



**IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU
DI MTS ISTIQOMAH SRI GUNTING**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan dalam Mendapatkan Gelar
sarjana Pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah
dan Keguruan

Oleh:

SYUBBANUL AKHYARIL ALIYA
NIM: 37.14.3.028

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



**IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU
DI MTS ISTIQOMAH SRI GUNTING**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan dalam Mendapatkan Gelar sarjana Pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

SYUBBANUL AKHYARIL ALIYA
NIM: 37.14.3.028

Pembimbing I

Drs. H. M. Yasin, MA
NIP. 195602031979031001

Pembimbing II

Drs. Hendri Fauza, M.Pd
NIP. 195902171986031004

Ketua Prodi MPI

Dr. Abdillah, M.Pd
NIP. 19680805 199703 1 002

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Syubbanul Akhyaril Aliya
Nim : 37143028
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam/ S. I
Judul Skripsi : **Implementasi Kepemimpinan Kepala
Madrasah dalam Meningkatkan
Profesionalisme Guru di MTs Istiqomah Sri
gunting**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang berjudul di atas adalah asli karya saya, kecuali kutipan-kutipan didalamnya yang di sebutkan sumbernya.

Saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 25 Juni 2018

Yang membuat pernyataan

Syubbanul Akhyaril Aliya

NIM: 37.14.3.028

ABSTRAK

Nama : Syubbanul Aakhyari Aliya
Nim : 37.14.3.0.28
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Pembimbing I : Drs. H. M. Yasin, MA
Pembimbing II : Drs. Hendri Fauza, M.Pd
Judul Skripsi : Implementasi kepemimpinan kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Istiqomah Sri gunting

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Istiqomah Sri gunting.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Dimana peneliti langsung meneliti ke lapangan. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan studi dokumentasi yang dilakukan di MTs Istiqomah Sri gunting. Adapun informan penelitian ini berjumlah 3 orang yaitu: kepala madrasah/wakil kepala madrasah, guru bidang studi. Untuk menganalisis data menggunakan model analisis interaktif yaitu, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk memeriksa keabsahan data menggunakan teknik triangulasi, uji *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*.

Hasil penelitian ini mengungkapkan tiga temuan yaitu: 1) fungsi kepala madrasah dengan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensinya, serta untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya dengan menganalisis kebutuhan dan perkembangan guru-guru, dan melakukan kegiatan pelatihan dan pembinaan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan guru-guru, 2) Gaya kepemimpinan kepala madrasah di MTs Istiqomah Sri gunting menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan madrasah mengenai permasalahan-permasalahan yang ingin diselesaikan kepala madrasah, 3) Implementasi kepemimpinan kepala madrasah di MTs Istiqomah Sri gunting dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui kegiatan pelatihan dan pembinaan yang diadakan oleh kepala madrasah bagi guru-guru sesuai dengan kekurangan, kelemahan serta bidangnya masing-masing, dan hasil peningkatan profesionalisme guru mencapai 75% hingga 90%, selebihnya masih dalam adaptasi dan perbaikan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan dalam implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru diinginkan guru-guru melatih dan mengembangkan potensi serta keterampilannya demi mencapai tujuan madrasah.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Madrasah, Profesionalisme Guru

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Ucapan syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan Rahmat dan Karunia kepada seluruh hamba-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi S-1 ini dengan judul “Implementasi kepemimpinan kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Istiqomah Sri gunting”

Shalawat bertangkaikan salam berdaunkan iman dan berbuahkan Islam selalu tercurah kepada kekasih Allah, pembawa lentera penerang kehidupan berupa Al-Qur'an dialah baginda Rasulullah Nabi Allah Muhammad SAW. Semoga dengan senantiasa memperbanyak bersalawat kepada beliau kita akan masuk kedalam barisan golongannya yang akan mendapatkan syafa'at di yaumul mahsyar kelak. amin ya Robbal Alamin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan baik dalam kemampuan pengetahuan dan penggunaan Bahasa. Untuk itu peneliti mengharapkan kritik konstruktif dan saran yang membangun dari pihak pembaca.

Alhamdulillah peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul: “Implementasi kepemimpinan kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Istiqomah Sri gunting”.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Pada kesempatan ini, tulus ikhlas peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang tiada terhingga kepada Allah swt, kedua orang tua kandung peneliti, Ayahanda tercinta yakni Alm. H. Ali Amran Sekedang, M.A dan Ibunda tercinta Dr. Hj. Madaliya Hasibuan, M.A yang semasa hidup keduanya telah mengasuh, membesarkan, mendidik, memberi semangat, memberi kasih sayang dan cinta yang tiada ternilai, memberi doa serta dukungannya baik secara moral maupun materil dalam menyelesaikan skripsi ini, dan terimakasih juga kepada adik saya Afrahul Khairah dan adik bungsu saya Khairul Fuadil Aliya yang merupakan kakak dan adik kandung peneliti, juga kepada sang istri tercinta Rara Mentari Nst, S. Pd dan sibuah hati tercinta saya Najja Musta'an Aliya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi S-1 (Sarjana strata 1) di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa segala upaya yang peneliti lakukan dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa ada bantuan dan bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Bapak Prof. Dr. Saidurrahman S.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Prof. Amiruddin Siahaan, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Bapak Drs. H Abdillah, M.Pd selaku Ketua dan Bapak Drs. Muhammad Rifa'i, M.Pd selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN SU Medan.
3. Bapak Drs. H. M. Yasin, M.A selaku pembimbing I dan Bapak Drs. Hendri Fauza, M.Pd selaku pembimbing II yang sudi meluangkan waktu, tenaga, dan

pikiran untuk membimbing, memberikan petunjuk serta nasihat yang sangat berarti dalam menyusun skripsi dari awal hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

4. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN SU Medan yang telah menuangkan ilmunya, semoga ilmu yang diberikan dapat bermanfaat bagi peneliti, juga bagi masyarakat.
5. Ibu Dr. Hj. Madaliya Hasibuan, MA selaku kepala Madrasah Tsanawiyah swasta Istiqomah Sri gunting yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian.
6. Terimakasih kepada teman-teman satu perjuangan di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI-4) stambuk 2014, yang telah saling memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Medan, 25 Juni 2018

Peneliti

Syubbanul Akhyaril Aliya
NIM : 37.14.3.028

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

HALAMAN PERNYATAAN

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI.....v

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR LAMPIRAN viii

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....1

B. Rumusan Masalah8

C. Tujuan Penelitian9

D. Manfaat Penelitian9

BAB II : KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah11

1. Pengertian Kepemimpinan11

2. Fungsi Kepemimpinan14

3. Gaya Kepemimpinan.....18

B. Profesionalisme Guru.....23

1. Pengertian Profesionalisme Guru.....23

2. Kompetensi Profesional Guru25

3. Ciri-Ciri Profesi Guru	33
C. Penelitian Relevan.....	36

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	38
B. Latar Penelitian	40
C. Subjek Penelitian.....	41
D. Teknik Pengumpulan Data.....	43
E. Teknik Penjaminan Keabsahan Data	47
F. Teknik Analisis Data.....	53

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Temuan Umum Penelitian	57
B. Temuan Khusus Penelitian	64
C. Pembahasan Hasil Penelitian	72

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	86
B. Saran	87

DAFTAR PUSTAKA.....88

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen lembaga pendidikan, dari lembaga inilah akan diciptakan sumber daya manusia yang siap dan mampu berkompetensi dengan situasi lokal maupun global yaitu melalui pendidikan di dalamnya. Pemimpin pendidikan dalam hal ini adalah kepala madrasah, di tangan pemegang kebijakan inilah nasib madrasah tersebut di pertaruhkan. Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antara manusia yaitu, hubungan mempengaruhi dari pemimpin dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pemimpinnya, dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpin.

Pemimpin yang dalam bahasa inggrisnya *leader* adalah orang yang membawahi para pekerja dalam suatu organisasi. Pemimpin adalah subjek atau pelaku dari unsur-unsur yang terdapat dalam kepemimpinan, yaitu adanya kekuasaan, pengaruh, kekuatan, dan pemegang tanggung jawab utama bagi seluruh kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya. Meskipun tidak semua pemimpin memiliki jiwa kepemimpinan yang sama, secara timbal balik dan fungsional, kedua konsep tersebut tidak dapat dipisahkan.¹

Defenisi kepemimpinan terus mengalami perubahan sesuai dengan peran yang dijalankan, kemampuan untuk memberdayakan bawahan/anggota sehingga timbul inisiatif untuk berkreasi dalam bekerja dan hasilnya lebih bermakna bagi

¹Hikmat, *Manajemen Pendidikan*. Cet. I (Bandung: Pustaka Setia, 2009), h. 247

organisasi dengan sekali-kali pemimpin mengarahkan, menggerakkan, dan mempengaruhi anggota. Inisiatif pemimpin harus direspon sehingga dapat mendorong timbulnya sikap mandiri dalam bekerja dan berani mengambil keputusan dalam rangka percepatan pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian *kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola fikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.*²

Proses pelaksanaan tugas dan kewajiban pemimpin disebut dengan *kepemimpinan*. Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam memikul tanggung jawabnya secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan merupakan pelaksanaan dari keterampilan mengelola orang lain sebagai bawahannya. Mengelola sumber daya manusia dan sumber daya organisasi secara umum. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus memiliki *managerial skill* yang sangat berpengaruh pada kekuasaan yang dimilikinya. Keahlian utama dari kepemimpinan adalah terampil mengendalikan situasi dan kondisi organisasi, yaitu dengan menentukan konsep masa depan organisasi dalam bentuk kerangka kerja yang visioner.

Dalam melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk mendayagunakan tenaga kependidikan melalui kerjasam atau koperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga

²Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, Cet. I (Pontianak: Alfabeta, 2009), h. 120

kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Dalam usaha untuk memenuhi harapan, pemimpin menggunakan kemampuan dan kecerdasannya dengan memanfaatkan lingkungan dan potensi yang ada pada organisasi. Dengan kata lain pemimpin melibatkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Kemampuan untuk menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi anggota organisasi sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi sebagai wujud kepemimpinannya. kesanggupan mempengaruhi perilaku orang lain kearah tujuan tertentu sebagai indicator keberhasilan seorang pemimpin.

Kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM). Perspektif ke depan mengisyaratkan bahwa kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai figure dan mediator bagi perkembangan masyarakat dan lingkungannya. Dalam hal ini pekerjaan kepala sekolah tidak hanya sebagai EMASLIM, tetapi akan berkembang menjadi EMASLIM-FM.³

Guru merupakan bagian dari dunia pendidikan, guru adalah seorang anggota masyarakat yang berkompeten dan memperoleh kepercayaan dari masyarakat atau pemerintah untuk melaksanakan tugas, fungsi dan peranan serta tanggung jawab baik pada lembaga jalur sekolah maupun lembaga luar sekolah. Guru tidak semata-mata sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik, yang

³Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Rosdakarya, 2009), h. 98

sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan penuntun siswa dalam belajar (Sardiman, 1987: 123).⁴

Keberhasilan guru dalam mengimplementasikan suatu keputusan atau kebijakan dalam pembelajaran sangat tergantung pada kemampuan yang ia miliki, ruang, waktu, fasilitas, peralatan, dan rencana untuk mencapai prioritas pembelajaran dan pengajaran. Dengan demikian, berarti guru harus disiplin dalam hal mengajar, berdiskusi, dan menyiapkan buku sumber belajar sebagai strategi utama pengajaran system ini dihadirkan agar peserta didik benar-benar belajar dengan pembelajaran aktif, komunikatif, efektif dan menyenangkan (Syafaruddin, 2008: 107)⁵

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada jalur pendidikan formal. Tugas utama itu akan efektif jika guru memiliki kualitas akademik relevan yang tercermin dari kualifikasi dan kompetensi yang disertai dengan ketaatan pada norma etik tertentu.

Di dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 32 dijelaskan sebagai berikut:

1. Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karir.
2. Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi keperibadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.

⁴Syafaruddin, Nurmawati, *Pengelolaan Pendidikan* (Medan: Perdana Publishing, 2011), h. 200

⁵*Ibid*, h. 2002

3. Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui jabatan fungsional.
4. Pembinaan dan pengembangan karir guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.⁶

Untuk pengembangan kualifikasi akademik dan peningkatan mutu guru Sudarwan Danim menjelaskan sebagai berikut:⁷ Guru dituntut menjalani profesionalisasi secara terus menerus. Pada fase awal, idealnya institusilah yang mengambil peran utama. Alasan esensial inilah yang diperlukannya pembinaan dan pengembangan mutu guru yaitu karakteristik tugas yang terus berkembang seiring dengan perkembangan ipteks, disamping reformasi internal pendidikan itu sendiri.

Upaya pengembangan dan peningkatan mutu, setiap guru diberikan kesempatan untuk meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensinya, serta untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya. Guru dengan tingkat kualifikasi kognitif yang tinggi akan cenderung berfikir abstrak, imajinatif, kreatif dan demokratis. Guru yang seperti inilah yang lebih fleksibel dalam melaksanakan tugasnya.

Selanjutnya Farida Sarimaya menjelaskan bahwa:⁸ pengembangan dan peningkatan kualifikasi akademik bagi guru yang belum memenuhi kualifikasi sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) dilakukan dalam rangka memenuhi ketentuan sebagaimana yang dipersyaratkan. Pengembangan dan peningkatan

⁶Departemen Agama RI, *Undang-undang RI No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen* (Jakarta:Tahun 2007), h. 70

⁷Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru Dari Prajabatan, Induksi, ke profesionalan Madani* (Jakarta: Kencana, 2012), h. 85

⁸Farida Sarimaya, *Sertifikasi Guru, Apa, Mengapa dan Bagaimana*, Cet. I (Bandung: CV. Yrama Widya, 2008), h. 54

kompetensi bagi guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik dilakukan dalam rangka menjaga agar kompetensi keprofesiannya tetap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni.

Selain pengembangan mutu guru melalui peningkatan kualifikasi akademik juga dapat dilakukan melalui pelatihan-pelatihan. Pelatihan adalah proses yang dimanfaatkan organisasi untuk mengubah perilaku pekerja, yang berkontribusi pada keseluruhan misi orang, dan pengembangan personal dan professional individu yang terlibat.⁹

MTs Istiqomah Sri Gunting merupakan lembaga pendidikan formal yang terletak di komplek sri gunting desa sei berasekata kec. Sunggal dan memiliki citra yang cukup baik di wilayah sri gunting, MTs Istiqomah Sri Gunting juga memiliki sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan yang peneliti lakukan dengan Kepala madrasah di MTs Istiqomah Sri Gunting didapatkan informasi bahwa kepala madrasah dalam meningkatkan sikap keprofesionalisme guru di MTs Istiqomah Sri Gunting beliau mengajak semua warganya untuk saling bekerjasama demi tercapainya tujuan madrasah tersebut. Kepala MTs Istiqomah Sri Gunting selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, melalui program penanganan anak yang memerlukan bimbingan khusus mulai dari kelas I sampai kelas III, Dalam hal kedisiplinan kepala MTs Istiqomah Sri Gunting menanamkan sikap disiplin waktu untuk seluruh warga madrasah, memberikan motifasi kepada guru-guru, staf dan siswa. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberdayakan guru untuk mensukseskan program-program madrasah

⁹Jejen Musfah, Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik (Jakarta: Kencana, 2011), h.16

dan mewujudkan pembelajaran yang kreatif seperti pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan di luar ruangan (*back to nature*) serta memberikan cara-cara kreatif untuk menciptakan pembelajaran yang menarik. Hal itu terbukti dengan pencapaian prestasi akademik dan non akademik yang mengalami peningkatan dari tahun ke tahun yaitu peningkatan jumlah peserta didik pada setiap penerimaan siswa baru dan sering menjuarai berbagai kejuaraan lomba baik tingkat sekolah maupun tingkat kabupaten.

Kepala sekolah juga tegas dalam menerapkan kedisiplinan yang tinggi kepada seluruh warga sekolah, salah satu usaha kepala Madrasah dalam menanamkan sikap disiplin yaitu dengan menyambut warga sekolahnya di depan gerbang sebelum jam pelajaran di mulai. Kepala Madrasah selalu mengontrol buku tata tertib atau absen guru secara berkala sehingga beliau mengetahui semangat kerja guru-gurunya. Apabila ada guru yang kurang disiplin, kepala Madrasah mengingatkannya dengan kalimat yang tidak menyinggung perasaan guru. Selain itu kepala Madrasah juga berusaha menjadi sahabat untuk para warganya dengan maksud dan tujuan agar semua warga sekolahnya merasa nyaman bagaikan keluarga di dalam lembaga pendidikan yang dipimpinnya guna mencapai tujuan organisasi.

Guru dituntut untuk dapat menjalankan tugas secara profesional dengan kompetensi yang dimilikinya. Dalam hal meningkatkan keprofesionalan gurunya, kepala sekolah juga mewajibkan guru-gurunya untuk tertib dalam hal pembuatan RPP, mengontrol pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran secara berkala. Usaha kepala Madrasah guna tercapainya tujuan organisasi Madrasah adalah salah satunya dengan memberdayakan secara optimal guru-gurunya yaitu

kepala Madrasah selalu mengikutsertakan guru serta memberi kesempatan untuk ikut secara aktif dalam kegiatan seminar, penataran, pendidikan dan latihan (diklat) untuk masing-masing mata pelajaran. Disamping itu beliau juga melakukan pembinaan usaha perbaikan kepada guru dengan memotivasi guru dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan wawasan dalam rangka meningkatkan kinerja dan keprofesionalanya.

Dari latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkatnya menjadi sebuah karya tulis dalam bentuk skripsi dengan judul “Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Istiqomah Sri gunting”.

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan beberapa pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui riset atau pengumpulan data.¹⁰ Perumusan masalah dalam penelitian ini terdiri dari: perumusan masalah utama dan sub-masalah utama. Adapun yang menjadi masalah utama dalam penelitian ini adalah: Bagaimana Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Istiqomah Sri Gunting. Selanjutnya yang menjadi sub-masalah utama dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana fungsi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs istiqomah sri gunting
2. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs istiqomah sri gunting

¹⁰Sugiyono, *Metode penelitian Pendidikan*, Cetaka kedua (Bandung: Alfabeta, 2006), h. 396

3. Bagaimana implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Istiqomah Sri Gunting.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui fungsi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Istiqomah Sri Gunting
2. Mengetahui gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Istiqomah Sri Gunting
3. Mengetahui implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Istiqomah Sri Gunting

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian Kualitatif lebih cenderung pada mamfaat teoritis, yakni untuk menemukan dan mengembangkan Ilmu pengetahuan. Namun tidak menolak adanya mamfaat praktis, yakni untuk memecahkan masalah.¹¹ Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Secara teoretis penelitian ini bermanfaat untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru. Peningkatan profesionalisme guru tersebut diperoleh melalui pelaksanaan kepemimpinan kepala madrasah yang diterapkan di sekolah tersebut.

¹¹*Ibid*, h. 397

2. Secara Praktis.

Hasil yang diharapkan dalam penelitian ini bermanfaat bagi:

- a. Lembaga pendidikan, sebagai bahan masukan dalam rangka peningkatan profesionalisme guru di madrasah.
- b. Sebagai masukan dan pengembangan bagi pengelola pendidikan di madrasah sekaligus berguna untuk penelitian selanjutnya.
- c. Pengembangan Sumberdaya Manusia, menjadi masukan yang berguna untuk penelitian selanjutnya dan sekaligus sebagai masukan dalam merencanakan implementasi kepemimpinan kepala madrasah.
- d. Kepala madrasah, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam rangka melakukan inovasi pelaksanaan kepemimpinan guna meningkatkan profesionalisme guru.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin yang dalam bahasa Inggrisnya *leader* adalah orang yang membawahi para pekerja dalam suatu organisasi. Pemimpin diartikan pula sebagai orang yang mempunyai wewenang dalam pengambilan keputusan suatu organisasi. Pemimpin juga dapat juga diartikan sebagai orang yang memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu yang menjadi tujuan sang pemimpin. Pemimpin adalah subjek atau pelaku dari unsur-unsur yang terdapat dalam kepemimpinan, yaitu adanya kekuasaan, pengaruh, kekuatan, dan pemegang tanggung jawab utama bagi seluruh kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya. Meskipun tidak semua pemimpin memiliki jiwa kepemimpinan yang sama, secara timbal balik dan fungsional, kedua konsep tersebut tidak dapat dipisahkan.¹²

Secara umum definisi kepemimpinan dapat dirumuskan “kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan”.¹³

¹²Hikmat, *Manajemen Pendidikan...*, h. 247

¹³Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, Cet. I (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 125

Di dalam Al-Quran surat Al-An'am ayat 165 dijelaskan:



Artinya: “Dan Dia lah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu Amat cepat siksaan-Nya dan Sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang". (Q. S. Al-An'am: 165)

Sebagai penutup dari surat al-An'am, Allah mengingatkan bahwa Allah telah menjadikan kalian sebagai penguasa di atas bumi, yang telah menggantikan umat dan masyarakat yang sebelumnya, juga Allah telah mengangkat sebagian dari kamu beberapa derajat, setingkat dari yang lain, kekuasaan dan ketinggian derajat itu tidak lain Allah akan menguji kalian, bagaimana menerima, mempergunakan dan mensyukuri pemberian Tuhanmu itu.¹⁴

Rasulullah SAW juga bersabda:

حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ حَدَّثَنِي مَالِكٌ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ
 رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُذُّكُمْ رَاعٍ وَكُذُّكُمْ
 مَسْدُؤُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (متفق عليه)

¹⁴Muhammad Nasib ar-Rifa'i, Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir Jilid II (Jakarta: Gema Insani Press, 1999), 331

Telah menceritakan kepada kami [Ismail] Telah menceritakan kepadaku [Malik] dari [Abdullah bin Dinar] dari [Abdullah bin Umar] radliallahu 'anhuma, Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "ketahuilah Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya (H.R. Muttafaqun 'alaih)¹⁵

Burhanuddin (1994)¹⁶, kepemimpinan (leadership) merupakan inti manajemen, sebab kepemimpinanlah yang menentukan arah dan tujuan sebuah organisasi dengan memberikan bimbingan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung pelaksanaan proses manajemen secara keseluruhan.

Dengan konsep kepemimpinan tersebut, arti kepemimpinan dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Prajudi Aatmosudirdjo dalamngalim purwanto mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kepribadian (*personality*) seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang untuk mencontoh atau mengikutinya, atau yang memancarkan suatu pengaruh tertentu, suatu kekuatan atau wibawa, yang demikian rupa sehingga membuat sekelompok orang bersedia untuk melakukan apayang dihendakinya.
- b. Kepemimpinan dapat juga dipandang sebagai penyebab dari berbagai kegiatan, proses atau kesediaan untuk mengubah pandanganatau sikap (mental/fisik) dari kelompok orang, baik dalam hubungan organisasi formal maupun informal.
- c. Kepemimpinan adalah suatu seni, kesanggupan (*ability*) atau teknik untuk membuat sekelompok bawahan dalam organisasi formal atau para pengikut atau simpatisan dalam organisasi informal mengikuti atau menaati segala apa yang dihendakinya, membuat mereka begitu antusias

¹⁵Ahmad Sunarto, Terjemah Riyadhus Sholihin Jilid I (Jakarta: Pustaka Amani, 1999), 610

¹⁶Mesiono, *Manajemen Organisasi* (Bandung: Cita Pustaka, 2009), h. 57

atau bersemangat untuk mengikutinya, bahkan mungkin rela berkorban untuknya.

- d. Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai suatu bentuk persuasi suatu seni pembinaan kelompok orang tertentu, biasanya melalui *human relations* dan motivasi yang tepat, sehingga tanpa adanya rasa takut, orang-orang tersebut bersedia untuk bekerja sama dan membanting tulang untuk memahami dan mencapai segala apa yang menjadi tujuan-tujuan organisasi.¹⁷

2. Fungsi Kepemimpinan

Kepala sekolah menduduki posisi penting dalam organisasi sekolah, keberhasilan sekolah melaksanakan proses pendidikan/pembelajaran secara efektif dalam mencapai tujuannya ditentukan atau dipengaruhi bagaimana kepala sekolah menjalankan peran dan tugasnya secara fungsional dan substansial bagi kemajuan sekolah. Menurut Barth (1990) dalam Uhar Suharsaputra¹⁸ menyebutkan pentingnya kepala sekolah sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah merupakan kunci bagi sekolah yang baik, mutu pendidikan tergantung pada bagaimana kepala sekolah menjalankan peran fungsi dan tugasnya dalam mengelola dan memimpin sekolah.
- b. Kepala sekolah merupakan alasan terpenting bagi berkembangnya guru, atau membuatnya tak berdaya, ini bermakna bahwa berkembangnya atau

¹⁷Hikmat, *Manajemen Pendidikan...*, h. 252

¹⁸Uhar, *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan, Cet I* (Bandung: Refika Aditama, 2016), h..

melemahnya kemampuan guru ditentukan bagaimana upaya kepala sekolah dalam mengelola SDM guru.

- c. Kepala sekolah merupakan factor potensial yang sangat penting dalam menentukan iklim sekolah, penyediaan sarana prasarana, dan komunikasi yang memberdayakan guru merupakan fungsi penting yang perlu dilakukan kepala sekolah.
- d. Kalau ada sekolah yang baik, biasa disimpulkan bahwa di sekolah tersebut ada atau dipimpin oleh kepala sekolah yang baik. Tentu apabila kepala sekolah mengelola dan memimpin dengan norma, prinsip dan kompetensi yang memadai serta menerapkannya dalam kehidupan organisasi sekolah.

Menurut Crowther (2009)¹⁹ terdapat lima fungsi dari kepala sekolah yaitu:

- a. *Envisioning inspiring future*, mengharapkan atau memimpikan masa depan yang menginspirasi. Masa depan yang menginspirasi ini akan memberi kemampuan kepala sekolah mendorong anggota organisasi sekolah bekerja dan bekerja sama menjalankan peran dan tugasnya dengan komitmen tinggi untuk mewujudkan masa depan organisasi sekolah yang tercermin dari visi, misi, dan tujuan sekolah.
- b. *Aligning key institutional elements*, memadukan unsur-unsur kelembagaan yang penting dalam menjalankan peran kepemimpinannya di sekolah. Visi akan dipadukan dengan harapan pemangku kepentingan, didukung infrastruktur, proses pembelajaran, serta diperkuat dengan pembelajaran professional anggota organisasi sekolah.

¹⁹*Ibid*, h. 162

- c. *Enabling teacher leadership*, mendorong dan mengembang kepemimpinan guru menjadi fungsi kepala sekolah, sehingga kontribusi guru terhadap pengembangan sekolah secara keseluruhan mendapatdukungan kuat dengan keterlibatan guru dalam kepemimpinan pada tingkat organisasi sekolah.
- d. *Building synergitic alliances*, kepala sekolah juga membangun aliansi strategis dengan berbagai pihak yang dapat membantu, mendorong, bagi perkembangan organisasi sekolah.
- e. *Culture building and identity generation*, membangun budaya dan memunculkan identitas menjadi fungsi lainnya dari kepala sekolah, budaya yang kuat dapat menjadi identitas organisasi yang dipedomani dalammelaksanakan peran dan tugas seluruh anggota organisasi sekolah menuju pencapaian tujuan dan perwujudan visi sekolah.

Untuk mensistematika kinerja dalam organisasi, menurut Kartono (1994) seorang pemimpin memiliki fungsi-fungsi kepemimpinan, di antaranya:

- a. Memprakarsai sturktur organisasi
- b. Menjaga adanya koordinasi dan integrasi organisasi, supaya semuanya beroperasi secara efektif
- c. Merumuskan tujuan institusional atau organisasional dan menentukan sarana serta cara-cara yang efisien untuk mencapai tujuan tersebut
- d. Menengahi pertentangan dan konflik-konflik yang muncul dan mengadakan evaluasi serta evaluasi ulang

- e. Mengadakan revisi, perubahan, inovasi pengembangan, dan penyempurnaan dalam organisasi.²⁰

Dalam organisasi, fungsi-fungsi kepemimpinan bermuara pada lima bentuk utama, yaitu:

- a. Manajer, direktur, ketua, presiden, kepala, dan istilah lainnya yaitu pengelola dan penyelenggara organisasi yang berkaitan dengan fungsi-fungsi manajemen
- b. Pengawas, yaitu mengontrol seluruh pelaksanaan tugas dan kewajiban bawahannya
- c. Pembina, yaitu yang memberikan arahan dan memberikan contoh dalam melaksanakan tugas organisasi
- d. Pengambil keputusan, yang menetapkan alternative pemecahan masalah yang dihadapi oleh organisasi yang dipimpinnya
- e. Penanggung jawab untuk semua pelaksanaan program organisasi.²¹

Fungsi utama pemimpin adalah menjalankan kepemimpinannya dengan baik dan benar, artinya berdasarkan aturan main yang telah disepakati dan ditetapkan oleh organisasi. Fungsi-fungsi utama yang dimaksud adalah:

- a. Pengelola organisasi atau pengendali utama manajemen berorganisasi.
Pemimpin yang menjalankan fungsi utama adalah konseptor utama yang merumuskan visi dan misi serta tujuan organisasi, sehingga mulai perencanaan hingga pertanggungjawaban diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan.

²⁰Mesiono, *Manajemen Organisasi...*, h. 78

²¹Himat, *Manajemen Pendidikan...*, h. 250

- b. Motivator, yaitu orang yang mendorong dan memberikan dukungan penuh kepada bawahannya untuk bekerja dengan optimal.
- c. Pembuat keputusan yang akan mempengaruhi perkembangan dan kemajuan organisasi serta kesejahteraan para anggotanya.
- d. Penilai kinerja karyawannya yang akan memberikan penghargaan bagi seluruh prestasi kerja bawahannya.
- e. Dinamisator dan katalisator organisasi, yaitu orang yang memajukan organisasi dan mengendalikan situasi dan kondisi yang akan berpengaruh terhadap kemajuan atau kemunduran organisasi.
- f. Stabilisator, yaitu orang yang mempunyai kapabilitas terkuat dalam mempertahankan eksistensi organisasi.
- g. Supervisor, yaitu membina, melatih, mendidik, mengawasi, menilai dan memberikan contoh kerja terbaik bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya.²²

3. Gaya kepemimpinan

Seorang pemimpin harus memiliki keahlian manajerial dan memahami hal-hal yang sifatnya teknis agar memudahkan ia mengarahkan dan membina anak buahnya. Ia harus memiliki keterampilan berkomunikasi dengan orang lain, memiliki kepiawaian berinteraksi, membangun relasi, dan bersosialisasi, sehingga kepemimpinannya berjalan efektif. Ia juga harus memiliki *human relation skill*, keahlian berhubungan dengan orang lain, yaitu pandai membuat relasi baru dan berinteraksi dengan seluruh anak buahnya dan lingkungan sekitarnya.

²²Hikmat, *Manajemen Pendidikan...*, h. 253

Menurut Miftah Toha (2003)²³ gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Oleh karenanya usaha menyelaraskan persepsi di antara yang akan memengaruhi dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting.

Engkoswara (1987)²⁴ bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi dan menggerakkan para pengikutnya atau bawahannya kepada suatu tujuan tertentu. Menurut Mondy dan Premeaux (1995), terdapat tiga dasar gaya kepemimpinan yang lebih dikenal secara luas yaitu:

- a. Gaya otokratik, pemimpin menyuruh kerjakan apa yang ditentukan oleh pemimpin, dan harus dipatuhi tanpa bertanya. Kelompok kerja ini tergolong teori X dari Mc Gregor. Gaya ini cukup berhasil jika tugas itu sederhana dan dikerjakan berulang-ulang ditambah lagi waktu pemimpin untuk berhubungan dengan pekerja sangat terbatas atau sangat singkat.
- b. Gaya partisipatif, para pekerja dilibatkan dalam mengambil keputusan, sedangkan keputusan akhir terletak pada pemimpin. Para pekerja akan merasa ikut bertanggung jawab untuk mewujudkan rencana yang mereka ikut membuatnya.
- c. Gaya demokratik, pemimpin mencoba melakukan apa yang diinginkan oleh sebagian besar bawahan para pemimpin. dengan gaya partisipatif dan gaya demokratif cenderung melakukan pada pekerja/bawahan termasuk kelompok dari teori Y dari Mc. Gregor. Banyak pihak menyukai gaya

²³Veithzal rivai, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2012), h. 265

²⁴Mesiono, *Manajemen Organisasi...*, h. 90

demokratik dengan pendekatan kelompok untuk meningkatkan manajemen.²⁵

Gaya kepemimpinan itu berbeda-beda. Menurut Sondang P Siagian, ada empat gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. Kepemimpinan otokratis, dalam kepemimpinan otokratis pemimpin bertindak sebagai dictator terhadap anggota kelompoknya dan pemimpin otokratis adalah pemimpin yang memiliki wewenang tunggal.
- b. Kepemimpinan militeristis, seperti: instruksional, pangkat dan jabatan menjadi alat utama memaksa anak buahnya untuk melaksanakan tugas, serba formalistic, disiplin yang kaku, tertutup bagi kritik, formal seremonial yang pelaksanaan tugas.
- c. Gaya paternalistic, seperti: menyepelekan kemampuan anak buah, terlalu melindungi dan memanjakan anak buah, tertutup bagi pengembangan kaderisasi, kreativitas anak buah tertekan oleh sikap *good father*-nya, mahatahu jadi anak buah belum banyak tahu, *close management* bagi anak buahnya, *all handle* untuk seluruh rencana kerja.
- d. Gaya demokratis, gaya kepemimpinan ini disebut juga dengan gaya kepemimpinan modernis dan partisipatif dalam pelaksanaan kepemimpinan semua anggota diajak berpartisipasi menyumbangkan pikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan organisasi.²⁶

Stoner dan Freeman (1996)²⁷ merumuskan tipe kepemimpinan untuk masa depan “*The Future of Leadership Theory*”, Yaitu: *transformational or charismatic*

²⁵ *Ibid*, h. 91

²⁶ Hikmat, *Manajemen Pendidikan...*, h. 254

²⁷ Helmawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skills*, Cet I (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), h. 34

leadership, selain gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, gaya kepemimpinana yang berorientasi pada karyawan, dan gaya kepemimpinan model fiedler.

- a. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, kepala sekolah atau kepala madrasah yang memiliki gaya kepemimpinanyang berorientasi pada tugas akan mengawasibawahan secara ketat untuk memastikan bahwa tugas dilaksanakan secara memuaskan.
- b. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan, kepalasekolah lebih berusaha memotivasi dari pada mengendalikan bawahan. Mereka mengupayakan hubungan sahabat, saling percaya, saling menghargai dengan karyawan, dan sering mengizinkan untuk berperan serta dalammembuat keputusan-keputusan yang mempengaruhi mereka.
- c. Gaya kepemimpinan model fiedler, asumsi dasar fiedler adalah cukup sulit bagi kepala sekolah/kepala madrasah sebagai manajer untuk mengubah gaya manajemen yang membuat mereka sukses. Kebanyakan gaya relative kaku dank arena tidak ada satu gaya pun yang cocok untuk setiap situasi.prestasi kerja kelompok hanya dapat dicapai dengan mencocokkan manajer dengan situasi atau dengan mengubah situasi agar cocok dengan manajer.
- d. Gaya kepemimpinan masa depan: Transformasional dan Karismatik, berdasarkan Bernard M. Bass memotivasikita untuk berbuat lebih dari apa yang sesungguhnya diharapkan dari kita dengan meningkatkan arti penting dan nilai tugas di mata kita, dengan mendorong kita mengorbanksn kepentingan kita sendiri demi kepentingan tim, organisasi,

atau kebijakan yang lebih besar dengan menaikkan tingkat kebutuhan kita ke taraf yang lebih tinggi seperti aktualisasi diri.

Sementara itu, Daryanto (2011) dalam Helmawati²⁸ merumuskan macam-macam gaya kepemimpinan lainnya, diantaranya yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan demokratis, kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai factor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Gaya kepemimpinan tipe ini diwujudkan dengan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat dan perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi atau kelompoknya.
- b. Gaya kepemimpinan otoriter, merupakan gaya kepemimpinan yang paling tua dikenal manusia. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang di antara mereka tetap ada seorang yang paling berkuasa.
- c. Gaya kepemimpinan bebas (Laisser-Faire), kepemimpinan bebas merupakan kebalikan dari gaya kepemimpinan otoriter. Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan (berbuat) menurut kehendak dan kepentingan masing-masing baik secara perorangan maupun berupa kelompok-kelompok kecil. Pemimpin disini hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

²⁸*ibid*, h. 40

B. Profesionalisme Guru

1. Pengertian Profesionalisme Guru

Profesional berasal dari kata *profesi* yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga dapat diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang memasyarakatkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif.

Secara etimologi istilah profesi berasal dari bahasa inggris, yaitu *profession* atau bahasa latin, *profecus* yang artinya mengakui, adanya pengakuan, menyatakan mampu atau ahli dalam melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan secara terminologi profesi berarti suatu pekerjaan yang mempersyaratkan pendidikan tinggi bagi pelakunya yang ditekankan pada pekerjaan mental, yaitu adanya persyaratan pengetahuan teoritis sebagai instrumen untuk melakukan perbuatan praktis, bukan pekerjaan manual.²⁹

Selanjutnya menurut Martinis Yamin profesi mempunyai pengertian seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik, dan prosedur berlandaskan intelektualitas. Sedangkan menurut Jasin Muhammad profesi adalah suatu lapangan pekerjaan yang dalam melakukan tugasnya memerlukan teknik dan prosedur ilmiah, memiliki dedikasi, serta cara menyikapi lapangan pekerjaan yang berorientasi pada pelayanan yang ahli.³⁰

Di dalam Al-Quran Allah berfirman dalam Q.S.Al-Isra' ayat 84 yaitu:



²⁹Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesional Guru* (Jakarta: Putra Utama Offset, 2010), h. 16

³⁰*Ibid*



Artinya: Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya. (Q.S. Al-Isra': 84)

Menurut Didi Atmadilaga profesi merupakan wewenang praktik suatu kejuruan yang bersifat pelayanan pada kemanusiaan secara intelektual spesifik yang sangat tinggi, yang didukung oleh penguasaan pengetahuan keahlian serta seperangkat sikap dan ketrampilan teknik yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus yang penyelenggaraannya dilimpahkan kepada lembaga pendidikan tinggi yang bersama memberikan izin praktik atau penolakan praktik dan kelayakan praktik dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang diawasi langsung oleh pemerintah maupun asosiasi profesi yang bersangkutan.³¹

Rasulullah SAW bersabda:

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: إِذَا ضَيَّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ, قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ: إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (رواه البخاري)³²

Artinya: Dari Abu Hurairah r.a ia berkata, Rasulullah S.a.w bersabda: Jika amanah telah hilang (sudah tidak dipegang lagi dengan teguh), maka tunggulah saat kehancurannya. Ia bertanya: Ya Rasul, bagaimana orang menghilangkan amanah itu? Rasul menjawab: (Yaitu) apabila suatu urusan (amanah) diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya. (HR. Bukhari)

Welter Johnson mengatakan profesional (*professionals*) sebagai “.... seseorang yang menampilkan suatu tugas khusus yang mempunyai tingkat

³¹*ibid*, h. 17

³²Fathul Baari Syarhu Shahihul Bukhari, Kitab Ar-Riqaaq, Bab Raf'ul Aamaanah, no. Hadits. 6131s

kesulitan lebih dari biasa dan mempersyaratkan waktu persiapan dan pendidikan cukup lama untuk menghasilkan pencapaian kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang berkadar tinggi.³³

Berdasarkan pendapat para pakar diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa profesionalisme guru adalah suatu bidang pekerjaan atau keahlian tertentu yang mensyaratkan kompetensi intelektualitas, sikap dan keterampilan tertentu yang di peroleh melalui proses pendidikan secara akademis yang intensif.

2. Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi professional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara meluas dan mendalam yang memungkinkan guru membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar Nasional Pendidikan. Guru harus memahami dan menguasai materi ajar yang ada dalam kurikulum, memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang koheren dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

Kompetensi professional seorang guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil. Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, terdiri dari 3 (tiga), yaitu kompetensi pribadi, kompetensi social, dan kompetensi profesional. Keberhasilan guru dalam menjalankan profesinya sangat ditentukan oleh ketiganya dengan penekanan pada kemampuan mengajar. Selanjutnya, akan

³³*ibid*

diuraikan masing-masing pembahasan tentang kompetensi yang harus dimiliki seorang guru, yaitu sebagai berikut:

a. Kompetensi Pribadi

Berdasarkan kodrat manusia sebagai makhluk individu dan sebagai makhluk tuhan, ia wajib menguasai pengetahuan yang akan diajarkan kepada peserta didik secara benar dan bertanggung jawab. Ia harus memiliki pengetahuan penunjang tentang kondisi fisiologis, psikologis, dan pedagogis para peserta didik yang dihadapinya. Beberapa kompetensi pribadi yang semestinya ada pada seorang guru, yaitu memiliki pengetahuan yang dalam tentang materi pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu mempunyai pengetahuan tentang perkembangan peserta didik serta kemampuan untuk memperlakukan mereka secara individual.

b. Kompetensi Sosial

Berdasarkan kodrat manusia sebagai makhluk sosial dan makhluk etis. Ia harus dapat memperlakukan peserta didiknya secara wajar dan bertujuan agar tercapai optimalisasi potensi pada diri masing-masing peserta didik. Ia harus memahami dan menerapkan prinsip belajar humanistik yang beranggapan bahwa keberhasilan belajar ditentukan oleh kemampuan yang ada pada diri peserta didik tersebut. Instruktur hanya melayani mereka sesuai kebutuhan mereka masing-masing. Kompetensi sosial yang dimiliki seorang guru adalah menyangkut kemampuan berkomunikasi dengan peserta didik dan lingkungan mereka (seperti orang tua, tetangga, dan sesama teman).

c. Kompetensi Profesional Mengajar

Berdasarkan peran guru sebagai pengelola proses pembelajaran, harus memiliki kemampuan:

- 1) Merencanakan system pembelajaran seperti: merumuskan tujuan, memiliki prioritas materi yang akan diajarkan, memilih dan menggunakan metode, memilih dan menggunakan sumber belajar yang ada, memilih dan menggunakan media pembelajaran.
- 2) Melaksanakan system pembelajaran seperti: memilih bentuk kegiatan pembelajaran yang tepat, menyajikan urutan pembelajaran secara tepat.
- 3) Mengevaluasi system pembelajaran seperti: memilih dan menyusun jenis evaluasi, melaksanakan kegiatan evaluasi sepanjang proses, mengadministrasikan hasil evaluasi.
- 4) Mengembangkan system pembelajaran seperti: mengoptimalisasi potensi peserta didik, meningkatkan wawasan kemampuan diri sendiri, mengembangkan program pembelajaran lebih lanjut.³⁴

Sedangkan kompetensi guru yang telah dibakukan oleh Dirjen Dikdasmen Depdiknas (1999)³⁵ sebagai berikut:

- a. Mengembangkan kepribadian
- b. Menguasai landasan kependidikan
- c. Menguasai bahan pelajaran
- d. Menyusun program pengajaran
- e. Melaksanakan program pengajaran

³⁴Hamzah, Profesi Kependidikan, Cet. I (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), h. 19

³⁵*Ibid*, h. 20

- f. Menilai hasil dalam PBM yang telah dilaksanakan
- g. Menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran
- h. Menyelenggarakan program bimbingan
- i. Berinteraksi dengan sejawat dan masyarakat
- j. Menyelenggarakan administrasi sekolah

Kompetensi-kompetensi yang meliputi keprofesionalan guru (berdasarkan undang-undang No 14 Tahun 2005, tentang guru dan dosen) dapat dilihat dari empat kompetensi, yaitu:³⁶

- a. Kompetensi Pedagogik
- b. Kompetensi Kepribadian
- c. Kompetensi Profesional dan
- d. Kompetensi Sosial

Keempat potensi ini memiliki indikator-indikator tertentu yang memberikan jaminan bahwa keempatnya dapat dilaksanakan dan terukur secara kuantitatif dan kualitatif, baik melalui pendidikan pra jabatan, *in serving training*, pendidikan dan latihan tertentu, dan lain sebagainya. Keempat kompetensi di atas memiliki indikator-indikator, yaitu:

- a. Kompetensi Pedagogik; kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik, indikatornya:
 - 1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
 - 2) Pemahaman terhadap peserta didik
 - 3) Pengembangan kurikulum atau silabus
 - 4) Pemahaman terhadap peserta didik

³⁶Irwan Nasution, Amiruddin Siahaan, Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru, Cet. I (Bandung: Citapustaka, 2009), h. 49

- 5) Perancangan pembelajaran
- 6) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- 7) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- 8) Evaluasi proses dan hasil belajar, dan
- 9) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi Kepribadian; pemilikan sifat-sifat kepribadian, indikatornya:

- 1) Berakhlak mulia
- 2) Arif dan bijaksana
- 3) Mantap
- 4) Berwibawa
- 5) Stabil
- 6) Dewasa
- 7) Jujur
- 8) Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat
- 9) Secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri, dan
- 10) Mau dan siap mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan

c. Kompetensi Profesional; kemampuan dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu, teknologi, dan/seni yang diampunya, indikatornya:

- 1) Materi pelajaran secara meluas dan mendalam sesuai standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, kelompok mata pelajaran yang akan diampunya
- 2) Konsep-konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan secara konseptual menaungi atau koheren dengan

program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan kelompok mata pelajaran yang akan diampu

d. Kompetensi Sosial; indikatornya:

- 1) Berkomunikasi lisan, tulisan, atau isyarat
- 2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
- 3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orangtua/wali peserta didik, bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta system nilai yang berlaku, dan
- 4) Menerapkan prinsip-prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.³⁷

Menurut Rusman kompetensi yang harus dimiliki seorang guru Profesional adalah sebagai berikut:

- b. *Kompetensi Padagogik* adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- c. *Kompetensi Personal* adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.
- d. *Kompetensi Profesional*, adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan

³⁷*Ibid*

membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

- e. Kompetensi Sosial adalah kemampuan guru 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.

Selanjutnya Rusman menjelaskan bahwa apabila guru telah memiliki empat kompetensi tersebut diatas, maka guru tersebut telah memiliki hak profesional karena ia telah jelas memenuhi syarat-syarat berikut:³⁸

- a. Mendapat pengakuan dan perlakuan hukum terhadap batas wewenang keguruan yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Memiliki kebebasan untuk mengambil langkah-langkah interaksi edukatif dalam batas tanggung jawabnya dan ikut serta dalam proses pengembangan pendidikan setempat.
- c. Menikmati teknis kepemimpinan dan dukungan pengelolaan yang efektif dan efisien dalam menjalankan tugas sehari-hari.
- d. Menerima perlindungan dan penghargaan yang wajar terhadap usaha-usaha dan prestasi yang inovatif dalam bidang pengabdianya.
- e. Menghayati kebebasan mengembangkan kompetensi profesionalnya secara individual maupun secara institusional.

Selain itu persyaratan guru profesional menurut Sardiman A.M.adalah:³⁹ sesuai dengan tugas keprofesiannya. maka sipat dan persyaratan tersebut secara

³⁸Rusaman, *Model-Model...*, h. 23-24

³⁹Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Cet. 19 (Jakarta: PT. Grapindo Persada, 2011), h. 127

garis besar dapat diklasifikasikan dalam spectrum yang lebih luas, yakni guru harus:

- a. Memiliki kemampuan profesional.
- b. Memiliki kapasitas intelektual.
- c. Memiliki sifat edukasi sosial.

Berdasarkan uraian di atas maka kompetensi professional perlu memiliki kemampuan untuk menguasai landasan kependidikan, penguasaan bahan, program pengajaran dan pelaksanaannya serta penilaiannya. Seperti dijelaskan sebagai berikut:

- a. Menguasai landasan kependidikan, meliputi mengenal tujuan pendidikan, mengenal fungsi sekolah dalam masyarakat, mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar mengajar.
- b. Menguasai bahan pengajaran, meliputi menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah menguasai bahan pengayaan.
- c. Menyusun program pengajaran, meliputi menetapkan tujuan pembelajaran, memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran, memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar, memilih dan mengembangkan media pengajaran yang sesuai, memilih dan memanfaatkan sumber belajar.
- d. Melaksanakan program pengajaran, meliputi menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat, mengatur ruangan belajar, mengelola interaksi belajar mengajar.

- e. Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan, meliputi menilai prestasi murid untuk kepentingan pengajaran, menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan. (Soetjipto, dkk. 1999:16-18).⁴⁰

Dari uraian di atas jelas bahwa di pundak gurulah beban yang sangat berat dan semakin menantang, maka untuk itu para pendidik harus memiliki kompetensi dan persyaratan yang disebutkan di atas dan sudah saatnya untuk meningkatkan kemampuannya, sejalan dengan semakin meningkatnya penghargaan masyarakat terhadap profesi guru karena tugas guru yang semakin kompleks atas perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka sudah sewajarnya setiap guru profesional diberikan jaminan sepenuhnya agar dapat menghayati haknya.

3. Ciri-ciri Profesi Guru

Berdasarkan studi yang dilaksanakan oleh Balitbang Dikbud (1992)⁴¹ guru yang berkualitas ialah mereka yang memiliki kemampuan profesional dengan berbagai kapasitasnya di bidang pendidikan. Dalam studi tersebut ditemukan bahwa guru yang bermutu diukur dari lima factor utama, yaitu:

- a. Kemampuan profesional guru (*professional capacity*) terdiri dari kemampuan intelegensi, sikap, dan prestasinya dalam bekerja.
- b. Upaya profesional guru (*professional efforts*) adalah upaya seorang guru untuk mentransformasikan kemampuan profesional yang dimilikinya ke dalam proses belajar mengajar.

⁴⁰Husna Asmara, *Profesi Kependidikan*, Cet I (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 25

⁴¹Irwan, Amiruddin, *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru...*, h. 45

- c. Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan professional (*teacher time*) menunjukkan intensitas waktu yang dipergunakan dari seorang guru untuk tugas-tugas profesionalnya.
- d. Kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaannya (*link and match*) guru yang bermutu ialah mereka yang dapat membelajarkan murid-muridnya secara tuntas dan benar.
- e. Penghasilan dan kesejahteraan yang dapat memelihara dan memacu peningkatan profesionalisasi guru. Seorang professional harus mampu mencurahkan sebahagian besar perhatiannya terhadap upaya –upaya professional, seperti peningkatan keahlian, memperkaya pengetahuan, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan mengajar.

Profesi sebagai terminologi banyak memiliki arti atau makna, hanya saja jika disederhanakan profesi itu dapat dimaknai sebagai pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejujuran dan sebagainya). Profesionalisasi ialah proses memuat suatu badan organisasi agar menjadi professional, sedangkan professional adalah:

- a. Bersangkutan dengan profesi
- b. Memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, dan
- c. Mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.⁴²

Mengacu kepada pemaknaan terminologi profesi tersebut, dapat dikatakan bahwa orang yang memilikmi keahlian tertentu melalui jalur pendidikan dan latihan, sehingga terampil dan jujur serta bisa membatasi pemahaman tentang

⁴²*Ibid*, h. 46-47

kepatuhan dan kepantasan yang melingkupi pekerjaan tertentu, dapat dikatakan sebagai seorang yang telah memiliki profesi tertentu.

Pada sisi yang lain, terdapat beberapa kriteria sebagai ciri suatu profesi, antara lain sebagai berikut:

- a. Ada standar untuk kerja yang baku dan bagus
- b. Ada lembaga khusus yang menghasilkan pelakunya dengan program dan jenjang pendidikan yang baku serta memiliki standar akademik yang memadai dan bertanggung jawab tentang pengembangan ilmu pengetahuan yang melandasi profesi itu
- c. Ada organisasi yang mewadahi para pelakunya untuk mempertahankan dan memperjuangkan eksistensi dan kesejahteraannya
- d. Ada etika dan kode etik yang mengatur perilaku para pelakunya dalam memperlakukan kliennya
- e. Ada sistem imbalan terhadap jasa layanannya yang adil dan baku, dan
- f. Ada penguatan masyarakat (professional, penguasa dan awam) terhadap pekerjaan itu sebagai suatu profesi.⁴³

Disamping keenam kriteria dengan ciri-ciri di atas, pendapat yang lain memperkaya ciri keprofesian yang lazim, yaitu:

- a. Profesi itu diakui oleh masyarakat dan pemerintah dengan adanya bidang layanan tertentu yang hanya dapat dilakukan oleh kelompok pekerja yang dikategorikan sebagai suatu profesi
- b. Pemilikan sekumpulan ilmu yang menjadi landasan sejumlah teknik serta prosedur kerja unik itu

⁴³*Ibid*

- c. Diperlukan persiapan yang sengaja dan sistematis sebelum orang melaksanakan pekerjaan professional. Dengan perkataan lain masyarakat professional mempersyaratkan pendidikan pra jabatan yang sistematis yang berlangsung relative lama
- d. Adanya mekanismu untk melakukan penyaringan secara efektif sehingga hanya mereka yang dianggap kompeten yang dibolehkan bekerja memberikan layanan ahli yang dimaksud
- e. Diperlukan organisasi profesi di samping untuk melindungi kepentingan anggotanya dari saingan yang datang dari luar kelompok juga berfungsi untuk meyakinkan supaya anggotanya menyelenggarakan layanan ahli terbaik yang bisa diberikan demi kemaslahatan para pemakai layanan.⁴⁴

C. Penelitian Relevan

1. Penelitian Englang Laida yang berjudul *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motifasi Kerja Guru SD Negeri Berkoh 01 Purwokerto*. Penelitian ini mengkaji tentang hubungan antara kepemimpinan Kepala Sekolah dengan motifasi kerja Guru, Jenis penelitian ini berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan penulis, karena penelitain ini korelatif, variabel yang di hubungkan berbeda, obyek dan tahun pelaksanaanya juga berbeda, jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan pendekatan kualitatif.⁴⁵
2. Penelitian Laeli Mu'minatul Khoeriyah yang berjudul "Kepemimpinan Inovatif Kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 pageraji Cilongok

⁴⁴*Ibid*, h. 47-48

⁴⁵Englang Laida *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motifasi Kerja Guru SD Negeri Berkoh 01 Purwokerto* (Tarbiyah, KI, 2009)

Banyumas”.⁴⁶ Penelitian ini membahas tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam melakukan berbagai inovasi dan upaya untuk mendongkrak kualitas madrasah yang difokuskan pada kepemimpinan inovatif seorang kepala madrasah pada bidang administrasi, relasi dan promosi madrasah. Adapun jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (Field research) dan pendekatan penelitiannya menggunakan pendekatan kualitatif.

3. Penelitian Evi Marhatun Hasanah yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mi Ma’arif Nu Notog Patikraja Banyumas Tahun Pelajaran 2013/2014” penelitian ini membahas tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan judul penelitian di atas maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MIS Istiqomah Sri gunting”

⁴⁶Laeli Mu’minatul Khoeriyah, *Kepemimpinan Inovatif Kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma’arif NU 1 pageraji Cilongok Banyumas*. (Tarbiyah: KI, 2012)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan yang diarahkan pada latar dan individu secara holistik (utuh), sehingga dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis, tetapi memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan. Menurut Bogdan dan Taylor sebagaimana dikutip Moleong, metodologi kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.⁴⁷

Perlu dipahami bahwa penelitian kualitatif ini berusaha menemukan teori yang berasal dari data, yaitu bagaimana cara menyusun teori dari data tersebut. Selanjutnya masalah Generalisasi (Penyarataan, proses pemikiran yang bertujuan untuk memperoleh secara menyeluruh bagi umat manusia), masalah kausalitas (sebab akibat), dan masalah pendekatan juga merupakan hal-hal yang harus dipahami dalam penelitian kualitatif. Secara fenomenologis (ilmu penentuan, kesimpulan dari adanya gejala) dalam penelitian kualitatif seorang peneliti harus bersikap emic. Hal-hal baru yang berkaitan dengan paradigma penelitian kualitatif harus dipahami oleh calon peneliti.⁴⁸

⁴⁷Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, cet. I (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2000), h. 3

⁴⁸*Ibid*

Pendekatan kualitatif ini menurut peneliti sangat relevan, karena bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Istiqomah Sri Gunting. Dan ada beberapa pertimbangan peneliti sehingga menggunakan metode kualitatif dalam penelitian ini, yaitu mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Moleong berikut ini :

Pertama, menyelesaikan penelitian kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan, sebagai sumber data langsung dan peneliti adalah instrumen utamanya. Kedudukan peneliti sebagai instrumen pengumpul data lebih dominan dari pada instrumen lainnya.

Kedua, penelitian kualitatif bersifat deskriptif yaitu data yang terkumpul berbentuk kata-kata, gambar dan bukan angka- angka, walaupun ada angka-angka sifatnya sebagai penunjang. Data yang diperoleh sebagai transkrip interviu, catatan lapangan, foto-foto, dokumen pribadi.

Ketiga, penelitian kualitatif lebih menekankan proses kerja, seluruh fenomena yang dihadapi kualitatif cenderung menggunakan pendekatan induktif.

Proses penelitian ini dilaksanakan dengan cara mengumpulkan data berulang-ulang ke lokasi penelitian melalui kegiatan membuat catatan data dan informasi yang dilihat, didengar serta selanjutnya dianalisis, kemudian data dan informasi yang dikumpulkan tersebut, dikelompokkan agar lebih mudah dianalisis kemudian ditemukan makna Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Istiqomah Sri Gunting yang terdiri dari: fungsi kepemimpinan kepala madrasah, gaya kepemimpinan kepala

madrrasah, implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Istiqomah Sri Gunting.

Penelitian kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan. Metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden, metode ini lebih dapat menyesuaikan diri terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.⁴⁹

B. Latar Penelitian

Latar penelitian ini adalah MTs Istiqomah Sri Gunting. Penelitian ini tidak menggunakan istilah populasi sebagaimana yang dijelaskan Sugiono sebagai berikut: bahwa penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi dinamakan situasi sosial (*social situation*), yang terdiri dari tiga elemen yaitu: tempat (*place*), Pelaku (*actors*), dan aktivitas (*activity*).⁵⁰

Dalam penelitian ini, situasi sosial yang dimaksudkan diatas seperti yang diuraikan berikut ini:

1. **Tempat**, yaitu kantor kepala madrasah, ruang guru-guru, dan sekitar madrasah.
2. **Pelaku**, yaitu kepala madrasah/wakil kepala madrasah, Tata Usaha madrasah, guru-guru di madrasah Istiqomah Sri Gunting, dan siwa/siswi madrasah Istiqomah Sri Gunting.

⁴⁹Moleong, *Metodologi...*, h. 5

⁵⁰Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009), h. 297

3. **Aktivitas**, yaitu proses implementasi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru yang meliputi fungsi kepemimpinan, gaya kepemimpinan, dan pelaksanaan kepemimpinan.

Selanjutnya Lincoln dan Guba menjelaskan *purposive sampling can be purposived in way that will maximize the investigator's ability to devise grounded theory that takes adequate account of local conditions, local mutual shopping and local values for possible transferability*.⁵¹ Teknik sampel purposif dapat menjadi cara yang memaksimalkan kemampuan peneliti dalam wawancara untuk menemukan teori dasar yang mencukupi dan memperhatikan kondisi tempat, waktu dan nilai setempat untuk memungkinkan dapat ditransfer.

C. Informan Penelitian

Informan adalah subjek yang diperlukan untuk memperoleh informasi dalam mengungkapkan kasus-kasus yang diperhatikan. Kasus dalam penelitian ini didefinisikan sebagai fenomena yang terjadi pada suatu waktu dalam lingkup (konteks) penelitian yang menjadi perhatian dan memberikan informasi penting serta diperlukan berkaitan dengan implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Istiqomah Sri Gunung.

Narasumber atau subjek penelitian ini diarahkan pada pencarian data dari subjek penelitian sebagai informan yang dapat memberikan informasi yang mantap dan terpercaya sesuai fokus penelitian. Kriteria yang digunakan dalam menetapkan informan yaitu:

⁵¹Lincoln and Guba, *Naturalistic Inquiry*, cet. I (New Delhi : Sage Publication, 1985), h.

1. Subjek telah cukup lama atau intensif menyatu dengan situasi sosial yang menjadi fokus penelitian
2. Subjek masih terlibat secara aktif
3. Subjek yang punya cukup banyak waktu memberikan informasi
4. Subjek yang dalam memberikan informasi tidak cenderung diolah terlebih dahulu
5. Subjek sebelumnya masih asing dengan peneliti.

Untuk penelitian implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Istiqomah Sri Gunting berusaha memenuhi syarat-syarat pemilihan informan/subjek penelitian agar data dan informasi yang diperlukan dapat dikumpulkan secara lengkap untuk dianalisis.

Penetapan informan berdasarkan pertimbangan di atas disebut penetapan sampel karena purposif yaitu sampel yang dipilih berdasarkan pada pertimbangan bahwa informan benar-benar terkait dengan permasalahan implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MIS Istiqomah Sri Gunting, yaitu:

1. Kepala MTs Istiqomah Sri Gunting.
2. Guru-guru MTs Istiqomah Sri Gunting.
3. Tata Usaha MTs Istiqomah Sri Gunting.

Dalam penelitian ini peneliti bertindak sebagai instrumen penelitian. Menurut Guba dan Lincoln dalam moleong, ciri-ciri manusia sebagai instrumen mencakup segi responsif, dapat mengarahkan, mengembangkan strategi dan

rencana untuk mencapai tujuan dan sasaran serta untuk mendorong, mengarahkan, pengembangan strategi.⁵²

Penentuan narasumber bergantung pada unsur-unsur sebelumnya, dipilih menurut kaidah purposif. Peneliti menetapkan informan (nara sumber data) dengan pertimbangan tertentu, yaitu informan terkait dengan kegiatan implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru dan menguasai masalah yang akan diteliti. Dalam hal ini peneliti menggunakan pengetahuan khusus atau keahliannya tentang kelompok yang ada untuk dipilih sebagai subjek penelitian yang mewakili populasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan studi dokumen (catatan atau arsip). Sebagaimana dijelaskan oleh Strauss dan Corbin bahwa temuan pendekatan kualitatif tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Prosedur perolehan temuan diperoleh dengan cara pengamatan dan wawancara, dokumen, buku, kaset video dan bahkan data yang telah dihitung untuk tujuan lain.⁵³ Dalam metode penelitian kualitatif, peneliti merupakan instrumen utama (*key instrument*). Bogdan dan Biklen menjelaskan *the research with the researcher's insight being the key instrument for analysis*.⁵⁴

⁵²Lexy J. Moleong, *Metodologi...*, h. 21

⁵³Anselm Strauss dan Juliet Corbin, *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif*, terj. Muhammad Shodiq dan Imam Muttaqien (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), h. 4

⁵⁴R. Bogdan dan Biklen, *Qualitative Research or Education*, cet. II (Boston: Allyn and Bacon, 1992), h. 27

Dari pendapat di atas dikemukakan bahwa dalam penelitian naturalistik peneliti sendirilah yang menjadi instrumen utama yang terjun ke lapangan serta berusaha mengumpulkan informasi.

Selanjutnya juga dijelaskan Sugiono, dalam penelitian kualitatif instrumen utamanya adalah peneliti sendiri, namun selanjutnya setelah fokus penelitian menjadi jelas, maka kemungkinan akan dikembangkan instrumen penelitian sederhana yang diharapkan dapat melengkapi data dan membandingkan dengan data yang telah ditemukan melalui observasi dan wawancara.⁵⁵

Kemudian teknik pengumpulan data yang ditempuh dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu: mencakup observasi, wawancara mendalam dan kajian dokumen.⁵⁶ Cara yang ditempuh peneliti untuk mendalami tehnik pengumpulan data dalam skripsi ini adalah:

1. Observasi (Pengamatan)

Pengamatan (observasi) adalah proses dimana peneliti memasuki latar atau suasana tertentu dengan tujuan untuk melakukan pengamatan secara langsung tentang bagaimana cara imlementasi kepemimpinan kepala madrasah. Kemudian peneliti sebagai pemeran serta pasif yaitu peneliti hadir dalam berbagai peristiwa, tempat dan aktivitas. Selanjutnya peneliti mengamati berbagai objek dengan bermuara kepada persoalan khusus tentang imlementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

⁵⁵Sugiono, *Metode Penelitian*, h. 307

⁵⁶Michael Quin Patton, *Qualitatif Evaluation Method* (Londo: Sage Publication, 1980), h.

Tujuan data observasi adalah menjelaskan latar yang diamati, aktivitas yang terjadi dalam latar tersebut, orang-orang yang berpartisipasi dalam aktivitas dan makna dalam latar, aktivitas dan keterlibatan orang-orang. Semua deskripsi harus faktual, tepat, benar-benar terjadi.⁵⁷

Selanjutnya catatan lapangan disusun setelah observasi berakhir dalam mengadakan hubungan dengan subjek yang diteliti. Catatan lapangan observasi dikumpulkan dalam catatan lapangan yang komperhensif.

2. Wawancara (interview)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan dua pihak, yaitu pewawancara (interview) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai memberikan jawaban dari pertanyaan tersebut.⁵⁸ Melalui wawancara peneliti berusaha memperoleh informasi secara langsung dan bertatap muka dengan responden. Dengan wawancara tatap muka peneliti dapat mengamati sikap responden dalam menerima peneliti, berdasarkan sikap responden tersebut peneliti mengatur strategi untuk menciptakan suasana yang akrab untuk menggali data yang dibutuhkan secara mendalam. Wawancara informal terletak pada spontanitas mengajukan pertanyaan yang dapat terjadi pada waktu penelitian lapangan sedang berlangsung, bahkan untuk lebih menstrukturkan pernyataan diangkat dari seperangkat pernyataan yang dieksplorasi sebelum wawancara dilangsungkan. Karena itu digunakan instrumen terbuka untuk menstrukturkan pernyataan.

⁵⁷*Ibid*

⁵⁸Moleong, *Metodeologi...*, h. 135

Pada langkah berikutnya peneliti melakukan wawancara terbuka dengan teknik wawancara terbuka (*open ended*) dilakukan secara informal atau formal dengan maksud untuk menggali pandangan subjek penelitian tentang kegiatan tersebut. Wawancara dilakukan pada waktu dan konteks yang dianggap tepat, guna mendapatkan data yang mempunyai kedalaman dan dilakukan berkali-kali sesuai keperluan untuk memperoleh kejelasan data. Selanjutnya dalam melakukan wawancara pertanyaan-pertanyaan pokok dilakukan secara berturut-turut dengan maksud untuk menciptakan suasana yang santai dalam melakukan wawancara secara alami.

Adapun proses wawancara yang dilakukan penulis pada beberapa narasumber untuk memperoleh data dari:

- a. Kepala Madrasah/Wakil Kepala MTs, wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan data/informasi tentang Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Istiqomah Sri gunting.
- b. Guru-guru MTs, wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan data/informasi tentang Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Istiqomah Sri gunting.

3. Studi Dokumen

Pengumpulan data melalui dokumentasi merupakan suatu cara untuk mengetahui dokumen implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs istiqomah sri gunting

Studi dokumen digunakan untuk menjangkau data di dalam dokumen-dokumen tertulis yang ada hubungannya dengan implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Istiqomah Sri gunting. Dokumen yang digunakan untuk mendapatkan informasi dalam penelitian ini berupa : pengumuman, Undang-undang, Peraturan, Keputusan Menteri Agama, Keputusan Dirjen Pendidikan Agama Islam, Instruksi, Surat edaran Kanwil Kemenag Propinsi Sumatera Utara, pengumuman, laporan serta catatan-catatan yang ada hubungannya dengan kebijakan Kepemimpinan Kepala Madrasah MIS Istiqomah Sri gunting.

Data yang digunakan adalah data skunder yang dikumpulkan melalui studi dokumentasi terkait dengan Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Istiqomah Sri gunting serta literatur lainnya. Kajian dokumentasi ini juga penelusuran arsip, hal ini berpedoman kepada pendapat Robert K. Yin⁵⁹, bahwa rekaman arsip yang digunakan sebagai bukti dalam pengumpulan data penelitian mencakup daftar nama guru, struktur organisasi, rumusan rencana strategik, data organisasi siswa, dan arsip lainnya yang berkaitan dengan implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Istiqomah Sri gunting.

E. Teknik Penjaminan Keabsahan Data

Untuk menjamin keabsahan data yang didapat dari lapangan tentang implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan

⁵⁹Robert K. Yin, *Study Research Design and Methods* (New Delhi: Sage Publications, 2003), h. 1

profesionalisme guru di MTs Istiqomah Sri Gunung perlu dilakukan pemeriksaan keabsahan data melalui teknik triangulasi. Menurut Denzim dalam Moleong yang dikutip Syukur Kholil membedakan empat macam triangulasi yaitu: pemeriksaan sumber, metode, penyidik, dan teori.⁶⁰ Secara rinci triangulasi tersebut di atas diuraikan sebagai berikut:

1. Triangulasi sumber ialah membandingkan tingkat keakuratan informasi atau data yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda, yaitu dengan jalan:
 - a. Membandingkan data yang diperoleh dari hasil pengamatan dan hasil wawancara.
 - b. Membandingkan data yang disampaikan seseorang di depan umum dengan data yang disampaikan secara pribadi.
 - c. Membandingkan data yang diperoleh dalam situasi penelitian dengan di luar penelitian.
 - d. Membandingkan berbagai pendapat dan pandangan dari orang-orang yang berbeda dalam berbagai aspeknya, seperti; berbeda tingkat pendidikan, status sosial ekonomi, pekerjaan dan sebagainya.
 - e. Membandingkan hasil wawancara dengan hasil studi dokumen.
2. Triangulasi metode yaitu pengecekan tingkat kepercayaan dan keabsahan data dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang berbeda, dan atau pengecekan kepada beberapa sumber data dengan metode yang sama.

⁶⁰Syukur Kholil, *Metodologi Penelitian Komunikasi*, Cet. I (Bandung: Cipta Pustaka Media, 2006) h. 132

3. Triangulasi penyidik maksudnya ialah memanfaatkan peneliti atau pengamat lainya untuk mengecek kembali tingkat kepercayaan data.
4. Triangulasi teori ialah membandingkan berbagai pandangan teori tentang suatu penomena, sehingga data dapat digali lebih dalam dan lebih akurat dan terpercaya.

Terkait dengan validitas keabsahan data, penulis membandingkan data tentang implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Istiqomah Sri Gunung yang diperoleh dari pengamatan dengan hasil wawancara, data yang diperoleh didepan umum dengan data yang disampaikan secara pribadi, data yang diperoleh dalam situasi penelitian dengan data yang diperoleh diluar penelitian, data yang diperoleh dari informan yang tingkat pendidikan, status sosial ekonomi dan pekerjaan yang berbeda serta membandingkan data yang diperoleh melalui hasil wawancara dengan data yang diperoleh dengan hasil dokumen.

Selanjutnya untuk mendapatkan data valid dan absah dalam penelitian ini juga penulis mengadakan pengecekan kepada beberapa sumber dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang berbeda atau mengecek kepada beberapa sumber data dengan sumber yang sama. Kemudian memanfaatkan peneliti atau pengamat lain untuk mengecek kembali tentang tingkat kepercayaan data dengan membandingkan berbagai pandangan teori, sehingga data yang diperoleh dapat digali lebih dalam, lebih akurat dan terpercaya.

Pada penelitian ini data harus dapat diterima untuk mendukung kesimpulan penelitian. Oleh karena itu perlu digunakan standar keshahihan data yang terdiri dari:

(1) keterpercayaan (*credibility*), (2) dapat keteralihan (*transferabilty*), (3) keterandalan (*dependability*), (4) komfirmabilitas (*comfirmability*),⁶¹ yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Keterpercayaan (*Credibility*)

Keterpercayaan (*credibility*) dalam penelitian ini dapat dicapai dengan cara-cara bagaimana disarankan oleh Lincoln dan Guba dalam Moleong⁶², yaitu:

- a. keterikatan yang lama (*prolonged*), peneliti dengan yang diteliti berkaitan dengan implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs istiqomah sri gunting dimaksudkan tidak tergesa-gesa sehingga pengumpulan data dan informasi masalah dan fokus penelitian tentang implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs istiqomah sri gunting dapat diperoleh dengan selengkapnyanya,
- b. ketekunan pengamatan (*persistent observation*) dalam mengumpulkan data tentang fungsi kepemimpinan kepala madrasah, gaya kepemimpinan kepala madrasah, dan implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs istiqomah sri gunting,
- c. melakukan triangulasi (*triangulation*) yaitu informasi yang diperoleh dari beberapa sumber yang ada dan antara data wawancara dengan data pengamatan dan dokumen,
- d. mendiskusikan dengan teman sejawat yang tidak

⁶¹*ibid.*, h. 90

⁶²*ibid.*, h. 91

berperan serta dalam penelitian sehingga penelitian akan mendapat masukan dari orang lain, e. analisis kasus negatif (*negative case analysis*) yaitu menganalisis dan mencari kasus atau keadaan yang menyanggah temuan penelitian sehingga tidak ada lagi bukti yang menolak temuan penelitian, f. pengujian ketepatan referensi data temuan dan interpretasi. Laporan penelitian dalam hal ini dikonsultasikan dengan pembimbing.

2. Keteralihan (Transferability)

Dapat ditransfer (*transferability*) yaitu pembaca laporan penelitian ini diharapkan mendapat gambaran yang jelas mengenai latar penelitian, agar hasil penelitian tentang implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Istiqomah Sri Gunung dapat diaplikasikan atau diberlakukan kepada konteks atau situasi lain yang sejenis. Dalam hal ini semakin sama konteksnya maka semakin tinggi kemungkinan hasil penelitian dapat ditransfer oleh pembaca laporan penelitian ini.

3. Keterandalan (Dependability)

Data penelitian harus dapat diandalkan. Dalam hal ini dapat diandalkan (*dependability*) berarti peneliti mengusahakan konsistensi keseluruhan proses penelitian ini agar memenuhi persyaratan yang berlaku sejak dari penyusunan proposal, penyusunan panduan pengumpulan data, analisis data dan bimbingan Skripsi, peneliti tidak boleh ceroboh atau membuat kesalahan dalam mengkonseptualisasi studinya, mengumpulkan data, menginterpretasikan dan melaporkan hasil penelitian.

4. Dapat dikonfirmasi (Confirmability)

Dapat dikonfirmasi (*confirmability*) yaitu hasil penelitian harus dapat diakui oleh orang banyak (*objectivitas*). Berkaitan dengan kualitas hasil penelitian, maka kualitas data dan interpretasinya harus didukung oleh bahan yang koheren (sesuai) dengan fokus penelitian tentang implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Dengan kata lain, konfirmasi merupakan suatu proses mengacu pada hasil penelitian. Apabila konfirmasi ini menunjukkan data cukup koheren, maka temuan penelitian dipandang memenuhi syarat, tetapi bila tidak cukup koheren, maka temuan dianggap gugur dan peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data yang masih kurang.

Selanjutnya untuk kasus negatif, yaitu kasus-kasus yang memunculkan data tidak mendukung data utama, data yang diperoleh sebelum dan sesudahnya, maka peneliti secara sungguh-sungguh mengamati atau tidaknya kasus negatif pada setiap kasus yang diperhatikan. Dalam pengumpulan data kasus negatif ini digunakan untuk mencapai tingkat kepercayaan tinggi data dan hasil penelitian. Jika ada informan yang menyampaikan informasi bertentangan dengan apa yang diperoleh dari informan kunci (Kepala madrasah, Wakil Kepala madrasah, Tata Usaha, Guru-guru), dan dilakukan pemeriksaan ulang kepada informan kunci sebagai analisis kasus negatif.

Analisis kasus negatif pada penelitian kualitatif identik dengan analisis varians dalam penelitian kuantitatif. Kasus negatif dapat digunakan untuk membuktikan dan mengubah interpretasi dalam proses penelitian kualitatif, untuk mencapai titik jenuh dan kredibilitas penelitian. Kasus negatif dapat memfasilitasi

munculnya berbagai model dan menjelaskan variasi-variasi serta pola-pola yang berbeda. Kasus negatif dibutuhkan dalam pengumpulan data untuk; menyediakan informasi bagi para pembaca, sebagai sumber bagi pembaca untuk memberikan pertimbangan pada kredibilitas teori.⁶³ Konsekuensinya dalam proses pengambilan sampel, peneliti juga harus mempertimbangkan kasus-kasus negatif. Itu berarti kasus negatif adalah diperlukan dalam penelitian kualitatif untuk memenuhi kriteria kejenuhan dan ketepatan pengumpulan data yang dalam konteks ini tentang implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Istiqomah Sri Gunung.

Adapun kasus ekstrim merupakan kasus yang berada di luar kasus yang diperlihatkan. Peneliti juga secara sungguh-sungguh mengidentifikasi kasus yang berada pada dua bagian secara kasus ekstrim. Dalam penelitian ini kasus ekstrim dipilah atas dua tipe, yaitu situasi, sesuatu yang seharusnya ada pada situasi tertentu, dan bias informan, sesuatu yang diingkarkan oleh informan ditinjau dari nilai positif dan negatif. Dalam proses pengumpulan data, peneliti memperhatikan kasus-kasus negatif dan ekstrim bertujuan agar bukti-bukti yang diperoleh benar-benar dapat dipercaya. Mekanismenya bersifat terpadu dalam proses pengumpulan data sejak awal sehingga menambah keyakinan peneliti atas data yang diperoleh.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data ialah proses menyusun atau mengolah data agar dapat ditafsirkan lebih baik. Selanjutnya Moleong berpendapat bahwa analisis data

⁶³Denzim & Lincoln, *Handbook of Qualitative Research*, Cet. I (London: Sage Publication, 1994), h. 508

dapat juga dimaksudkan untuk menemukan unsur-unsur atau bagian-bagian yang berisikan kategori yang lebih kecil dari data penelitian.⁶⁴ Data yang baru didapat terdiri dari catatan lapangan yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan studi dokumen pada masalah tentang fungsi kepemimpinan, gaya kepemimpinan, implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Istiqomah Sri Gunting, dianalisis dengan cara menyusun, menghubungkan dan mereduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan data selama dan sesudah pengumpulan data.

Untuk itu data yang didapat kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis data kualitatif yang terdiri dari:

1. Reduksi data,
2. Penyajian data dan,
3. Kesimpulan, dimana prosesnya berlangsung secara sirkuler selama penelitian berlangsung.⁶⁵

Pada tahap awal pengumpulan data, fokus penelitian masih melebar dan belum tampak jelas, sedangkan observasi masih bersifat umum dan luas. Setelah fokus semakin jelas maka peneliti menggunakan observasi yang lebih berstruktur untuk mendapatkan data yang lebih spesifik. Lebih rinci analisis data kualitatif diatas diuraikan sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah sebagai suatu proses pemilihan, memfokuskan pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data yang muncul dari catatan

⁶⁴Lexy J. Moleong, *Metodologi...*, h. 87

⁶⁵*Ibid*

tertulis dilapangan. Sugiono menjelaskan bahwa mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya serta membuang yang tidak perlu.⁶⁶

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang mengungkapkan hal-hal penting, menggolongkan, mengarahkan dan mengorganisasikan data pada MIS Isiqomah Sri gunting, agar lebih sistimatis. Reduksi data juga merupakan suatu bentuk analisis yang menghasilkan ringkasan data yang potensial untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian, sehingga dibuat kesimpulan yang bermakna.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam reduksi data ini adalah: a) pemberian nomor secara berurutan disesuaikan dengan urutan waktu pengumpulan terhadap semua catatan lapangan memo, wawancara, hasil diskusi, dokumen-dokumen yang telah diperoleh dari lapangan, b) membaca data-data secara keseluruhan dan seluruh dokumen beberapa kali, c) mengelompokkan data dalam satu format katagori data, dan d) menyeleksi dan memilih data atau informasi yang berhubungan dengan fokus penelitian.

2. Penyajian data

Penyajian data dilakukan setelah proses reduksi, dan merupakan proses pemberian sekumpulan informasi yang sudah disusun yang kemungkinan untuk menarik kesimpulan. Proses penyajian data ini adalah mengungkap secara keseluruhan dari kelompok data yang diperoleh agar mudah dibaca, maka peneliti dapat memahami apa yang terjadi dalam kancah penelitian dan apa yang dilakukan peneliti dalam mengantisipasinya. Penyajian juga dapat berbentuk

⁶⁶Sugiono, *Metode Penelitian...*, h. 338

matrik, diagram, table, dan bagan. Semua dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam bentuk yang padu dan mudah dipahami.

Penyajian data yang dilakukan bukan bentuk akhir, tetapi masih cenderung pada proses yang memuat tiga macam berikut ini secara umum yaitu: a) mencerminkan suatu kegiatan untuk memudahkan proses kerja, b) dapat dilakukan secara berulang-ulang guna membangun pola yang lebih tepat sesuai berdasarkan data lapangan, dan c) berpegang pada suatu fungsi yang mengarah pada pernyataan penelitian.

3. Kesimpulan

Data peneliti pada pokoknya merupakan kegiatan akhir dari analisa data. Penarikan kesimpulan berupa kegiatan interpretasi menemukan makna data yang telah disajikan. Cara yang digunakan bervariasi, dapat menggunakan perbandingan kontras, menemukan pola dan tema, pengelompokan menghubungkan satu sama lain. Makna yang ditemukan peneliti harus diuji kebenaran, kecocokan dan kekokohnya.

Terkait dengan penarikan kesimpulan dalam penelitian ini Sugiono menjelaskan bahwa kesimpulan dalam penelitian masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang ditemukan pada tahap awal di dukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.⁶⁷

⁶⁷ *Ibid*, h. 345

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.⁶⁸

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif ini dapat berupa tulisan, kata-kata dan tingkah laku sosial dari subjek peneliti yang terkait dengan implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MIS istiqomah sri gunung. Selanjutnya hasil observasi, wawancara maupun dokumentasi diproses dan dianalisis untuk menjadi data yang akan disajikan dan akhirnya dibuat kesimpulan oleh peneliti.

Kemudian yang menjadi kesimpulan dalam penelitian ini adalah data, tulisan, dokumen dan tingkah laku kerja pada subyek yang terkait dengan implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs istiqomah sri gunung.

⁶⁸Ibid

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Temuan Umum Penelitian

1. Sejarah Yayasan pendidikan Istiqomah Sri Gunting Sunggal.

Yayasan Perguruan Istiqomah Sri Gunting didirikan pada tanggal 20 Juli 1996 oleh Bapak Drs. H. Ali Imran, MA (Kepala Mts) bersama dengan sang istri tercinta Dr. Hj. Madaliya, MA (Kepala MIS) Yayasan perguruan madrasah tsanawiyah Istiqomah Sri Gunting Sunggal bertempat di Komplek Perumahan Sri Gunting Blok II Desa Sei Beras Sekata Kec. Sunggal Kab. Deli Serdang adapun Akreditasi madrasah yaitu B.

2. Profil MTs Istiqomah Sri Gunting Sunggal

Nama Madrasah	: MTs Istiqomah Sri Gunting Sunggal
Berdiri	: 1996
Akreditasi	: B
Alamat	: Komplek Perumahan Sri Gunting Blok II Desa Sei Beras Sekata Kec. Sunggal Kab. Deli Serdang.
Blogspot	: Yayasan Perguruan Istiqomah Sri Gunting
Nama Kepala Sekolah	: Dr. Hj. Madaliya, MA
Ketua Komite	: Drs. Ahmad Sofyan
Kurikulum	: K-13 dan KTSP
Jumlah Guru	: 10
Jumlah Siswa	: 96
Ruang Belajar	: 4 Ruang Kelas
Luas Tanah	: 5040 m ²

Jenis Bangunan : Permanen

3. Visi, Misi, dan Tujuan MTs Istiqomah Sri Gunting Sunggal

a. Visi

Visi Madrasah Tsanawiyah Istiqomah Sri Gunting Sunggal yaitu: Membina generasi yang berkualitas, cerdas, terampil, beriman dan berakhlak mulia.

b. Misi

Misi Madrasah Tsanawiyah Istiqomah Sri Gunting Sunggal yaitu:

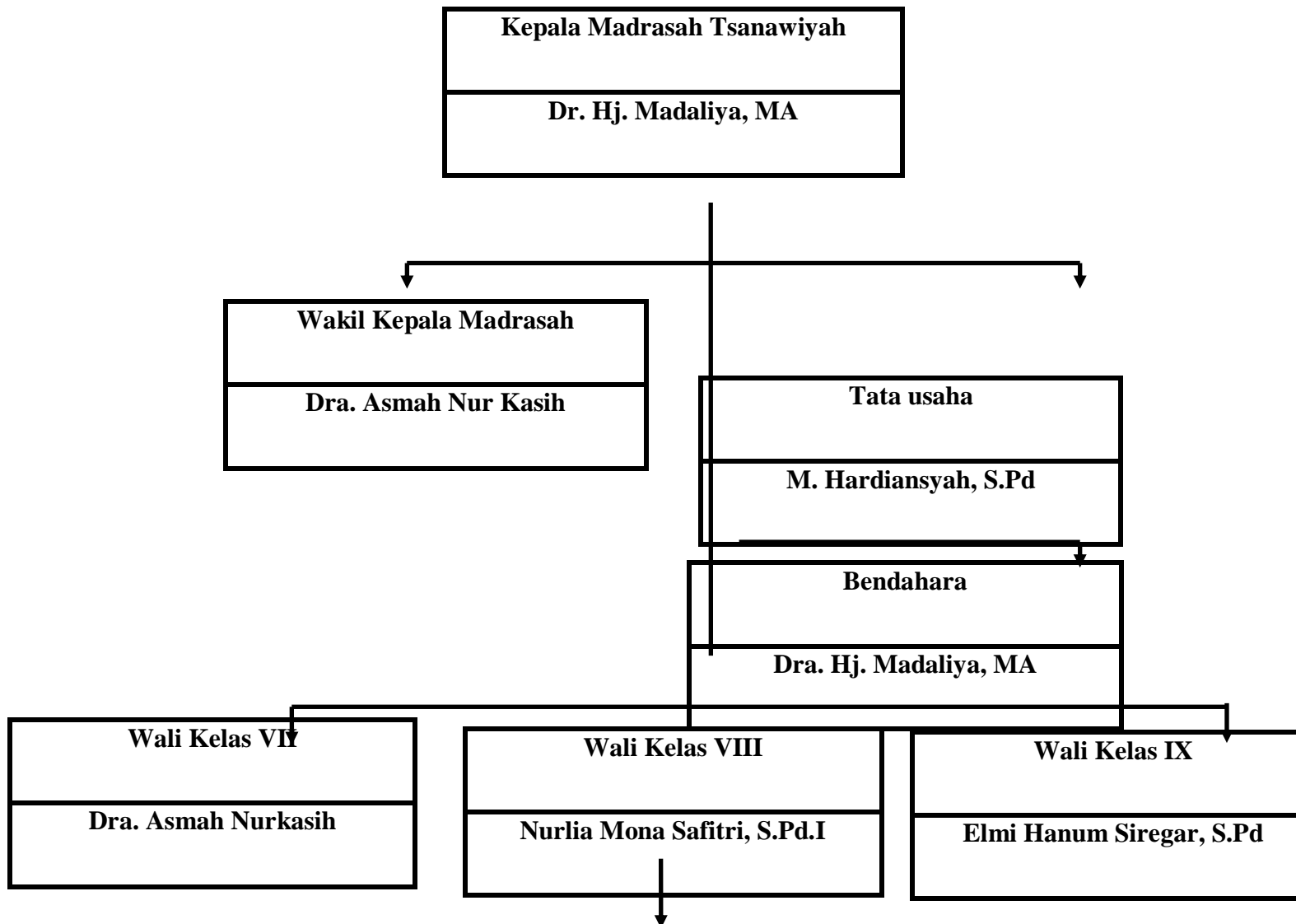
1. Meningkatkan kualitas baca tulis al-Qur'an dan pengamalannya
2. Menambah kegiatan ekstrakurikuler baik dibidang pelajaran agama maupun pelajaran umum.
3. Mengadakan praktikum yang cukup kepada siswa.
4. Menyediakan sarana dan prasarana yang memadai.

c. Tujuan

Tujuan dari Madrasah Tsanawiyah Istiqomah Sri Gunting Sunggal yaitu: Meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian serta keterampilan yang dilandasi dengan nilai-nilai Islam.

4. Struktur Organisasi MTs Istiqomah Sri Gunting

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Madrasah Tsanawiyah Istiqomah
Sri Gunting Kecamatan Sunggal





5. Tenaga Pembina, Pengajar dan Staf Pegawai.

Tentang tenaga pembina, pengajar dan staf pegawai di Madrasah Tsanawiyah Istiqomah Sri Gunting adalah para sarjana yang berpengalaman yaitu dari lulusan Universitas Negeri dan swasta. Para pegawai berpendidikan minimal SLTA dan sebagian besar diantaranya berpendidikan sarjana.

Nama-Nama Tenaga Pendidik dan Pengajar tahun pelajaran 2017/2018 di Madrasah Tsanawiyah Istiqomah Sri Gunting adalah sebagai berikut;

Tabel 4.1 : Nama-nama Tenaga Pendidik dan Pengajar tahun pelajaran 2017/2018

No	Nama	Jabatan	Ttl	Pendidikan	Bidang Studi	Tamatan	Alamat
1	Drs H. ALI AMRAN, M.A	KEPALA	T.Seperai, 21 Oktober 1964	S2		2013	Perum Sri Gunting Blok VI No 57
2	Dra. ASMAH NURKASIH	WAKA KESISW	Medan, 21 September	S1	B. Indonesi	1990	Jl. Tri Ubaya Sakti, No K10

		AAN	1965		a		
3	ELMI HANUM SIREGAR, S.Pd	GURU	Tap sel, 16 April 1969	S1	Ipa	2006	Perumahan Sri Gunting Blok XVII No 74
4	Drs. AHMAD SOFYAN	GURU	Medan, 25 Juni 1967	S1	Q. Hadits, Fiqih	1993	Perumnas Simalingkar
5	TIMBUL DALIMUNTH E, S.Pd.I	GURU	Siamporik, 10 Oktober 1973	S1	Ski, A. Akhlak	2010	Jl. Setia Kawan Gg Setia Jadi No 7 Desa Sunggal Kanan
6	YUSLINDA SINAGA	GURU	Tebing Tinggi, 12 Juli 1977	SMA	Tari	1994	Komp Polda Sri Gunting Blok UU1
7	Dra. RATNA SRI DEWI,	GURU	Medan, 10 Januari 1966	S1	Conversa tion	1989	Komp Sri Gunting Blok VI
8	M. HARDIYANS YAH	TATA USAHA	Medan, 09 Nopember 1994	SMA	Tik	2010	Jl. Setia Makmur
9	NURLIA MONA SAFITRI	GURU	Medan, 13 Maret 1994	S1	Matemat ika	2017	Jl. Asam Kumbang
10	SYUBBANUL AKHYARIL ALIYA	GURU	Medan, 20 Juni 1992	SMA	B. Arab	2015	Perum Sri Gunting Blok VI

Sumber Data : Dokumen Tata Usaha MTs Istiqomah Islamis *Full Day School* Sunggal.

6. Keadaan Siswa MTs Istiqomah

Tabel 4.2 : Data Siswa MTs Istiqomah

Kelas	Laki-Laki	Prempuan	Jumlah
VII	15	17	32

VIII	12	18	30
IX	9	20	29
Total	36	55	91

Sumber Data : Dokumen Tata Usaha MTs Istiqomah Islamis *Full Day School* Sunggal.

7. Sarana dan Prasarana Penunjang Kegiatan Pendidikan Madrasah Tsanawiyah Istiqomah Sri Gunting Sunggal

Sesuai dengan kemampuan keuangan Yayasan Pendidikan Madrasah Tsanawiyah Istiqomah Sri Gunting telah membangun sarana dan prasarana, sampai tahun pelajaran 2017-2018 yang terdiri dari:

Tabel 4.3 : Sarana dan Prasarana Utama

No.	Jenis Unit	Jlh	Keterangan
1.	Ruang Kelas	3	Permanen
2.	Ruang Kepala Madrasah	1	Permanen
3.	Ruang Guru	1	Permanen
4.	Ruang Tata Usaha	1	Permanen
5.	Laboratorium IPA (Sains)	1	Permanen
6.	Laboratorium Komputer	1	Permanen
7.	Laboratorium Bahasa	1	Permanen
8.	Laboratorium PAI	1	Permanen
9.	Ruang Perpustakaan	1	Permanen
10.	Ruang UKS	1	Permanen
11.	Toilet Guru	2	Permanen
12.	Toilet Siswa	2	Permanen
13.	Ruang Bimbingan Konseling (BK)	1	Permanen
14.	Gedung Serba Guna (Aula)	1	Permanen
15.	Ruang OSIS	1	Permanen
16.	Ruang Pramuka	1	Permanen
17.	Masjid/Mushola	1	Permanen
18.	Kantin	1	Permanen

Sumber Data : Dokumen Tata Usaha MTs Istiqomah Islamis *Full Day School* Sunggal.

Tabel 4.4 : Sarana dan Prasarana Pendukung

No.	Jenis Unit	Jlh	Keterangan
1.	Kursi Siswa	80	
2.	Meja Siswa	80	
3.	Loker Siswa		
4.	Kursi Guru di Ruang Kelas	1	Diseluruh ruang kelas
5.	Meja Guru di Ruang Kelas	1	Diseluruh ruang kelas
6.	Papan Tulis	3	Diseluruh ruang kelas
7.	Lemari di Ruang Kelas	1	Diseluruh ruang kelas
8.	Komputer/Laptop di Lab.Komputer		
9.	Alat Peraga PAI		
10.	Alat Peraga IPA (Sains)		
11.	Bola Sepak	3	Baik
12.	Bola Voli	2	Baik

Sumber Data : Dokumen Tata Usaha MTs Istiqomah Islamis *Full Day School* Sunggal.

B. Temuan Khusus Penelitian

Temuan khusus penelitian diarahkan pada upaya mengungkapkan hasil temuan penelitian di MTs Istiqomah Sri gunting yang berkenaan dengan temuan khusus mengenai Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. Disusun berdasarkan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan penelitian melalui wawancara langsung, selain itu peneliti mendeskripsikan data dari hasil observasi dan studi dokumentasi.

1. Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Istiqomah Sri gunting

Dilihat dari hasil wawancara dengan kepala sekolah mengenai implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru, maka dapat disimpulkan bahwasanya implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru dengan menerapkan sikap/prilaku seorang pemimpin kepala madrasah karna fungsinya sebagai kepala madrasah untuk membimbing, mengarahkan, mempengaruhi, serta menggerakkan para anggota/staf dalam mencapai tujuan atau visi dan misi yang telah ditetapkan bersama.

Berkenaan dengan fungsi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs istiqomah sri gunting, peneliti melakukan wawancara dengan ibu Dr. Hj. Madaliya, MA selaku kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah di ruang kepala MTs tentang fungsi dan tugas pemimpinan kepala madrasah, beliau mengungkapkan bahwa:

“Tugas saya sebagai seorang manajer, sebagai educator, sebagai motivator, sebagai administrator, sebagai supervisor, untuk membimbing , mempengaruhi, dan menggerakkan guru-guru atau staf saya dalam upaya pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan di madrasah ini, itu yang

menjadi tugas dan tanggung jawab saya sebagai kepala sekolah di madrasah ini”.

Sedangkan upaya kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Istiqomah:

“Mengenai peningkatan profesionalisme guru ini cara saya yaitu, setiap guru diberikan kesempatan untuk meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensinya, serta untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya dengan menganalisis kebutuhan dan perkembangan guru-guru tersebut, tentu kalau untuk guru kita melaksanakan tahap-tahap pelatihan, tentu pelatihannya sesuai dengan bidangnya masing-masing, pertama dilakukan langsung oleh kepala sekolah, yang kedua kita undang atau kita panggil orang yang berkompeten dalam bidangnya agar bagaimana profesionalisme guru-guru di sekolah ini dapat ditingkatkan”

Untuk menciptakan guru –guru yang professional tentunya kepala sekolah melakukan kegiatan pelatihan dan pembinaan lainnya, seperti yang diungkapkan ibu kepala madrasah MTs Istiqomah :

“Kegiatan yang diadakan untuk meningkatkan profesionalisme guru tentu kita harus mengadakan seperti pelatihan yang di laksanakan dan yang direncanakan itu tidak jauh berbeda dengan yang sudah dilaksanakan adalah pendekatan secara personal mengenai guru untuk bagaimana guru itu kita ajak memahami kekurangannya sehingga dia bisa memperbaiki kedepan, kemudian secara menyeluruh kita mengenali kekurangan-kekurangan si guru, apa kelemahan guru-guru disekolah tersebut? Misalnya kurang disiplin, maka yang kita tanamkan adalah menciptakan pemahaman mereka tentang pentingnya disiplin, yang kedua mungkin kekurangan mereka adalah dibidang kreatifitas mengajar, mereka adalah orang-orang yang monoton hanya mengajar tanpa mengerti bagaimana lebih kreatif sehingga murid-murid itupun bisa memahami dan mengembangkan ilmu yang telah diajarkan, maka kita menggali potensi diri mereka dengan cara membuat kegiatan-kegiatan yang bisa membangun dan menumbuhkan keratifitas di dalam proses pembelajaran.”

Sejalan dengan yang diungkapkan guru bidang studi agama bapak Timbul

Dalimunthe, S. Pdi tentang kegiatan yang dilakukan kepala madrasah:

“Kalau dari pemerintah yayasan mendukung adanya diklat bagi guru-guru khususnya di 2 tahun belakangan ini untuk program kurikulum K13, selain daripada itu guru-guru juga dianjurkan untuk selalu update dalam berbagai macam program sekolah yang berkaitan dengan teknologi, misalnya belajar pengisian raport K13, mengupload berbagai macam vidio-vidio

untuk pembelajaran anak di dalam kelas dengan menggunakan infokus dan melatih dengan menggunakan teknologi informasi yang disediakan.”

Kemudian bapak bidang studi agama mengungkapkan strategi peningkatan profesionalisme guru di MTs Istiqomah Sri gunting:

“Setiap awal semester baru baik semester ganjil maupun semester genap yayasan dan kepala sekolah melakukan pembinaan terhadap guru-guru, guna mengevaluasi kinerja-kinerja yang telah dilakukan untuk peningkatan kedepannya dan mencari tahu kendala apa yang menjadi masalah.”

Dari hasil wawancara diatas dapat dipahami bahwa fungsi atau tugas kepala madrasah MTs Istiqomah Sri gunting adalah membimbing, mengarahkan, menggerakkan seluruh guru/staf dan menjalankan fungsinya sebagai kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru maka dilakukannya kegiatan pelatihan dan pembinaan bagi guru-guru MTs Istiqomah Sri gunting.

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Istiqomah Sri gunting

Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah sikap atau perilaku seorang kepala madrasah dalam menangani permasalahan yang ada di dalam madrasah guna meningkatkan profesionalisme guru dan meningkatkan kualitas anak didik serta mutu pendidikan di madrasah.

Pada hasil wawancara dengan kepala madrasah tentang pelaksanaan program pelatihan, beliau mengungkapkan:

“sebelum dilaksanakannya program-program madrasah seperti pelatihan, biasanya saya mengadakan rapat kepada guru-guru tentang apa saja yang perlu dibenahi ataupun diperbaiki tentang proses pembelajaran yang diajarkan oleh guru kepada siswa/siswi, misalnya kurangnya pemahaman guru dalam menggunakan media pembelajaran, kurangnya kreativitas guru di dalam mengajar, kurangnya pengetahuan guru untuk menguasai kelas saat proses pembelajaran, kurangnya pemahaman guru di dalam menerapkan kurikulum K13, dan masih banyak lagi permasalahan-permasalahan guru/siswa baik itu di dalam kelas maupun di luar kelas. Maka kami mengadakan rapat terlebih dahulu agar program-program

ataupun permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan madrasah dapat dimusyawarahkan untuk mendapatkan keputusan dan hasil yang sempurna. Dan disini saya membuat rapat tergantung tentang program/permasalahan apa yang mau diselesaikan, ada rapat antar guru-guru bidang studi, rapat antar wali kelas, dan rapat keseluruhan.”

Dalam proses meningkatkan profesionalisme guru tentunya ada kendala-kendala yang menjadi hambatan, dari hasil wawancara kepala sekolah mengungkapkan hambatan tersebut berupa:

“Dalam hal ini kendala yang menjadi penghambat untuk meningkatkan profesionalisme guru yaitu lemahnya tingkat Sarana dan prasarana di madrasah ini, itulah yang menjadi kendala, karna kurangnya sarana dan prasarana. Maka dari itu saya sebagai kepala madrasah disini harus bias mengambil inisiatif agar bagaimana proses peningkatan profesionalisme guru tetap berjalan”

Sejalan dengan yang diungkapkan ibu kepala madrasah, sama halnya yang diungkapkan oleh guru bidang studi agama bapak Timbul Dalimunthe, S. Pdi tentang yang menjadi kendala pada penigkatan profesionalisme guru:

“yang menjadi kendalanya biasa berkaitan dengan kurangnya sarana dan prasarana di madrasah, waktu pemahaman guru-guru terhadap hal yang disampaikan oleh kepala madrasah karna ada juga yang cepat tanggap dan ada juga yang kurang tanggap, jadi harus berulang-ulang disampaikan. Kemudian program lainnya berkaitan dengan skill guru untuk melaksanakan program yang direncanakan oleh kepala madrasah tersebut.”

Setiap program-program yang dilakukan kepala madrasah, baik itu program pelatihan atau program pembinaan bagi guru tentunya memiliki kendala dalam pelaksanaannya, kepala madrasah MTs Istiqomah Sri gunting mengungkapkan :

“Untuk mengatasi kendala tersebut yaitu dengan cara mengatasinya adalah seorang kepala sekolah harus punya kreatifitas, dia harus kreatif mempergunakan sarana yang ada sehingga segala hal yang menjadi program disekolah itu tidak menjadi fakum, oleh karna itu diajaklah guru-guru yang dilihat yang dipandang berpotensi mampu ikut andil dalam bagaimana mengembangkan potensi-potensi guru-guru yang ada.”

Dari hasil wawancara dengan kepala madrasah mengenai kendala-kendala yang di hadapi, tentunya ada kendala-kendala yang lain berupa disiplin kerja guru yang belum maksimal seperti disiplin waktu, beliau mengungkapkan:

“sejauh ini jika ada guru yang terlambat masuk ke dalam kelas, maka guru tersebut akan saya panggil ke kantor saya untuk berbicara empat mata setelah jam mengajarnya selesai, kemudian saya menanyakan apa penyebab guru tersebut terlambat dan saya memberikan solusi maupun memberikan peringatan kepada guru tersebut tentang permasalahan/penyebab ia terlambat agar ia tidak melakukan kesalahannya lagi. Dan tentunya saya memberikan contoh disiplin yang baik kepada guru-guru, baik itu disiplin waktu, cara berpakaian, cara berkomunikasi yang baik, dan contoh-contoh lain yang memberikan energy positif kepada guru-guru di madrasah ini.”

Dan dikuatkan lagi dengan hasil wawancara guru bidang studi agama tentang kendala guru yang tidak disiplin waktu beliau mengatakan:

“saya melihat ketika ada dari guru-guru madrasah ini yang terlambat, maka kepala madrasah tersebut menegur dan menasihati guru tersebut, dengan cara memanggil guru tersebut ke kantor kepala madrasah.

Dari pemaparan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah MTs Istiqomah Sri gunting menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi/permasalahan yang dihadapinya, dalam hal menentukan program pelatihan kepala madrasah melakukan kegiatan rapat musyawarah untuk melakukan suatu program-program termasuk program pelatihan dan pembinaan yang diadakan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru, untuk mendapatkan keputusan dan hasil yang sempurna.

3. Implementasi kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Istiqomah Sri gunting

Implementasi kepemimpinan kepala madrasah adalah pelaksanaan yang dilakukan kepala madrasah mengenai peningkatan profesionalisme guru di MTs Istiqomah Sri gunting dengan cara mengadakan kegiatan pendidikan dan pelatihan

maupun pembinaan lainnya dalam upaya menciptakan guru-guru yang professional.

Hasil wawancara dengan kepala madrasah mengenai strategi yang dilakukan dalam meningkatkan profesionalisme guru beliau mengungkapkan:

” saya selaku kepala madrasah hendaknya mempunyai visi kelembagaan, kemampuan konseptual yang jelas serta memiliki keterampilan dalam hubungan antar manusia, harus memiliki penguasaan aspek-aspek teknis dan substantik. Karena visi sekolah merupakan gambaran masa depan sekolah yang dicita-citakan. Manajerial, merumuskan visi, Merencanakan program, Komunikasi dan kerjasama, Hubungan masyarakat, Mengelola sumber daya madrasah, Pengambilan keputusan, Mengelola konflik, agar meningkatnya guru-guru professional serta mutu pendidikan madrasah yang berkualitas. Dalam hal ini saya selaku kepala madrasah memberikan motivasi kepada guru-guru madrasah dengan cara memberikan reward/hadiah kepada guru-guru yang berprestasi, memberikan tambahan intensif manakala guru-guru mereka menunjukkan loyalitas dan kinerjanya yang baik, kemudian perhatian khusus yang diberikan kepala madrasah seperti mendorong guru-guru agar tersugesti, terpengaruh dengan adanya perhatian khusus yang dilakukan kepala madrasah seperti kegiatan-kegiatan di kelas mereka perlu persiapan pembelajaran dan harus aktif dan kreatif sehingga mereka menjadikan guru profesi yang bagus dan ada nilai plusnya, serta nilai tersendiri dengan cara meningkatkan nilai honor mereka, kemudian mengirim beberapa guru dalam sebuah pelatihan lokakarya, workshop, dan pelatihan-pelatihan lainnya baik itu diadakan kemenag, dinas maupun lainnya.”

Selanjutnya hasil wawancara dengan guru bidang studi agama mengenai pelaksanaan yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru, beliau mengungkapkan:

”sesuai dengan pengalaman saya disini kepala madrasah di MTs Istiqomah Sri Gunting di dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Istiqomah Sri Gunting beliau mengajak semua warganya untuk saling bekerjasama demi tercapainya tujuan madrasah tersebut. Kepala MTs Istiqomah Sri Gunting selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, melalui program penanganan anak yang memerlukan bimbingan khusus mulai dari kelas I sampai kelas III, Dalam hal kedisiplinan kepala MTs Istiqomah Sri Gunting menanamkan sikap disiplin waktu untuk seluruh warga madrasah, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberdayakan guru untuk mensukseskan program-program madrasah dan mewujudkan pembelajaran yang kreatif. Kepala sekolah juga tegas dalam menerapkan kedisiplinan yang tinggi kepada

seluruh warga sekolah, salah satu usaha kepala Madrasah dalam menanamkan sikap disiplin yaitu dengan menyambut warga sekolahnya di depan gerbang sebelum jam pelajaran di mulai. Kepala Madrasah selalu mengontrol buku tata tertib atau absen guru secara berkala sehingga beliau mengetahui semangat kerja guru-gurunya. Apabila ada guru yang kurang disiplin, kepala Madrasah mengingatkannya dengan kalimat yang tidak menyinggung perasaan guru. Selain itu kepala Madrasah juga berusaha menjadi sahabat untuk para warganya dengan maksud dan tujuan agar semua warga sekolahnya merasa nyaman bagaikan keluarga di dalam lembaga pendidikan yang dipimpinnya guna mencapai tujuan organisasi. Hal itu terbukti dengan pencapaian prestasi akademik dan non akademik yang mengalami peningkatan dari tahun ke tahun yaitu peningkatan jumlah peserta didik pada setiap penerimaan siswa baru dan sering menjuarai berbagai kejuaraan lomba baik tingkat sekolah maupun tingkat kabupaten.

Dalam hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan guru bidang studi Timbul Dalimunthe, S.Pdi berkaitan dengan implementasi peningkatan profesionalisme guru beliau mengungkapkan:

“Setiap awal semester baru baik semester ganjil maupun semester genap yayasan dan kepala sekolah melakukan pembinaan terhadap guru-guru, guna mengevaluasi kinerja-kinerja yang telah dilakukan untuk peningkatan kedepannya dan mencari tahu kendala apa yang menjadi masalah.”

Kemudian guru bidang studi agama mengungkapkan waktu pelaksanaan pelatihan dan pembinaan guru:

“Kegiatan-kegiatan pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme guru biasanya dilakukan dalam waktu minimal satu kali dalam setiap satu semester, jadi di dalam satu tahun ada dua kali pembinaan yang harus di adakan.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah mengenai hasil dari pelaksanaan pelatihan dan pembinaan di madrasah mengungkapkan:

“Sejauh ini dalam meningkatkan profesionalisme guru walaupun tidak dengan lancar tapi secara umum 80 sampai 90 persen sudah berlangsung dengan baik dan terus berusaha untuk menjadi yang terbaik.”

Sejalan dengan itu guru bidang studi agama mengenai evaluasi dari pelaksanaan pelatihan dan pembinaan yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru:

“Sejalan dengan fakta yang dilihat di lapangan kalau di evaluasi paling tidak 75 persen bisa dikatakan pelaksanaan pelatihan dan pembinaan yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di madrasah itu bisa dilaksanakan oleh para guru, yang 25 persen masih dalam proses adaptasi atau perbaikan.”

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti diatas dapat disimpulkan bahwa implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Istiqomah Sri gunting melalui pelatihan dan pembinaan dari hasil evaluasi mencapai 75% samapai 90%, meskipun begitu kepala madrasah MTs Istiqomah Sri gunting tetap berusaha untuk melakukan perbaikan terhadap guru-guru untuk menjadi yang terbaik.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan paparan data dan hasil wawancara penelitian, pembahasan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan terhadap hasil penelitian sesuai dengan teori yang digunakan. Adapun pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Istiqomah Sri gunting

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan kunci bagi madrasah yang baik, mutu pendidikan tergantung pada bagaimana kepala madrasah menjalankan peran fungsi dan tugasnya dalam mengelola dan memimpin lembaga pendidikan atau madrasah. Dari hasil penelitian pada dasarnya telah sesuai dengan prosedur yang seharusnya oleh pihak madrasah terutama kepala madrasah selaku pemimpin pendidikan di madrasah. Dengan mengedepankan kegiatan yang inovatif, sekolah ini menyusun perencanaan sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan Sumber daya manusia di madrasah. Senada dengan apa yang diungkapkan dalam hasil penelitian bahwa, proses perencanaan merupakan langkah awal yang harus dilakukan sebelum diselenggarakannya proses pelatihan SDM.

Sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan beberapa narasumber mengenai implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs istiqomah sri gunting, diketahui bahwa Mengenai fungsinya sebagai kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru ini yaitu setiap guru diberikan kesempatan untuk meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensinya, serta untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya dengan menganalisis kebutuhan dan perkembangan guru-guru

tersebut, dan melakukan kegiatan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangannya, serta melakukan pelatihan sesuai dengan bidangnya masing-masing, pertama dilakukan langsung oleh kepala madrasah, kedua kepala madrasah mengundang atau memanggil orang yang berkompeten dalam bidangnya untuk meningkatkan profesionalisme guru yang ada di madrasah tersebut.

Menurut Barth (1990) dalam Uhar Suharsaputra⁶⁹ menyebutkan pentingnya kepala sekolah sebagai berikut: a) Kepala sekolah merupakan kunci bagi sekolah yang baik, mutu pendidikan tergantung pada bagaimana kepala sekolah menjalankan peran fungsi dan tugasnya dalam mengelola dan memimpin sekolah. b) Kepala sekolah merupakan alasan terpenting bagi berkembangnya guru, atau membuatnya tak berdaya, ini bermakna bahwa berkembangnya atau melemahnya kemampuan guru ditentukan bagaimana upaya kepala sekolah dalam mengelola SDM guru. c) Kepala sekolah merupakan factor potensial yang sangat penting dalam menentukan iklim sekolah, penyediaan sarana prasarana, dan komunikasi yang memberdayakan guru merupakan fungsi penting yang perlu dilakukan kepala sekolah. d) Kalau ada sekolah yang baik, biasa disimpulkan bahwa di sekolah tersebut ada atau dipimpin oleh kepala sekolah yang baik. Tentu apabila kepala sekolah mengelola dan memimpin dengan norma, prinsip dan kompetensi yang memadai serta menerapkannya dalam kehidupan organisasi sekolah.

Dari hasil penelitian diatas dapat dipahami fungsi dan tugas kepala madrasah bahwa program pendidikan dan pelatihan bagi guru-guru sangat penting

⁶⁹Uhar, Kepemimpinan Inovasi Pendidikan, Cet I (Bandung: Refika Aditama, 2016), h..

untuk di aplikasikan dan dikembangkan agar meningkatkan kualitas peserta didik dan mutu pendidikan, serta menciptakan guru-guru yang professional.

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Istiqomah Sri gunting

Seorang pemimpin harus memiliki keahlian manajerial dan memahami hal-hal yang sifatnya teknis agar memudahkan ia mengarahkan dan membina anak buahnya. Ia harus memiliki keterampilan berkomunikasi dengan orang lain, memiliki kepiawaian berinteraksi, membangun relasi, dan bersosialisasi, sehingga kepemimpinannya berjalan efektif. Sama halnya dengan pemimpin kepala madrasah/lembaga pendidikan.

Penelitian ini menunjukkan kepala madrasah di MTs Istiqomah Sri gunting Setiap awal semester baru baik semester ganjil maupun semester genap yayasan dan kepala sekolah melakukan pembinaan terhadap guru-guru, guna mengevaluasi kinerja-kinerja yang telah dilakukan untuk peningkatan kedepannya dan mencari tahu kendala apa yang menjadi masalah.

Sebelum program pelatihan dilakukan, Kepala madrasah mengadakan rapat terlebih dahulu agar program-program ataupun permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan madrasah dapat dimusyawarahkan untuk mendapatkan keputusan dan hasil yang sempurna, maka pelaksanaan program pelatihan di madrasah, kepala madrasah terlebih dahulu mengadakan rapat kepada guru-guru tentang apa saja yang perlu dibenahi ataupun diperbaiki mengenai proses pembelajaran, seperti; kurangnya pemahaman guru menggunakan media pembelajaran, kurangnya kreativitas guru di dalam mengajar, kurangnya pengetahuan guru untuk menguasai kelas saat proses pembelajaran, kurangnya

pemahaman guru di dalam menerapkan kurikulum K13, serta permasalahan-permasalahan guru/siswa baik itu di dalam kelas maupun di luar kelas.

Daryanto (2011) dalam Helmawati⁷⁰ merumuskan macam-macam gaya kepemimpinan, diantaranya yaitu: a) Gaya kepemimpinan demokratis, kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai factor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Gaya kepemimpinan tipe ini diwujudkan dengan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat dan perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi atau kelompoknya. b) Gaya kepemimpinan otoriter, merupakan gaya kepemimpinan yang paling tua dikenal manusia. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang di antara mereka tetap ada seorang yang paling berkuasa. c) Gaya kepemimpinan bebas (*Laisser-Faire*), kepemimpinan bebas merupakan kebalikan dari gaya kepemimpinan otoriter. Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan (berbuat) menurut kehendak dan kepentingan masing-masing baik secara perorangan maupun berupa kelompok-kelompok kecil. Pemimpin disini hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

Berdasarkan hasil penelitian diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa gaya yang dilakukan pemimpin lembaga pendidikan/kepala madrasah tergantung situasi dan kondisi permasalahan yang akan diselesaikan, maka kepala madrasah yang dapat mempengaruhi baik atau buruknya suatu kinerja seorang guru untuk mencapai mutu pendidikan yang berkualitas.

⁷⁰Helmawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skills*, Cet I (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), h. 34

3. Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Istiqomah Sri gunting

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen lembaga pendidikan, dari lembaga inilah akan diciptakan sumber daya manusia yang siap dan mampu berkompetensi dengan situasi lokal maupun global yaitu melalui pendidikan di dalamnya. Pemimpin pendidikan dalam hal ini adalah kepala madrasah, di tangan pemegang kebijakan inilah nasib madrasah tersebut di pertaruhkan. Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antara manusia yaitu, hubungan mempengaruhi dari pemimpin dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pemimpinnya, dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpin

Dalam usaha untuk memenuhi harapan, pemimpin menggunakan kemampuan dan kecerdasannya dengan memanfaatkan lingkungan dan potensi yang ada pada organisasi. Dengan kata lain pemimpin melibatkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Kemampuan untuk menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi anggota organisasi sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi sebagai wujud kepemimpinannya. kesanggupan mempengaruhi perilaku orang lain kearah tujuan tertentu sebagai indicator keberhasilan seorang pemimpin.

Dalam hal ini berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan guru bidang studi agama di MTs Istiqomah Sri gunting bapak Timbul Dalimunthe, S. Pdi bahwa kepala madrasah di dalam kepemimpinannya untuk meningkatkan profesionalisme guru di MTs Istiqomah Sri gunting, ada beberapa aspek yang

dilakukan kepala madrasah dalam pelaksanaannya untuk meningkatkan profesionalisme guru di madrasah, yaitu dengan cara:

- a. Mempengaruhi, yaitu kepala madrasah MTs Istiqomah Sri gunting meningkatkan profesionalisme guru dengan memberikan motivasi kepada guru-guru madrasah dengan cara memberikan reward/hadiah kepada guru-guru yang berprestasi, memberikan tambahan intensif manakala guru-guru mereka menunjukkan loyalitas dan kinerjanya yang baik, kepala madrasah MTs Istiqomah Sri gunting mengajak semuaarganya untuk saling bekerjasama demi tercapainya tujuan madrasah tersebut. Dalam hal kedisiplinan kepala MTs Istiqomah Sri Gunting menanamkan sikap disiplin waktu untuk seluruh warga madrasah, Kepala madrasah juga tegas dalam menerapkan kedisiplinan yang tinggi kepada seluruh warga sekolah, salah satu usaha kepala madrasah dalam menanamkan sikap disiplin yaitu dengan menyambut warga sekolahnya di depan gerbang sebelum jam pelajaran di mulai. Kepala Madrasah MTs Istiqomah Sri gunting juga selalu mengontrol buku tata tertib atau absen guru secara berkala sehingga beliau mengetahui semangat kerja guru-gurunya. Apabila ada guru yang kurang disiplin, kepala Madrasah mengingatkannya dengan kalimat yang tidak menyinggung perasaan guru. Selain itu kepala Madrasah juga berusaha menjadi sahabat untuk para warganya dengan maksud dan tujuan agar semua warga sekolahnya merasa nyaman bagaikan keluarga di dalam lembaga pendidikan yang dipimpinnya guna mencapai tujuan madrasah.

- b. Mengarahkan, yaitu kepala madrasah MTs Istiqomah Sri gunting untuk meningkatkan profesionalisme guru yang ada di madrasah dengan cara mengarahkan atau memberikan arahan kepada para guru tentang visi dan misi tujuan madrasah serta membimbing para guru agar misi dari pada madrasah dapat realisasikan sesuai dengan tujuan madrasah. Kepala madrasah MTs Istiqomah Sri gunting memberikan arahan kepada guru agar memiliki disiplin dalam hal mengajar, berdiskusi, tata cara pembuatan RPP, mengarahkan guru-guru untuk menyiapkan buku sumber belajar sebagai strategi utama pengajaran agar peserta didik benar-benar belajar dengan pembelajaran aktif, komunikatif, efektif dan menyenangkan serta memberdayakan guru untuk mensukseskan program-program madrasah dan mewujudkan pembelajaran yang kreatif seperti pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan di luar ruangan (*back to nature*) serta memberikan cara-cara kreatif untuk menciptakan pembelajaran yang menarik.
- c. Membimbing, yaitu kepala madrasah MTs Istiqomah Sri gunting melakukan bimbingan terhadap guru madrasah dengan kegiatan pelatihan dan pembinaan bagi guru-guru, mengenai media pembelajaran, penguasaan kelas, disiplin, pengaplikasian kurikulum K13 dan lain sebagainya yang menyangkut keprofesionalan guru-guru guna menciptakan lembaga pendidikan atau madrasah yang bermutu. kemudian mengirim atau mengikutsertakan beberapa guru dalam sebuah seminar, penataran, pendidikan dan pelatihan (diklat), lokakarya, workshop untuk masing-masing mata pelajaran dan

pelatihan-pelatihan lainnya baik itu diadakan oleh kemenag maupun dinas, memberikan program pengembangan diri berdasarkan waktu yang sudah terjadwal dan materi yang diberikan sesuai kebutuhan guru-guru di madrasah, dengan dilaksanakan program ini semua guru bisa merasakan motivasi-motivasi pengajaran yang membuat mereka terus berkembang, mereka akan mendapatkan ilmu-ilmu baru dalam dunia pengajaran sehingga dalam jangka panjang mereka akan terus termotivasi untuk mengajar lebih baik. Selain dari itu kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme para guru dengan cara memberikan contoh atau tauladan yang baik kepada guru-guru madrasah baik itu mengenai disiplin kerja, loyalitas kerja sebagai kepala madrasah, menjalin komunikasi yang baik kepada para guru atau staf di MTs Istiqomah Sri gunting. Melalui kegiatan pelatihan dan pembinaan yang diadakan oleh kepala madrasah bagi guru-guru dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Istiqomah Sri gunting sesuai dengan kekurangan, kelemahan serta bidangnya masing-masing, dan hasil peningkatan profesionalisme guru mencapai 75% hingga 90%, selebihnya masih dalam adaptasi dan perbaikan.

- d. Memecahkan masalah, yaitu dalam hal ini kepala madrasah MTs Istiqomah Sri gunting dalam memecahkan suatu permasalahan atau menghadapi suatu persoalan yang ada di MTs Istiqomah Sri gunting yaitu dengan cara melakukan rapat dengan mengikut sertakan para guru berharap agar guru-guru memberikan masukan, saran, maupun

argumentasinya untuk pengambilan dan penentuan keputusan agar memperoleh hasil yang baik dan sempurna.

Dapat dipahami bahwa implementasi kepemimpinan kepala madrasah MTs Iistiqomah Sri gunting dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu memotivasi guru dengan cara memberikan reward/hadiah kepada para guru-guru yang berprestasi dan memiliki kinerja yang baik, mengadakan kegiatan pelatihan dan pembinaan bagi seluruh guru-guru tergantung kekurangan dan kelemahan masing-masing guru di madrasah tersebut, serta penyelesaian masalah yang diterapkan kepala madrasah secara musyawarah/mufakat untuk menciptakan guru-guru yang professional dan madrasah yang bermutu.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan seluruh temuan penelitian dan pembahasan penelitian mengenai implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Istiqomah Sri gunting, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Fungsi kepemimpinan kepala madrasah di MTs Istiqomah Sri gunting sudah diterapkan dengan baik yaitu sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan sebagai motivator untuk membimbing dan mengarahkan dengan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensinya, serta untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya dengan menganalisis kebutuhan dan perkembangan guru-guru, dan melakukan kegiatan pelatihan dan pembinaan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan guru-guru di MTs Istiqomah Sri gunting.
2. Gaya kepemimpinan kepala madrasah di MTs Istiqomah Sri gunting menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan madrasah mengenai permasalahan-permasalahan yang ingin diselesaikan kepala madrasah Istiqomah Sri gunting dalam membuat suatu program terkhususnya program kegiatan pelatihan dan pembinaan yang akan diadakan di MTs Istiqomah Sri gunting kepala

madrasah mengadakan rapat untuk mendapatkan hasil dan keputusan yang maksimal.

3. Implementasi kepemimpinan kepala madrasah di MTs Istiqomah Sri gunting dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui kegiatan pelatihan dan pembinaan yang diadakan oleh kepala madrasah bagi guru-guru sesuai dengan kekurangan, kelemahan serta bidangnya masing-masing, dan hasil peningkatan profesionalisme guru mencapai 75% hingga 90%, selebihnya masih dalam adaptasi dan perbaikan.

B. Saran

Berdasarkan data yang ditemukan, peneliti menyarankan beberapa hal terkait implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Istiqomah Sri gunting, yaitu:

1. Kepala madrasah khususnya MTs Istiqomah Sri gunting agar senantiasa secara terus menerus menjalankan fungsinya sebagai kepala madrasah dan hendaknya selalu terus berusaha menggali ilmu agar dapat memimpin madrasah menjadi madrasah yang berkualitas.
2. Guru-guru MTs Istiqomah Sri gunting hendaknya mampu termotivasi dengan adanya kegiatan pelatihan dan pembinaan yang diselenggarakan oleh kepala madrasah dan sebaiknya untuk terus meningkatkan keprofesionalannya untuk menciptakan peserta didik yang bermutu, yang mampu bersaing seiring berkembangnya zaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Anselm Strauss dan Juliet Corbin, *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif*, terj. Muhammad Shodiq dan Imam Muttaqien, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003
- Denzim & Lincoln, *Handbook of Qualitative Research*, Cet. I, London: Sage Publication, 1994
- Departemen Agama RI, *Undang-undang RI No.14 Tahun 2005 Tentang Guru da Dosen*, Jakarta:Tahun, 2007
- Farida Sarimaya, *Sertifikasi Guru, Apa, Mengapa dan Bagaimana*, Cet. I, Bandung: CV. Yrama Widya, 2008
- Hamzah, *Profesi Kependidikan*, Cet. I, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007
- Helmawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skills*, Cet I, Jakarta: Rineka Cipta, 2014
- Hikmat, *Manajemen Pendidikan*. Cet. I, Bandung: Pustaka Setia, 2009
- Husna Asmara, *Profesi Kependidikan*, Cet I, Bandung: Alfabeta, 2015
- Irwan Nasution, Amiruddin Siahaan, *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru*, Cet. I, Bandung: Citapustaka, 2009
- Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, Jakarta: Kencana, 2011
- Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, cet. I, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2000
- Lincoln and Guba, *Naturalistic Inquiry*, cet. I, New Delhi : Sage Publication, 1985
- Mesiono, *Manajemen Organisasi*, Bandung: Cita Pustaka, 2009
- Michael Quin Patton, *Qualitatif Evaluation Method*, London: Sage Publication, 1980
- Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Rosdakarya, 2009
- R. Bogdan dan Biklen, *Qualitative Research or Education*, cet. II, Boston: Allyn and Bacon, 1992
- Robert K. Yin, *Study Research Design and Methods*, New Delhi: Sage Publications, 2003

- Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesional Guru*, Jakarta: Putra Utama Offset, 2010
- Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Cet. 19, Jakarta: PT. Grapindo Persada, 2011
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009
- Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru Dari Prajabatan, Induksi, keprofesionalan Madani*, Jakarta: Kencana, 2012
- Sugiyono, *Metode penelitian Pendidikan*, Cetaka kedua, Bandung: Alfabeta, 2006
- Syafaruddin, Nurawati, *Pengelolaan Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, 2011
- Syukur Kholil, *Metodologi Penelitian Komunikasi*, Cet. I, Bandung: Cipta Pustaka Media, 2006
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, Cet. I, Bandung: Alfabeta, 2009
- Uhar, *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan*, Cet I, Bandung: Refika Aditama, 2016
- Veithzal rivai, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2012
- Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, Cet. I, Pontianak: Alfabeta, 2009

LAMPIRAN I**PEDOMAN OBSERVASI**

No.	Aspek Yang Diamati
1.	Alamat dan lokasi sekolah
2.	Lingkungan fisik sekolah pada umumnya
3.	Unit kantor/ruang kerja
4.	Ruang kelas
5.	Laboratorium dan sarana belajar lainnya
6.	Suasana/iklim sekolah
7.	Proses kegiatan belajar mengajar di kelas
8.	Siapa saja yang berperan dalam pelaksanaan program pendidikan

LAMPIRAN II

PEDOMAN WAWANCARA

Kepala Madrasah

1. Apakah yang menjadi tugas dan tanggung jawab ibu sebagai kepala madrasah di MTs Istiqomah Sri gunting ?
2. Bagaimana upaya yang ibu lakukan dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Istiqomah?
3. Apa strategi yang ibu lakukan dalam meningkatkan profesionalisme guru?
4. Lalu, kegiatan pelatihan seperti apa yang akan ibu lakukan kepada guru-guru untuk meningkatkan profesionalismenya di MTs Istiqomah tersebut?
5. Bagaimana ibu merencanakan/melaksanakan program-program madrasah seperti kegiatan pelatihan bagi guru-guru ?
6. Mengenai permasalahan disiplin kerja guru, bagaimana ibu menyikapi jika ada salah satu guru yang terlambat masuk ke dalam kelasnya ?
7. Apakah sejauh ini peningkatan profesionalisme guru berjalan dengan lancar?
8. Dalam proses meningkatkan profesionalisme guru ini, kendala apa yang menjadi penghambat bagi ibu?
9. Lalu bagaimana ibu mengatasi kendala tersebut supaya tujuan profesionalisme guru terwujud?

PEDOMAN WAWANCARA

Guru/ Tenaga Pendidik

1. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru di MTs Istiqomah ini?
2. Bagaimana pelaksanaan peningkatan profesionalisme yang dilakukan oleh kepala madrasah di madrasah ini?
3. Kegiatan-kegiatan apa saja yang akan di berikan kepada guru dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Istiqomah ini?
4. Kapan saja kegiatan-kegiatan pelatihan dan peningkatan profesionalisme guru dilakukan kepala madrasah tersebut?
5. Ketika melakukan peningkatan profesionalisme guru, kendala apa saja yang dihadapi oleh guru di MTs Istiqomah?
6. Apakah yang dilakukan kepala madrasah jika ada guru yang terlambat masuk ke kelas ?
7. Apakah menurut bapak kepala madrasah sudah berhasil menjalankan fungsinya sebagai kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Istiqomah?

LAMPIRAN III

CATATAN LAPANGAN HASIL OBSERVASI

Tanggal : 17 Mei 2018

Waktu : 09.00-12

Tempat : MTs Istiqomah Sunggal

Kegiatan : Observasi

Pada hari ini peneliti datang ke MTs Istiqomah Sri gunting yang beralamat di Jl. Sri Gunting. Tujuan peneliti adalah mengadakan observasi untuk mengamati serta mendapatkan informasi mengenai implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru. peneliti menuju ke ruang guru dan bertemu dengan guru-guru yang ada di MTs, lalu kemudian peneliti berbincang-bincang dengan guru tersebut dengan maksud dan tujuan melakukan penelitian di MTs Istiqomah Sri gunting, setelah itu peneliti diminta langsung bertemu dengan kepala madrasah di ruangan beliau, dan setelah berada di ruangan beliau peneliti mengutarakan maksud dan tujuan kedatangannya kepada kepala madrasah, kepala madrasah pun memeberikan izin untuk mengadakan penelitian. Setelah mendapatkan penjelasan yang cukup dari guru dan kepala madrasah serta usai mengamati lingkungan suasana sekolah, kemudian peneliti pamit dan akan datang lagi esok harinya untuk mengadakan penelitian skripsi secara mendalam.

LAMPIRAN IV**CATATAN LAPANGAN HASIL WAWANCARA**

Tanggal : 18 Mei 2018

Waktu : 08.00-11.15

Tempat : MTs Istiqomah Sri gunting

Kegiatan : Wawancara dengan kepala sekolah

Pada hari ini jum'at, 18 Mei 2018 peneliti datang kembali ke MTs Istiqomah Sri gunting untuk melakukan wawancara dengan kepala madrasah. Kepala madrasah dengan sangat baik dan ramah menerima peneliti serta bersedia untuk diwawancarai, sesuai dengan pedoman wawancara mengenai implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di lembaga madrasah tersebut. Lalu setelah usai melakukan wawancara dengan kepala madrasah, peneliti mendapatkan banyak informasi dari kepala madrasah mengenai profesionalisme guru di madrasah tersebut, sebagai acuan peneliti dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab skripsi peneliti, lalu peneliti mengucapkan terimakasih dan berfoto sebagai dokumen penguat peneliti.

Tanggal : 21 Mei 2018

Waktu : 08.00-10.00

Tempat : MTs Istiqomah Sri gunting

Kegiatan : Wawancara dengan guru kelas

Pada hari ini senin, 21 Mei 2018 peneliti mewawancarai salah satu guru kelas yang ada di MTs. peneliti sekilas mengamati proses belajar mengajar antara guru dan siswa. Setelah selesai proses belajar mengajar, peneliti mendatangi guru kelas dan wawancara sedikit seputar implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru yang di terapkan di MTs Istiqomah Sri gunting tersebut, setelah mendapatkan banyak informasi yang bermanfaat kemudian peneliti pamit dan berfoto sebagai penguat dokumentasi.

DOKUMENTASI PROFIL SEKOLAH





Foto bersama bapak guru bidang studi agama MTs Istiqomah Sri gunting



Fsoto wawancara bersama kepala madrasah MTs Istiqomah Sri gunting



Foto saat proses pembelajaran di MTs Istiqomah Sri gunting



Foto lokasi madrasah MTs Istiqomah Sri gunting



Foto musholla madrasah MTs Iistiqomah Sri gunting