala madrasah yang notabene akan berpotensi subjektif.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan data yang ditemukan di lapangan, maka untuk meningkatkan peran kepala madrasah sebagai inovator dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN 3 Medan, ada beberapa saran yang perlu disampaikan kepada berbagai pihak terkait, antara lain:

1. Kepala madrasah hendaknya berusaha dan komitmen terhadap pengembangan kinerja para personal ke arah profesionalisme yang diharapkan, untuk menciptakan itu semua maka pimpinan madrasah harus memperhatikan gaya kepemimpinan.
2. Kepala sekolah hendaknya mengoptimalkan perannya sebagai inovator sebagai wadah untuk meningkatkan profesionalitas guru, dengan teknik maupun metode pembelajaran yang variatif.

3. Guru hendaknya lebih meningkatkan kompetensi profesionalnya secara berkesinambungan dengan lebih aktif mengikuti pendidikan, pelatihan, baik yang dilaksanakan oleh madrasah maupun dinas pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab dan Umiarso. (2011). *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media.
- Akhmad, Sudrajat. (2012). *Kurikulum dan Pembelajaran dalam Paradigma Baru*. Jogjakarta: Paramitra Publishing, cet. ke-1.
- Anwar, Jasin. (2005). *Profesionalisme Guru Dalam Rangka Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Intermedia, cet. ke-5.
- Ancok, Djameludin. (2012). *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Afrizal. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Basrowi dan Suwandi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT . Rineka Cipta.
- Burhanudin, dkk. (2008). *Komitmen Guru Profesional*. Jakarta: Ull Press, cet. ke-3.
- Fachruddin. (2004). *Kepemimpinan Pendidikan dalam MBS*. Medan: IAIN Press.
- Hakam, Naja. (2013). *Undang-undang Guru Dan Dosen*. Jakarta: Pustaka Pelajar, cet. ke-1.
- Jamal, Madhi. (2004). *Menjadi Pemimpin yang Efektif dan Berpengaruh Tinjauan Manajemen Kepemimpinan Islam, terj. Anang Syafruddin dan Ahmaf Fauzan*. Bandung: PT. Syaamil Cipta Media.

- Jejen, Musfah. (2015). *Manajemen Pendidikan :Teori, Kebijakan , dan Praktik*. Jakarta: Pramedia Group.
- Jamal, Ma'mur Asmani. (2012). *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesiona*. Jogjakarta: Diva Press, cet. ke-1.
- Kunandar. (2009). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, cet. ke-2.
- Mulyasa. (2011). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2003). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2006). *Menjadi Kepala Sekolah Proffesional: dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maman, Achdiat. (2009). *Pembentukan Profesioanal Keguruan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, cet. ke-1.
- Martinis, Yamin. (2009). *Manajemen Pembelajaran Kelas*. Jakarta: Gaung Persada, cet. ke-1.
- Masganti, Sitoru. (2011). *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*. Medan: IAIN PRESS.
- Oemar, Hamalik. (2006). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, cet. ke-4.

- Piet, A. Sahertian. (2008). *Profil Pendidikan Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset, cet. ke-2.
- Rahmat, Hidayat. (2017). *Ayat-ayat Al-quran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI.
- Sulistiyorini. (2009). *Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya: Elkaf, cet. ke-1.
- Supardi. (2013). *Sekolah Efektif: Konsep Dasar dan Praktiknya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Salim dan Syahrur. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Ciptaka Media.
- Rosady, Ruslan. (2008). *Metode Penelitian: public relations & Komunikasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Uus Ruswandi, dkk. (2010). *Pengembangan Kepribadian Guru*. Bandung: Cv.Insan, cet. ke-1.
- Usman, Husaini. (2009). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi. (2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta, cet. ke-1.
- R.m. Imam, I. Tenggara. 2001. „Peranan Kepala Sekolah dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Konsep Manajemen Berbasis Sekolah“ (Studi Kasus pada SLTP Swasta Kota Bandung), „“ Skripsi,

Bandung: Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pasca sarjana universitas”.

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

Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA TENTANG PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI INOVATOR DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI MTsN 3 MEDAN

Sumber Data : Kepala Madrasah

Nama : Dra. Hj. N. Cici Mahrulina, M.Si

1. Menurut ibu kepemimpinan yang seperti apa yang dibutuhkan di MTsN 3 Medan ini?
2. Sebagai kepala madrasah fungsi dan tanggung jawab apa yang harus di jalankan di MTsN 3 Medan ini?
3. Sebagai pemimpin, bagaimana cara ibu dalam menyikapi setiap aspirasi bawahan ibu yang sifatnya saran maupun kritikan?
4. Tipe kepemimpinan seperti apa yang ibu pakai di MTsN 3 Medan ini?
5. Bagaimana pandangan ibu terhadap profesionalisme guru-guru di MTsN 3 Medan ini?
6. Bagaimana strategi atau upaya ibu dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTsN 3 Medan ini?
7. Bagaimana bentuk perencanaan ibu dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTsN 3 Medan ini?
8. Bagaimana bentuk reward yang ibu berikan bagi guru-guru yang berprestasi khususnya dalam bidang pengembangan profesionalisme guru di MTsN 3 Medan ini?

9. Bagaimana cara yang tepat untuk meningkatkan kemampuan profesionalisme guru yang sudah dalam jabatan guru?
10. Adakah inovasi atau perubahan yang ibu lakukan dalam mengembangkan profesionalitas guru di MTsN 3 Medan ini?
11. Apa saja faktor pendukung yang dapat mengembangkan profesionalisme guru di MTsN 3 Medan ini?
12. Apa saja faktor penghambat pengembangan profesionalisme guru di MTsN 3 Medan ini?
13. Bagaimana upaya ibu dalam menghadapi hambatan yang terjadi dalam pengembangan profesionalisme guru di sekolah ini?

Sumber Data : Wakil Kepala Madrasah (WKM)

Nama :Dra. Khalida Agustina, M.Pd

1. Bagaimana pandangan Bapak/Ibu terhadap kepemimpinan kepala madrasah yang ada di MTsN 3 Medan ini?
2. Menurut Bapak/Ibu bagaimana hubungan kepala madrasah dengan guru-guru yang ada di MTsN 3 Medan ini?
3. Menurut Bapak/Ibu Apakah kepala madrasah mampu menjalankan tugasnya sebagai manajer di MTsN 3 Medan ini?
4. Menurut Bapak/Ibu apakah kepala madrasah sangat memperhatikan keprofesionalan guru-guru di MTsN 3 Medan ini?
5. Menurut Bapak/Ibu apakah gaya yang di dipakai kepala madrasah di sekolah ini sudah berhasil dijalankan khususnya dalam mengembangkan profesionalisme guru?
6. Menurut Bapak/Ibu bagaimana teknik supervisi yang dilakukan kepala madrasah dalam pengembangan profesionalisme guru di MTsN 3 Medan ini?
7. Menurut Bapak/Ibu bagaimana cara kepala madrasah memotivasi guru-guru di sekolah ini supaya bersemangat dalam menjalankan tugasnya?
8. Bagaimana strategi kepala Madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTsN 3 Medan ini?
9. Bentuk reward apa yang diberikan kepala madrasah kepada guru-guru yang berprestasi terkhususnya dalam bidang pengembangan profesionalisme guru?

10. Program apa yang diberikan kepala madrasah dalam menunjang pengembangan profesionalisme guru di MTsN 3 Medan ini?
11. Menurut Bapak/Ibu bagaimana upaya kepala madrasah dalam menghadapi hambatan yang terjadi dalam pengembangan profesionalisme guru di MTsN 3 Medan ini?
12. Apakah Bapak/Ibu sudah puas dengan hasil kerja kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru-guru yang ada di sekolah ini?

Sumber Data : Guru

Nama : Hariyani, S.Pd, M.Pd

1. Bagaimana pandangan Bapak/Ibu terhadap kepemimpinan kepala madrasah yang ada di MTsN 3 Medan ini?
2. Menurut Bapak/Ibu bagaimana hubungan kepala madrasah dengan guru-guru yang ada di MTsN 3 Medan ini?
3. Menurut Bapak/Ibu Apakah kepala madrasah mampu menjalankan tugasnya sebagai manajer di MTsN 3 Medan ini?
4. Menurut Bapak/Ibu apakah kepala madrasah sangat memperhatikan keprofesionalan guru-guru di MTsN 3 Medan ini?
5. Menurut Bapak/Ibu apakah gaya yang di dipakai kepala madrasah di sekolah ini sudah berhasil dijalankan khususnya dalam mengembangkan profesionalisme guru?
6. Menurut Bapak/Ibu bagaimana teknik supervisi yang dilakukan kepala madrasah dalam pengembangan profesionalisme guru di MTsN 3 Medan ini?
7. Menurut Bapak/Ibu bagaimana cara kepala madrasah memotivasi guru-guru di sekolah ini supaya bersemangat dalam menjalankan tugasnya?
8. Bagaimana strategi kepala Madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTsN 3 Medan ini?
9. Bentuk reward apa yang diberikan kepala madrasah kepada guru-guru yang berprestasi terkhususnya dalam bidang pengembangan profesionalisme guru?
10. Program apa yang diberikan kepala madrasah dalam menunjang pengembangan profesionalisme guru di MTsN 3 Medan ini?

Menurut Bapak/Ibu bagaimana upaya kepala madrasah dalam menghadapi hambatan yang terjadi dalam pengembangan profesionalisme guru di MTsN 3 Medan ini?

Lampiran 2

**PEDOMAN OBSERVASI PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI
INOVATOR DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI
MTsN 3 Medan**

No	Fokus Pengamatan	Pemunculan Hasil Pengamatan		Deskripsi
		Ya	Tidak	
1.	Kepala Sekolah melihat daftar hadir guru			
2.	Guru dan siswa ikut berpartisipasi membersihkan lingkungan sekolah			
3.	Madrasah melakukan pelatihan guru guna untuk meningkatkan profesionalisme guru			
4.	Adanya jadwal kegiatan proses pembelajaran			
5.	Kepala sekolah memastikan guru membawa RPP kedalam kelas			
6.	Proses kegiatan supervisi yang dilakukan kepala madrasah			
7.	Kepala madrasah melakukan kunjungan kelas untuk meninjau guru yang mengajar dikelas saat proses pembelajaran			
8.	Pembaharuan dalam pembangunan sekolah			
9.	Hasil pengembangan dalam pembelajaran			
10.	Kepala sekolah membangun suasana kerja melalui pendekatan kekeluargaan			

Lampiran 3

**HASIL OBSERVASI PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI
INOVATOR DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI
MTsN 3 MEDAN**

No	Fokus Pengamatan	Pemunculan Hasil Pengamatan		Deskripsi
		Ya	Tidak	
1.	Kepala sekolah melihat daftar hadir guru		√	Kepala sekolah melihat
2.	Guru dan siswa ikut berpartisipasi melaksanakan kebersihan sekolah	√		Guru ikut menyapu ruang kantor, depan kantor, membakar sampah.
3.	Madrasah Mengembangkan profesionalisme guru lewat belajar kelompok dan pelatihan		√	Sekolah telah mengadakan pelatihan diawal semester
4.	Adanya jadwal kegiatan proses pembelajaran	√		Adanya tertempel jadwal kegiatan proses pembelajaran diruang guru
5.	Kepala sekolah memastikan guru membawa RPP kedalam kelas	√		Kepala sekolah menanya guru tentang kesediaan RPP sebelum masuk kekelas
6.	Proses kegiatan supervisi yang dilakukan kepala madrasah	√		Kepala madrasah melihat buku piket guru
7.	Kepala madrasah melakukan kunjungan kelas untuk meninjau guru yang mengajar dikelas saat proses pembelajaran	√		Kepala madrasah melihat sebentar proses pembelajaran guru disetiap kelas
8.	Pembaharuan dalam pembangunan sekolah	√		Pembangunan ruang ibadah, penambahan gedung Wc
9.	Hasil pengembangan dalam pembelajaran	√		Adanya pengembangan strategi dalam pembelajaran seperti sebelum memulai pembelajaran strategi guru untuk membuat siswa fokus dalam mengikuti proses pembelajaran yaitu dengan membuat suasana yang menggembirakan, misalnya membuat yel-yel.
10.	Kepala sekolah membangun suasana	√		Kepala madrasah terlihat

	kerja melalui pendekatan kekeluargaan			ramah, tidak sombong, humoris, tidak pandang pangkat mana atasan dan bawahan.
--	---------------------------------------	--	--	---

Lampiran 4
Dokumentasi



Gambar 1: wawancara dengan wakil kepala madrasah 1 (bagian kurikulum)



Gambar 2: wawancar guru b.studi bhs arab



Gambar 3: wawancara dengan kepala madrasah



Gambar 4: melihat data guru



Gambar 5: struktur organisasi



Gambar 6: pintu masuk MTsN 3 Medan