

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MEMBENTUK
PROFESIONALITAS GURU DI MAN 2 MODEL MEDAN**

TESIS

ERLINA SIREGAR

NIM: 0332183043

**PROGRAM STUDI:
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**



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

MEDAN T.A 2019/2020



**IMPLEMENTASI MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MEMBENTUK
PROFESIONALITAS GURU DI MAN 2 MODEL MEDAN**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Mendapatkan Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
S2 Pada Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh :

ERLINA SIREGAR
NIM: 0332183043

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



**IMPLEMENTASI MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MEMBENTUK
PROFESIONALITAS GURU DI MAN 2 MODEL MEDAN**

TESIS

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister
Pendidikan (M.Pd) Dalam Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh

ERLINA SIREGAR

NIM: 0332183043

Pembimbing Tesis

Pembimbing 1

Pembimbing II

Dr.Mesiono, M.Pd

NIP. 19710727 200701 1 031

Dr.Abdillah, M.Pd

NIP. 19680805 199703 1 002

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

MEDAN

2020



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN**

SURAT PENGESAHAN

Tesis ini yang berjudul “*Implementasi Manajemen Kepala Madrasah Dalam Membentuk Profesionalitas Guru Di MAN 2 Model Medan*”, yang disusun oleh Erlina Siregar yang telah di Munaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Magister Strata Dua (S2) Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU Medan pada tanggal :

Juni 2020

Syawal 1441 H

Dan telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd) dalam Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Program Pascasarjana Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

**Panitia Sidang Munaqasyah Tesis
Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN SU Medan**

Ketua

Sekretaris

Dr.Candra Wijaya, M.Pd
NIP. 19740407 200701 1 037

Dr. Yahfizam, M.Cs
NIP. 197804182005011005

Anggota Penguji:

1. **Dr. Yahfizam, M.Cs**
NIP. 197804182005011005

2. **Dr. Yusuf Hadijaya, MA**
NIP. 196811201995031003

3. **Dr.Mesiono, M.Pd**
NIP. 19710727 200701 1 031

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

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd
NIP. 19601006 199403 1 002

Nomor : Istimewa

Medan, Juni 2020

Lampiran : -

Kepada Yth:

Prihal : Tesis

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN
Sumatera Utara Medan

Assalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Nama : Erlina Siregar

Nim : 0332183043

Fak/Prodi : Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/ Manajemen
Pendidikan Islam

Judul Tesis : **Implementasi Manajemen Kepala Madrasah Dalam Membentuk
Profesionalitas Guru Di MAN 2 Model Medan**

Dengan ini kami menilai tesis tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam Sidang Munaqasah Tesis pada Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

Wassalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Juni 2020

Dosen Pembimbing Tesis

Pembimbing 1

Pembimbing II

Dr.Mesiono, M.Pd
NIP. 19710727 200701 1 031

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

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Erlina Siregar

Nim : 0332183043

Fak/Prodi : Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/ Manajemen Pendidikan Islam

Judul Tesis : **Implementasi Manajemen Kepala Madrasah Dalam Membentuk Profesionalitas Guru Di MAN 2 Model Medan**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat di buktikan tesis ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang di berikan oleh Universitas batal saya terima.

Medan, Juni 2020
Yang membuat pernyataan

ERLINA SIREGAR
NIM. 0332183043

ABSTRAK

NAMA : Erlina Siregar
NIM : 0332183043
PEMBIMBING I : Dr. Mesiono, M.Pd
PEMBIMBING II : Dr. Abdillah, M.Pd
JUDUL TESIS : Implementasi Manajemen Kepala Madrasah Dalam Membentuk Profesionalitas Guru Di MAN 2 Model Medan

Tujuan penelitian tesis ini untuk mengetahui, 1) Manajemen kepala madrasah di man 2 model medan, 2) Profesionalitas guru madrasah di MAN 2 Model Medan, 3) penerapan manajemen dalam membentuk profesionalitas guru di MAN 2 Model Medan, dan 4) Faktor pendukung dan penghambat dalam menerapkan manajemen kepala madrasah.

Metodologi penelitian ini menggunakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Keperluan pengecekan atau berbagai pembandingan terhadap data itu. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber, berarti dengan cara membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Pengecekan data berbagai sumber dalam metode, a) triangulasi sumber (kegunaannya menguji kredibilitas untuk mengecek data yang didapatkan dari beberapa sumber, b) triangulasi teknik (kegunaannya menguji data dengan mengecek data sumber yang serupa dari wawancara kemudian dicek pada observasi dan dokumentasi, c) triangulasi waktu, (dilaksanakan wawancara ketika narasumber dalam keadaan baik, sedikit masalah sehingga peneliti dapat data yang lebih kredibel sedangkan kredibilitasnya dilakukan melalui pengecekan wawancara, observasi atau teknik seperti waktu dan situasi yang tidak sama.

Temuan dari hasil penelitian meliputi Implementasi manajemen kepala madrasah dalam membentuk profesionalitas guru di MAN 2 Model Medan, 1) Mengikutsertakan guru dalam kursus dan pelatihan pengembangan kualitas pembelajaran dengan penerapan studi banding ke MAN 2 Pekanbaru Provinsi Riau, 2) Mengikutsertakan guru dalam Seminar, mengirim sebagian guru untuk mengikuti seminar tersebut di acara kegiatan pelatihan dari pemerintah pusat yaitu KANWIL KEMENAG SUMUT, pemateri pengurus dari MENAG RI dan MENDIKBUD RI. Untuk menerapkan basis SKS, RPP 1 Lembar dan Silabus 1 Lembar serta menerapkan pembuatan buku oleh guru, 3) Melibatkan guru dalam tim MGMP melakukan diskusi tatap muka dan via whatshaap. 4) Meningkatkan kedisiplinan terhadap guru, 5) Kepala madrasah memotivasi guru. Faktor penghambat perkembangan profesionalitas guru madrasah MAN 2 Model Medan, diantaranya: 1) Masih minimnya penguasaan ilmu teknologi oleh para guru, 2) Hilangnya kreatifitas guru dinyatakan dengan tidak stabilnya masukan, 3) Kurangnya karya ilmiah dari guru,. Maka peranan kepala madrasah dan pemerintah harus lebih memperhatikan dan turut andil membangun perkembangan pada madrasah dengan sering mengadakan kegiatan pelatihan dan pendidikan pada kalangan guru madrasah dalam rangka membentuk profesionalitas guru di MAN 2 Model Medan.

Kata Kunci : Implementasi, Manajemen, Kepala Madrasah dan Profesionalitas Guru.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Segala puja dan puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT Sang Pencipta alam, yang telah memberikan rahmat sebagai bentuk kasih sayang-Nya dan menjadikan alam untuk bahan renungan bagi orang-orang yang berakal sebagai tanda dari hidayah-Nya, sehingga dengan segala petunjuk-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya salawat dan salam penulis persembahkan kepada buah hati ibunda Aminah Sang pemimpin umat ialah Nabi Muhammad SAW, sebagai suri tauladan yang syafaatnya juga yang diharapkan pada hari penghabisan kelak.

Maka penulis menyusun tesis dengan judul: ***“IMPLEMENTASI MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MEMBENTUK PROFESIONALITAS GURU DI MAN 2 MODEL MEDAN”***. Sebagai penulis, sepanjang proses penelitian dan penyusunan tesis ini, penulis banyak mengalami hambatan dan kesusahan, jenuh dalam berpikir dan ragu-ragu dalam tindakan, namun berkat doa, semangat dan dorongan dari berbagai pihak baik berupa material dan spiritual akhirnya hambatan tersebut dapat teratasi. Karenanya dalam kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya dalam bentuk ucapan yang sederhana kepada semua pihak yang turut berpartisipasi atas selesainya penelitian ini.

Penulis berharap semoga hasil dari penelitian tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan penulis merasa bahwasanya hasil penelitian dalam tesis ini sudah baik dan layak untuk dibaca serta semoga bantuan, semangat, dan motivasi yang telah diberikan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. *Amin ya Robbal `alamin*.

Medan, Juni 2020
Penulis,

Erlina Siregar
NIM: 0332183043

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Fokus Penelitian.....	10
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan Penelitian	11
E. Kegunaan Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	13
A. Manajemen Kepala Madrasah	13
1. Pengertian Manajemen Kepala Madrasah	13
2. Prinsip Manajemen Kepala Madrasah	17
3. Fungsi Manajemen Kepala Madrasah	19
4. Langkah-Langkah Strategi Manajemen Kepala Madrasah.....	28
B. Profesionalitas Guru	30
1. Pengertian Profesionalitas	30
2. Karakteristik Profesionalitas.....	35
3. Sifat dan Perilaku Guru Profesionalitas.....	47
C. Hasil Penelitian Relevan.....	49
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	54
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	54
B. Latar Penelitian	55

C. Metode dan Prosedur Penelitian	57
D. Data dan Sumber Data	60
E. Instrumen Pengumpulan Data.....	63
F. Teknik Analisis Data	56
G. Pemeriksaan Keabsahan Data	68

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN 70

A. TEMUAN UMUM	70
1. Sejarah MAN 2 Model Medan	70
2. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah	71
3. Keadaan Guru, Tenaga Kependidikan, Peserta Didik dan Keorganisasian Madrasah.....	73
4. Profesionalitas Guru MAN 2 Model Medan	79
B. TEMUAN KHUSUS	79
1. Manajemen Kepala Madrasah di MAN 2 Model Medan	79
a. Strategi Manajemen secara Formal.....	79
1) Melibatkan Guru dalam Kursus dan Pelatihan Pengembangan Keprofesionalitas	80
2) Keterlibatan Guru dalam Seminar.....	83
3) Keterlibatan Guru dalam Program MGMP	86
b. Strategi Manajemen secara Non Formal.....	88
1) Meningkatkan Semangat Kerja melalui Kedisiplinan	88
2) Memotivasi Guru	89
2. Penerapan Manajemen dalam Membentuk Profesioanalitas Guru MAN 2 Model Medan	90
a. Implementasi Pendidikan dan Pelatihan.....	90
b. Efektifitas Pelaksanaan Kegiatan	92
3. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Menerapkan Manajemen Kepala Madrasah	95
a. Memiliki Kekuatan	95

b. Memperbaiki Kelemahan.....	95
c. Memperhatikan Sektor Peluang.....	96
d. Mengetahui Ancaman.....	96
4. Pembahasan Hasil Penelitian.....	98

BAB V PENUTUP.....109

A. Kesimpulan.....	109
--------------------	-----

B. Saran-Saran.....	112
---------------------	-----

DAFTAR PUSTAKA113

DAFTAR LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I Tenaga Pendidik	73
Tabel II Tenaga Kependidikan.....	73
Tabel III Kondisi Peserta Didik 2019-2020.....	74
Tabel IV Struktur Organisasi Madrasah	74
Tabel V Melibatkan Guru dalam Kursus dan Pelatihan Pengembangan Keprofesionalitasan	81
Tabel VI Keterlibatan Guru dalam Seminar	84

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat ini persoalan profesionalitas guru menjadi permasalahan yang tidak bisa dianggap remeh karena berhubungan dengan kualitas suatu lembaga pendidikan. Apabila madrasah itu baik, maka madrasah tersebut mempunyai keunggulan dalam prestasi, pasti ditandai dengan profesionalitas guru dalam mendidik peserta didik di madrasah tersebut. Begitu pula dengan lemahnya lembaga pendidikan di madrasah, pasti ditandai pada guru yang tidak profesional dalam mendidik peserta didiknya di madrasah.¹

“Furthermore, it was found that organizations dominated by either clan or adhocracy cultures could provide a favourable environment for successful total quality management implementation, whereas this is not the case for those dominated by both market and hierarchy cultures. This study also confirmed the significant and positive relationship between total quality management implementation and organizational performance improvement. (Kriengsak Panuwatwanich and Thanh Tung Nguyen, 2017 : 1).” Therefore, the aim of health care organizations should be to improve quality and to build up the confidence of patients, professionals and cost payers in the quality of the context, the structures, the processes, and outcomes. Health care managers must find new ways to provide services to meet these requirements. (Ali Mohammad Mosadegh Rad, 2006 : 1-2). The activities in the personal development comprise the education and training and collectiveteacher`s activities to obtain and or increase teaching profession competence, which includes: pedagogic, personality, social, and professional competencies stipulated in the law about the national system of education. (Slamoto, 2018 : 4).

Guru profesional haruslah dengan melaksanakan tugas utama dalam mengajar, mengarahkan, mendidik, membimbing, menilai, melatih dan mengevaluasi peserta didik. Sedangkan guru yang berkualitas haruslah bisa menerapkan pendidikan, pelatihan dan pengajaran secara efektif dan efisien dengan memotivasi dan meningkatkan kualitas dalam mencapai standar pendidikan yang telah ditentukan.²

Semua lembaga pendidikan madrasah berpedoman pada peraturan yang ditetapkan Undang-undang nomor 20 pasal 1 berisikan tentang sistem pendidikan nasional mengarah pada profesionalitas guru dengan upaya membentuk potensi peserta didik dalam mengembangkan

¹Martinis Yamin, *Strategi Pembelajaran Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: GP Press, 2007), h. 77.

²Uray Iskandar, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru*, (Sambas: Jurnal Visi Ilmu Pendidikan, 2018), h. 2.

bakat, dan keahlian, mengembangkan program madrasah seperti menunjukkan kedisiplinannya, ramah terhadap lingkungan sekitar, cinta kebersihan, sopan santun menjadi cerminan akhlak terpuji, sehingga dibutuhkan di lingkungan masyarakat.³

Upaya membentuk profesionalitas guru madrasah yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan membentuk guru yang berkualitas, yaitu:

- a) Dengan memperhatikan guru agar lebih meningkatkan kualitas pengetahuan peserta didik dengan mata pelajaran yang diampuh oleh guru tersebut,
- b) Dengan upaya guru dalam melengkapi pembinaan, pembentukan berbagai nilai dari kepribadian jiwa peserta didik dan memantapkannya, bertujuan untuk memperkokoh kualitas ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa dengan berbagai pelatihan kepemimpinan.
- c) Dengan membina serta meningkatkan kualitas bakat, minat dan keterampilan bertujuan dalam mendorong mutu kemandirian, percaya diri serta kreatifitas.⁴

Tujuan dan manfaat sistem pendidikan nasional tercantum pada undang-undang nomor 20 pasal 3 tahun 2003 berbunyi, “pendidikan pada setiap madrasah harus dilandasi dengan pendidikan moral dan akhlak yang diajarkan oleh seorang guru kepada peserta didik, agar membentuk potensi yang berkembang. Sehingga terwujudlah keinginan dalam mengembangkan sifat manusia yang berwatak, sehat jasmani dan rohani, kreatifitas yang tinggi, iman dan takwa kepada Allah SWT, cerdas memajukan Negara dengan penemuan-penemuan yang baru.

Madrasah merupakan lembaga pendidikan yang bersifat formal dan informal, yang memiliki sumber daya manusia yang cukup diperoleh dari pemerintah dan lingkungan madrasah. Dalam hal itu, keinginan dalam memajukan madrasah haruslah dilihat dari sarana dan prasarana pada madrasah tersebut, yang melengkapi segala kebutuhan madrasah baik dari segi pembangunan laboratorium dan perlengkapan lainnya yang digunakan dalam media belajar dan mengajar sesuai ketentuan undang-undang sistem pendidikan nasional, yaitu “lembaga pendidikan bekerja keras untuk mendukung perkembangan pada setiap lembaga pendidikan”.

³Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional disingkat SISDIKNAS*, (Bandung: Citra Umbara, 2007), h. 2.

⁴Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 264-265.

Mundurinya lembaga pendidikan pada madrasah bisa ditandai terhadap guru yang kurang peduli kepada peserta didik, sehingga dapat membuat madrasah tidak berkualitas, seperti: tidak berkembangannya pengetahuan, tidak adanya perubahan pada model pembangunan madrasah, tidak pernah mengikuti olimpiade ilmiah untuk menguji kemampuan peserta didik. Maka hal tersebut menjadi pengaruh besar dalam terwujudnya program madrasah, sehingga tidak tercapainya manajemen kepala madrasah dikarenakan tidak memperhatikan *output* (perkembangan luar) dan *input* (perkembangan dalam) madrasah yang dipimpin.⁵

Keberhasilan lembaga pendidikan madrasah terlihat pada guru dalam membimbing peserta didik, berdiskusi, berdialog dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, mengikutsertakan peserta didik dalam kompetisi ilmiah, menggunakan sarana madrasah untuk pengujian laboratorium yang sudah tersedia. Sedangkan mundurnya lembaga pendidikan dilihat dari peserta didik yang tidak dibimbing oleh guru, sehingga guru tidak berperan secara maksimal kepada peserta didik, peserta didik dibiarkan saja, bertingkah laku sesuka mereka walaupun itu tampak pada perbuatan yang negatif, seperti: ribut dikelas, bermain game, lari sana, lari sini, datang kemadrasah tidak membawa bekal dan pulang kerumah tidak mendapat pengetahuan apa-apa.⁶

Keberhasilan madrasah adalah keberhasilan Negara dalam membangun tatanan bangsa dari sumber daya manusia, berdasarkan undang-undang nomor 14 tahun 2005 berbunyi, “profesionalitas guru ditandai dengan perolehan sarjana S1 dan Diploma 4 dengan mengikuti rangkaian program pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru melalui pelatihan PPG, menempuh guru profesional, meraih penghargaan sertifikat pendidik, gelar sebagai sertifikasi guru dan titel sebagai Gr (Guru) ahli. Dengan begitu, guru dituntut mampu mengajarkan mata pelajaran yang sesuai pada bidang kemampuan yang dimilikinya.”⁷

Faktor yang menyebabkan menurunnya profesionalitas guru secara faktual, sebagai berikut:

- 1) Guru tidak menguasai bidang study yang diampuhnya,

⁵*Ibid.*, h. 5.

⁶Martinis Yamin, *Strategi Pembelajaran Berbasis Kompetensi*, h. 1.

⁷Trianto dan Titik Triwulan Tutik, *Falsafah Negara dan Pendidikan Kewarganegaraan*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2007), h. ix.

- 2) Kurangnya fasilitas dari madrasah terhadap guru,
- 3) Lulusan sarjanawan perguruan tinggi yang kurang bermutu.
- 4) Kurangnya motivasi guru dalam mengajar.

Hal inilah yang menjadi faktor penghambat profesionalitas guru sehingga hasil tidak sesuai dengan harapan karena guru tidak mendukung secara maksimal program pendidikan madrasah, dan tidak memperdulikan kegiatan pembelajaran yang berlangsung. Disebabkan guru sibuk dengan kegiatan pembelajaran di madrasah lainnya dan sibuk dengan urusan bisnis yang diikutinya diluar madrasah.

Persoalan ini juga terjadi di MAN 2 Model Medan secara fakta, disebabkan:

1. Guru tidak mampu mengajarkan mata pelajaran yang diberikan kepadanya, karena tidak sesuai kemampuan pada bidangnya,
2. Guru mengajarkan mata pelajaran sesuai pada bidangnya, akan tetapi, tidak fokus dengan yang diajarakannya kepada peserta didik disebabkan bisnis di luar madrasah atau mengajar di madrasah lainnya, sehingga tidak maksimal hasil yang diampuhnya,
3. Guru yang mengajar belum memperoleh gelar sarjana S1, akan tetapi masih fokus dengan perkuliahan yang sekarang ini dijalani atau sedang melaksanakan seminar hasil akhir sarjananya,
4. Fasilitas guru yang kurang memadai dari madrasah, sehingga tenaga guru lebih banyak dibutuhkan, akan tetapi tidak sesuai pada kebutuhan dan harapan para guru di madrasah.

Faktor yang bisa memperbaiki profesionalitas guru, antara lain:

- a) Fasilitas sumber daya manusia yang tercukupi, sehingga terpenuhinya harapan guru dan peserta didik dalam belajar mengajar, seperti: buku paket ajar, alat tulis, media belajar infokus, pelatihan profesi guru, serta mengembangkan temuan-temuan baru dengan hasil pengujian laboratorium yang bersifat ilmiah,
- b) Peraturan program pembelajaran yang ditentukan oleh pemerintah pusat terhadap lembaga pendidikan madrasah.

Kemajuan dan kemunduran pembelajaran pada lembaga pendidikan madrasah harus lebih diperhatikan secara maksimal oleh pemerintah pusat dan kepala madrasah yang memimpin lembaga madrasah tersebut dengan menerapkan manajemen.

Peraturan undang-undang republik Indonesia nomor 23 tahun 2003 terkait sistem pendidikan nasional pasal 40 ayat 2 berbunyi, “Guru dapat menguasai materi pembelajaran sesuai pada bidangnya, dan dapat menghidupkan suasana belajar mengajar di dalam ruangan kelas bersama peserta didik, profesionalitas guru dapat dilihat dari kreatifitas, dialogis sehingga memiliki pengembangan profesional pada lembaga pendidikan madrasah. Sikap yang dimiliki seorang guru harus mampu terampil dalam berseni, mendukung program madrasah, menguasai keprofesiannya, menganggap suatu jabatan sebagai amanah untuknya yang harus diemban dengan baik, dan keteladanan dalam membina dan membimbing.”⁸

Guru dikenal masyarakat luas sebagai orang tua kedua setelah orang tua kandung dari peserta didik, maka guru haruslah mempunyai kualitas yang dapat membentuk pola pikir dan perilaku peserta didik sehingga dapat mengembangkan profesionalitas guru dalam memajukan lembaga pendidikan madrasah.⁹ Seorang guru merupakan panutan bagi kalangan orang tua dari peserta didik, apabila guru profesional maka akan menghasilkan peserta didik yang berkreaitifitas tinggi, terpondanglah guru tersebut sehingga diakui banyak kalangan orang tua bahkan lingkungan masyarakat.¹⁰

Figur guru profesional dinyatakan dengan pengembangan potensi bidang yang diterapkan oleh guru dalam pembelajaran sehingga bertujuan mewujudkan program lembaga pendidikan madrasah.¹¹ Sehebat apapun pembangunan pada lembaga pendidikan madrasah, jika tidak terlibat dengan guru profesional pada madrasah maka lembaga pendidikan tersebut akan jauh dari harapan untuk berkembang.

Profesionalitas guru dalam membimbing peserta didik bertanggungjawab terhadap perkembangan ilmu pengetahuan sehingga mendapatkan hasil yang diraih peserta didik dalam memperoleh hasil, prestasi gemilang dari pertandingan olimpiade ilmiah yang diikuti peserta

⁸Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional disingkat SISDIKNAS*, h. 20.

⁹*Ibid.*, h. 3.

¹⁰Martinis Yamin, *Strategi Pembelajaran Berbasis Kompetensi*, h. 64.

¹¹Mulyasa, *Standart Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h. 5.

didik, dibawah bimbingan guru profesional sehingga berkembanglah lembaga pendidikan madrasah.¹²

“The professionalism of teachers is expertise (Skill) that is required to be able to do a job that is done efficiently and effectively with a high level of expertise within reach the pupose of the work. (Gek Ayu Hendratuti, et. al, 2018 : 2). Based on the various problems that have been stated above, it is necessary to conduct scientific studies whether professional education and training for teachers that has been followed by the teachers will have a positive impact on the improvement of the competence and performance of a teacher, so the writer considers this issue to be proven scientifically through research. (Yeni Yusmita, et. al, 2018 : 3). So that collaboration between the development of teacher professionalism and the development of teaching materials is expected to improve higher order thinking skill of Indonesian students. (Edwar, 2019 : 1).”

Kepala madrasah harus mampu menjadi motivator yang terlibat dalam memotivasi guru lewat kegiatan monitoring setiap sebulan sekali pada rapat dinas dan monitoring disetiap hari selasa, dibuktikan dengan adanya pelatihan profesionalitas guru yang terprogramkan oleh madrasah, membuat kegiatan supervisi untuk melihat sejauh mana pengetahuan yang dimiliki dan dikembangkan oleh guru profesional.

Kelemahan sistem lembaga pendidikan madrasah bisa diakibatkan dengan rendahnya pengetahuan manajemen kepala madrasah dalam menguasai bidang media elektronik, seperti: laptop, internet, infokus dan ditandai dengan kurangnya minat dalam membangun madrasah menjadi berkembang, diakibatkan faktor usia kepala madrasah yang sudah mendekati tahap pensiunan serta kurangnya pengetahuan dalam membuat RPP, dan Silabus, Prota dan Prosem, Analisis Nilai. Malah sebaliknya, kemajuan lembaga pendidikan madrasah ditandai dengan manajemen kepala madrasah yang pro aktif dalam memajukan sumber daya manusia kebutuhan madrasah dan kebutuhan masyarakat yang menjadi ruanglingkup madrasah.

Persoalan sering dialami pada lembaga pendidikan madrasah yaitu kurangnya motivasi kepala madrasah terhadap guru, dapat dilihat dari hasil bahwa sering terjadi kelalaian guru dalam mengajar, seperti: guru sering keluar kelas sebelum waktu pembelajaran berakhir sehingga membuat peserta didik berkeluyuran, ketika ditanyakan guru tersebut mempunyai ribuan alasan yang dapat membebaskannya dari permasalahan, mengobrol diruang guru sampai waktu pembelajaran habis, lebih mengutamakan bisnis ketimbang mengajar diruang kelas, kurang

¹²Moh Uzer Us man, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h. 2-3.

berminat dalam mengajar, guru hanya menyuruh peserta didik untuk menulis kembali yang telah ada dibuku paket tanpa membimbing peserta didik. Maka guru tersebut dikatakan lemah dalam membimbing peserta didik dan tidak bertanggungjawab sebagai guru yang seharusnya profesional dalam mengembangkan ilmu pengetahuan pada lembaga pendidikan madrasah.

Seharusnya yang tidak boleh ada pada manajemen kepala madrasah sehingga akan hilang kata profesionalitas dalam memimpin, dilihat dari sering marah-marah sehingga keluar kalimat cercaan terhadap guru sehingga guru merasa tertekan, tidak peduli kepada bawahannya, sedikit mencari posisi aman dalam keburukan, seperti: tidak peduli terhadap perkembangan dan kemajuan yang terjadi dalam proses pembelajaran yang berlangsung pada guru dan peserta didik, minimnya pergaulan sosial. Kepala madrasah jauh dari kata pengembangan dan kemajuan madrasah sehingga terlihat sifat kepribadian yang kurang baik, misalnya tidak peduli, kurang santun, mementingkan diri pribadi, anggap los terhadap lingkungan masyarakat, serta bergantung nasib atau cepat putus asa.

Hal yang harus diperhatikan lebih dalam lagi yaitu manajemen kepala madrasah dalam membentuk profesionalitas guru dalam kegiatan pembelajaran harus ditingkatkan lagi termasuk membimbing peserta didik untuk mampu berkreatifitas di madrasah dan luar madrasah. Perkembangan profesionalitas guru seharusnya diseleksi mulai tahap menguji guru tersebut dikarenakan bukan semua mahasiswa yang mampu membuat karya tulis ilmiah, tetapi mampu berperan sebagai guru mengajar di madrasah, melalui proses penyeleksian masuk ke madrasah itulah yang menjadi pedoman bagi setiap kepala madrasah yang menginginkan perkembangan dalam lembaga pendidikan yang dipimpinnya menjadi berkualitas atas keperdulianya.

Dinamika pembelajaran pada setiap lembaga pendidikan madrasah ditandai dengan persoalan maju dan mundurnya madrasah, madrasah yang tidak berkembang diakibatkan pengaruh manajemen kepala madrasah, dan bisa juga diakibatkan hilangnya keperdulian guru terhadap peserta didik sehingga mencerminkan guru sibuk, guru tidak menguasai bidangnya, dikarenakan guru tidak diayomi oleh kepala madrasah.¹³

¹³Arif Rohman, *Memahami Pendidikan dan Ilmu Pendidikan*, (Yogyakarta: Laks Bang Mediatama, 2009), h. 245.

Keunggulan lembaga pendidikan madrasah bisa dilihat dari sumber daya manusia yang diperoleh dari pemerintah pusat dan lingkungan madrasah. Apabila sumber daya manusia tidak terpenuhi di madrasah tersebut, maka akan menyebabkan hilangnya harapan madrasah untuk berkembang. Dikarenakan semua fasilitas kurang memadai, termasuk kurangnya buku dipergustakaan, tidak adanya laboratorium untuk melakukan pengujian ilmiah, tidak adanya UKS sebagai penjaminan kesehatan, atau kurangnya alat-alat untuk digunakan dalam kajian ilmiah dari berbagai bidang, ruang belajar mengajar tidak memadai sehingga guru dan peserta didik merasa tidak nyaman melakukan pembelajaran serta tidak adanya bimbingan khusus dari guru kepada peserta didik.

“Professional teachers are the determinants of education process quality. In order to become professional teachers, they must be able to find to identity and actualize themselves in accordance with the abilities and rules of professional teachers. (Nur Fatimah, 2017 : 1). Teacher as a professional job requires academic, competency, and certification qualification. Academic qualification is a diploma on the level of academic education which has to be possessed by teachers according to the type, level and formal education unit at the place of assignment. Competence is a set of knowledge, skill, and behavior that should be owned, felt, and controlled by teachers in carrying out their professionalism duties. Certification is the process of giving certificate of educators for teachers. (Cipto Wardoyo, 2017 :3)

Madrasah MAN 2 Model Medan mempunyai cita-cita yang besar termasuk mewujudkan kualitas dalam lembaga pendidikan madrasah dengan kepopuleritasan yang berupaya dalam mencapai kemajuan pada madrasah. Kemajuan madrasah bisa dilihat dari fasilitas sumber daya manusianya yang memiliki implementasi manajemen kepala madrasah dalam membentuk profesionalitas guru meningkatkan kualitas lembaga pendidikan madrasah MAN 2 Model Medan sesuai dengan kemajuan dan perkembangan. Perlu dilakukannya kerja keras yang signifikan dalam memajukan lembaga pendidikan madrasah yang unggul dan berkualitas.

Penulis melaksanakan penelitian tesis ini untuk membuktikan secara akurat mengenai problema yang terjadi di madrasah, penulis mendapatkan informasi bahwa belum ada yang mengkaji judul ini sebelumnya, sehingga penulis yakin akan menelitinya secara mendalam yaitu, ***“Implementasi Manajemen Kepala Madrasah Dalam Membentuk Profesionalitas Guru Di Man 2 Model Medan”***.

B. Fokus Penelitian

Keterangan yang diuraikan pada latar belakang dari masalah diatas, maka hal yang sangat penting dalam penelitian ini yang menjadi fokus dalam meneliti ini secara mendalam, yaitu:

1. Manajemen kepala madrasah di MAN 2 Model Medan.
2. Profesionalitas Guru Madrasah di MAN 2 Model Medan.
3. Penerapan Manajemen dalam membentuk profesionalitas Guru di MAN 2 Model Medan.
4. Faktor pendukung dan penghambat dalam menerapkan manajemen kepala madrasah.

C. Rumusan Masalah

Penerangan yang disampaikan pada fokus dalam penelitian di atas, maka penulis membuat suatu rumusan dalam masalah yang akan diselesaikan menjadi sebuah temuan ilmiah, antara lain:

1. Bagaimana manajemen kepala madrasah di MAN 2 Model Medan ?
2. Bagaimana profesionalitas Guru Madrasah di MAN 2 Model Medan ?
3. Bagaimana penerapan Manajemen dalam membentuk profesionalitas Guru di MAN 2 Model Medan ?
4. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam menerapkan manajemen kepala madrasah ?

D. Tujuan Penelitian

Penerapan dalam tujuan yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengemukakan persoalan mengenai analisis manajemen kepala madrasah dalam membentuk profesionalitas guru di MAN 2 Model Medan, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui manajemen kepala madrasah di MAN 2 Model Medan.
2. Untuk mengetahui profesionalitas Guru Madrasah di MAN 2 Model Medan.

3. Untuk mengetahui penerapan Manajemen dalam membentuk profesionalitas Guru di MAN 2 Model Medan.
4. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam menerapkan manajemen kepala madrasah.

E. Kegunaan Penelitian

Persoalan dalam penelitian tersebut diinginkan bisa berguna pada jalan kebenaran yang menerangkan persoalan yang ungkapan sebuah teori dan secara praktis, yaitu:

1. Teoritis, menjadi sumbangsih dalam sebuah alur pemikiran berguna kepada kepala madrasah untuk memajukan wawasan ilmu pengetahuan persoalan prospek kedepan dalam implementasi manajemen profesionalitas guru di MAN 2 Model Medan serta menjadi sandaran bagi peneliti lainnya yang searah kajiannya
2. Praktis, menerapkan lukisan tentang kepala madrasah MAN 2 Model Medan mengenai perlunya secara mendalam mengkaji manajemen dalam lembaga pendidikan madrasah untuk membentuk profesionalitas guru. Melibatkan termasuk menjadi sandaran penelitian dalam mendalami kinerja kepala madrasah dalam merealisasikan manajemennya di madrasah yang dipimpinnya. Menjadikan sandaran dalam menyelesaikan segala macam persoalan dalam masalah yang terdapat dalam ruanglingkup kepala madrasah untuk mengemban tanggungjawab pada lembaga pendidikan. Untuk menjadikan acuan dalam mengkaji peroblemsa dalam konsep *stik holder* yaitu implementasi manajemen kepala madrasah dalam membentuk profesionalitas guru di MAN 2 Model Medan. Berguna dalam memperbaharui sistem program dan terealisasinya sebuah kinerja dari kepemimpinan dalam kepala madrasah untuk menerapkan sistem manajemen pada pendidikan madrasah. Membuat sandaran khusus untuk kepala madrasah dalam mewujudkan suatu kegiatan yang sudah terprogram dalam rencana. Berguna untuk kebutuhan dalam mencermati dan kajian pustakawan serta menjadi informasi keseluruhan dalam sistem program yang terencana untuk implementasi manajemen kepala madrasah dalam membentuk profesionalitas guru di MAN 2 Model Medan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Kepala Madrasah

1. Pengertian Manajemen Kepala Madrasah

Manajemen kepala madrasah memiliki bidang kekhususan, yaitu: menguasai bidang kurikulum pembelajaran, menguasai bidang kesiswaan, menguasai bidang kepegawaian, menguasai bidang sarana prasarana, menguasai bidang keuangan, menguasai bidang hubungan masyarakat, menguasai bidang layanan, menguasai bidang manajemen disebut *top leader* di madrasah.¹⁴

Perkembangan manajemen kepala madrasah harus memiliki keterampilan dalam pengelolaan. Maka perlunya fungsi manajemen, yakni, *planning, organizing, and controlling*. Kepala madrasah terampil sebagai supervisor penginspirasi, dan evaluator penyandang program madrasah.¹⁵ Menurut peraturan pendidikan nasional, ada tujuh implementasi manajemen khusus kepala madrasah, meliputi:

- 1) Harus mampu memiliki jiwa pendidik disebut *educator*,
- 2) Harus mampu memiliki strategi khusus disebut *manajer*,
- 3) Harus mampu menyalurkan fasilitas madrasah dan menguasai dokumen penting madrasah disebut *administrator*,
- 4) Harus mampu mencermati kekurangan guru dan kelebihan guru disebut *supervisor*,
- 5) Harus mampu menjadi pemimpin disebut *leader*,
- 6) Harus mampu menjadi *motivator* dan
- 7) Harus mampu menyandang *inovator* seorang yang menginspirasi.¹⁶

Upaya kepala madrasah dalam membangun madrasah mencapai tujuan yang dicapai dengan sukses kemampuan dari potensial dimiliki para tenaga kerjanya dan peserta didiknya dalam mengembangkan bakat kemampuan mereka masing-masing.

¹⁴Rohiat, *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktek*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2008), h. 21.

¹⁵Enco Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 181.

¹⁶*Ibid.*, h. 98-122.

Kepala madrasah berperan penting dalam mengemban semua persoalan dalam permasalahan pada madrasah, ialah yang menjadi pemimpin, mobilisasi, penggerak, motivator, mengemban tugas, amanah, tanggungjawab penuh, kewewengan dalam menjadikan dan mengantarkan madrasah kearah yang diharapkannya yang sesuai dengan program yang ia terapkan dan jalankan sesuai perencanaan dan ketetapannya, maka dari itu ada 12 manajemen yang harus mampu dipunyai oleh kepala madrasah sebagai yang menguasai potensial manajerial dalam mengelola lembaga pendidikan, sebagai berikut:

- 1) Mempunyai tetap pendirian atau istiqomah dalam mengembangkan misi madrasah
- 2) Menjalankan program kepemimpinannya tidak dengan memihak kepada siapapun akan tetapi kepemimpinan yang bertanggungjawab
- 3) Memiliki ketegasan yang dapat menghantarkan kepada peraturan
- 4) Tidak memperdulikan persoalan dalam organisasi akan tetapi menyelesaikan dengan bijaksana
- 5) Dapat mengetahui perkembangan dari informasi
- 6) Kecerdasan dalam pemikiran yang bersifat maju
- 7) Dapat mengambil hati bawahannya sehingga percaya akan kata-katanya yang memotivasi keseluruhannya dengan niat yang ikhlas
- 8) Potensial dalam merangkul bawahannya dan memahami setiap permasalahan pada para tenaga pendidik dan peserta didik
- 9) Menjadi motivator dalam mengembangkan kegiatan belajar dan mengajar pada madrasah dan mengedepankan sikap ingin memajukan madrasah
- 10) Memiliki emosional yang baik sehingga dapat mengevaluasi setiap permasalahan dan persoalan yang ada
- 11) Dapat mengendalikan keorganisasian sehingga menjadi baik sesuai pada jalannya
- 12) Mempunyai interaksi yang bagus dan mantap.¹⁷

Kepala madrasah menjalankan programnya dalam memajukan madrasah, berarti kepala madrasah telah berhasil dalam mengemban amanah sesuai pada ketentuan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah pusat. Kepala madrasah bisa mempercayai bawahannya untuk dapat melakukan cara, hasil serta waktu ditentukan dalam keputusan yang sangat benar serta tepat pada sasaran

¹⁷Soebagio Atmodiwirjo, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Ardadizya Jaya, 2005), h. 163.

target yang dituju. Menerangkan bahwa kepala madrasah tersebutlah yang memprogramkan rencana tersebut pada jalannya yang diperolehnya dari peraturan pemerintah pusat dan tersampaikan juga pada keseluruhan lembaga pendidikan madrasah.¹⁸

- a) Manajemen kepemimpinan kepala madrasah pengertian tersebut dituangkan menjadi sebuah perilaku, tindakan, perlakuan tubuh, perilaku yang baik, potensial dalam kemampuan dalam mencerminkan kebaikan. Manajemen kepemimpinan ialah kelompok dari karakteristik diterapkannya sebuah kepemimpinan dari kepala madrasah dalam merangkul dan mengajak bekerja guru, tenaga pendidikan, dan peserta didik dalam membangun dan mengembangkan serta mewujudkan visi dan misi dari madrasah dalam suatu sarana lembaga kependidikan dalam memperoleh kesuksesan dalam capaiannya. Manajemen kepemimpinan merupakan bentuk secara kesesuaian dalam sebuah perbuatan dari kepala madrasah yang telah nampak secara jelas sesuai faktanya serta tidak nampak oleh tenaga pendidikan menjadi bawahan yang dipimpinnya secara menyeluruh.¹⁹

Kepala madrasah melalui pendekatan sikap sehingga mencetak bermacam pemikiran menjadi teori mengenai manajemen kepemimpinannya. Bermacam manajemen kepemimpinan berfungsi dalam menerapkan pendekatan melalui sikap²⁰ yang otokratis yaitu otoriter mengadakan sebuah dictator kepada para bawahannya menjadi suatu gerakan dalam perkelompokan sehingga adanya unsur memaksa dari apa yang diperintahkannya dengan utuh dengan menerapkan dalil sebagai suatu tekanan, ancaman bahkan hukuman dalam menjalankan program kepemimpinannya sehingga berdampak buruk pada kesenjangan para kalangan pendidik, *lazies faire* membebaskan kepada masing-masing pendidik secara personil untuk mengemban tugasnya masing-masing dalam menjalankan pembelajaran secara sukses sehingga menyebabkan kesimpangsiuran, perbedaan antara ketetapan yang berlaku sehingga semena-mena dalam menjalankan tugas, kepala membiarkan saja sehingga mempercayainya kepada pendidik untuk dapat memajukan akan tetapi pendidik tidak memajukannya sehingga lahirlah ketidakperduliaan, dan demokratis disebut juga

¹⁸Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Rosdakarya, 2002), h. 107.

¹⁹Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (UIN: Maliki Press, 2010), h. 41.

²⁰Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, h. 30-35.

dengan istilah human relationship, hubungan yang baik antara kepala madrasah dengan bawahannya dalam hormat menghormati, saling memperdulikan satu sama lainnya, hubungan interaksi dan komunikasi yang baik, saling menghargai, mengedepankan kritikan dan saran, yang mengembangkan pembelajaran dan kemajuan madrasah dengan konsep kepemimpinan yang aktif, dinamis lebih terarah dalam memanfaatkan para pekerja dalam mewujudkan dan memajukan kelembagaan pendidikan madrasah.²¹

- b) Manajemen kepala madrasah yaitu mempunyai makna dalam mengelola yang dapat dipahami,²² sebagai berikut:
- 1) Tahapan, metode, perlakuan dan merealisasikan
 - 2) Tahapan melaksanakan kinerja dalam memberdayakan tenaga pengajar dan tenaga kependidikan
 - 3) Tahapan dalam menerangkan tentang program yang ingin ditujukan pada target capaian dalam kelembagaan
 - 4) Tahapan dalam menerapkan suatu pembinaan dalam mempersoalkan untuk sebuah penerapan dan target dari capaian sehingga manajemen tidak mempunyai cakupan yang istimewa sebagai wadah yang lebih jelas secara umum.²³

Sedangkan persoalan terhadap manajemen kepala madrasah sendiri sebagai ketua dan pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan merengrut dan mengembangkan, mengawasi, mewujudkan, memprogramkan, mengemban amanah tanggungjawab menjalankan visi misi dalam menghadapi semua persoalan dan permasalahan sehingga dengan mengepalai kelembagaan madrasah menjadi sukses dan terwujudnya suatu program dengan capaian-capaian yang memuaskan semua kalangan yang menjadi bawahannya pada madrasah.²⁴

2. Prinsip Manajemen Kepala Madrasah

Prinsip manajemen kepala madrasah dipahami pada kondisi khusus menyangkut pada situasi keadaan yang berubah. Henry Fayol mengatakan prinsip umum manajemen meliputi:

²¹*Ibid.*, h. 49-51.

²²Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan: Islam dan Umum*, (Bandung: Bumi Aksara, 1995), h. 470.

²³Robbins SP, dan Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), h. 10.

²⁴Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Erlangga, 1993), h. 482.

struktural dalam kinerja disebut *division of work*, mengemban amanah disebut *authority and responsibility*, kedisiplinan disebut *discipline*, peraturan yang ditetapkan disebut *unity of command*, peraturan yang disampaikan disebut *unity of direction*. Memajukan lembaga pendidikan madrasah demi kepentingan bersama, memberi upah gaji guru, fokus pada fasilitas pembangunan madrasah disebut *centralization*, jabatan yang diemban disebut *hirarki*, kejujuran dan keadilan, menstabilkan kondisi karyawan, prakarsa disebut *inisiatif*, semangat kerja keras dan usaha keras.

Pengembangan manajemen kepala madrasah terselenggara apabila memiliki dan memahami prinsip menjadi pemimpin lembaga pendidikan madrasah, peraturan menteri pendidikan nasional disebut permendiknas no. 13 Tahun 2017.

“Kepala Madrasah merupakan guru yang memegang prinsip tinggi untuk menunjang keprofesionalitasan mengemban tugas, memimpin, membina, membimbing bawahannya mencapai tujuan mengembangkan madrasah”.

Supaya kepala madrasah menjalankan rencana program kerja secara terampil, maka diperlukannya sebuah prinsip yang dapat mendukung kinerja tersebut, antara lain:

- a) Prinsip layanan, madrasah harus menyelesaikan administrasi khusus maupun non khusus secara menyeluruh dan memberikan pelayanan yang baik,
- b) Prinsip persuasi, kepala madrasah harus memperhatikan situasi dan kondisi setempat, akan tetapi lebih waspada lagi, baik sebelum dan sesudah menjalankan program madrasah bertujuan untuk mengembangkan madrasah,
- c) Prinsip membimbing, kepala madrasah berusaha keras dalam membimbing peserta didik untuk lebih terarah sesuai menjalankan program madrasah untuk menggapai tujuan madrasah menjadi berkembang,
- d) Prinsip efisiensi, kepala madrasah harus mampu berbuat royal ekonomis kepada guru, untuk mencapai keberhasilan madrasah,
- e) Prinsip berkesinambungan, hubungan antara kepala madrasah dan guru saling terbuka dan saling memahami seperti saudara atau sahabat karib.

3. Fungsi Manajemen Kepala Madrasah

Fungsi manajemen kepala madrasah, meliputi: rancangan program kerja disebut *planning*, kelembagaan disebut *organizing*, kinerja (kerja keras dalam membangun madrasah) disebut *actuating*, saling berkordinasi disebut *coordinating*, dan pembinaan disebut *controlling*. Kepala madrasah mempunyai implementasi manajemen dalam membentuk profesionalitas guru dengan memfasilitasi segala kebutuhan guru, peserta didik dan madrasah memperhatikan secara khusus sumber daya manusia dan material dengan kerja keras usaha kerja sama dalam memperoleh tujuan madrasah.

Empat fungsi lainnya disebutkan Terry dalam bukunya Syafaruddin, yaitu: *These four fundamental function of management are*: ialah: rencana program kerja disebut *planning*, kelembagaan disebut *organizing*, memimpin disebut *command*, kelembagaan disebut *coordination*, pembimbingan disebut *control*. Sedangkan menurut tokoh lainnya bernama Fayol dalam bukunya Winardi ada lima fungsi manajemen, meliputi: perencanaan kerja disebut *planning*, pengorganisasian disebut *organizing*, kepemimpinan disebut *command*, perlembagaan disebut *coordinating*, pengawasan disebut *control*.

Fungsi kepala madrasah sebagai pemimpin berarti mampu menyelesaikan setiap permasalahan dan problema kearah yang lebih baik dalam penyelesaian, sehingga bisa dirasakan para pendidik dan tenaga pendidik dengan ketentuan apa yang ditargetkan sesuai rencana tercapai dengan sukses dan terkendali. Pemimpin harus bersifat sebagai makhluk sosial yang tinggi sehingga dapat menjalin hubungan yang baik dalam mensukseskan suatu program dalam mengembangkan dan mewujudkan visi misi madrasah dalam merangkul seluruh guru, tenaga kependidikan, hubungan sosial kepada kelompok secara organisasi yang dipimpinnya terlebih pada peserta didik.²⁵

a) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen sumber daya manusia disebut SDM adalah kegiatan yang berkaitan dengan sumber penggunaan dan pertanggungjawaban dana disuatu lembaga pendidikan madrasah. Administrasi pembiayaan ialah pengelolaan biaya yang berhubungan dengan pendidikan mulai dari tingkat perencanaan sampai pengukuran

²⁵Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2003), h. 50.

biaya dalam proses pendidikan.²⁶ Administrasi pembiayaan pada umumnya adalah kebijakan dalam mengadakan keuangan untuk mewujudkan kegiatan kerja yang berupa perencanaan, pengurusan dan pertanggungjawaban lembaga terhadap penyandang dana, baik individual dan lembaga pendidikan madrasah. Kegiatan yang dilaksanakan dalam SDM, seperti: perencanaan pembiayaan pendidikan atau penyusunan anggaran, pelaksanaan pembiayaan pendidikan atau pembukuan dan pengawasan serta pertanggungjawaban.

Prinsip manajemen SDM sesuai dengan rencana anggaran, terarah dan terkendali sesuai dengan rencana kegiatan, transparan atau terbuka, efisien dan efektif sesuai petunjuk dan teknis disebut juknis, dan berusaha memanfaatkan produksi dalam negeri. Sumber SDM pembiayaan pendidikan sesuai dengan UUD 1945 pasal 31 ayat 1 dan 2 mengatakan, *“Setiap warga Negara berhak mendapatkan pengajaran, pemerintah mengusahakan dan melaksanakan satu sistem pengajaran nasional”*. Dalam pengadaan dan pendayagunaan SDM dilaksanakan oleh seluruh pihak seperti pemerintah, masyarakat, serta keluarga peserta didik supaya mempermudah dalam memberi kesempatan belajar bagi semua warga negaranya.

SDM juga diperoleh dari :

- 1) Pemerintah dan daerah, pembiayaan pendidikan sebagian besar dari dana yang diturunkan pemerintah pusat ditambah dengan pendapatan asli daerah (PAD) yang dituangkan dalam rencana anggaran pendapatan dan belanja daerah (RAPBD). Sesuai dengan otonomi daerah di era desentralisasi sekarang, tanggungjawab pengalokasian dana diserahkan sepenuhnya kepada daerah dalam bentuk paket yaitu dana alokasi umum (DAU) dan dana alokasi khusus (DAK). Sehingga daerah-daerah yang mendapatkan dana dari pusat yang turun ke daerah bisa mengalokasikan dana yang lebih besar untuk bidang pendidikan,
- 2) Level satuan pendidikan madrasah, biaya pendidikan diperoleh dari subsidi pemerintah pusat melalui pemerintah daerah yang disebut bantuan operasional sekolah (BOS) yang diterima 3 bulan sekali dan salurkan oleh jumlah peserta

²⁶Badrudin, dkk, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Insan Mandiri, 2004), h. 62.

didik di madrasah, yang sejalan dengan program pemerintah yaitu wajib belajar 12 tahun.

- 3) Penerimaan sumbangan sukarela dari masyarakat, meliputi lembaga swasta atau perusahaan, perorangan dan keluarga. Bukan hanya bantuan keuangan, akan tetapi seperti tanah, tenaga, dan bahan bangunan untuk kepentingan mendidikan bangunan madrasah.²⁷

b) Manajemen Kurikulum

Manajemen kurikulum adalah salah satu bidang garapan manajemen pendidikan yang sangat penting. Karena pada dasarnya kurikulum adalah alat untuk mencapai tujuan pendidikan nasional yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Sisdiknas. Lebih khusus lagi kurikulum merupakan instrument dalam rangka meraih tujuan institusional sesuai dengan ragam dan jenjang pendidikan, tujuan kurikuler bidang-bidang studi, dan tujuan pembelajaran yang disusun atas prakarsa guru di RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran). Semua tujuan itu tidak akan tercapai tanpa adanya kurikulum, sehingga kurikulum harus dikelola dengan baik dan benar.

S. Nasution mengungkapkan bahwa kualitas bangsa di masa yang datang sangat bergantung pada pendidikan yang dirasakan anak-anak saat ini, terutama dalam pendidikan formal di madrasah. Realitas apapun yang dicapai madrasah, ditentukan oleh kurikulum madrasah.²⁸

c) Manajemen Sarana Prasarana (SARPRAS)

Manajemen sarana dan prasarana pendidikan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi kegiatan pengadaan barang, pembagian dan penggunaan barang, perbaikan barang, dan tukar tambah maupun penghapusan barang.²⁹

Manajemen Sarana Prasarana di madrasah antara lain:

²⁷Supriyadi Dedi, *Satuan Biaya Pendidikan Dasar dan Menengah*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2003), h. 5.

²⁸S. Nasution, *Metode Penelitian Natularistik Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 2003), h. 1.

²⁹Mulyono, *Manajemen Administrasi Organisasi Pendidikan*, (Solo: Ar-Ruzz, 2010), h. 157.

- 1) Lahan bangunan dan perlengkapan perabot madrasah harus menggambarkan cita dan citra masyarakat seperti halnya yang dinyatakan dalam filsafat dan tujuan pendidikan
- 2) Perencanaan lahan bangunan, dan perlengkapan-perengkapan perabot madrasah hendaknya merupakan pancaran keinginan bersama dan dengan pertimbangan suatu tim ahli yang cukup cakap yang ada dimasyarakat
- 3) Lahan bangunan dan perlengkapan-perengkapan perabot madrasah hendaknya disesuaikan dan memadai bagi kepentingan peserta didik, demi terbentuknya karakter mereka dan dapat melayani serta menjamin mereka diwaktu belajar, bekerja, dan bermain sesuai dengan bakat,
- 4) Lahan bangunan dan perlengkapan-perengkapan perabot madrasah serta alat-alatnya hendaknya disesuaikan dengan kepentingan pendidikan yang bersumber dari kepentingan pendidikan yang bersumber dari kepentingan serta kegunaan atau manfaat bagi peserta didik dan guru,
- 5) Sebagai penanggung jawab harus membantu program madrasah secara efektif, melatih para petugas serta memilih alatnya dan cara menggunakannya agar mereka dapat menyesuaikan diri serta melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan fungsi dan profesinya,
- 6) Seorang penanggungjawab madrasah harus mempunyai kecakapan untuk mengenal, baik kualitatif maupun kuantitatif serta menggunakan dengan tepat fungsi bangunan dan perlengkapan,
- 7) Sebagai penanggungjawab harus mampu memelihara dan menggunakan bangunan dan tanah sekitarnya sehingga ia dapat membantu terwujudnya kesehatan, keamanan, kebahagiaan serta kemajuan madrasah dan masyarakat,
- 8) Sebagai penanggungjawab, madrasah bukan hanya mengetahui kekayaan madrasah yang dipercayakan kepadanya, melainkan harus memperhatikan seluruh alat-alat pendidikan yang dibutuhkan oleh peserta didiknya.³⁰

d) Manajemen Kesiswaan

³⁰Siti Farikhah, *Manajemen Lembaga Pendidikan*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015), h. 82-90.

Manajemen kesiswaan adalah subyek pendidikan dimana semua aktifitas yang dilakukan dilembaga pendidikan madrasah pada akhirnya bermuara. Sesuai dengan definisi peserta didik di dalam Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 menerangkan bahwa peserta didik ialah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu. Upaya dan usaha dalam mengembangkan potensi diri dalam memperhatikan adanya ketidaksamaan potensi yang dimilikinya. Guru dalam mencermati setiap perkembangan dari diri peserta didik dalam penyelenggaraan proses pembelajaran melakukan prinsip yang bijaksana untuk mengembangkan diri masing-masing peserta didik, tanpa memandang statusnya.

Upaya mendukung proses pembelajaran sehingga memberikan ruang untuk bebas dalam berpikir sesuai dengan kapasitas potensi masing-masing peserta didik. Apabila persoalan ini dapat dilaksanakan dengan baik, maka akan menghasilkan prestasi yang sangat baik dilihat dari hasil nilai-nilai yang diraih, sehingga dapat mengharumkan dan membanggakan madrasah terhadap madrasah lainnya, dalam persoalan prestasi-prestasi yang didapatkan masing-masing peserta didik di madrasah tersebut.

Manajemen kesiswaan adalah sebagian kegiatan dari manajemen pendidikan yang berkaitan pada peserta didik dalam persoalan mengelola peserta didik dari segi data mengenai peserta didik, diawali sejak masuk pertama dan sampai tamat (lulus) dari madrasah. Manajemen kesiswaan juga diartikan sebagai proses pengorganisasian, pelaksanaan, perencanaan, pengarahan dan pengendalian kesiswaan mulai dari penerimaan, registrasi, dan ketatausahaannya sampai pada peserta didik menyelesaikan program pendidikan atau lulus di madrasah. Akan tetapi tidak seluruh kegiatan kesiswaan dapat dikategorikan sebagai manajemen kesiswaan. Misalnya, proses pembelajaran di ruang kelas masing-masing setiap peserta didik bukan diartikan sebagai manajemen kesiswaan, akan tetapi disebut dengan manajemen pembelajaran dibagian ruang dan lingkup dari manajemen kurikulum.

Ruang lingkup manajemen kesiswaan diantaranya seperti pengelolaan penerimaan peserta didik baru, pengelolaan penyuluhan dan bimbingan, pengelolaan data peserta didik, dan pengelolaan organisasi siswa intra madrasah disebut OSIM.³¹

e) **Manajemen Hubungan Masyarakat (HUMAS)**

Dalam manajemen humas ada 5 model kegiatan dengan berbagai pihak, termasuk tehnik hubungan yang bisa dilakukan, sebagai berikut:

- 1) Hubungan madrasah dengan komite madrasah, yang menjadi perubahan paradigma penyelenggaraan pendidikan dalam era reformasi, dan era otonomi penyelenggaraan pendidikan sampai pada tingkat kota dan bahkan otonomi pada tingkat madrasah, memberikan keleluasaan bagi setiap madrasah untuk berkreasi dan berinovasi dalam penyelenggaraan madrasah,
- 2) Komunikasi dengan masyarakat dan lingkungan di luar madrasah, keberadaan madrasah berlandaskan kemauan baik Negara dan masyarakat yang mendukungnya. Oleh karena itu orang-orang bekerja di madrasah mau tidak mau harus bekerja sama dengan masyarakat (orang tua peserta didik, badan-badan, organisasi-organisasi baik negeri dan swasta),
- 3) Hubungan madrasah dengan pemerintah dan lembaga masyarakat,
 - a. Hubungan madrasah dengan pemerintah dalam era otonomi madrasah, khususnya dengan implementasi pendekatan manajemen madrasah berbasis masyarakat, madrasah memang memiliki keleluasaan dan atau otonomi yang lebih luas.
 - b. Hubungan madrasah dengan dengan lembaga masyarakat, pada saat ini sangat banyak masyarakat yang mengikat dirinya dalam satu kelompok organisasi, baik yang bersifat organisasi sosial, organisasi profesi, organisasi untuk community tertentu yang bersifat kedaerahan maupun organisasi yang mementingkan laba.

³¹A.L Hartani, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2011), h. 35.

- 4) Hubungan antara madrasah dengan orang tua peserta didik yaitu hubungan edukatif,
- 5) Member pengertian kepada masyarakat tentang fungsi madrasah melalui teknik-teknik komunikasi, seperti: media visual (majalah, gambar, poster), media audio (microphone, telephone, hanphone, radio), media audio visual (televisi, film).³²

f) Manajemen Profesionalitas

Manajemen profesionalitas adalah sebagai suatu ilmu yang mempelajari cara bagaimana memberikan fasilitas untuk perkembangan pegawai dan rasa partisipasi pegawai dalam suatu kegiatan yang berlangsung di madrasah. Tujuannya kepada manajemen pendidik dan tenaga kependidikan sebagai penyelenggara program pendidikan di madrasah.

Profesi guru adalah bidang pekerjaan khusus sehingga dalam pelaksanaan pembelajaran harus sesuai pada prinsip-prinsip profesionalitas, antara lain:

- 1) Mempunyai bakat, minat, idealism yang tinggi, dan panggilan jiwa,
- 2) Mempunyai komitmen untuk mengembangkan kualitas mutu pendidikan, ketakwaan, akhlakul karimah dan keimanan,
- 3) Mempunyai mutu akademik dan latar belakang pendidikan yang sesuai pada bidang tugas di madrasah,
- 4) Mempunyai kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugas yang diberikan,
- 5) Mempunyai tanggungjawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan,
- 6) Mendapatkan penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja,
- 7) Mempunyai kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalitasan dalam belajar sampai sepanjang hayat,
- 8) Mempunyai jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalitasan,
- 9) Mempunyai organisasi profesi yang memiliki kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalitasan guru.

³²Siti Farikhah, *Manajemen Lembaga Pendidikan*, h. 110-118.

Menyelenggarakan tugas keprofesionalitasan, guru harus memenuhi kewajiban-kewajiban, antara lain:

- 1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran,
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni,
- 3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik, tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran,
- 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika,
- 5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa, tercantum dalam UU No. 14 Tahun 2005 pasal 20.

Kompetensi guru yang wajib dimiliki, yaitu:

- 1) Kompetensi pedagogik,
- 2) Kompetensi kepribadian,
- 3) Kompetensi sosial, dan
- 4) Kompetensi profesionalitas.³³

4. Langkah-Langkah Strategi Kepala Madrasah

Menjalankan program kepala madrasah dengan upaya mencapai tujuan kemajuan madrasah, maka diperlukan langkah-langkah strategi khusus yang mendorong kerja keras membangun madrasah. Memahami bahwa kepala madrasah merupakan guru mengemban amanah dan tanggungjawab yang besar dibanding guru biasa artinya bawahannya. Oleh sebab

³³*Ibid.*, h. 71-74.

itu, langkah-langkah yang dibuatnya haruslah sesuai dengan guru, meliputi: langkah pedagogik, langkah kepribadian, langkah sosial dan langkah profesional,³⁴ diuraikan sebagai berikut:

- a) Langkah Pedagogik, kepala madrasah mempunyai pengetahuan dengan syarat ketentuan memiliki pendidikan minimal Strata 1. Pedagogik merupakan potensial untuk melihat sejauh mana perkembangan pengetahuan pembelajaran peserta didik, merancang program kerja, mensukseskan pembelajaran, mengubah kekurangan jadi kelebihan hasil belajar, perkembangan potensial peserta didik untuk merealisasikan kemampuan yang dipunyai. Pedagogik harus dipunyai setiap kepala madrasah, berarti kepala madrasah harus mengetahui, menghayati, memahami kondisi dan keadaan tugas yang disandangkannya kepada guru,
- b) Langkah kepribadian, merupakan kemampuan secara pribadi yang unggul, dapat pengakuan dari orang lain, dewasa menyikapi situasi dan kondisi, arif dalam berpikir, dan berwibawa dalam berkerja keras membangun madrasah, mempunyai keteladanan dan berakhlakul karimah menjadi contoh bagi peserta didik sehingga mencapai tujuan hasil mengembangkan lembaga pendidikan madrasah,
- c) Langkah sosial, kepala madrasah tidak akan mampu bekerja keras sendiri tanpa adanya bantuan dari ketenaga kerjaan yang lain dalam melibatkannya, perlunya guru sebagai pendukung program rancangan yang sebelumnya dibuat. Maka kepala madrasah mempunyai potensial untuk hubungan yang lebih harmonis dengan pihak siapapun. Kepala madrasah biasa ditantang dengan berbagai persoalan visi dan misi agar mencapai tujuan, setiap orang pasti memiliki suatu pandang, keyakinan, dan budaya yang berbeda,
- d) Langkah profesional, ialah bakat seseorang yang memiliki potensial dan keterampilan khusus, usaha, kerja keras menekuni pekerjaan dengan hati yang ikhlas, tugas kepala madrasah meningkatkan profesional, memahami komprehensif kinerja dalam potensial manajerial kepala madrasah sehingga lembaga pendidikan berubah menjadi lembaga yang berbudaya.³⁵

Tiga Strategi menjadi syarat yang harus ada pada kepala madrasah, sebagai berikut:

³⁴Helmawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skills*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), h. 17-18.

³⁵*Ibid.*, h. 20-24.

- a. Strategi akseptabilitas, mengutamakan dorongan yang nyata dari komunitas langsung dikepalainnya. Kepala madrasah harus didukung programnya secara utuh oleh guru dan karyawan lembaga pendidikan menjadi lembaga formal di madrasah. Dorongan yang lebih harus diperoleh nonformal di masyarakat hubungan komite madrasah adalah wadah lembaga orang tua atau wali peserta didik

Teori lembaga dimaknai dengan pengakuan disebut *legitimasi*, kepantasan kepala madrasah dalam menjabat. Agar mendapatkan pengakuan yang resmi maka kepala madrasah harus dipilih secara langsung bersama guru-guru. Kepala madrasah yang menang dalam pemilihan umum mendapat dukungan nyata.

Kerja keras menyeleksi syarat dan ketentuan, sehingga pemilih tidak asal-asalan, disebabkan banyaknya suapan kejadian pada pemilihan langsung bersifat jujur, adil dan terbuka *transparan*.

- b. Strategi kapabilitas, kepala madrasah mempunyai keterampilan dalam memimpin lembaga pendidikan madrasah, bukan hanya dapat pengakuan guru-guru yang mendukung, harus mampu mengendalikan sumber daya manusia dalam memfasilitasi kebutuhan perseorangan guru dan kebutuhan madrasah begini cara menjauhkan dari konflik atau pertengkaran. Kapabilitas yaitu pengalaman lebih dan wawasan keilmuan manajemen madrasah serta strategi yang mendorong perkembangan lainnya yang sangat dibutuhkan oleh kepala madrasah,
- c. Strategi integritas, adalah komitmen dan berpegang teguh terhadap moral, rancangan program kerja yang sebelumnya sudah disetujui berdasarkan peraturan dan norma yang berlaku. Nampak terang dari faktor ini ialah kewibawaan atau tidaknya kepala madrasah. Integritas diarahkan menjadi persyaratan pelengkap, sehingga tercapainya kesempurnaan apabila sebelumnya didahului dengan strategi akseptabilitas dan kapabilitas. Maka integritas ialah prinsip memegang teguh ketentuan dalam lembaga pendidikan.³⁶

B. Profesionalitas Guru

1. Pengertian Profesionalitas

³⁶Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), h. 24-25.

Terminologi dari kata profesionalisme yaitu *profession*, berdasarkan kamus Inggris Indonesia artinya pekerjaan.³⁷ *Profession* mempunyai kesamaan kata *occupation* artinya pekerjaan yang serupa menginginkan kemampuan yang didapatkan melalui implementasi pendidikan melalui pembelajaran.³⁸

Profesionalitas berarti profesi terhadap bidang pekerjaan harus dijiwai dari seseorang guru. Profesi dimaknai dengan jabatan pekerjaan yang mewajibkan memiliki pengetahuan dan keterampilan bidang studi diraih melalui pendidikan akademik sarjanawan S1 kampus yang berkualitas.³⁹

Modal memiliki wawasan ilmu pengetahuan sangat besar untuk mengemban bidang study yang diimplementasikan dengan cara berpikir untuk suatu pembelajaran menggunakan sebuah pemikiran yang teoritis dan praktis. Membentuk pengembangan dari kompetensi profesi sebagai pendidik dalam mengenal 10 potensial bagi guru, antara lain:

- a) Mendalami tugas yang diemban sebagai wadah untuk menguasai pembelajaran yang diterapkan oleh kurikulum pada madrasah dalam mencermati tentang tugas untuk menguasai pada bidang pembelajaran yang ditetapkan,
- b) Merealisasikan sistem pembelajaran untuk mencapai tujuan dalam yang sudah direncanakan, mencermati, dan bisa menerapkan strategi dalam pembelajaran, menentukan dan memprogramkan pembelajaran, mengetahui potensial disebut *entry behavior* bagi peserta didik, dan memprogramkan serta menjalankan pembelajaran dengan mengulangnya,
- c) Merealisasikan ruangan, untuk menetapkan peraturan dalam persoalan menata kelas dalam pembelajaran, membentuk keadaan dan suasana pembelajaran yang semangat,
- d) Menerapkan program media sebagai pedoman untuk dapat mengetahui, mencermati, dan mengelola media dengan melibatkan alat-alat dalam pengembangan pembelajaran yang ada, mengelola dan menggunakan laboratorium untuk mendukung proses pembelajaran berlangsung, mewujudkan laboratorium, mengelola perpustakaan untuk persoalan pembelajaran,

³⁷J.M. Echols dan Hassan Shadili, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 1996), h. 449.

³⁸ Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan: Islam dan Umum*, (Bandung: Bumi Aksara, 1995), h. 105.

³⁹Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan: KTSP dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 45.

- e) Mendalami teori sebagai penerapan dan pelaksanaan program dalam kependidikan,
- f) Merealisasikan komunikasi dalam pembelajaran
- g) Menerapkan penilaian terhadap keunggulan para peserta didik dalam pengembangan pembelajaran,
- h) Mengetahui pengaruh dari sistem pelaksanaan dalam membina dan penerapan untuk sebuah pencerminan dalam sistem dalam mempengaruhi rencana dari sebuah program yang terealisasi dalam mengembangkan dan memajukan madrasah untuk lebih berkualitas dan profesional dari guru sebagai pengajar
- i) Mengetahui dan merealisasikan program administrasi madrasah untuk sebuah tahapan dalam mengetahui program administrasi madrasah, dan merealisasikan administrasi madrasah tersebut dengan sebaik-baiknya,
- j) Mengerti tentang keutamaan-keutamaan serta menerjemahkan temuan-temuan yang dihasilkan dalam observasi kelapangan pada pendidikan bermanfaat dalam mengembangkan pembelajaran.

Implementasi manajemen kepala madrasah dalam membentuk profesional guru berarti guru harus mempunyai karakteristik untuk meningkatkan keterampilan disebut *competencies* secara ilmu kejiwaannya, antara lain:

- 1) Membentuk kompetensi berbasis kognitif terhadap pendidik yaitu keunggulan yang terbukti, dengan sebuah wawasan keilmuan yang terbukti untuk tahapan seperti pada tahapan wawasan keilmuan sesuai pada profesi keahliannya sehingga menjadi terarah pada pembelajaran sesuai pada bidang penguasaan materi dari guru serta keahliannya.⁴⁰

Wawasan keilmuan di lembaga pendidikan, guru berkeinginan menjadi teladan sehingga dapat mengembangkan program pembelajaran apabila pendidik belum memiliki wawasan keilmuan sesuai tujuan lembaga pendidikan madrasah maka dapat melibatkan guru sehingga tidak sesuai pengajarannya dengan yang diamanahkan kepadanya, dapat dilihat dari guru yang tidak memperdulikan perkembangan madrasah.

⁴⁰Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan: Dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), h. 230-231.

Guru harus mampu menerapkan metode pembelajaran yang baik dalam menguasai bidang study dan penguasaan suasana kelas untuk dapat terealisasi dengan sebaik-baiknya dan menerapkan strategi apa yang lebih cocok digunakan dalam kegiatan mengajar di setiap kelas.

Wawasan keilmuan pada potensinya lebih akurat dipunyai oleh guru untuk dapat menggunakan waktu dengan secukupnya dengan sebaiknya dalam mengajar pembelajaran sesuai bidang dan ketetapan waktu yang diberikan oleh pihak madrasah, contohnya: apabila seorang guru biologi diberikan tugas oleh madrasah untuk mengajar agama Islam, maka guru biologi tersebut, tidak dapat menggunakan waktu yang baik dalam mengajar sehingga dapat melemahkan guru tersebut kepada peserta didik dan guru biologi tersebut tidak mengetahui penguasaan materi keagamaan disebabkan ketidaktahuan guru tersebut sebagai keterbatasan pengetahuan.

- 2) Membentuk kompetensi berbasis afektif terhadap pendidik dengan suatu keinginan pribadi serta perilaku kepada pendidik sebagai guru menjadi suatu kompetensi, yaitu:
 - a) Marwah dan program guru disebut *self concept and self esteem*
 - b) Kemampuan pribadi dan kemampuan penerapan pembelajaran guru disebut *self efficacy and contextual efficacy*.
 - c) Perilaku komitmen secara pribadi dan terhadap orang sekitarnya disebut *attitude of self acceptance and other acceptance*

Kompetensi berbasis afektif besar pengaruhnya dalam suatu program berlangsungnya pembelajaran yang diterapkan oleh pendidik sebagai guru. Disebabkan perilaku yang bertindak secara langsung akan lebih jelas terlihat pada perbuatan guru terhadap peserta didiknya. Maka keterangan dapat menjelaskan bahwa guru yang tidak mempunyai kompetensi berbasis afektif akan berdampak dan berakibat ke guru tersebut dalam pembelajaran yang diajarkannya akan menuai hasil yang tidak efektif secara kenyataan hasilnya.

- 3) Membentuk kompetensi berbasis psikomotorik terhadap pendidik, mempunyai bermacam keahlian sebagai potensial dan kebolehan dalam menerapkan kegiatan pembelajaran dengan interaksi dalam menjalankan programnya dalam

mengembangkan pembelajaran. Guru yang mempunyai keunggulan yang profesional mementingkan keterampilan dalam penguasaan materi secara terampil pada arah dalam mendorong pembelajaran secara langsung untuk memiliki kekuatan dalam menguasai bidang pembelajaran yang dikuasai.⁴¹

Profesionalitas seorang guru dituntut untuk dapat menguasai segala bidang yang ditugaskan kepadanya sesuai pada program yang direncanakan kepadanya serta sesuai pada ketentuan yang didapatkannya melalui ijazah sebelum ia masuk pada madrasah tersebut dan lulus penyeleksian dan ditetapkan berlaku padanya. Maka kebidangan tersebut dapat dikembangkan oleh guru dengan melakukan berbagai bentuk kajian dan pencermatan dalam menampilkan berbagai temuan-temuan alhasil yang dapat memajukan madrasah dan mengembangkan madrasah sesuai pada kebutuhan madrasah dalam menargetkan visi misi menjadi hebat dan bermartabat.⁴²

“Professional teachers are the determinants of quality processes and quality outcomes. To be professional they must be able to find self identity and self actualization. The very low priority of educational development over the past few decades has had a profoundly bad impact on the life of the nation and the state. (Sumali, 2016 : 2-3).” Teachers professional development should be generated from real needs or problems they face. One forum to improve elementary school teachers professionalism is teachers working group. Teachers working group is a non structural school organization that is independent, family based, and non hierarchical relationship with other institutions. Teachers working group facilitate activities of professional teachers, bith classroom and subject teachers. (Harun Al-Rasyid, et.al, 2017 : 3).

Guru memiliki kualitas yang tinggi dapat mengajarkan bidang pembelajarannya dengan menguasai kelas, bahan-bahan media, melakukan temuan hasil dengan menemukan permasalahan dengan diluar kelas dengan menugaskan para peserta didik, mencari fenomena yang berkaitan mengenai pembelajaran dan menyampaikan keruangkelas sehingga melakukan diskusi pada peserta didik lainnya.

Sehingga mengkajinya secara mendalam bersama bimbingan dan arahan oleh guru sehingga menjadi suatu temuan yang mengembangkan bakat dan kemampuan para peserta didik untuk lebih berpotensi dan berkualitas sehingga terbentuknya profesionalitas dari guru lebih terampil lagi. Penguasaan bidang kemampuan dan potensial dari para guru dengan

⁴¹*Ibid.*, h. 232-235.

⁴²Nur Efendi, *Islamic Educational Leadership: Praktik Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*, Cet. 1, (Yogyakarta: Kalimedia, 2017), h. 110.

memperbanyak kajian kepustakaan, banyak membaca media yang berkaitan mengenai bidang pembelajaran dan mengembangkan temuan hasil yang ingin direalisasikan.

2. Karakteristik Profesionalitas

Kegiatan dalam pembelajaran yang diterapkan pada madrasah membentuk suatu kinerja dapat menggunakan potensial yang sangat bersahaja. Pada setiap kinerja dengan berhadapan pada suatu bimbingan yang mempunyai kualitas pada peserta didik dalam pengaruh kemajuan, akan tetapi pendidik bisa mengungkapkan dengan kekuualitasannya dalam melaksanakan programnya yang sudah ditetapkan pada bidang pembelajarannya. Pada keterangan bahwa kemampuan dalam potensial dari pendidik untuk menyandang peran sebagai sosok guru menerapkan kualitas yang lebih mendahulukan dalam penerapannya dalam bidang keahlian dengan penilaian kepada prikemanusiaan dalam madrasah.

Profesi dalam menerapkan perkembangannya disebut dengan profesionalisme diambil dalam kata *profesion* yang berdekatan dengan kata *occupation* ialah keadaan dalam melaksanakan sistem dalam kinerja untuk menerapkan keprofesiannya dalam menunjang potensial untuk menerapkan pengetahuan dalam lembaga pendidikan dengan percobaan yang sering diuji. Potensial dalam profesinya yang berbeda-beda dengan kesamaannya pada menerapkan potensialnya dalam menjalankan program kinerja yang dimanfaatkannya pada sebuah kebutuhan khusus.⁴³

“The indicators of professional competence according to minister of education regulations, 1) mastery of the material, structure, concepts and scientific mindset in supporting the subjects be teaches, 2) mastery of competency standards and basic competencies of the subjects being taught, 3) develop learning materials that are taught creatively, 4) sustainably develop professionalism through reflective action and, 5) utilizing information and communication technology to develop themselves. (Dewi Kartini, et. al, 2020 : 3).

Keahlian dan profesionalitas serta kemampuan dari potensial untuk menambah keilmuan dalam menunjang kekarirannya secara benar dalam peraihannya merealisasikan amanah dalam lembaga pendidikan yang berbasas pada sebuah teori yang diterapkan dahulunya pada zaman perkuliahan

⁴³Syafaruddin dan Irwas Nasution, *Manajemen Pembelajaran*, (Jakarta: Quantum Teaching, 2005), h. 27.

dengan sebuah praktek miniriset kelapangan, melakukan pengujian pada lembaga universitas dalam merealisasikan tugas serta mempunyai sertifikat dalam membimbing serta kekariran dalam menjalin hubungan dengan pada pendidik lainnya dengan sebuah lembaga persatuan khusus dalam mengembangkan idealisme yang ada.

Hal yang menerangkan mengenai kepopularitasan dalam sebuah profesi ialah bentuk kinerja dalam mengembangkan potensial dari suatu lembaga pendidikan dalam melakukan pengujian secara khusus dengan mencapai target dalam menerapkan keperdulian untuk sebuah penunjang profesi terhadap orang lainnya mengharapkan sebuah penggajian secara khusus. Kinerja dalam tingkatan perlakuan dari beberapa orang dinyatakan setelah memiliki ijazah, akan tetapi bukanlah asal-asalan pada orang yang melaksanakan suatu sistem dalam pekerjaan. Dinyatakan dengan suatu sistem dalam kinerja disebutkan sebagai profesi sebagai guru sebagai pendidik.

Argumentasi yang menempatkan posisi menjalankan tugas dalam pembelajaran dinyatakan dalam sebuah profesi, sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam potensial untuk menerapkan kinerja dalam pendidikan dengan mengemban tugas pada bidang profesi guru haruslah menerapkan profesi yang lumayan bagus, dalam menerapkan secara bagus dan pengelolaan yang searah pada ketentuan,
2. Kemampuan dalam potensial pada suatu kinerja dalam suatu pembelajaran yang menginginkan suatu dorongan secara keilmuan dalam pemikiran dalam mengembangkan lembaga pendidikan melalui proses pembelajaran,
3. Kemampuan dalam potensial pada lembaga pendidikan dalam membutuhkan penerapan yang baik dalam persoalan waktu yang cukup lama pada lembaga pendidikan melalui pelatihan dimulai dari masa pendidikan awal belajar sampai menempuh jenjang profesi sebagai tenaga pendidik.⁴⁴

Kapasitas dari pendidik dipercayai mempunyai metode dalam pembelajaran, antara lain:

- a) Produk perubahan

⁴⁴*Ibid.*, h. 28.

- b) Berfungsi secara mobilisasi pembelajaran dari keadaan memahami seorang peserta didik,
- c) Mengemban amanah dengan suatu asas dalam membentuk suatu model pembelajaran,
- d) Menjadi suri tauladan atau contoh yang baik pada peserta didiknya,
- e) Mengemban amanah mencapai tingkat popularitas sehingga mengembangkan potensial menjadi profesional,
- f) Menngkomitmenkan jenjang menjadi ciri khas dari sikap yang profesional,

Keterangan yang berkaitan dalam mengungkapkan persoalan ciri-ciri khas dalam profesi bisa dirangkum, sebagai berikut:

- 1) Kedudukan dalam menampilkan suatu lembaga pendidikan untuk menuju keberhasilan dalam mempersoalkan wawasan keilmuan dan kebidangan,
- 2) Berkaitan mengenai program dalam persoalan ujian terhubung pada potensial bidang pemikiran serta pelaksanaan menjadi baik-baik mempunyai keperdulian dalam merealisasikan kinerjanya,
- 3) Terdapat kewenangan yang menjadi lembaga untuk menguasai profesi bidang dalam mengasah kemampuannya untuk menambah sikap keperdulian.
- 4) Terdapat peraturan yang mengarahkannya sehingga dapat terlaksananya suatu kegiatan yang telah diperolehnya dalam bidangnya,
- 5) Terdapat kekhususan dalam wawasan keilmuan sehingga mencerminkan sikap dalam kemampuan secara potensial dari kemampuan yang dimiliki dan diperdalam, dimajukan, serta melibatkannya dengan potensial pada lainnya.

Keutamaan potensial yang mencapai keprofesionalitasan dalam pembelajaran, antara lain:

- a) Mempunyai wawasan pengetahuan banyak untuk kemampuannya dalam menjalankan program yang sudah ditetapkan,
- b) Mempunyai potensial serta kemampuan untuk mengembangkan kinerja berkaitan dengan kemampuan potensialnya,
- c) Mempunyai sikap yang memiliki bakatnya dalam membentuk suatu keahlian sehingga dapat ditiru dan diteladani pada peserta didiknya.

Karakteristik dari keunggulan dalam profesi bidangnya dirangkum, menjadi:

- 1) Mempunyai kemampuan khusus,
- 2) Menjadi acuan dalam perihal kehidupan,
- 3) Mempunyai landasan-landasan toritas yang mencukupi,
- 4) Kemampuan potensial dalam menjalankan profesionalitas dalam lingkungan masyarakat,
- 5) Mempunyai perkataan yang menjadi kebiasaan dalam mengaplikasikannya dalam komunikasi sehari-hari dalam keterampilan,
- 6) Mempunyai kemampuan untuk menjalankan potensial kemampuannya sebagai profesi bidangnya,
- 7) Memiliki peraturan sebagai kode etik,
- 8) Memiliki peserta didik yang kreatif,
- 9) Terdapat kelembagaan yang menyokongnya,
- 10) Mempunyai keterlibatan secara kemampuan potensial yang dimilikinya.

Program dalam mengembangkan profesionalitas untuk menerapkannya pada lembaga pendidikan adalah beberapa program serta keterlibatan untuk menjadi peranan dalam sebuah lembaga pendidikan menjadi keahlian dalam pendidik kepada lembaga pendidikan serta pengujian secara khusus pada lembaga pendidikan sebagai pendidik untuk waktu yang secara terkhusus. Keinginan sebagai misi guru mencapai jenjang keprofesionalitasan yaitu dirangkum pada tiga macam keutamaan, ialah: kemampuan khusus dalam sebuah wawasan keilmuan dan mengembangkan pengetahuan, serta berpegang teguh. Penerapan dalam kinerja pendidik dalam mengembangkan potensial tiga macam, yaitu, kekhususan dalam kualitas pendidik, keterlibatan dalam mengemban dan mengembangkan wawasan keilmuan dalam pengajaran, dan keahlian dalam potensial mengembangkan kualitas kemampuan.

Keterampilan dalam pengembangan potensial kemampuan khusus sebagai profesi bidang, melibatkan:

- a. Mempersoalkan penerapan kehidupan,

- b. Kemampuan potensial dalam mengembangkan kemampuan bakat dalam mengembangkan suatu keahlian sehingga dapat menguasai teori dan peraturan sebagai kode etik dalam memajukan suatu bentuk keahlian.

Pembaharuan secara signifikan dalam mengembangkan suatu penilaian dalam masyarakat. Dalam persoalan ini problema kehidupan para pendidik kepada peserta didik mencoba tidak sampai pada ketetapan dalam mengedepankan sikap berbakti pada Negara. Untuk mengembangkan suatu nasib dalam bernegara pada masa yang akan datang, dilibatkan fungsi pendidik sebagai guru untuk dapat dilibatkan bukan dianggap tidak penting. Dikarenakan pendidik sebagai guru menjadi sebuah acuan dalam mendorong majunya suatu kelembagaan dalam pendidikan berkaitan mengenai pembelajaran pada madrasah. Pada ketentuannya merupakan mengenai bentuk perwujudan dalam mencapai suatu perencanaan yang diprogramkan dalam bentuk kebutuhan dalam membentuk suatu kualitas dan mewujudkan jenjang keprofesionalitasan.⁴⁵

Fungsi pendidik sebagai guru sehingga mencapai profesionalitas juga sangatlah menjadi kebutuhan untuk mendorong program lembaga pendidikan dengan pengembangan penilaian bukan malah membiarkan serta tidak peduli kepada persoalan kebudayaan dalam bangsa dan bernegara dalam menetapkan suatu persoalan menjadi acuan kehidupan untuk mencerdaskan dan merevolusi kemajuan kehidupan mengikuti zaman. Penilaian secara menyeluruh, terkait persoalan dalam agama sehingga menjadi pengawasan dalam membina peserta didik dalam mengembangkan program dalam kinerja secara terampil mengikuti perkembangan zaman sekarang.

Guru profesional membutuhkan kemampuan dan kreatifitas yang tinggi dalam mengembangkan keterampilan sehingga dapat menyelesaikan problematika yang ada dalam penilaian dan mendukung perkembangan teknologi pada bidang lembaga pendidikan. Perkembangan potensial sebagai profesional guru bukan hanya sebagai pendidik akan tetapi, bisa juga dilaksanakan sehingga mengembangkan kreatifitas keterampilan khusus dalam memajukan kepopuleritasan guru untuk berkomitmen, antusias dalam menjalankan program yang telah direncanakan pada kinerja guru.

⁴⁵ *Ibid.*, h. 29-30.

Pembaharuan dalam mewujudkan suatu perkembangan pendidikan dengan memajukan lembaga pendidikan disebut dengan istilah “*quantum teacher*” menjadi ciri kepribadian khusus dalam memperoleh kemampuan yang mengembangkan potensial untuk mengembangkan bakat. Para pendidik mempunyai potensial beranalogi, direncanakan dalam sebuah program pembelajaran yang bersifat efektif, menerapkan dalam persoalan keahlian yang pembelajaran dinamis untuk peserta didik. Keterangan yang mengungkapkan karakteristik pendidik mempunyai bentuk keterlibatan untuk memajukan peserta didik ada 13, sebagai berikut:

- 1) Sikap yang berantusias dalam mencermati dalam mendorong bakat kemampuan khusus
- 2) Sikap yang berwibawa dalam merangkul dan memberdayakan peserta didik
- 3) Sikap yang positif dengan memandang sebuah problema dalam perkembangan hidup
- 4) Sikap yang supel yaitu dengan gampang dalam berkomunikasi kepada keseluruhan dari peserta didik
- 5) Sikap yang humoris dengan melibatkan menerima ketentuan dari kekurangan dengan berlapang hati
- 6) Sikap yang luwes dengan mendapatkan berbagai persoalan yang ada dalam memperoleh ketentuan
- 7) Sikap yang menerima dengan mendapatkan sebuah persoalan dalam menilai segala permasalahan,
- 8) Sikap yang fasih dengan berdialog secara terang, terbukti keakuratan dan keabsahannya, idealis
- 9) Sikap yang tulus dengan mempunyai komitmen dan potensial yang berkembang
- 10) Sikap yang spontan dengan menerapkan suatu program terencana dalam memperoleh ketentuan
- 11) Sikap yang menarik dan tertarik dengan melibatkan pada setiap keterangan pada setiap permasalahan dalam kehidupan peserta didik dan keingintahuan pribadi peserta didik
- 12) Sikap yang menganggap peserta didik sehingga mampu dalam menyakini mengembangkan dari potensial bakat dari peserta didik
- 13) Sikap yang menetapkan serta mempergunakan kesempatan yang ada dengan memprogramkan suatu sandaran yang berkualitas dalam keterkaitan dan potensial dalam kinerja sehingga mengendalikan para peserta didik selalu mengembangkan kemampuannya dengan sebaik-baiknya.

Guru haruslah menerapkan kemampuan profesionalitas untuk lebih berkualitas dalam kehidupan disebut dengan *life skill* berkaitan dengan berkualitas dibidang mental, berkualitas dibidang akademis, berkualitas dibidang fisik dan kualitas dibidang spiritual kepada peserta didik. Keterkaitan pengembangan profesi melibatkan komunikasi pada lingkungan pembelajaran, memperdulikan kualitas dalam komunikasi kesemua peserta didik, peserta didik kepada guru dan peserta didik kepada kurikulum madrasah.⁴⁶

Menerapkan pendidikan Islam dengan mengembangkan idealism mengenai perkembangan ilmu pengetahuan teknologi berbasis Islami dengan metode baca tulis Alquran, yang menjadi target pada pendidikan Islam, yaitu:

- a) Mencermati pendidikan secara individual yang berbakti dan taat dalam menerapkan setiap kemajuan dalam bidang, sosial, mengontrol emosiaonal, intelektual yang baik, keterampilan fisik dan kebaikan secara rohaniah
- b) Mencermati kelembagaan dari group secara masyarakat yang berlandas pada jenis ketaatan dalam basis Islami,
- c) Mencermati kegiatan secara individual yang taat kepada hubungan dan interaksi kepada manusia lainnya dengan konsep keislaman.⁴⁷

Persoalan dalam kualitas berbasis Islami pada madrasah adalah corak pemikiran dan bentuk dari metode dalam masyarakat madrasah berlandas pada nilai-nilai Islami dari menanamkan sifat kejujuran, menoling, persaudaraan, berkorban, sehingga membentuk bidang bentuk shalat berjamaah, shadaqah, kegiatan belajar mengajar, sikap berakhlakul karimah dalam pengembangan profesi dan kualitas berbasis agama Islam.

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۗ وَجَدِّ لَهُم بِآلَتِي هِيَ أَحْسَنُ ۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٩﴾

Artinya: “Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang

⁴⁶*Ibid.*, h. 31.

⁴⁷Herry Noer Aly dan Munzier S, *Watak Pendidikan Islam*, Cet. 2, (Jakarta: Friska Agung Insani, 2003), h. 143.

lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk". (Q.S An-Nahl 16 : 125).⁴⁸

Keterangan dalam memaknai ayat tersebut, bahwa ada ayat tersebut kegunaannya sebagai pembelajaran dengan melakukan cara-cara atau disebut dengan metode yang dilaksanakan dalam proses pembelajaran berlangsung atau disebut juga dengan proses belajar mengajar dengan menerapkan pendekatan metode ceramah dan diskusi. Kalimat hikmah yang dimasukkan dalam ayat ini adalah ucapan yang mengampil suatu keputusan bersifat tegas dan tepat, serta dapat membedakan antara yang sesat yang harus ditinggalkan yaitu kesalahan dan keputusan yang benar yang harus diterapkan ditegakkan.

Ciri-ciri dari kualitas berbasis Islami pada suatu lembaga pendidikan dalam madrasah, yaitu:

- 1) Kemampuan dalam bertauhid yang menjadikan prinsip dasar bagi pemeluk agama Islam
- 2) Potensial dalam beribadah yang menjadikan suatu bentuk kepatuhan dalam konsep mentaati segala ketentuan dari Allah SWT baik berupa perintah dan menjauhi segala larangan-Nya.
- 3) Kemampuan dalam bermuamalah sehingga menjadikan hubungan dengan interaksi yang baik diantara muslim yang satu dengan yang lainnya disebut *Din Al-Islam*.⁴⁹

Persoalan dalam karakteristik dari kualitas berbasis Islam juga ditampil dalam bentuk-bentuk penerapan dan pengaplikasian dalam madrasah antara peserta didik menjadi kegiatan keseharian, sebagai berikut:

- a) Menerapkan shalat berjamaah dengan kesehariannya peserta didik melalui bimbingan para guru melaksanakan ketekunan mereka dalam bentuk ibadah kepatuhan kepada Allah, yaitu melakukan aktifitas ibadah shalat, membaca doa atau niat dalam shalat, mengucapkan bacaan dalam shalat, gerakan dalam shalat, takbir dalam shalat sampai

⁴⁸Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Solo: PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, 2007), h. 281.

⁴⁹Wibowo, *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, (Jakarta: Rajawali Press, 2010), h. 23.

diakhir pada salam penutup shalat. Berkaitan mengenai bahasa dari berjamaah yaitu dikutip dari bahasa Arab yaitu *Al-Jama`atu Al-Ijtima`u* artinya yaitu berkumpul. Ketentuan dari sedikitnya pelaksanaan tersebut yaitu dibaring dengan dua muslim yaitu imam serta makmum, sebaik-baiknya pelaksanaannya dengan tertib, ditentukan dengan kephami dalam kaidah Islam dan kebagusan dalam melafazkan bacaan Alquran yang menjadi pemimpin atau imam dalam shalat berjamaah.

- b) Menerapkan bacaan Alquran, dengan meneladani Alquran sebagai pedoman hidup, sumber dari hukum Islam, acuan dan landasan semua dalil tentang kehidupan sehingga kehidupan lebih terarah, peserta didik diwajibkan memahami bacaan lafaz Alquran dengan benar, menghafalnya, serta mempelajarinya melalui program pembelajaran dalam MGMP Pendidikan Agama Islam yang diaplikasikan pada madrasah, melakukan kegiatan membaca yasinan setiap pagi dihari Jumat dilapangan utama MAN 2 Model Medan, serta menerapkan khataman Alquran setiap tahunnya meminta ridha dari Allah SWT, sehingga mendapatkan cahaya dan rahmat Alquran yang keutamaannya dari Allah SWT, serta setiap sehabis pulang madrasah, melakukan program tahfizul quran setiap hari senin, selasa, rabu dan kamis pada setiap minggu-minggunya dimadrasah MAN 2 Model Medan yang menjadi penerapan yang nyata dan terbukti dapat mencetak generasi hafizul quran yang baik yaitu memperoleh peserta didik yang cinta kepada Alquran, serta mengadakan seleksi mengikuti program hafiz 30 Juz khatam Alquran pada pembelajaran 6 bulan bersama HCI.
- c) Merealisasikan adab berpakaian sehingga membentuk kaulitas busana muslim yang menjadi pedoman syar`i dalam Islam yang menginginkan hakikat kemuliaan serta mencerminkan akhlakul karimah menjadi marwah bagi peserta didik lainnya pada madrasah lain, sehingga cerminan keshalahan tampak pada peserta didik dalam merealisasikannya, dengan berpakaian jilbab yang baik tidak nampak rambut dengan menggunakan penutup anak jilbab, tidak menggulung-gulung lengan bajunya bagi anak perempuan akan tetapi menggunakan hansok sebagi penutup kulit lengan tangan mereka dan tidak menaikkan roknya sehingga nampak betis atau kulit kakinya akan tetapi menutupi auratnya.

- d) Menerapkan keterampilan dalam menyebarkan ukhuwah dengan interaksi sosial, yaitu melalui tiga program ialah senyum, salam, sapa berupaya dalam menjadi target madrasah dalam menjunjung tinggi interaksi sosial yang baik berkaitan kepala madrasah terhadap guru dan dan para tenaga pendidik, serta peserta didik.
- e) Melaksanakan zikir akbar seraya dalam mengingat Allah menjadikan hati yang seakan ingat kepada Allah membuat hati menjadi tenang dan hidup lebih terarah sehingga pikiran sejalan dengan ketentuan Allah melalui gerakan tubuh yang sejalan dengan hati yang ikhlas, mengarahkan peserta didik untuk mengingat segala dosa-dosa dan meminta ampunan kepada Allah dengan melakukan zikrullah.
- f) Penerapan hari besar Islam, dengan melakukan secara bersama-sama dalam berjamaah dengan upaya kebersamaan dalam perduli terhadap hari besar Islam dan mengumandangkan kalimat tauhid dalam membesarkan Allah dan Rasul-Nya lebih mengingatkan pada sejarah serta kepada ketentuan dari Allah dengan program-program mulia seperti, hari raya idul fitri shalat berjamaah di madrasah, hari raya idul adha shalat berjamaah di madrasah dan dilanjutkan dengan menyembelih hewan qurban, gebyar muharram dengan sebuah kontes dalam perlombaan bakat keahlian potensial keagamaan Islam mengundang berbagai dari madrasah-madrasah lainnya diseluruh Sumatera Utara, pelaksanaan kegiatan Maulid serta Isra mi`raj Rasulullah SAW.
- g) Penerapan pesantren kilat ramadhan dengan menerapkan para peserta didik untuk dapat mendalami bacaan Alquran dari lafaz tajwid yang benar dan mengajar mereka hukum membacanya dan mengkaji tentang asbabunuzul Alquran dan sebagian dari yang lain melakukan kegiatan syafari ramadhan ketanah karo kecamatan tiga binanga dengan melakukan program dakwah Islamiyah ke 12 desa yang ada dikecamatan tersebut mengajak umat Islam untuk mengisi masjid-masjid di setiap hari dan malamnya serta mengkaji Alquran
- h) Mengadakan perlombaan dalam bakat keterampilan agama dengan mengadakan lomba-lomba pada setiap kegiatan-kegiatan masing-masing ekstrakurikuler pada madrasah mempunyai program yang masing-masing berbeda, yang tujuannya yaitu mengembangkan bakat dan potensial pada peserta didik untuk lebih terampil dan memajukan madrasah pada basis Islam.

- i) Program dalam menjaga kebersihan lingkungan madrasah dengan memperdulikan sampah, gotong royong, menyapu ruang kelas, depan kelas, merapikan meja-meja dan sebagainya sehingga pelaksanaan pembelajaran berjalan dengan kondusif dan tentram damai dalam berlangsungnya kegiatan belajar dan mengajar dengan sebaik-baiknya.

Kriteria profesionalitas guru, yaitu: mempunyai wawasan ilmu pengetahuan dan keterampilan, mempunyai rasa tanggungjawab dan tujuan pembelajaran, mengutamakan layanan, usaha dan kerja keras, diakui rang lain hasil kemampuan, fasilitas upah yang memadai.⁵⁰

“Theorized five elements of individual professionalism that are dedication, social obligation, autonomy demands, belief in self regulations, and professional community affiliation. The concept of professionalism which was developed by Hall is widely used by researchers to measure the professionalism of a particular profession that is reflected in attitude and behavior. (Cipto Wardoyo, 2017 : 2). According to the ministry of state secretary and bureaucratic reform no. 16 of 2009 concerning the teachers functional position and credit score, PKB is the development of teacher competencies that are carried out in accordance with the needs, gradually, continuously to improve teacher professionalism. (Yuli Utanto and Yaris Adi Mareta, 2018 : 1).”

3. Sifat dan Perilaku Guru Profesionalitas

Guru profesional harus memiliki sifat dan perilaku yang istimewa, yaitu: guru telah lulus syarat pengujian sebelum mengajar di madrasah, bekerja keras membangun lembaga pendidikan sama seperti da'i mensyiarkan ajaran Islam. Oleh karena itu, fasilitas sumber daya guru haruslah terpenuhi oleh kepala madrasah dengan upah yang sesuai pada implementasinya.

Guru mencurahkan wawasan pengetahuan terhadap peserta didik dengan rasa cinta dan ikhlas, jauh dari sifat *bathil* atau tamak menjalankan kinerjanya sehingga guru terus bertawakkal kepada Allah mengharapkan pahala dari Allah SWT. Landasan kisah Nabi Hud yang menyeru kepada umatnya, Surah Hud ayat 51, berbunyi:

يَنْقَوْمُوا لَا أَسْأَلُكُمْ عَلَيْهِ أَجْرًا ۖ إِنِ اجْتَبَيْتُمْ آلَ اللَّهِ عَلَىٰ الَّذِي فَطَرَنِي ۖ أَفَلَا تَعْقِلُونَ ﴿٥١﴾

⁵⁰Muhammad Yunus Namsa, *Kiprah Baru Profesi Guru Indonesia Wawasan Metodologi Pengajaran Agama Islam*, (Jakarta: Pustaka Mapan, 2007), h. 39.

Artinya: *Hai kaumku, aku tidak meminta upah kepadamu bagi seruanmu ini. Upahku tidak lain hanyalah dari Allah yang telah menciptakanku. Maka tidakkah kamu memikirkan(nya)?". (Q.S Hud 11 : 51).*⁵¹

Guru menyakini Islam sebagai aturan Allah kepada kebutuhan hidup manusia, maka guru berpedoman pada apa yang diperintahkan oleh Allah. Seperti: mengamalkan, perilaku yang terpuji, hati yang sabar, jiwa mulia, menekuni ibadah, ikhlas atas pekerjaan, tawakkal kepada Allah, terampil dalam mengembangkan pengetahuan.

Perilaku guru profesional haruslah sopan, hijab sesuai syar`i atau berpakaian rapi, guru profesional harus mampu menjadi pemimpin terhadap peserta didik yang saleh, ajaran dan sikap guru profesional haruslah sesuai dengan perilaku para sahabat Rasulullah SAW. Perilaku guru profesional haruslah terpuji yang mendekati dan memahami peserta didiknya, tidak boleh angkuh dan menjauh, serta harus mampu mencintai dan menyukai peserta didiknya.⁵²

"In an educational institution, there were goals in realizing a quality education. The quality of the school could be seen from the results of the education. Moreover, it could be seen on the quality of principals, teachers, and students. In this case educational institution play an important role in increasing teacher professionalism. (Agus Budiman, 2018 : 1). The teacher has a group of congress subject teacher (MGMP) as a forum to meet, discuss and implement a program of activities which refers to efforts to increase the competence and professionalism of teachers. (Siti Raihan, et.al, 2018 : 2).

C. Hasil Penelitian Relevan

Penerapan yang sering dijadikan acuan, yaitu adanya pendukung penelitian ini berguna dalam mengungkapkan semua permasalahan dalam persoalan yang ada pada madrasah sehingga menuntut penelitian agar lebih terampil mengetahui segala problema yang terjadi pada lembaga pendidikan madrasah yang diteliti tersebut, sebagai berikut:

1. Tesis yang berjudul, *"Manajemen Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Miri Bulu Polokarto Sukoharjo*, atas nama Sururi, yang merupakan mahasiswa program pascasarjana IAIN (Institut Agama Islam Negeri) Surakarta program studi pendidikan Islam tahun 2014, kualitas

⁵¹Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur`an dan Terjemahannya*, h. 227.

⁵²Kamal Muhammad Isa, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT. Fikahati Anesta,1994), h. 64-67.

lembaga pendidikan diasasi dengan bermacam persoalan diantaranya terkait manajemen kepala madrasah dalam menerapkan kualitas lembaga pendidikan pada Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Miri Bulu Polokarto Sukoharjo, dengan menerapkan metode pendekatan kualitatif dilaksanakan pada bulan januari sampai februari 2014 yang menjadi subjek alam penelitian yang dilakukan yaitu kepala madrasah serta pendidik Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Miri Bulu Polokarto Sukoharjo, perolehan secara informannya dengan melalui wakil kepala madrasah, staf, komite dalam melakukan perolehan data untuk penulis gunakan juga pendekatan wawancara dan observasi serta dokumentasi. Keakuratan data yang diperoleh dalam menerapkan tehnik model analisa interatif meliputi, reduksi data, penyajian data dan perolehan data serta membuat rangkuman. Temuan dari hasil yang dilaksanakan dalam penelitian ini menoleh bahwa manajemen kepala madrasah dalam peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Miri Bulu Polokarto Sukoharjo, ialah:

- a) Usaha dalam mewujudkan kualitas lembaga pendidikan, kepala madrasah penerapannya dalam menggunakan manajemen berbasis pada madrasah dan merealisasikan prospek perkembangan dalam madrasah yang mandiri,
 - b) Kemajuan tingkat professional ialah memprogramkan kinerja dalam belajar mengajar, dalam bentuk pengaplikasian dalam belajar mengajar, motivasi kegiatan belajar mengajar, evaluasi belajar mengajar,
 - c) Menerapkan sistem dalam memotivasi kinerja diterapkan dalam sistem sehingga mendapatkan statement dalam mendukung suatu program yang berjalan pada madrasah misalnya dicontohkan pengaplikasiannya dalam musyawarah bersama antara kepala madrasah dalam memotivasi bawahannya untuk membetuk personil madrasah tersebut.⁵³
2. Tesis yang berjudul, “*Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Dan Profesionalisme Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Manggar Belitung Timur Bangka Belitung*”. Peneliti atas nama Ricko Valentino, yang merupakan Mahasiswa Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta program studi pendidikan Islam konsentrasi manajemen dan kebijakan pendidikan Islam tahun 2015,

⁵³Sururi, *Manajemen Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Miri Bulu Polokarto Sukoharjo*, (Surakarta: Program Pascasarjana IAIN Surakarta, 2014), h. ii-iii.

pada penelitian yang menjadi fenomenal yaitu kenyataan bahwa MTsN Manggar banyak diinginkan para calon peserta didik yang telah lulus namun dilakukannya suatu pembatasan jumlah kuota dalam menerima peserta didik baru dengan ketetapan berlaku pada tahun sebelumnya, tujuan dari penyelesaian dari persoalan yang menjadi problemik ini yaitu penulis melakukan tahapan dalam meneliti dengan,

- a) Manajemen kepala madrasah untuk mengembangkan kaulitas lembaga pendidikan pada MTsN Manggar,
- b) Usaha dari kepala madrasah untuk mengembangkan potensial dan profesionalisme dari pendidik pada madrasah MTsN Manggar,
- c) Alasan yang terdapat dalam ruanglingkup persoalan faktor penghambat dan pendukung untuk mewujudkan kualitas lembaga pendidikan serta potensial profesionalisme pendidik pada MTsN Manggar. Pendekatan penelitian yang disampaikan yaitu dengan menggunakan terjun kelapangan berbasis deskriptif kualitatif, dengan pengelolaan data dalam menerapkan metode pendekatan wawancara, observasi dan dokumentasi. Menganalisis data dalam kualitatif yang mempunyai tiga komponen analisis, ialah penjelasan data, reduksi data dan penjelasan rangkuman, ketiga kompoten tersebut disebutkan pengumpulan data *data collecting* dengan persoalan siklus. Temuan yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut dengan mendapatkan,
 - 1) Manajemen kepala madrasah untuk menerapkan kualitas lembaga pendidikan dipandang dalam tujuh dari komponen pendidikan ialah standart kurikulum terdapat suatu kinerja terencana, pengaplikasian, pengawasan, evaluasi dan personalia terdapat pada kinerja yang terprogram, pengumpulan data, kelembagaan, pembinaan, mutasi, promosi, pemberhentian dan kompensasi dalam kesiswaan, yang termasuk pada kinerja pelembagaan, pembinaan, perencanaan, sarana dan prasarana, terdapat kinerja dalam terencana, penelaahan, pemeliharaan, investarisasi, dan interaksi antara masyarakat terdapat kinerja dalam tersistem, penerapan, evaluasi dan pembiayaan serta layanan secara khusus,
 - 2) Kepala madrasah untuk mewujudkan profesionalisme pendidik dipandang dalam kemajuan kompetensi berbasis pedagogik terkait persoalan MGMP, penerapan secara mandiri, supervisi akademik yang jemilang, kinerja yang mengembangkan

temuan berbasis ilmiah, memiliki potensial dalam diri pribadi secara fungsi, potensial menuju kualitas dalam penerapatan diklat, mempunyai prestasi sertifikasi dalam mendidik, pembelajaran yang dikembangkan, kualitas bermasyarakat dengan para pendidik lainnya,

- 3) Persoalan hambatan dan dukungan, diantaranya,
 - a. Kelebihan, hanya cuman satu di kabupaten berinesial MTs N, mempunyai kegiatan dalam kinerja kepala madrasah maju, semakin banyak pendidik bergelar Strata 1 sehingga mempunyai laborototium. seperti, Komputer, IPA, Bahasa, terdapat pada tempat yang sangat mudah dijangkau oleh siapapun,
 - b. Kekurangan, memiliki mutu dalam *raw input* tergolong pada tingkatan minim, angka kelulusan sulit memisahkan pada kelulusan madrasah pada lainnya, tidak banyak pendidik yang dapat menerapkan teknologi informastika, kurangnya keperdulian para dewan wali, besar jumlah pegawai honorernya,
 - c. Prestasi, dorongan penuh melalui kementerian agama dan kementerian pendidikan dan kebudayaan, sehingga menjadi banyak keinginan peserta didik baru masuk setiap tahunnya, terbentuknya dalam membangun suatu kinerja dengan melibatkan sama bekerja pada lembaga pendidikan lainnya, karakteristik dalam agama berbasis Islam, arah pemikiran masyarakat mengenai fasilitas lembaga pendidikan,
 - d. Kecaman, keunggulan masyarakat kepada lembaga madrasah, tingginya angka kelulusan dalam ujian nasional, majunya perkembangan dari penggunaan teknologi informatika dalam persoalan lembaga pada masing-masing bidang pendidikan.⁵⁴
3. Perbandingan dari kedua penelitian diatas, dapat ditarik menjadi penelitian yang bermanfaat dalam menyokong penelitian tesis peneliti ini menjadi lebih baik dalam penelitian, penelitian pertama dari tesis sururi lebih kepada peranan kepala madrasah dalam memajukan madrasah dalam kinerja para gurunya, dengan menjadi motivator bagi kalangan pendidik, sehingga pendidik dapat merealisasikan bidangnya dalam

⁵⁴Ricko Valentino, *Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Dan Profesionalisme Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Manggar Belitung Timur Bangka Belitung*, (Yogyakarta: Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Program Studi Pendidikan Islam Konsentrasi Manajemen Dan Kebijakan Pendidikan Islam, 2015), h. xvi.

potensialnya mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan, akan tetapi lemah di pendidik yang banyak berstatus mengajar diluar dari madrasah itu saja, sedangkan penelitian tesis yang kedua Ricko Valentino, lebih kepada mengungkap persoalan faktor penghambat dan mengembangkan faktor yang menjadi pendukung dalam memajukan madrasah, dengan memfasilitasi semua kebutuhan dalam madrasah, akan tetapi kelemahan terdapat pada status pendidik yang banyak masih berstatus honorer, bukan PNS. Persamaan dari kedua penelitian tesis diatas, yaitu sama-sama dalam mengembangkan madrasah mengetahui sisi kelemahan dan menguatkan sisi kemajuan dan perkembangan madrasah hebat dan bermartabat.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat, dan Waktu Penelitian

1. Tempat lokasi penelitian ini di MAN 2 Model Medan berdomisilli Jalan Pancing dikenal banyak orang beralamat Jalan Williem Iskandar Nomor 7 A. alasan mengapa peneliti memilih lokasi di madrasah tersebut dikarenakan peneliti seorang guru yang mengajar di MAN 2 Model Medan Madrasah mempunyai riwayat demografis yang rukun damai dan geografi yang luas, indah, sejuk, jauh dari kebisingan kendaraan bermotor dan, keramaian lingkungan masyarakat yang beraktifitas,.

Penelitian yang dilakukan haruslah mementingkan keperduliaan yang tinggi untuk memperoleh suatu kepentingan yang diinginkan yaitu menyelesaikan permasalahan yang terjadi. maka seorang peneliti haruslah melihat keadaan tempat pada lapangan tersebut sehingga dapat memudahkan bagi peneliti menjangkau tempat tersebut. Selain itu, peneliti juga memikirkan keadaan tempat bagaimana persoalan keuangan, waktu yang akan terbuang dibandingkan waktu yang dialami saat ini.⁵⁵

2. Waktu peneliti mewawancarai dan mengobservasi tokoh serta memperoleh data dilapangan mengenai implementasi manajemen kepala madrasah dalam membentuk profesionalitas guru di MAN 2 Model Medan, pada waktu yang sudah ditetapkan oleh pihak madrasah setelah peneliti menyerahkan surat riset dan mendapatkan izin penelitian riset dilokasi tempat yaitu dengan izinnya wakil kepala madrasah kurikulum atas nama Bapak Darussalim, S.Ag, S.Pd.I, M.Pd kepada Kepala Madrasah, yaitu Bapak Irwansyah, MA dengan waktu selasa, 22 Desember 2019 s/d senin, 22 Maret 2020 pukul pagi 08.00 s/d selesai.

B. Jenis dan Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian Kualitatif adalah jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk

⁵⁵Muhammad Djunaedi Ghony & Almansur, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 144.

hitungannya. Penelitian jenis ini dapat dilakukan kepada tentang guru, implementasi manajemen organisasi seperti kepala madrasah dengan program terencananya, pergerakan sosial atau hubungan timbal balik.⁵⁶

Jenis penelitian ini berakar kepada latar alamiah sebagai keutuhan, mengandalkan manusia sebagai alat penelitian, memanfaatkan metode kualitatif, mengadakan analisis data secara induktif, bersifat deskriptif, lebih mementingkan proses daripada hasil dan analisis suatu perbandingan dari pemikiran yang tersistematis dituangkan dalam bentuk program yang dibuat atau terencana sebelumnya dan diperoleh menjadi hasil kenyataan sebagai faktanya yang didapatkan dalam hasil penelitian.⁵⁷

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang dihasilkan dari observasi lapangan dan wawancara melalui lisan misalnya berbaur pada rekaman suara ataupun video langsung dengan nara sumber dan tulisan seperti catatan dan sebagainya, dalam hal itu penelitian ini akan terlaksana dengan baik dengan secara seksama apabila mengandalkan subjek dan objek yang menjadi informasi terkuat untuk menghasilkan penelitian yang baik pula akhirnya menghasilkan penelitian yang berguna pada peneliti-peneliti lainnya.

Tahapan penelitian dalam penelitian ini, adalah:

1. Tahap Pra Lapangan

- a. Memilih lokasi penelitian dalam menentukan lapangan penelitian dengan pertimbangan bahwa MAN 2 Model Medan adalah madrasah yang sebagian guru yang dibawah kepemimpinan kepala madrasah didapatkan masih belum memiliki profesionalitas guru yang sempurna secara menyeluruh disebabkan banyak pengaruh kesenjangan dikarenakan tidak puasnya kebutuhan pendidik yang diberikan oleh kepala madrasah yang dapat mempengaruhi gaya pembelajaran para peserta didik yang tidak maju untuk meningkat kualitas profesionalitas guru kepada hal perkembangan wawasan ilmu pengetahuan yang mengarah kemajuan madrasah yang sejahtera bukan malah terjerumus kepada pergaulan bebas yang mengarah pada perbuatan negatif yang mampu merusak akhlak dan pemikiran. Sehingga menyebabkan peneliti terajak untuk melakukan penelitian terhadap *Implementasi*

⁵⁶Anselm & Juliet Corbin, *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif Tata Langkah dan Teknik-teknik Teorisasi Data*, terj. Muhammad Sodik & Imam Muttaqin, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), h. 4.

⁵⁷J. Moeong Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994), h. 27.

manajemen kepala madrasah dalam membentuk profesionalitas guru di MAN 2 Model Medan.

- b. Menyusun tesis penelitian ini, peneliti menggunakan surat riset akademik pascasarjana fakultas tarbiyah dan keguruan UIN SU untuk meminta izin kepada lembaga yang terkait sesuai dengan sumber data yang diperlukan sehingga ditetapkan kepada peneliti narasumber atau subjek dan objek yang ditujukan yang akan diteliti secara detail.
 - c. Mempersiapkan semua hal yang diperlukan dalam penelitian lapangan, seperti pertanyaan yang akan dipertanyakan saat interview.
2. Tahap pelaksanaan penelitian
- a. Melakukan pengamatan ke MAN 2 Model Medan. Objek penelitian yang diamati adalah kondisi madrasah, implementasi manajemen kepala madrasah yang telah diatur secara terencana, membentuk profesionalitas guru, implementasi peneliti dalam mencermati kinerja-kinerja yang telah terealisasi atau tidaknya program tersebut serta solusi terbaik yang mampu untuk menjadikan sebuah temuan dari penelitian yang dilaksanakan pada MAN 2 Model Medan.
 - b. Melakukan wawancara dengan kepala madrasah, para guru dan peserta didik mengenai persoalan implementasi manajemen kepala madrasah dalam membentuk profesionalitas guru di MAN 2 Model Medan.
 - c. Mengumpulkan semua data yang dianggap perlu melalui metode dokumentasi, seperti data tentang gambaran umum madrasah, program terencana dan hasil dari pencapaian dari yang sudah di rencanakan oleh kepala madrasah dalam membentuk profesionalitas guru kegunaannya dalam membangun kemajuan madrasah.
3. Tahap akhir penelitian
- a. Setelah semua data terkumpul, peneliti memilih data yang diperlukan untuk dianalisis dan dideskripsikan agar dihadapkan pemahaman dan hasil penelitian yang lengkap mengenai implementasi manajemen kepala madrasah dalam membentuk profesionalitas guru di MAN 2 Model Medan.
 - b. Menyusun laporan hasil penelitian dalam bentuk tulisan sesuai dengan yang ditetapkan oleh pascasarjana.

Prosedur penelitian dalam memperoleh data deskriptif sehingga mendapatkan hasil dari perkataan dan bentuk tulisan serta sikap dari seseorang yang perlu dicermati secara seksama merupakan pengertian dari penelitian kualitatif. Prosedur dalam penelitian kualitatif ini, peneliti mencermati subjek, merasakan keadaan dan kondisi yang dialaminya dalam keseharian. (Barsowi dan Suwandi, 2008 : 1). Prosedur penelitian dalam mendapatkan data deskriptif berbentuk perkataan yang tertulis dan ucapan seseorang serta sikap yang perlu dicermati merupakan metodologi penelitian. (Moleong, 2007 : 3).

C. Sumber Data

Sumber data diperoleh merupakan sesuatu ide dan gagasan untuk menambah informasi secara tertulis maupun non tulisan dalam keadaan tugas dilapangan. Responden berkaitan dalam mengungkapkan penelitian ini dengan cara mengutip informasi dari kepala madrasah, program yang terencana dalam kinerja Guru di MAN 2 Model Medan.

Observasi dan wawancara dilapangan terdapat beberapa cara penelitian dalam kepustakaan yang merupakan penelitian dapat diterapkan pada pertolongan dalam karakteristik suatu benda yang akan diperoleh dalam kepustakaan, diantaranya: buku, artikel, jurnal, majalah, serta dokumen-dokumen program kerja penting lainnya berhubung pada keadaan saat ini.⁵⁸

Dari keterangan diatas, bahwa informasi yang didapatkan adalah suatu data kepustakaan berupaya dalam sandaran utama untuk mewujudkan penelitian yang berguna dan baik. Selain itu juga mengungkit dari keterangan-keterangan sekunder, yang menjadi kutipan. Sehingga menuntut seorang peneliti datang ke tempat yang menjadi keadaan dalam mencari dan mendapatkan informasi tertulis dan non tulisan terhadap keadaan yang ingin diperoleh secara primer dengan jenis penelitian yang berkaitan kepada keadaan lapangan harus terselesaikan dan penelitian yang menitik beratkan pada lapangan.

Sumber data kualitatif merupakan asas dalam pengungkitan yang berupaya untuk menguraikan informasi yang didapatkan melalui cara perolehan informasi tersebut baik secara tertulis dan non tulisan yang berupa data.⁵⁹ Sumber data yang mengakibatkan suatu tindakan

⁵⁸*Ibid.*, h. 102.

⁵⁹Hamid Patilina, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 87.

dilapangan yang diperuntukkan dalam memperoleh data seperti dokumen tertulis yang menjadi subjek dalam pembahasan dari data yang dihasilkan.⁶⁰ Menghasilkan beberapa macam dari sumber data, sebagai berikut:

a) Sumber data primer

Keterangan yang mengatakan bahwa informasi secara tertulis dan non tulisan yang diperoleh melalui penelitian pada sumber yang paling pertama dari suatu tokoh yang bersifat informan.⁶¹ Berdasarkan pada maksud yang tersampaikan menyatakan bahwa sistem wawancara yang merupakan tanya jawab dan observasi pada kepala madrasah dan guru dalam profesionalitasnya secara langsung.

b) Sumber data sekunder

Informasi yang tertulis dan non tulisan berupa data yang sering dapat terstruktur dan tersistematis dalam suatu dokumen, seperti informasi data terdapat pada suatu tempat secara demografis pada suatu keadaan tempat yang bersifat terungkap pada ketentuan dalam program perguruan tinggi serta terkait pada tempat atau lapangan yang mau ditempuh dalam suatu penelitian.⁶²

Penelitian yang bertumpu untuk mendapatkan data secara akurat dan terampil lengkap dalam menemukan suatu dukungan dalam sebuah data yang bersifat sekunder yaitu seperti foto dalam kegiatan suatu arahan motivasi dari kepala madrasah dan wawancara langsung, guru dan peserta didik dalam menjalankan program, arsip mengenai sejarah berdirinya MAN 2 Model Medan dan dokumentasi mengenai implementasi manajemen kepala madrasah dalam membentuk profesionalitas guru di MAN 2 Model Medan.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang menyangkut keahlian dalam memperoleh informasi tertulis dan non tulisan dalam penelitian, peneliti menggunakan cara penelitian lapangan sebagai Tanya jawab dan memperoleh data-data, yaitu:

⁶⁰Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: PT Bima Karya, 1989), h. 102.

⁶¹Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1998), h. 84.

⁶²*Ibid.*, h. 85.

1. Observasi

Teknik lapangan dalam penerimaan berkas mendapatkan karakteristik menjadi spesifik secara perbandingan dapat metode berbagainya, ialah secara kuesioner penelitian lapangan. Lapangan dengan berinteraksi antar sesama secara observasi sehingga tanpa terlepas kepada seseorang dan pedoman-pedoman mengenai keadaan pada lazimnya. Pengumpulan informasi tertulis dan non tulisan dalam tindakan penelitian yang dihasilkan dilapangan memperoleh tentang sikap manusia, kinerja, prospek-prospek pada alam serta responden mampu dicermati tingkatannya. Pada prospek penggunaan dalam pencapaian informasi dilapangan yang berobservasi berperan serta disebut *participant observation* serta tanpa adanya observasi tutur berperan serta disebut *non participant observation*. Uraian selanjutnya pada persoalan masalah dilapangan diperoleh mendapat suatu keahlian dalam mencapai tekstur serta tanpa teksturnya.⁶³

Penerapan dalam melaksanakan penelitian berjenis observasi ini mencermati setiap perkembangan keadaan pada madrasah khususnya situasi persoalan analisis manajemen kepala madrasah dalam membentuk profesionalitas guru di MAN 2 Model Medan yang sudah terprogram secara terencana ketika dalam proses pembelajaran, interaksi peserta didik dengan temannya dan guru, maupun lingkungan masyarakat madrasah. Dalam pengamatan ini bertujuan ingin mencermati manajemen kepala madrasah dalam membentuk profesionalitas guru di MAN 2 Model Medan. Cara mendapatkan hasil dalam penelitian pada perolehan secara menyeluruh termasuk persoalan penerimaan informasi penelitian seperti tingkah laku, kinerja dapat diterapkan pada seorang pengkaji.⁶⁴

2. Wawancara

Pandangan yang menyatakan tentang hasil Tanya jawab pada program penelitian dapat dijadikan diskusi dalam komunikasi diterapkan pada seorang peneliti disebut diskusi dalam mendapatkan data terhadap orang yang ditanyai atau disebut dengan diskusi Tanya jawab.⁶⁵

Sedangkan peneliti menerapkan ide dan gagasan terhadap informan pada lokasi MAN 2 Model Medan Kota Medan adalah analisis manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, h. 203-204.

⁶⁴ Johni Dimiyati, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Aplikasinya Pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), h. 92.

⁶⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Penelitian Praktik*, h. 155.

membentuk profesionalitas guru, maksud dalam penelitian ini sebagai sarana untuk memperoleh hasil yang secara akurat pada suatu program yang sudah terencana dalam memajukan dan dalam menerapkan suatu bentuk keagamaan serta hubungan interaksi guru di MAN 2 Model Medan.

3. Dokumentasi

Tulisan atau coretan penting terhadap suatu keadaan yang terdapat didalamnya kejadian penting akan tetapi yang telah terlewatkan berupa teks-teks yang tertulis. Seorang pengkaji dalam mencermati teks-teks yang tertulis diantaranya majalah, artikel, buku, notulen harian sebagainya.⁶⁶

Data yang diperoleh dalam studi yang didapatkan dalam suatu penelitian yang tertuang didalamnya mengenai substansial mengenai MAN 2 Model Medan mengenal kepala madrasah dalam membina bawahannya untuk menerapkan sistem aturan yang berlaku sehingga dilakukannya tindakan dalam kinerja memperoleh kemajuan serta menjadikan madrasah yang hebat dan bermartabat cara seperti inilah yang digunakan melalui penelitian lapangan disebut kualitatif yang dilaksanakan dalam menerapkan keadaan saat itu didapatkan dari sumber informasi atau data bersifat primer serta menggunakan prinsip lapangan untuk berpengaruh pada proses persoalan Tanya jawab yang secara seksama dari hasil data-data yang didapatkan. Penerimaan total dari informasi pada penelitian menggunakan teknik kualitatif fokus kepada seorang peneliti itu dalam mendapatkan informasi dan berkomunikasi dalam format informan dan khusus pada seorang peneliti. Prinsip perolehan informasi tertulis maupun non tulisan ini dengan langkah observasi, wawancara dan dokumentasi.⁶⁷

E. Teknik Analisis Data

Langkah dalam pengkajian pada lapangan dengan cara melaksanakan prinsip pencermatan deskriptif kualitatif. Cara ini berupaya menggambarkan model yang struktur sesuai pada kenyataan sehingga pengkaji dipermudah dalam melangsungkan objeknya. Cara deskriptif ialah mencermati kegiatan untuk menyelesaikan suatu problema didapatkan dalam melukiskan

⁶⁶*Ibid.*, h. 158.

⁶⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, h. 62.

keadaan objek penelitian terjadi. Pada kenyataannya terlihat secara benar sesuai pada fakta yang membuktikan.⁶⁸

Penjelasan deskriptif merupakan tujuan yang awalnya diterapkan dalam sistem proses pembelajaran ialah menjelaskan sistem pengkajian yang telah terstruktur keadaannya.⁶⁹ Seorang pengkaji masalah yang ada harus melibatkan dirinya dalam mencermati peristiwa yang sesuai fakta pada lapangan penelitian. Maksudnya dalam memperoleh keadaan serta dapat merumuskan keadaan tersebut pada berkelakuan yang bagus.

Pencermatan informasi secara tertulis maupun non tulisan berupa data yang berjenis kualitatif ialah persoalan dalam keadaan mencermati arah kinerja dalam persoalan serupa, berupa keadaan informasi dalam pengungkapan informasi dalam pemberian rangkuman dan dikumpulkan.⁷⁰ Mencermati informasi yang ada pada ketentuan penelitian lapangan yang bersifat kualitatif dilaksanakan pada awal mencapai keterangan ditempat dan berupaya dalam menyelesaikan tindakan ditempat tersebut. Analisis perolehan pada pencermatan serta menerangkan keadaan sebelum menghadiri kegiatan dalam meneliti kelapangan tempat secara langsung berlaku pada pencatatan perolehan dalam penelitian dari informasi yang diutamakan pada selama terjadi penelitian tersebut pada tempat seksama pada penerimaan informasi tertulis maupun non tulisan.⁷¹

1. Analisis data sebelum ke lapangan

Analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan atau data sekunder, yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Namun demikian fokus penelitian ini masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti masuk dan selama di lapangan.⁷²

2. Analisis data di lapangan model Miles dan Huberman

Dalam proses analisis data, terdapat tiga komponen didalamnya:⁷³

a. Reduksi Data

⁶⁸Hadari Nawawi, h. 73.

⁶⁹C. Asri Budiningsih, *Belajar Dan Pembelajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 11.

⁷⁰Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), h. 238.

⁷¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, h. 245.

⁷²*Ibid.*, h. 246.

⁷³*Ibid.*, h. 249-253.

Data yang di MAN 2 Model Medan diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

b. Penyajian Data

Hal yang penulis dapatkan dari observasi dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Menurut Miles dan Huberman yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

c. Verifikasi

Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman ialah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Akan tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

F. Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan terhadap keabsahan data selain digunakan menyanggah baik apa-apa yang dituduhkan pada penelitian kualitatif disangka tidak ilmiah, juga merupakan sebagai unsur yang tidak bisa dipisahkan dari penelitian kualitatif. Dengan kata lain, apabila peneliti melaksanakan pemeriksaan terhadap keabsahan data secara cermat sesuai dengan teknik yang biasa digunakan dalam penelitian kualitatif, jelas bahwa hasil upaya penelitiannya benar-benar dapat dipertanggungjawabkan dari segala segi.⁷⁴

Berikut dipaparkan teknik-teknik keabsahan data.

1. *Persistent observation* disebut ketekunan pengamatan

Teknik ini menuntut agar peneliti kualitatif mampu menguraikan secara rinci bagaimana proses penemuan secara tertantif dan penalaahan secara rinci tersebut dapat dilakukan. Berkenaan dengan hal ini, peneliti mengikuti dan mengamati pelaksanaan program terencana oleh kepala madrasah kepada bawahannya guna memahami lebih mendalam kegiatan-kegiatan yang sedang berlangsung di lokasi penelitian.

2. *Triangulasi*

Teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar dari itu untuk keperluan pengecekan atau berbagai pembandingan terhadap data itu. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber, menurut Patton berarti dengan cara membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif.⁷⁵ Teknik triangulasi dilakukan dengan membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara pada sumber data primer.

Trangulasi untuk pengecekan data dapat dimaknai menjadi pengecekan data berbagai sumber dalam metode atau cara, antara lain:

- a) Triangulasi sumber, kegunaannya dalam menguji kreadibitas data diterapkan pada pengecekan data yang didapatkan dengan beberapa sumber
- b) Triangulasi teknik, kegunaannya untuk menguji yang diterapkan pada data mengecek data sumber yang serupa pada teknik berbeda. Seperti data yang didapatkan pada wawancara kemudian dicek pada observasi dan dokumentasi

⁷⁴Lexi J.Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, h. 320.

⁷⁵Muhammad Djunaidi Ghony & Almansur, *Metode Penelitian Kualitatif*, h. 321

c) Triangulasi waktu, data yang diterapkan pada wawancara diwaktu pagi ketika narasumber sedang baik, ditandai dengan sedikit masalah yang ada menghampirinya sehingga peneliti mendapatkan data yang lebih kredibel. Pengujian kredibilitas data diterapkan pada cara menerapkan pengecekan wawancara, observasi atau teknik lainnya seperti waktu dan situasi yang tidak sama.

3. *Peer debriefing* disebut pengecekan teman sejawat.

Orang yang memberikan *debriefing* harus seorang yang menjadi teman peneliti, seorang yang banyak mengetahui tentang bidang substantif dan metodologis. Orang yang memberikan *debriefing* haruslah seseorang yang sudah dipersiapkan untuk mengambil peran secara serius, baik peneliti ataupun orang yang memberikan *debriefing* harus tetap mempertahankan hasil-hasil rekaman untuk kepentingan jejak pemeriksaan, untuk referensi, kemudian peneliti ketika hendak berusaha untuk menyusun kembali pemikiran mengapa inkuiri muncul seperti yang terjadi semula.

4. *Member checks* disebut pengecekan anggota

Pengecekan anggota yang dicek dengan anggota yang terlibat meliputi data, kategori analisis, penafsiran dan kesimpulan. Yaitu salah satunya seperti ikhtisar wawancara dapat diperlihatkan untuk dipelajari oleh satu atau beberapa anggota yang terlibat dan mereka dimintai pendapat.⁷⁶

⁷⁶*Ibid.*, h. 322.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. TEMUAN UMUM

5. Sejarah MAN 2 Model Medan

Sejarah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Medan yang sebelumnya bernama “MAN 2 Model” terlebih dahulu beroperasi melaksanakan program pendidikan dengan nama “PGAN”, singkatan dari Pendidikan Guru Agama Negeri. PGAN merupakan institusi pendidikan agama Islam pertama didirikan oleh Kementerian Agama di Sumatera Utara. PGAN ini berdiri di Medan pada tahun 1957 berlokasi di Marindal dengan mempergunakan lokasi gedung pendidikan *Al-Jam'iyatul Washliyah*.

Pada masa awal berdiri PGAN, Kementerian Agama belum menyiapkan gedung belajar khusus untuk keperluan pendidikan itu. Kementerian Agama mengambil inisiatif untuk melakukan kontrak perjanjian tertulis guna menumpang kepada pihak pengelola *Al-Jam'iyatul Washliyah*, dengan kesepakatan bahwa sebelum Kemenag mampu menyiapkan pendirian gedung belajar PGAN, maka *Al-Jam'iyatul Washliyah* memberikan hak pakai sementara, dan jika gedung PGAN berdiri, Kemenag harus mengembalikan hak milik itu sepenuhnya kepada *Al-Jam'iyatul Washliyah*.

Pada tahun 1992, Menteri Agama RI Munawir Sjazali mengeluarkan Keputusan Menag Nomor 42 Tahun 1992 tentang pengalihan PGAN menjadi MAN. Pada tahun itu pula PGA dinyatakan setara dengan SMA, seiring dengan Keputusan Mendikbud tentang pengalihan Sekolah Pendidikan Guru (SPG) menjadi Sekolah Menengah Atas (SMA). Selanjutnya pada tahun 1998, MAN 2 berubah nama dan dikukuhkan oleh Menteri Agama menjadi “MAN 2 Model”.

Pengukuhan ini dilakukan untuk menjadikan MAN 2 sebagai MAN percontohan bagi seluruh Madrasah Aliyah di wilayah Sumatera Utara. Madrasah ini mendapat kepercayaan dari Kementerian Agama RI untuk dijadikan model tentu saja dilatarbelakangi oleh beberapa faktor, antara lain: letaknya yang strategis di tengah kota yang mudah dilalui oleh berbagai jenis alat transportasi darat, memiliki areal luas yang memungkinkan dilaksanakannya peningkatan

sarana/fasilitas, kualitas guru yang ditandai dengan profesionalitas dan tingkat pendidikannya, keberhasilan para alumninya diterima pada perguruan tinggi favorit di luar Sumatera bahkan di luar negeri, keberhasilan daya jual alumninya untuk diterima bekerja pada kebanyakan instansi pemerintah maupun swasta, dan sebagainya.

Banyak pihak menyambut positif upaya Kementerian Agama dalam menetapkan madrasah ini menjadi model, karena dinilai dapat meningkatkan citra MAN 2 di tengah publik yang sebelumnya sering dipandang sebagai lembaga pendidikan kelas dua (*second class*) setelah lembaga pendidikan menengah umum.

Sejak berdirinya hingga saat ini, MAN 2 telah mengalami 11 periode kepemimpinan, yaitu: H.Bustami Ibrahim (Kepala PGAN 1957-1962), Ibrahim Abdul Halim (Kepala PGAN 1962-1965), Abdul Malik Syafi'i (Kepala PGAN 1965-1977), Drs.Nazaruddin Yassin (Kepala PGAN 1977-1988), Drs.H.Miskun AR, MA (Kepala PGAN 1988 1993), Drs.H.Musa (Kepala MAN/MAKN 1993-1998), Drs.H.Yulizar, M.Ag (Kepala MAN 2 Model Medan/1998-2000), Drs.H.M.Hadi KS (2000-2002), Drs. H.Syaifulsyah (2002-2005), Drs.H.Ali Masran Daulay, S.Pd, MA (2005 2009), Drs.H. Amarullah, SH, M.Pd (2009-2013), Drs.H.Anwar AA (Plt. Kepala 2013-2014), Dr.H.Burhanuddin,M.Pd (2014 – 2018) dan Irwansyah, MA (2018 – Sekarang).

6. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah

Adapun visi, misi dan tujuan yang diperoleh penulis dari pihak Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum atau sebagai pelengkap dari pihak tata usaha MAN 2 Model Medan, antara lain :

a. Visi MAN 2 Model Medan

Islami, Integritas, berprestasi dan cinta lingkungan

b. Misi MAN 2 Model Medan

- 1) Menyelenggarakan proses pembelajaran dan latihan berbasis pada akhlakul karimah dan prestasi
- 2) Menyelenggarakan proses pembelajaran dan latihan berkarakter Indonesia
- 3) Menyelenggarakan proses pembelajaran dan latihan yang bernuansa lingkungan

- 4) Menyelenggarakan proses pembelajaran dan latihan sistematis dan berteknologi
- 5) Menyelenggarakan proses pembelajaran dan latihan berbasis penelitian dan pengembangan

c. Tujuan MAN 2 Model Medan

- 1) Terwujudnya proses pembelajaran dan latihan berbasis akhlakul karimah yang diiringi oleh prestasi siswa
- 2) Terwujudnya proses pembelajaran dan latihan guru guna mempersiapkan siswa berprestasi
- 3) Dihasilkannya standar proses pembelajaran yang mengedepankan pembentukan karakter Islami
- 4) Dihasilkannya karakter Islami sesuai standar panduan proses pembentukan karakter pada siswa
- 5) Terwujudnya lingkungan madrasah yang asri sesuai standar dan kriteria Madrasah Adiwiyata Nasional dan Mandiri
- 6) Terwujudnya manajemen madrasah yang sistematis berbasis teknologi informasi dan multimedia
- 7) Terselenggaranya pembelajaran dan latihan berbasis multimedia yang sistematis di lingkungan warga madrasah
- 8) Terwujudnya proses pengambilan kebijakan madrasah berdasarkan data riset internal dan eksternal madrasah
- 9) Terwujudnya kegiatan pembelajaran berbasis ilmiah siswa sesuai minat dan bakat yang terbimbing
- 10) Terwujudnya citra madrasah akademik dan ilmiah (*scientific*) lewat proses pembelajaran dan latihan serta prestasi para siswa dan guru.

7. Keadaan Guru, Tenaga Kependidikan, Peserta Didik dan Keorganisasian Madrasah

MAN 2 Model Medan sebagai contoh, pusat sumber belajar dan pusat pemberdayaan, memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang cukup memadai kriteria yang telah ditetapkan

baik PNS maupun Non PNS atau Honorer. Sebagaimana yang digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel I
Tenaga Pendidik

No	Guru	Jumlah	Keterangan
1	PNS	73 Orang	-
2	Non PNS	57 Orang	-
Jumlah		130 Orang	

Sumber: Tata Usaha Sekolah MAN 2 Model Medan Januari 2020

Tabel II
Tenaga Kependidikan

No	Pegawai	Jumlah	Keterangan
1	Bendahara	1 Orang	-
2	Staf Bendahara	1 Orang	-
3	Ka. Tata Usaha	1 Orang	-
4	Staff Tata Usaha	13 Orang	-
5	Pegawai Piket Pancing	2 Orang	-
6	Pegawai Piket Helvetia	1 Orang	-
Jumlah		19 Orang	

Sumber: Tata Usaha Sekolah MAN 2 Model Medan Januari 2020

Peserta didik MAN 2 Model Medan pada tahun pelajaran 2019/2020 dengan rincian sebagai berikut :

Tabel III
Kondisi Peserta Didik 2019-2020

Kelas	Jurusan										Jumlah
	Seluruh		IA		IPB		IPA		IPS		
	LK	PR	LK	PR	LK	PR	LK	PR	LK	PR	
X	384	508	58	54	30	45	211	306	85	103	892
XI	320	484	61	58	9	20	150	273	96	109	804
XII	266	409	40	51	6	58	133	216	87	84	675
Jumlah Total											2371

Sumber: Tata Usaha Sekolah MAN 2 Model Medan Januari 2020

Untuk mencapai tujuan keterlibatan seluruh anggota dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan susunan pengurus organisasi dan merupakan langkah dari keberhasilan untuk mencapai tujuan yang diharapkan didalamnya ada pembagian tugas, koordinasi dan kewenangan dalam setiap jabatan. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian Tata Usaha dapat dikemukakan struktur organisasi MAN 2 Model yang tertera dalam gambar. Pada gambar tersebut terlihat bahwa Komite Madrasah serta kepala sekolah sama-sama memiliki fungsi mengelola madrasah, Kepala Madrasah dibantu oleh empat WKM yaitu: 1) WKM bidang Kurikulum, 2) WKM bidang Kesiswaan, 3) WKM bidang sarpras dan 4) WKM bidang humas.

Tabel IV
Struktur Organisasi Madrasah

No	Nama Guru	Jabatan	Mata Pelajaran
1	Irwansyah, MA	Kepala Madrasah	Akidah Akhlak
2	Darussalim, S.Ag, S.Pd, M.Si	WKM Kurikulum	Biologi
3	Marsidi, S.Pd, M.Si	WKM Kesiswaan	Geografi
4	Muhammad Nur Eddy, S.Ag, M.Si	WKM Humas	Matematika
5	Dra. Hj. Nur Asmah Harahap, MA	WKM Sarana Prasarana	Akidah Akhlak
6	Sahlan Lubis, S.Pd.I	Penjab Lokasi Helvetia/Kalab Agama	Quran Hadis
7	Dra.Hj.Nursalimi, M.Ag	Kepala Perpustakaan	Fikih
8	Suyati, S.Pd, M.PKIm	Kepala Asrama	Kimia
9	Rini Syahrayni Hasibuan, S.Pd, M.Si	Kalab Biologi	Biologi
10	Dra.Hj.Arfa Lubis, S.Pd	Kalab Fisika	Fisika
11	Dra.Hj.Fauziah, M.Pd	Kalab Kimia	Kimia
12	Elen Wardani Siregar, S.Pd, M.Pd	Kalab Bahasa	Bahasa Indonesia
13	Drs.Haris Alfuadi	Kalab IPA Helvetia	Biologi
14	Pandapotan Harahap, S.Pd, M.Pd, M.P.Fis	Kalab Komputer	Fisika
15	Drs.Ranto Lubis	Kepada Bengkel Tata Boga/Tata Busana	Quran Hadis
16	Dra.Erlina Siregar	Koordinator Program Tahfiz Lokasi Pancing	Quran Hadis
17	Mukhlis, S.Ag	Koordinator Program Tahfiz Lokasi Helvetia	SKI
18	Dra.Hj.Yusro Adriani, S.Pd	Koordinator Program Pengembangan Bakat	Fisika

		dan Minat	
19	Zuraidah Damanik, S.Psi, S.Pd.I, M.Psi	Koordinator BP/BK	BP/BK
20	Khairullah, S.HI	Staf WKM Kurikulum/Wali Kelas XII-IA 1	Usul Fikih
21	Drs.H.Anwar AA	Staf WKM Kurikulum	Akidah Akhlak
22	Al-Farsi, S.Pd	Staf WKM Kesiswaan/Wali Kelas XI-IPA 8	Penjaskes
23	Muhammad Iqbal, S.Pd	Staf WKM Kurikulum	Sejarah
24	Imam Muttaqin, S.HI, MA	Staf WKM Humas/Wali Kelas XI- IA 1	Ilmu Hadis
25	Dra.Erna Reny Sitepu	Wali Kelas X-IPA 1	Matematika
26	Intan Kurnia, S.Pd	Wali Kelas X-IPA 2	PKN
27	Riduan Pohan, S.Pd	Wali Kelas X-IPA 3	Kimia
28	Nuraja Siregar, S.Ag	Wali Kelas X-IPA 4	Akidah Akhlak
29	Fadhilah Juliyanti Harahap, S.Pd, M.Si	Wali Kelas X-IPA 5	Matematika
30	T.Halimatussakdiah, S. Ag	Wali Kelas X-IPA 6	Bahasa Inggris
31	Dra.Jati Setiasih, M.Si	Wali Kelas X-IPA 7	Kimia
32	Rahmawati Harahap, S.Pd	Wali Kelas X-IPA 9	Bahasa Indonesia
33	Dra.Hj.Laili Rahmaini Hasibuan, MA	Wali Kelas X-IPA 10	Akidah Akhlak
34	Jamilah Daulay, S.Pd	Wali Kelas X-IPA 11	Matematika
35	Dra.Rosalina	Wali Kelas X-IPS 1	Ekonomi
36	Bulgansyah Ritonga, S.Pd	Wali Kelas X-IPS 2	Bahasa Inggris
37	Dra. Hj.Nipah Simanullang, MA	Wali Kelas X-IPS 3	Akidah Akhlak
38	Chairunnisa Wulan Sari, S.Pd	Wali Kelas X-IPS 4	Geografi/Sosio lo gi
39	Ismarika, S.Pd	Wali Kelas X-IPS 5	Sejarah
40	Fatimah Nasution, S.Ag, S.Pd, M.Pd	Wali Kelas X-IPB 1	Bahasa Inggris
41	Humairoh Rangkuti, S.Pd	Wali Kelas X-IPB 2	Bahasa Jerman
42	Syarifah Hannum Siregar, S.S, S.Pd	Wali Kelas X-IA 1	Bahasa Indonesia
43	Dra.Hj.Khairani Hasibuan	Wali Kelas X-IA 2	Matematika
44	Abdul Roni, MA	Wali Kelas X-IA 3	Tafsir/Usul Fikih
45	Eddy Junaidi Tumanggor, S.Pd	Wali Kelas XI-IPA 1	Matematika
46	Dra.Hj.Asmi, S.Pd	Wali Kelas XI-IPA 2	Fisika
47	Dra.Hj.Habibah, M.Pd	Wali Kelas XI-IPA 3	Biologi

48	Mukhtar Riza Akbar, S.Pd	Wali Kelas XI-IPA 4	Penjaskes
49	Dra.Hj.Ellya Hafni	Wali Kelas XI-IPA 5	Matematika
50	Fahri Hanim, S.Pd	Wali Kelas XI-IPA 6	Fisika
51	Roslina Nasution, S.Pd	Wali Kelas XI-IPA 7	Bahasa Indonesia
52	Lili Primamori Harahap, S.Pd	Wali Kelas XI-IPA 9	Biologi
53	Rina Moga Sari, S.Pd	Wali Kelas XI-IPA 10	Bhasa Indonesia
54	Ridhali Raja Mandadwika Harahap, S.Pd	Wali Kelas XI-IPA 11	Seni Budaya
55	Drs.Hamsar Harahap	Wali Kelas XI-IPS 1	Ekonomi
56	Drs. Zam`an	Wali Kelas XI-IPS 2	Penjaskes
57	Dra.Rahmawati Nasution, S.Pd	Wali Kelas XI-IPS 3	Fisika
58	Faridah, S.Pd	Wali Kelas XI-IPS 4	Prakarya
59	Irwansyah, Siregar, S.Pd	Wali Kelas XI-IPS 5	Penjaskes
60	Hartini Br Hutabarat, S.Pd, M.Hum	Wali Kelas XI-IPB 1	Bahasa Inggris
61	Sangkot Melinda, S.Pd	Wali Kelas XI-IPB 2	Bahasa Inggris
62	Dra.Hj.Musyfirah, MA	Wali Kelas XII-IA 1	Bahasa Arab
63	Rabiah Safriza, S.Pd	Wali Kelas XI-IA 3	Bahasa Indonesia
64	Dra. Gusma Gabe Sahara Siregar	Wali Kelas XII-IPA 1	Matematika
65	Dra.Hj.Misbah Su`aidah, S.Pd	Wali Kelas XII-IPA 2	Bahasa Indonesia
66	Dra.Hj.Syahriah Lubis, MA	Wali Kelas XII-IPA 3	Bahasa Arab
67	Juliati, S.Pd	Wali Kelas XII-IPA 4	Bahasa Indonesia
68	Dra.Hj.Ida Iriani, M.Pd	Wali Kelas XII-IPA 5	Biologi
69	Dra.Hj.Roslinawati Harahap, M.Si	WKM Hubungan Masyarakat	Matematika
70	Fadhliati Harna, S.Pd	Wali Kelas XII-IPA 7	Sejarah
71	Dra.Iswani	Wali Kelas XII-IPA 8	Matematika
72	Dra.Suriati, S.Pd, M.Pd	Wali Kelas XII-IPA 9	Bahasa Inggris
73	Dra.Hj.Khairani, S.Pd	Wali Kelas XII-IPA 10	Fisika
74	Muhammad Darwin Harahap, S.Pd, M.Pd	Wali Kelas XII-IPA 11	Matematika
75	Ade Hafni, S.Pd	Wali Kelas XII-IPS 1	Sejarah
76	Asmita, S.Pd	Wali Kelas XII-IPS 2	Ekonomi
77	Rita Zahara, S.Ag, MA	Wali Kelas XII-IPS 3	Sosiologi
78	Dra.Hj.Siti Ruhil Nasution, S.Pd	Wali Kelas XII-IPS 4	Bahasa Arab
79	Khadijah Nasution, S.Pd	Wali Kelas XII-IPS 5	Sosiologi

80	Surahman Saragih Turnip, S.Pd	Wali Kelas XII-IPB 1	Bahasa Jerman
81	Dra.Malarita	Wali Kelas XII-IPB 2	Bahasa Indonesia
82	H.Syarifuddin Batubara, S.Ag	Wali Kelas XII-IA 2	SKI
83	H.Muhammad Yusuf, MA	Wali Kelas XII-IA 3	Quran Hadis/Ilmu Hadis
84	Dra.Linda Dina Savitri, MA	Guru Mata Pelajaran	Quran Hadis/Akidah Akhlak
85	Masni Nasution, S.Pd	Guru Mata Pelajaran	Biologi
86	Pricilla Ayu Elvira, S.Pd	Guru Mata Pelajaran	Biologi
87	Siti Rohana Siregar, S.Pd	Guru Mata Pelajaran	Kimia
88	Ismaniar, S.Pd	Guru Mata Pelajaran	Matematika
89	Syifa Hayaty Rangkuty, S.Pd	Guru Mata Pelajaran	Matematika
90	Putri Udur Panjaitan, M.Pd	Guru Mata Pelajaran	Geografi
91	Faizun Masyiah Ulya HSB, M.Pd	Guru Mata Pelajaran	Geografi/Sosiologi
92	Fajri Lailatul Jum`ah, M.Si	Guru Mata Pelajaran	Sejarah/Antropologi
93	Bayu Astawa Purba, S.Pd	Guru Mata Pelajaran	Sejarah
94	Samsul Bahri, S.Pd	Guru Mata Pelajaran	Sejarah
95	Imran Setia Budi Sihombing, S.Pd	Guru Mata Pelajaran	Ekonomi
96	Rosyida Hasibuan, S.Pd	Guru Mata Pelajaran	Ekonomi
97	Mira Asmara, S.Pd	Guru Mata Pelajaran	Antropologi/Sosiologi
98	Madina Qudisia Lubis, S.Pd	Guru Mata Pelajaran	PKN
99	Muhammad Abdul Haris, S.Pd	Guru Mata Pelajaran	PKN
100	Daud Rifa`I Harahap, S.Pd	Guru Mata Pelajaran	Penjaskes
101	Faldy Subraza Adrian, S.Pd	Guru Mata Pelajaran	Penjaskes
102	Mar`ie Muhammad, S.Pd	Guru Mata Pelajaran	Penjaskes
103	Siti Amalia Nasuha, S.Pd	Guru Mata Pelajaran	Penjaskes
104	Kalsum, S.Kom	Guru Mata Pelajaran	Prakarya
105	Lili Hamdani, S.Pd	Guru Mata Pelajaran	Prakarya
106	Lastri Rantika Harahap, S.Pd	Guru Mata Pelajaran	Prakarya
107	Muhammad Fajar Afriza, S.Pd	Guru Mata Pelajaran	Seni Budaya
108	Siti Ramadhani Siregar, S.Pd	Guru Mata Pelajaran	Seni Budaya

109	Suaidah, S.Pd	Guru Mata Pelajaran	Bahasa Indonesia
110	M.Iqbal, Lc	Guru Mata Pelajaran	Bahasa Arab
111	Ahmad Mafaid Nasution, M.HI	Guru Mata Pelajaran	Bahasa Arab
112	Fauziah Nur Azizah, S.Pd	Guru Mata Pelajaran	Bahasa Arab
113	Zaitun Aida, S.Pd.I	Guru Mata Pelajaran	Bahasa Arab
114	Humairoh, S.Pd	Guru Mata Pelajaran	Bahasa Jerman
115	Julianis Clara Debora, S.Pd	Guru Mata Pelajaran	Bahasa Jepang
116	Zaitun, S.Pd	Guru Mata Pelajaran	Quran Hadis
117	Drs.H.Syarifuddin Hasan	Guru Mata Pelajaran	Fikih
118	Armansyah Putra, S.Pd	Guru Mata Pelajaran	Fikih
119	M.Riza Afwan Nst, S.Pd.I	Guru Mata Pelajaran	Fikih
120	Sapri, S.Pd.I, MA	Guru Mata Pelajaran	SKI
121	Husni Latifah, S.Pd.I	Guru Mata Pelajaran	SKI
122	Fadlan Kamali Batubara, S.Fil.I, M.Ag	Guru Mata Pelajaran	Ilmu Kalam
123	Ridwan Nakoshi, S.Pd	Staf Kurikulum	Geografi
124	Muhammad Arif, S.Pd	Staf Kurikulum	Ekonomi
125	Fauzi Pane, S.Pd	Guru BK/BP Lokasi Pancing	BK/BP
126	Zul Efendi Matondang, S.Pd.I	Guru BK/BP Lokasi Helvetia	BK/BP
127	Rizkina Muda Dalimunthe, S.Pd.I	Guru BK/BP Lokasi Pancing	BK/BP
128	Deni Pradana Siregar, S.Pd	Guru BK/BP Lokasi Pancing	BK/BP
129	Elfi Rahmi Harahap, S.Pd.I	Guru Piket	Piket
130	Citra Nanda Utami Siregar, S.Pd	Guru Piket	Piket

Sumber: Tata Usaha Sekolah MAN 2 Model Medan Januari 2020

8. Profesionalitas Guru MAN 2 Model Medan

Sistem pembelajaran di MAN 2 Model Medan mengambil sistem pembelajaran yang berbasis pada Kurikulum tahun 2013 disebut K-13 sebagaimana peraturan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan Kementerian Agama Pusat dengan meningkatkan pembentukan profesionalitas guru di madrasah dengan basis Integritas, profesional, inovatif dan keteladanan memunculkan tanggungjawab.

B. TEMUAN KHUSUS

1. Manajemen Kepala Madrasah di MAN 2 Model Medan

Peranan kekuasaan kepala madrasah dalam memimpin madrasah sebagai upaya membentuk profesionalitas guru, menjalankan dan mewujudkan program madrasah mencapai tujuan dari manajemen pendidikan madrasah. Strategi kepala madrasah MAN 2 Model Medan menjalankan peranannya dengan menerapkan langkah-langkah manajemen membentuk kualitas pendidikan dengan strategi manajemen madrasah secara formal dan non formal, sebagai berikut:

c. Strategi Manajemen secara Formal

Kunci utama kepemimpinan kepala madrasah peranannya mengembangkan, mengkemas dan mendesainnya profesionalitas guru di madrasah mencermati setiap komponen yang melibatkan pelaksanaan.

Strategi manajemen kepala madrasah diantaranya, membuat kalender akademik yang sesuai standar kompetensi pendidikan pada permulaan tahun dan menyusun kegiatan-kegiatan secara struktur, mengarahkan pada visi dan misi, mengadakan evaluasi materi pembelajaran, program tahunan, program semester serta program satuan pembelajaran, sebagai berikut:

1) Melibatkan Guru dalam Kursus dan Pelatihan Pengembangan Keprofesionalitasan.

Menurut Bapak Irwansyah selaku kepala madrasah MAN 2 Model Medan, bahwa kegiatan pelatihan, seminar dan diklat, dan MGMP tujuan membentuk profesionalitas guru serta mengembangkan wawasan sering mengadakan kegiatan tersebut dan mengikutsertakan guru-guru didalamnya, pernyataannya sebagai berikut:⁷⁷

“Langkah strategi yang saya buat dalam membentuk profesionalitas guru termasuk diantaranya dengan melibatkan guru untuk ikutsertakan dalam kegiatan seminar, pelatihan dan diklat untuk mengembangkan pendidikan. Melakukan study banding ke MA lainnya seperti ke Pekanbaru (Riau) tujuan dan upaya mengembangkan kualitas dan mutu pendidikan melalui kebersihan, tatanan

⁷⁷Hasil Wawancara dengan Bapak Irwansyah Kepala Madrasah, *Langkah Strategi dalam Struktural dan Susunan Perencanaan Program Pembelajaran Madrasah Membentuk Profesionalitas Guru*, Senin, 03 Februari 2020, Pukul: 08.00-10.00 Wib.

keindahan madrasah, meningkatkan program pembelajaran yang dilaksanakan berbasis Teknologi di MAN 2 Model Medan”.

“Ya, struktur dan susunan madrasah, saya membentuk itu, terdiri dari WKM-WKM serta Tata Usaha dan Komite, jadi saya membuat itu. Itu tetap kita laksanakan, supaya guru lebih terarah sesuai orientasi kepada sistem kerja seperti membentuk jam pelajaran bukan hanya pelajaran tapi juga ekstrakurikuler juga, jadi dalam hal itu harus tersusun dengan rapi sehingga posisi itu dapat menggerakkan, membentuk visi dan misi yang kita kejar sehingga kita tidak mengambang kebingungan melaksanakan kegiatan-kegiatan, adanya WKM 1 menguasai dibidang kurikulum, mengarah nilai kependidikan, dan manajemen pendidikan sehingga jelas peranan tersebut”.

Ungkapan diatas, serupa dengan pernyataan Bapak Darussalim selaku WKM Kurikulum MAN 2 Model Medan, menyatakan:⁷⁸

“Iya benar bu, bahwa kepala madrasah pernah mengikutkan sebagian guru untuk melakukan study banding ke MAN 2 Pekanbaru (Provinsi Riau) untuk mensosialisasikan perkembangan madrasah sekarang dan untuk kedepannya melalui program yang direncanakan sebelumnya dan saling bertukar pengalaman dengan guru yang ada disana terkait kemajuan kualitas lembaga pendidikan madrasah tersebut”.

Sejalan pernyataan diatas dengan Bapak Pandapotan Harahap selaku guru Fisika di MAN 2 Model Medan, mengungkapkan:⁷⁹

“Pembentukan tim work dari dulu ada sampai sekarang yang pembentukannya sangat positif, tugas dari kepala madrasah, dia motivasi dari regulitas dan profesional bukan semata-mata kita kerja dengan uang, tetapi kita dikaitkan dengna ikhlas beramal peningkatan profesionalitas guru dan worskop-worskup, sehingga guru bisa termotivasi dapat mensukseskan siswa dengan baik menjadi amal jariyah bagi guru-guru tersebut. Fitbagenya akan datang sendiri setelah berjalan sekian tahun nama madrasah makin bagus makin tenar walaupun ada tenar jeleknya tapi saat ini kita lihat pavorit yang positif masalah masalah finansial juga itu peningkatan kesejahteraan sekolah termasuk guru, staf TU (tata usaha), pihak kebersihan maupun keamanan”.

⁷⁸Hasil Wawancara dengan Bapak Darussalim selaku WKM Kurikulum, *Mengikutsertakan Para Guru dalam Kegiatan Pendidikan Pelatihan Training, Penataran, Upgrading dalam Membentuk Profesionalitas Guru MAN 2 Model Medan*, Rabu. 05 Februari 2020, Pukul: 10.00-12.00 Wib

⁷⁹Hasil Wawancara dengan Bapak Pandapotan Harahap selaku Ketua Pengembangan IT, *Pelaksanaan Manajemen Kepala Madrasah yang sudah terealisasi dan tidak terealisasi*, Jumat. 07 Februari 2020, Pukul: 13.00-14.00 Wib.

Madrasah MAN 2 Model Medan membuat langkah strategi yang diterapkan Bapak Irwansyah selaku kepala madrasah untuk membentuk kompetensi profesionalitas guru dengan melibatkan dalam pelatihan dan kursus serta sharing di MAN 2 Pekanbaru (Provinsi Riau), bahwa:

Tabel V
Melibatkan Guru dalam Kursus dan Pelatihan Pengembangan
Keprofesionalitasan

No	Nama	Jabatan	Bidang Studi
1.	Darussalim, S.Ag, S.Pd, M.Si	WKM Kurikulum	Biologi
2.	Muhammad Nur Eddy, S.Ag, M.Si	WKM Humas yang Lama	Matematika
3.	Khairullah, S.HI	Staf Kurikulum	Ushul Fikih
4.	Sahlan Lubis, S.Pd	WKM Lokasi Helvetia	Fikih
5.	Dra. Hj. Nur Hasmah Harahap, MA	WKM Sarana Prasarana	Akidah Akhlah
6.	Muhammad Iqbal, S.Pd	Staf Kurikulum	Sejarah
7.	Muhammad Haris, S.Pd	Staf Kurikulum	Ekonomi
8.	Muhammad Arif, S.Pd	Staf Kurikulum	Ekonomi
9.	Dra.Hj.Roslinawati Harahap, M.Si	WKM Hubungan Masyarakat yang Baru	Matematika
10.	Ridwan Nakoshi, S.Pd	Staf Kurikulum	Geografi

11.	Marsidi, S.Pd, M.Si	WKM Kesiswaan	Geografi
-----	---------------------	------------------	----------

Keterlibatan guru dalam mengikuti kursus dan pelatihan mengenai kependidikan adalah strategi yang baik diterapkan kepala madrasah untuk membentuk profesionalitas guru. Kegunaannya untuk mengasah kemampuan guru dalam meneliti serta menulis jurnal maupun buku.

2) Keterlibatan Guru dalam Seminar

Keterlibatan guru dalam seminar adalah langkah yang selanjutnya dimiliki guru untuk mengembangkan profesionalitas guru di MAN 2 Model Medan. Kelihatan dengan adanya seminar ini, para guru berantusias untuk mengembangkan potensial mereka masing-masing, karena menyangkut Sertifikasi mereka, yang dapat menjadikan sarana dalam menggapai angka kredit (nilai tambahan).

Langkah yang dibuat oleh kepala madrasah yaitu dengan melakukan pendekatan kekeluargaan dengan para guru dan staf untuk membentuk profesionalitas guru di MAN 2 Model Medan. Berikut pernyataan dari kepala madrasah, menyebutkan bahwa:

“Dengan adanya sebuah seminar yang dilakukan kepada guru, maka dapat memberi pengetahuan yang baru kepada para guru terkait dengan cara atau strategi belajar mengajar itu cocok digunakan atau tidak dalam pembelajaran. Untuk kedepannya alangkah baiknya guru tidak hanya menjadi peserta dalam seminar ini, akan tetapi saya berharap guru itu sendiri yang menjadi penyelenggara acara seminar akan menjadi lebih profesional terhadap guru tersebut”.

“Kompetensi yang kita dapati itu sendiri, kelebihan kita mampu bersaing dengan sekolah lain, bukan mampu menyaingi, madrasah ini dari segi akhlakul karimah itu jauh, kalau kita bandingkan dikeluarga rumah tangga dan lingkungan masyarakat umum lainnya, kekurangannya, jujur bahwa kita masih berarah kepada kepentingan-kepentingan yang bersifat lokal tetapi tidak kepentingan bersifat umum, contoh: kita melakukan pembelajaran matematika itu bisa menerapkan peningkatan pemikiran anak pada tingkat keimanan yang tinggi pada anak, kita masih berputar masih masalah-masalah kita sendiri bukan secara

umum, walaupun kita sudah diberikan bimbingan segala macam, tapi kita masih berjalan ditempat, yang kedua, kepentingan dana, melalui yang diberikan pemerintah kepada guru untuk membentuk profesionalitas guru diberikan dana Sertifikasi, sebagai berikut: 1) Peningkatan mutu tidak diharapkan dari orang lain, tapi guru itu sendiri dalam membentuk profesionalitasnya, 2) Keluarga, bahwa kepentingan anak dan istri, mau jalan disore hari bersama keluarga, membeli buku salah satu bentuk profesionalitas yang diberikan pemerintah, 3) Transportasi seperti ongkos minyak kita dalam berkendara, 4) Ibadah yaitu kenyamanan dan fasilitas kita untuk melakukan ibadah. Kalau seandainya ada dari yang lain, maka itu adalah *rahmatallil `alamin* dari Allah kepada kita, maka sudahlah kita mengupayakan itu semua untuk memunculkan profesionalitas guru di madrasah ini”.

Keterangan yang diperoleh dari Ibu Roslinawati Harahap selaku WKM Hubungan Masyarakat, menyatakan:⁸⁰

“Menegenai Seminar yang dilakukan sebelumnya oleh kepala madrasah bertujuan untuk membuat Silabus searah pada standart isi, cara menyelesaikan masalah kedisiplinan merupakan aspek moral madrasah, cara mencegah peserta didik yang sering membuat keonaran baik didalam kelas dan diluar kelas”.

Berdasarkan fakta dilapangan menyatakan kepala madrasah menerapkan interaksi (pendekatan kekeluargaan) yang cukup baik kepada para guru dan staf tenaga kependidikan MAN 2 Model Medan. Dibawah ini keterangan para guru yang ikut serta dalam seminar pembuatan RPP (Rencana Program Pembelajaran), dan Silabus serta Program SKS (Sistem Kredit Semester) dari Kanwil Kemeng Sumatera Utara.

Tabel VI
Keterlibatan Guru dalam Seminar

No	Nama	Jabatan	Bidang Studi
1.	Irwansyah, MA	Kepala Madrasah	Akidah Akhlak
2.	Darussalim, S.Ag, S.Pd, M.Si	WKM Kurikulum	Biologi
3.	Marsidi, S.Pd. M.Si	WKM	Geografi

⁸⁰Hasil Wawancara dengan Ibu Roslinawati Harahap selaku WKM Humas yang baru, *Kepala madrasah melaksanakan kegiatan seminar di madrasah upaya peningkatan kedisiplinan para guru dan peserta didik*, Senin. 10 Februari 2020, Pukul: 08.00-10.00 Wib.

		Kesiswaan	
4.	Muhammad Nur Eddy, S.Ag, M.Si	WKM Humas yang Lama	Matematika
5.	Dra.Hj.Nur Hasmah Harahap, MA	WKM Sarpras	Akidah Akhlak
4.	Suyati, S.Pd, M.PKim	Kepala Asrama	Kimia
5.	Rini Syahrayni Hasibuan, S.Pd, M.Si	Kalab Biologi	Biologi
6.	Elen Wardani Siregar, S.Pd, M.Pd	Kalab Bahasa	Bahasa Indonesia
7.	Pandapotan Harahap, S.Pd, M.Pd, M.P.Fis	Kalab Komputer	Fisika
8.	Imam Muttaqin, S.HI, MA	Staf WKM Humas/Wali Kelas XI-IA 1	Ilmu Hadis
9.	Dra.Hj.Musyfirah, MA	Wali Kelas XII-IA 1	Bahasa Arab
10.	Dra.Hj.Roslinawati Harahap, M.Si	WKM Hubungan Masyarakat yang Baru	Matematika
11.	Asmita, S.Pd	Wali Kelas XII-IPS 2	Ekonomi
12.	Rita Zahara, S. Ag, MA	Wali Kelas XII-IPS 3	Sosiologi
13.	Ridwan Nakoshi, S.Pd	Staf Kurikulum	Geografi
14.	Khairullah, S.HI	Staf WKM Kurikulum/Wali Kelas XII-IA 1	Usul Fikih
15.	Fadlan Kamali Batubara, S.Fil.I, M.Ag	Guru	Ilmu Kalam

Seminar yang dibuat oleh pemerintah yaitu MENDIKBUD RI dan KEMENAG RI dalam mengubah sistem pembelajaran berbasis SKS pada tingkatan MTsN (Madrasah Tsanawiyah Negeri) dan MAN (Madrasah Aliyah Negeri) di seluruh jajaran Provinsi Sumatera Utara dalam rangka mengembangkan pengetahuan dan

membentuk profesionalitas guru, mengajar menggunakan RPP 1 Lembar dan Silabus 1 Lembar.

Penyampaian materi disampaikan oleh pengurus MENDIKBUD RI (Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia) dan MENAG RI (Menteri Agama Republik Indonesia) secara langsung, di hotel Asrama Haji Medan menyangkut pengetahuan dan bidang profesi guru dengan menggunakan sistem SKS.

3) Keterlibatan Guru dalam Program MGMP

Pembentukan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) ini sudah lama berkembang dalam bentuk forum komunitas/komunikasi yang bertujuan untuk menuangkan aspirasi pengalaman dari problema yang terjadi, menyelesaikan masalah yang dialami guru dalam mengemban tugasnya, memperbaiki mutu pembelajaran dan meningkatkan kemampuan guru. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Bapak Irwansyah selaku kepala madrasah,

“Pembelajaran yang dilakukan ini kan kajian sangatlah meluas, maka guru akan dibebankan segala aspek yang menekannya, seperti ada dari faktor dalam dan luar, faktor dalam misalnya ada masalah dengan peserta didik di ruang kelas dan orang tuanya misalnya masalah absensi maupun perilaku peserta didik tersebut atau wali, faktor luar misalnya adanya acara besar yang dilaksanakan dimadrasah seperti Gebyar Muharram, Syafari Ramadhan, Tabligh Akbar, Khataman Alquran, Maulid dan Isra` Mi`raj dengan mengundang orang-orang yang berpengaruh diluar madrasah contohnya mengundang Ustaz Fadlan Zainuddin selaku Qori Internasional acara Gebyar Muharram, mengundang Ustaz Tengku Zulkarnain pendakwah acara Tabligh Akbar, mengundang Ustaz Abdul Shomad pendakwah acara Isra` Mi`raj walaupun ditunda tentu dengan adanya MGMP tersebut guru dapat bertukar pengetahuan pengalaman dan memecahkan masalah serta memunculkan solusi yang baik untuk diterapkan, semua ini dimiliki guru untuk membentuk profesionalitas guru tersebut”.

“Sebagaimana kita pahami kita adalah madrasah, madrasah pendekatannya yang paling pertama, yaitu sistem yang ada di keberagaman sehingga muncul akhlakul karimah sehingga meahami pembacaan Alquran dan menanamkan kepada guru akan cinta tanah air, jadi dengan posisi itu kita tidak gegabah seabgai administrator, manajer dan eksekutor, kita mengupayakan itu, walaupun saat ini orang yang kita maksudkan didalam penilaian sebagai guru, belum ada yang kita

beri sifatnya panismen, yang bisa menanggungjawab keluar, itu membuktikan bahwasanya kepemimpinan itu baik”.

Keterangan yang serupa disampaikan Bapak Darussalim selaku WKM Kurikulum, yaitu:

“Betul sekali bu, di Madrasah ini mata pelajaran itu wajib membentuk Tim MGMP secara langsung tatap muka dan group whatshaap dengan melakukan kegiatan dan acara dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pembelajaran membentuk kreatifitas guru dan profesionalitas guru”.

Pernyataan ini juga disampaikan oleh Bapak Marsidi selaku WKM Kesiswaan MAN 2 Model Medan, menyebutkan:⁸¹

“Adanya MGMP maka akan menciptakan suasana baru dalam pembelajaran dengan menerapkan pendekatan dan hubungan kekeluargaan tanpa adanya hubungan yang bersifat hierarkis dengan lembaga lain, ini adalah kerja tim dalam membangun inspirasi dan aspirasi pembelajaran, MGMP dilakukan dari guru dan untuk guru untuk mengembangkan visi, misi, tujuan madrasah yang merupakan organisasi nonstruktural bersifat mandiri”.

Dukungan juga datang dari Ibu Nur Hasmah Harahap selaku WKM Sarana dan Prasarana MAN 2 Model Medan, yang menyatakan:⁸²

“Harapan madrasah pada MGMP ini bu, agar membentuk profesionalitas guru terkait manajemen perencanaan, manajemen pelaksanaan, dan manajemen evaluasi (pengujian) pembelajaran yang berlangsung dikelas, mengembangkan kualitas pendidikan di madrasah”.

Pelaksanaan yang diterapkan kepala madrasah dalam rangka membentuk profesionalitas guru bertujuan untuk mengembangkan pelatihan sehingga muncullah nantinya penulisan karya ilmiah (jurnal) di MGMP tersebut, maka MGMP mempunyai peranan penting serta mendukung penuh pembentukan profesionalitas guru.

d. Strategi Manajemen secara Non Formal

1) Meningkatkan Semangat Kerja melalui Kedisiplinan

⁸¹Hasil Wawancara dengan Bapak Marsidi selaku WKM Kesiswaan, *Pembentukan MGMP dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru*, Kamis. 13 Februari 2020, Pukul: 10.00-12.00 Wib.

⁸²Hasil Wawancara dengan Ibu Nur Hasmah Harahap selaku WKM Sarpras, *Harapan Madrasah terbentuknya MGMP membentuk profesionalitas guru*, Sabtu. 15 Februari 2020, Pukul: 13.00-14.00 Wib.

Pengakuan Bapak Irwansyah selaku kepala madrasah MAN 2 Model Medan mengenai peningkatan semangat kerja melalui kedisiplinan, bahwa:

“Lebih dan kurang sebagai kepala madrasah berupaya sebagai manajer harus mengembangkan kedisiplinan bagi peserta didik menjadi dewasa, yang harus ditata terarah pada program pendidikan sesuai pada tujuan yang dimaksudkan. Program yang direncanakan itu kita pahami bersama, melalui peraturan pendidikan nasional ataupun rencana ketetapan sesuai pada peraturan pendidikan, tidak terlepas dari 8 standart pendidikan”.

Sejalan ungkapan diatas dengan Ibu Khairani Hasibuan selaku Guru Matematika, bahwa.⁸³

“Perilaku Bapak Irwansyah memiliki nilai kedisiplinan yang cukup untuk mengatur bawahannya seperti wakil-wakil kepala madrasah dan staf tenaga kepegawaian (tata usaha, bendahara, komite madrasah), akan tetapi tidak kepada para guru yang mendidik, dikarena peranan Bapak Kepala Madrasah hanya sebatas pada pemeliharaan dan kestabilan madrasah saja, jadi perannya hanya ke bawahannya tidak sampai kepada para guru yang mengajar, dan kurang memperhatikan unek-unek dan keinginan guru, semua yang terkait dengan guru dan peserta didik, dikembalikan penyelesaiannya kepada wakil-wakil kepala madrasah”.

Menjamin kestabilan tata tertib guru dan peserta didik dengan tujuan terselenggaranya tugas madrasah sukses tercapai. Untuk menciptakan kedisiplinan ini, maka dibutuhkan sekali guru yang senantiasa mengajar ikhlas beramal sesuai logo madrasah, tidak mementingkan kesenjangan dan keuangan, akan tetapi mementingkan kebaikan dunia dan akhirat, sehingga terbentuklah kedisiplinan yang selalu terpelihara dengan sebaik-baiknya lahiriah profesionalitas guru madrasah mencapai tujuan madrasah hebat dan bermartabat.

2) Memotivasi Guru

Mengembangkan profesionalitas guru memerlukan motivasi sebagai acuan dan dorongan dari manajemen kepala madrasah untuk meningkatkan kualitas guru.

⁸³Hasil Wawancara dengan Ibu Khairani Hasibuan selaku guru matematika, *penerapan kepala madrasah dalam membentuk profesionalitas guru prinsip kedisiplinan*, Selasa. 18 Februari 2020. Pukul: 08.00-10.00 Wib.

Pernyataan yang menyangkut motivasi guru dari Bapak Irwansyah selaku kepala madrasah, yaitu:

“Program yang sampai saat sekarang ini terlaksana berjalan dengan sukses, yaitu melalui kegiatan rapat dinas, dan monitoring seting hari selasa secara bergiliran yang dilakukan oleh kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan para guru lainnya”.

“Betul, itu penting diketahui semenjak tahun pertama saya masuk tahun 2018 dan bersama disana, sama-sama disana sama-sama bekerja, pada masa pelaksanaan jabatan pertama, profesionalitas tercapai, saya lihat bahwa guru dalam menata sistem pendidikan dalam berbagai hal, kegiatan peningkatan mutu melalui seminar melalui pertemuan, hadir dalam kinerja kita. Ya, betul dilakukan, bahwa 8 standart peningkatan guru dan non dik, muncul dari guru dan muncul juga dari non dik tadi, sehingga madrasah harus dipahami masyarakat”.

Dorongan motivasi yang diberikan Kepala madrasah searah pada pernyataan Bapak Darussalim selaku WKM Kurikulum, bahwa:

“Target itu dilakukan melalui penilaian, jadi setiap ujian-ujian yang muncul itu nampak profesionalitas guru itu ada atukah sudah sampai pada tujuan pembelajaran itu sendiri, jadi kita buat evaluasi sehingga nampak kelebihan dan kekurangan guru itu sendiri, misal tahfizul quran kita ambil juz 30 ada penargetan sehingga guru memotivasi sehingga anak-anak dapat menghafalnya sampai selesai juz 30 sehingga hafal semua sehingga nampak profesionalitas guru itu tadi, anak-anak dikuasai guru itu sendiri, 82 % bukti bahwa peserta didik, sudah masuk dalam snmptn masuk jalur pendidikan perguruan tinggi”.

Acuan dan dorongan itu datang ada dua faktor yaitu faktor internal yaitu lahir dari dalam diri setiap guru bekerja, ikhlas beramal untuk memajukan madrasah menganggap amal jariyah dunia akhirat dan faktor eksternal yaitu dukungan dari pimpinan madrasah dalam sumber daya manusia, fasilitas belajar mengajar dan sebagainya, sehingga terbentuklah tujuan profesionalitas guru di madrasah tersebut.

2. Penerapan Manajemen dalam Membentuk Profesioanalitas Guru MAN 2 Model Medan

Implementasi yang diterapkan dengan menggunakan model efektifitas mengembangkan profesionalitas guru madrasah, sebagai berikut:

a. Implementasi Pendidikan dan Pelatihan

Untuk mengimbangi dunia pendidikan modern yang sekarang ini berkembang pesat, maka sangat dibutuhkan sekali pengembangan kompetensi profesionalitas guru di MAN 2 Model Medan sesuai arahan Bapak Irwansyah selaku kepala madrasah, menyatakan:

“Penataran terhadap para guru sudah direalisasikan dalam rangka pengembangan kualitas guru, melalui training, upgrading kepada para guru agar meningkatnya keterampilan dan pengetahuan sesuai perkembangan ilmu pengetahuan sekarang ini berbasis IT terkhusus pada bidang pendidikan”.

Pernyataan dari Bapak Fadlan Kamali Batubara selaku guru bidang studi Ilmu Kalam terkait peranan pendidikan dan pelatihan madrasah yang sudah sukses terlaksana dengan baik, meliputi:⁸⁴

“Setahu saya, sebagai guru disini tentunya tidak terlepas dari badan nasional 8 standar pendidikan, termasuk, SKL (standart kelulusannya), standart isi atau kurikulumnya, sarana prasarana, termasuk juga masalah keuangan dan lain-lainnya. Ya setahu saya, masalah 7 komponen tersebut bisa terkait dengan kurikulum dan pembelajaran yang ada di madrasah khususnya di MAN 2 Model Medan, kemudian masalah peserta didiknya sebagai infut yang akan kita harapkan nanti, yang mempunyai output atau memiliki outcame sesuai dengan kemauan dan kemampuan serta sesuai tujuan mereka apakah lanjut ataukah tidak diperguruan tinggi nanti pavorit mereka. Kemudian warga sekolah guru atau staf tata usaha serta pendukung termasuklah bagian kebersihan dan keamanan, pembiayaan ini tidak bisa terlepas terkait baik anggaran dari pemerintah maupun sumbangan orang tua ke komite”.

Pendidikan dan pelatihan, dikembangkan pada guru sehingga mampu untuk membuat peranan mengubah sikap, kemampuan, pengetahuan, keahlian, dan perilaku terarah pada pekerjaan. Tujuan pelatihan ini dibuat untuk mengacu guru agar tetap berlaku profesionalitas sehingga terwujudlah kinerja guru dalam mengembangkan kualitas layanan kepada para peserta didik yang dibimbingnya.

⁸⁴Hasil Wawancara dengan Bapak Fadlan Kamali Batubara selaku guru Ilmu Kalam, *Peningkatan Profesionalitas guru dari pelatihan pendidikan 8 standar pendidikan dan 7 komponen*, Rabu, 19 Februari 2020, Pukul: 10.00-12.00 Wib.

Program pendidikan dan pelatihan diselenggarakan secara formal dari pemerintah melalui penataran, lokakarya secara lisan atau tertulis, secara informalnya diselenggarakan pendidikan dan pelatihan untuk kepentingan secara pribadi, dan umum melalui program madrasah, sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan produktivitas kerja
- 2) Mengembangkan pelayanan yang lebih baik
- 3) Mengembangkan efisiensi
- 4) Mengembangkan moral karyawan
- 5) Mengembangkan balas jasa disebut kompensasi
- 6) Mengembangkan kemampuan manajer mengambil keputusan
- 7) Mengembangkan kepemimpinan seseorang lebih baik
- 8) Mengurangi terjadinya berbagai kerusakan
- 9) Mengurangi tingkat kecelakaan dalam pekerjaan
- 10) Memberikan kesempatan bagi pengembangan karir

b. Efektifitas Pelaksanaan Kegiatan

Bentuk kegiatan yang dilaksanakan oleh Bapak Irwansyah selaku kepala madrasah ada dua cara, pernyataannya sebagai berikut:

- 1) Peningkatan formal misalnya guru diberi tugas untuk mengikuti program pelatihan dan pendidikan yang dilakukan oleh lembaga madrasah sendiri, maupun lembaga pendidikan dan pelatihan luar madrasah, seperti pemerintah pusat, dan madrasah aliyah lainnya yang sifatnya penting untuk masa kedepannya.
- 2) Peningkatan informal contohnya antusias pribadi guru yang melakukan kegiatan pelatihan dan pendidikan kepada dirinya sendiri yang mengembangkan kemampuan dan pengetahuan yang ada pada dirinya dalam menunjang karir ataupun pekerjaannya menjadi profesionalitas guru dengan membaca buku-buku dan membuat temuan-temuan dan karya ilmiah (jurnal, buku).

Ungkapan Bapak Bulgansyah Ritonga selaku guru Bahasa Inggris mengenai peranan pelaksanaan kegiatan yang selama ini sudah tercapai, yaitu:⁸⁵

⁸⁵Hasil Wawancara dengan Bapak Bulgansyah Ritonga selaku guru bahasa Inggris, *Sarana dan Prasarana serta hubungan masyarakat dalam mengemban misi dalam membentuk profesionalitas guru di madrasah*, Sabtu. 22 Februari 2020, Pukul: 09.00-11.00 Wib.

“Sarana prasarana tergantung pada misi yang diemban akan dibangun sesuai tujuan dan kemampuan yang ingin dicapai, hubungan madrasah dan masyarakat sangat diperlukan, makanya dimadrasah ini ada diwakil dibidang humas dengan timnya, yang gunanya untuk menghubungkan dunia luar masyarakat kepada madrasah secara positif. Masalah budaya dan lingkungan sekolah ini sangat penting mengingat outcome yang kita harapkan memiliki akhlakukul karimah karena MAN itu setara dengan SMA, akan tetapi kita cenderung kepada nilai-nilai agama Islam”.

Langkah-langkah kegiatan training yang diterapkan oleh MAN 2 Model Medan dalam melaksanakan pelatihan, ialah dengan mengakulasi fasilitas kegiatan pelatihan organisasi, mengatur tujuan dan isi program pelatihan, mengatur cara atau strategi pelatihan dan penerapan pembelajaran yang diterapkan, mengevaluasi program kegiatan pelatihan.

a) Mengatur fasilitas kegiatan pelatihan

Langkah awal dalam memulai program kegiatan pelatihan ini dengan mengetahui kebutuhan apa saja yang diperlukan dalam pelatihan tersebut. Dengan cara menganalisis kekurangan seperti menganalisis kebutuhan jabatan, organisasi, survey perilaku peserta, dan demografis.

b) Memprogramkan desain kegiatan pelatihan

Informasi terkait kebutuhan kegiatan pelatihan adalah masukan penting dalam pemrograman desain kegiatan pelatihan. Program desain kegiatan pelatihan terdiri dari tujuan program kegiatan pelatihan, struktur, peserta, pelatih atau pemateri, metode, strategi dan penilaian hasil akhir acara kegiatan pelatihan.

c) Meningkatkan materi program

Program kegiatan pelatihan haruslah memiliki materi yang serupa dengan tujuan pembelajaran. Materi program meliputi keterampilan, perilaku, pengetahuan misalnya pengalaman kegiatan belajar mengajar yang tertuang pengetahuannya pada kegiatan pelatihan sehingga membentuk profesionalitas guru (perubahan tingkah laku secara signifikan).

d) Menentukan media kegiatan pelatihan dan penerapan pembelajaran

Upaya memperoleh tujuan kegiatan pelatihan yang perlu diperhatikan secara khusus dengan melibatkan alat bantu atau media yang sesuai dengan kebutuhan yang ada. Penerapan pembelajaran adalah prosedur mengenai tata cara peserta

kegiatan pelatihan menerapkan prosedur yang tepat dalam pembelajaran, efektif untuk memperoleh tujuan pembelajaran yang sesuai pada prosedur yang sudah ditetapkan.

e) Penerapan latihan

Untuk mewujudkan kegiatan yang faktual (bukan opini) dari program yang sebelumnya sudah direncanakan. Penerapan kegiatan pelatihan ada tiga prinsip, meliputi:

- 1) Pra kegiatan pelatihan merupakan mengatur kriteria dan seleksi peserta yang pantas mengikuti kegiatan pelatihan, strategi yang diterapkan dengan menentukan biaya dan waktu kegiatan pelatihan,
- 2) Penerapan kegiatan pelatihan, diterapkan sesuai aturan, persyaratan, dan ketentuan kegiatan pelatihan,
- 3) Pasca kegiatan pelatihan dengan menerapkan kegiatan hasil pembelajaran dan program penerapan kegiatan pelatihan.

f) Mengevaluasi kegiatan latihan

Kegiatan pelatihan dikatakan sukses terlaksana, jika seluruh peserta termotivasi sehingga berupaya untuk mengembangkan kemampuan, keahlian, keterampilan untuk menerapkan tugas serta mendapatkan perubahan tindakan atau tingkah laku yang tersandar pada perilaku, disiplin, dan etos pengembangan kerja.

Pada saat genting sekarang ini pemerintah pusat dan bahkan dunia dari WHO mewajibkan guru harus mampu menguasai perkembangan IPTEK dalam pembelajaran jarak jauh yaitu pembelajaran dari rumah melalui program E-Learning (digital class) dan ujian berbasis online, disebabkan dunia dalam cengkraman virus corona (covid 19).

“Teachers play an important role in curriculum implementation and become one of the factors in it. The role of teachers in the implementation of curriculum is influenced by the competence they have. This study aimed to examine the correlation between pedagogical competence and teachers teaching experience in tomohon city primary schools. (Moreen Zedko Isaura Sumual, et.al, 2017 : 1). According to some sources above, teachers should be able to equip themselves with the ability as a professional teacher so the learning process can be run effectively and practically. This is because the teacher in the learning process plays an important role. Teachers are not only serving as models for learners, but also as learning organizers. Teachers are also called walking curricula. Thus, the

effectiveness of the learning process lies in the teachers shoulder. (Rahmad Danniarti, et.al, 2017 : 1-2).

3. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Dalam Menerapkan Manajemen Kepala Madrasah

a. Memiliki Kekuatan

Keterangan dari Ibu Elen Wardani Siregar selaku kepala laboratorium bahasa guru pengampuh bahasa Indonesia menyangkut kekuatan besar madrasah sekarang, adalah:⁸⁶

“Rencana strategi biasanya setiap 4 tahun sekali kalau tidak ada yang urgen baru diganti atau direncanakan ulang tapi bisa saja 2 atau 3 tahun sesuai masalah yang ada dilapangan kita terima apalagi bersifat dadakan. Ada beberapa pendukung warga sekolah dan warga masyarakat”.

b. Memperbaiki Kelemahan

Keterangan dari Ibu Juliati selaku guru Bahasa Indonesia terkait kelemahan madrasah saat ini, yaitu:⁸⁷

“Penghambat SDM (Sumber Daya Manusia) maupun keuangan meskipun tidak semuanya tapi umumnya disitu. Hal yang mendadak contohnya MAN 2 diminta untuk mengisi acara MTQ Nasional dengan fasilitas Paskibra, Maching Band, Paduan Suara, Tarian Melayu, sementara sifatnya dadakan ditunjuk melalui pemerintah, maka persiapan guru sangatlah sigap dan telaten dalam membina peserta didik agar terampil dengan baik dalam kegiatan itu”.

c. Memperhatikan Sektor Peluang

Pernyataan Ibu Syarifah Hannum Siregar selaku guru bahasa Indonesia mengenai peluang besar bagi cita-cita madrasah hari ini, ialah:⁸⁸

“Target peserta didik ingin masuk keperguruan tinggi, atau mereka masuk tenaga profesional sesuai minat dan bakat mereka masing-masing. Hal yang positif yang

⁸⁶Hasil Wawancara dengan Ibu Elen Wardani Siregar selaku guru bahasa Indonesia, *Program Perencanaan Strategi Evaluasi Pembelajaran dalam Membentuk Profesionalitas Guru Madrasah*, Senin. 24 Februari 2020, Pukul: 10.00-12.00 Wib.

⁸⁷Hasil Wawancara dengan Ibu Juliati selaku guru bahasa Indonesia, *Kendala dalam pengembangan Profesionalitas guru*, Rabu. 26 Februari 2020, Pukul: 13.00-14.00 Wib.

⁸⁸Hasil Wawancara dengan Ibu Syarifah Hannum Siregar selaku guru bahasa Indonesia, *Peluang besar bagi cita-cita madrasah membentuk profesionalitas guru*, Selasa. 03 Maret 2020, Pukul: 09.00-11.00 Wib.

dicapai, nama madrasah positif dan nilai masyarakat juga positif dan jumlah pendaftar dan yang lulus ditandai lebih dari 50% bahkan sampai 75%”.

d. Mengetahui Ancaman

Ungkapan dari Ibu Misbah Su`aidah selaku guru Bahasa Indonesia terkait ancaman yang melanda madrasah dari dulu sampai sekarang terjadi, yaitu:⁸⁹

“Hal yang negatif dari kurikulum terkait jam pelajaran adanya tingkat kejenuhan pada peserta didik dan masalah keuangan sarana juga menjadi kendala terhadap orang tua yang harus mampu mencukupi kebutuhan anak, termasuk peningkatan IT peserta didik dan kebutuhan perlengkapan seperti HP. Hal-hal yang negatif itu harus kita ubah dari peserta didik yang candu akan game online dengan membina siswa melalui kegiatan yang efektif maupun koefisien, makanya setiap triwulan sekali itu disampaikan dalam rapat dinas setiap sebulan sekali”.

Temuan yang didapatkan dari kasus yang terjadi saat ini dengan sistem elearning daring online melalui program madrasah, pembelajaran dari rumah. Banyak sekali kendala diantaranya:

- 1) Guru dan peserta didik masih meraba sistem aplikasi elearning daring online IT, karena sebelumnya tidak ada pelatihan khusus dan seminar khusus mengenai sistem pembelajaran online ini IT, jadi membuat guru merasa kesusahan dalam memahami sistem IT,
- 2) Guru dan peserta didik, masih sering dikecewakan dari sistem elearning daring online IT, seperti susah mengabsen yang jaringan dan sistem error serta setiap pemberian materi sering error dan pengumpulan tugas dari peserta didik ke guru sering sekali error. Sehingga para guru dan para peserta didik, banyak yang mengeluh terhadap sistem IT yang kurang memadai.
- 3) Guru ketika melakukan rapat online dinas setiap satu kali dalam sebulannya menggunakan sistem ZOOM, hanya menarik sebahagian guru saja yang termasuk PNS, akan tetapi tidak secara menyeluruh dikarenakan sistem IT mempunyai keterbatasan dalam penggunaan sistem ZOOM, ini adalah satu kelemahan keterbatasan dalam aplikasi online ZOOM. Sehingga tidak semua guru yang hadir dalam aplikasi online ZOOM termasuk guru PNS karena banyak yang masih meraba dan bahkan kebingungan, karena minimnya pengetahuan dibidang IT aplikasi online ZOOM tersebut.

Maka solusi yang harus dibuat untuk mengedepankan pelatihan dan seminar mengenai pembelajaran daring online dengan menggunakan IT, dan sistem IT,

⁸⁹Hasil Wawancara dengan Ibu Misbah Su`aidah selaku guru bahasa Indonesia, *Ancaman bagi madrasah dalam membentuk profesionalitas guru*, Kamis. 05 Maret 2020, Pukul: 10.00-12.00 Wib.

seharusnya memadai sehingga tidak terjadi lagi kelemahan-kelemahan yang dapat mengecewakan para guru dan para peserta didik, untuk malas dalam mengembangkan ilmu pengetahuan termasuk khusus pada mata pelajaran yang diampuh dan terlebih-lebih pada pengembangan sistem IT dengan mengambil orang luar madrasah yang benar-benar ahli bidang IT, jangan hanya mengandalkan guru-guru yang ada di madrasah saja dalam mengembangkan IT karena guru-guru MAN 2 Model Medan saat ini masih belajar menggunakan, tetapi belum ahli dalam menggunakan.

Teorinya yang diperoleh bahwa madrasah harus mempekerjakan orang yang ahli dalam menggunakan IT sehingga mengajarkan sistem IT tersebut kepada para guru dan para peserta didik untuk membentuk profesionalitas guru madrasah.

Professional teachers are expected to be present as a response to the implementation of the 2013 curriculum. Teachers with professional behavior are a necessity as an effort to improve the quality of education. Professional teachers are teachers who have four competencies at once namely professional, pedagogic, social, and personality. Teachers professionalism in teaching is a knowledge transfer skill carried out by the teacher to students at certain times and places. (Muhammad Jalil, 2018 : 1). Third, with a profession benefit program equal to one teacher base salary, an educator certificate is only one form teacher welfare improvement that not necessarily increases the productivity as a professional teacher. (Yulianto Kadji, 2018 : 1). Practical methods consist of job instruction training, internship, intership, assistantship or temporary assignment, job rotation, personal career planning, executive training, astrology assistant (guidance, counseling, and monitoring). Information presentation techniques and simulation methods include formal course methods, by self (programming teaching, reading, correspondence courses), training by others (lectures and class courses), simulations (vestibule training by special trainers, management games, assessment centers), role playing, video presentations, laboratory training, and method of conference. (Acep Heris Hermawan, et.al, 2017 : 12).”

4. Pembahasan Hasil Penelitian

Aktivitas kegiatan manajemen kurikulum dalam sebuah pengajaran dengan mengkolaborasikan kepala madrasah, wakil kepala madrasah bersama para guru dalam melaksanakan kegiatan manajerial, upaya perencanaan pembelajaran agar berlangsung sehingga mencapai hasil yang memuaskan yaitu keberhasilan kurikulum madrasah. Tahap pengorganisasian melalui koordinasi kepala madrasah dengan mengatur

pembagian tugas mengajar, penyusunan jadwal pelajaran, rangkaian kegiatannya meliputi:

- a) Pembagian tugas mengajar dan tugas lainnya secara merata sesuai pada kualitas dan minat serta membentuk profesionalitas guru. Kegiatan ini dapat mengembangkan motivasi kerja, puas, aman dan mendukung kenaikan pangkat kualitas guru.
- b) Penyusunan jadwal pelajaran dengan upaya guru harus mengajar secara maksimal 5 hari dalam seminggu, mencocokkan dengan waktu pertemuan MGMP atau jam istirahat.
- c) Penyusunan jadwal kegiatan perbaikan dan pengayaan untuk peserta didik yang tidak tuntas penugasan terhadap bahan ajar.⁹⁰

Menurut Wina Sanjaya ada beberapa tujuan untuk mewujudkan pelaksanaan MGMP, sebagai berikut:

- a) Untuk memotivasi guru guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan, melakukan dan membuat evaluasi program pembelajaran dalam rangka meningkatkan keyakinan diri sebagai guru profesional,
- b) Untuk meningkatkan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan pembelajaran sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan,
- c) Untuk mendiskusikan permasalahan yang dihadapi dan dialami oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari solusi alternatif pemecahannya sesuai dengan karakteristik mata pelajaran masing-masing guru, kondisi madrasah dan lingkungannya,
- d) Untuk membantu guru memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi, kegiatan kurikulum, metodologi dan sistem pengujian yang sesuai dengan mata pelajaran yang bersangkutan,

⁹⁰Syarifuddin, *Pengelolaan Madrasah: Pendekatan Teoritis dan Praktis*, (Bandung: PSPM, 2005), h. 242-243. Dikutip dalam Septuri, *Konsep Manajemen Pendidikan Islam: Sebuah Analisis Aspek Ontologi, Epistemologi, dan Aksiologi Konsep Manajemen Pendidikan Islam*, (Lampung: Jurnal Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Raden Intan Lampung, 2016), 11.

- e) Untuk saling berbagi informasi dan pengalaman dari hasil lokakarya, symposium, diklat, classroom action research, referensi, dan lain-lain kegiatan profesional yang di bahas bersama-sama.⁹¹

Model efektifitas manajemen kepala madrasah mengembangkan profesionalitas guru madrasah, sebagai berikut:

a. *School goals developments*

Pemimpin madrasah berperan sebagai perencana, pengembang, dan fasilitator madrasah, melalui pengembangan misi madrasah yang sesuai dengan tujuan dan kebutuhan stakeholders madrasah.

b. *Resources developer*

Pemimpin madrasah berperan sebagai pengembang sumber daya yang ada di madrasah, melalui pemanfaatan dan pemberdayaan sumber daya yang penting untuk kelangsungan hidup madrasah secara berkelanjutan

c. *Process engineer*

Pemimpin madrasah berperan dalam kegiatan pengelolaan pembelajaran, dan memfasilitasi interaksi antara seluruh warga madrasah di madrasah

d. *Social leader and satisfier*

Pemimpin madrasah berperan dalam mengkomunikasikan harapan stakeholders madrasah dan berusaha untuk memenuhi harapan mereka, sehingga mereka memperoleh kepuasan

e. *Environmental leader*

Pemimpin madrasah bertanggungjawab dalam membangun lingkungan madrasah, melalui membangun hubungan baik dengan semua stakeholders dan memastikan tanggungjawab madrasah kepada public

f. *Supervisor*

Para pemimpin madrasah harus mengawasi kegiatan madrasah, mengidentifikasi kelemahan, konflik, gangguan, kesulitan dan kerusakan serta membantu anggota untuk menyelesaikan dan memecahkan masalah

g. *Organizational developer*

⁹¹Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2007), h. 78.

Pemimpin madrasah bertanggungjawab dalam melakukan perbaikan dan adaptasi terhadap, perubahan lingkungan internal dan eksternal dalam menetapkan strategi, tindakan rencana dan pengembangan organisasi madrasah

h. *Total quality leader*

Pemimpin madrasah bertanggungjawab melibatkan dan memberdayakan semua stakeholders madrasah untuk melakukan perbaikan mutu madrasah secara berkelanjutan dan berkesinambungan.⁹²

Kepala madrasah dalam memerankan dirinya sebagai pemimpin pembelajaran hendaknya dapat memenuhi enam prinsip, yakni:

- 1) Membangun tujuan bersama,
- 2) Mengembangkan kreasi dan inovasi dalam mengembangkan kurikulum,
- 3) Meningkatkan motivasi pendidik dalam meningkatkan kompetensi,
- 4) Menjamin pelaksanaan kualitas proses pembelajaran dengan penerapan monitoring atau supervisi,
- 5) Meningkatkan sistem penilaian dalam mencermati peningkatan belajar peserta didik, dan
- 6) Membuat ketentuan berbasis data

Untuk mengembangkan efektivitas membuat ketentuan kepala madrasah harus dengan menyusun data menerapkan strategi, yakni:

- a) Berperan sebagai pendengar
- b) Menceritakan pengalaman
- c) Membuat contoh
- d) Menerapkan peluang untuk memilih
- e) Menyikapi dengan arif kebijakan terdahulu
- f) Mendukung pendidik untuk berani mengambil resiko
- g) Memfasilitasi sumber belajar untuk peningkatan keprofesian secara berlanjut.

Tugas utama melaksanakan kegiatan supervisi, kepala madrasah menerapkan strategi, yaitu:

⁹²Eliana Sari, *Manajemen Lingkungan Pendidikan: Implementasi Teori Manajemen Pendidikan Pada Pengelolaan Lingkungan Sekolah Berkelanjutan*, Cet. 1, (Jakarta: Uwais Press, 2019), h. 134-135.

- a. Memberikan saran
- b. Memberikan umpan balik terhadap aktivitas pendidik
- c. Memberikan pujian atau penghargaan
- d. Meminta pendapat
- e. Mengembangkan model
- f. Menggunakan hasil riset

Kepala sekolah dalam implementasinya sebagai pemimpin pembelajaran ialah meningkatkan daya inisiatif dan interaktif dengan seluruh pemangku kepentingan untuk mencapai tujuan kepala madrasah membangun kekuatan moral yang berintegritas dengan nilai-nilai, tujuan dan keyakinan bersama dalam merencanakan, melaksanakan, mensupervisi, dan mengevaluasi program.

Untuk dapat meningkatkan moral kebersamaan kepala madrasah perlu bertindak efektif yang ditunjukkan dalam aktivitas, yakni:

- 1) Memberi pujian atau menghargai
- 2) Memberi peluang untuk memilih
- 3) Member peluang kepada guru berani mengambil resiko
- 4) Memberikan umpan balik
- 5) Mendengarkan saran atau gagasan
- 6) Berbagi pengalaman
- 7) Meningkatkan contoh atau model
- 8) Menyikapi kebijakan baru dengan arif
- 9) Menyediakan sumber belajar
- 10) Meminta pendapat

Konsep di atas akan memandu para kepala madrasah dalam memerankan dirinya sebagai pemimpin pembelajaran meliputi tiga bidang tugas yaitu menentukan arah pengembangan madrasah, menyelaraskan hubungan kerja, dan meningkatkan motivasi pendidik, peserta didik, dan tenaga kependidikan lainnya.

Peranan dalam memimpin pembelajaran yang menjadi ciri khas efektivitas pembelajaran, sebagai berikut:

1. Menentukan arah pengembangan
 - a) Menentukan kebijakan dan keputusan berbasis data
 - b) Menentukan visi dan misi
 - c) Menentukan tujuan
 - d) Menentukan strategi
2. Menyelaraskan hubungan kerja
 - a) Mengembangkan komunikasi
 - b) Menciptakan kerja sama
 - c) Koordinasi dan sinikronisasi
 - d) Menangani konflik
3. Meningkatkan motivasi
 - a) Motivasi internal
 - 1) Meningkatkan target
 - 2) Menghargai pencapaian
 - b) Motivasi eksternal
 - 1) Kompetitif dengan pesaing
 - 2) Benchmarking eksternal.⁹³

Menurut Wina Sanjaya, “Seorang guru yang sadar akan profesinya itu hendaknya jangan terfokus dalam menjalankan rutinitas harian dengan mengajar saja, tanpa kelulusan untuk terus mengasah kemampuan dan kreatifitasnya. Akan tetapi peranan guru juga harus memperhatikan aspek-aspek lain dalam menunjang kualitas pengajaran di kelas”.⁹⁴

Satu-satunya dimensi kompetensi pedagogik yang dapat dikategorikan baik ialah pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran. Dimensi yang lain yaitu menguasai karakteristik peserta didik penguasaan teori dan prinsip pembelajaran, pengembangan kurikulum mata pelajaran yang diampuh, penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik, upaya memfasilitasi pengembangan

⁹³Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Manajemen Dan Kepemimpinan Sekolah: Bahan Ajar Implementasi Kurikulum 2013 Untuk Kepala Sekolah*, (Jakarta: Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Dan Penjaminan Mutu Pendidikan, 2014), h. 46-48.

⁹⁴*Ibid.*, h. 95.

dan pengaktualisasian berbagai potensi yang dimiliki peserta didik, kemampuan berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun kepada semua kalangan peserta didik, kemampuan penilaian dan evaluasi.⁹⁵

Kepala madrasah adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan sebagaimana yang diatur dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa “kepala madrasah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.⁹⁶

Mengikutkan guru dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan tenaga guru dan tenaga kependidikan pada umumnya. Hal ini dimaksudkan agar guru mampu merespon perubahan dan tuntutan perkembangan IPTEK (ilmu pengetahuan teknologi) dan kemajuan kemasyarakatan, termasuk perubahan sistem pendidikan dan pembelajaran secara mikro.⁹⁷

Melakukan kegiatan pelatihan seminar membentuk rangkaian kajian yang diikuti oleh suatu kelompok untuk mendiskusikan, membahas, dan memperdebatkan suatu masalah yang berhubungan dengan topik. Berkaitan dengan pelaksanaan supervisi dalam seminar ini dapat dibahas seperti bagaimana menyusun silabus sesuai standar isi, bagaimana mengatasi masalah disiplin sebagai aspek moral madrasah, bagaimana mengatasi peserta didik yang selalu membuat keonaran.

Sebuah seminar biasanya memiliki fokus pada suatu topik yang khusus, dimana mereka yang hadir dapat berpartisipasi secara aktif. Moderator seminar atau melalui sebuah presentasi hasil penelitian dalam bentuk yang lebih formal. Sistem seminar memiliki gagasan untuk lebih mendekatkan guru kepada topik yang dibicarakan. Mendapatkan pembahasan masalah secara ilmiah walaupun topik yang dibahas masalah sehari-hari sehingga mencapai tujuan untuk mencari solusi pemecahan masalah.⁹⁸

⁹⁵Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009), h. 17.

⁹⁶Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 25.

⁹⁷Sudarwam Danim, *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), h. 33.

⁹⁸Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam Konsep Strategi dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Teras, 2009), h.

Suatu masalah selalu diakhiri dengan kesimpulan atau keputusan hasil pendapat bersama. Pembahasan seminar berpangkal makalah atau kertas kerja yang telah disusun sebelumnya oleh beberapa pembicara sesuai dengan pokok bahasan yang diminta oleh suatu penyelenggara yang akan dibahas secara teoritis.⁹⁹

Pembahasan dalam seminar memakan waktu yang lebih lama karena sifatnya yang ilmiah. Apabila para pembicara tidak dapat mengendalikan diri, waktu akan banyak digunakan untuk pembahasan yang kurang penting. Dibutuhkan pemimpin kelompok yang menguasai persolan sehingga penyimpangan dari pokok persoalan dapat dicegah.¹⁰⁰

Pemimpin bertanggungjawab terhadap pencapaian tujuan dengan melalui orang lain atau karyawan, mereka diharapkan mempunyai kemampuan untuk memotivasi para karyawan dengan memahami apa yang menjadi kebutuhan mereka dan berusaha untuk menyiapkan alat-alat pemenuhan kebutuhan para karyawan maka seorang pemimpin akan dapat mendorong para karyawannya untuk bekerja lebih giat.¹⁰¹

Memerlukan pembinaan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesionalitas, dan kompetensi sosial. Pembinaan karier sebagaimana dimaksudkan pada penugasan dan promosi. Dalam perkembangan yang demikian pesatnya mutu pendidikan menjadi prioritas utama dalam menyimak setiap perubahan, sehingga secara langsung atau tidak langsung profesionalitas guru sedang teruji. Orang bijak menyatakan pendidikan itu adalah perhiasan di waktu senang dan tempat berlindung di waktu susah. Untuk meningkatkan profesionalitas guru dibutuhkan peran serta semua pihak untuk saling memberikan keteladanan sehingga guru yang belum profesional menjadi profesional dan yang sudah profesional menjadi lebih profesional. Mengingat guru merupakan salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan maka pemerintah perlu memperhatikan peningkatan kompetensi dengan terus memberikan

⁹⁹AM Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), h.

¹⁰⁰Luk-Luk Nur Mufidah, *Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Teras, 2009), h. 16.

¹⁰¹Bambang Swasto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UB Press, 2011), h. 71.

bimbingan-bimbingan untuk guru agar profesionalitas guru semakin meningkat dan berkembang pesat.¹⁰²

Kumpulan data informasi yang diterima oleh peneliti bahwa MAN 2 Model saat ini sukses dalam menjalankan programnya dengan ketentuan-ketentuan perkembangan madrasah membentuk profesionalitas guru, termasuk diantaranya dengan adanya penerapan kepala madrasah dan wakil kepala madrasah membuat langkah strategi membentuk profesionalitas guru menjadi faktor pendukung dengan 1) Mengikutsertakan guru dalam kursus dan pelatihan pengembangan kualitas pembelajaran dengan penerapan studi banding ke MAN 2 Pekanbaru Provinsi Riau, kepala madrasah mengutus guru sebagian guru MAN 2 Model Medan untuk pergi melakukan studi kesana, 2) Mengikutsertakan guru dalam Seminar, tugas kepala madrasah membuat program seminar dalam rangka membina dan membimbing guru sebagai penggerak pembelajaran di kelas bersama peserta didik, mengirim sebagian guru untuk mengikuti seminar tersebut di acara kegiatan pelatihan dari pemerintah pusat yaitu KANWIL KEMENAG SUMUT, penerjemah dari MENAG RI dan MENDIKBUD RI. Untuk menerapkan basis SKS, RPP 1 Lembar dan Silabus 1 Lembar serta menerapkan Pembuatan Buku oleh guru yang bersangkutan adalah rangka untuk mendukung program sertifikasi guru. 3) Melibatkan guru dalam tim MGMP sebagai group atau kelompok yang dapat menyelesaikan segala permasalahan yang ada didalam kelas maupun diluar kelas yang dilakukan oleh guru-guru yang sama bidang MGMPnya, bisa dilakukan dengan rapat secara langsung maupun tidak langsung dengan menggunakan aplikasi Whatshaap. 4) Meningkatkan kedisiplinan terhadap guru dalam rangka membentuk profesionalitas guru termasuk kepada peserta didik, 5) Kepala madrasah memotivasi guru untuk selalu terampil dalam setiap saat untuk meningkatkan hasil belajar yang baik dan berkembang, Kreativitas guru dan demi suksesnya belajar mengajar di kelas sehingga mengembangkan profesionalitas guru di madrasah.

Faktor penghambat perkembangan profesionalitas guru madrasah MAN 2 Model Medan, diantaranya: 1) Masih minimnya penguasaan ilmu teknologi oleh para guru madrasah tersebut, ditandai dengan ketergantungan kepada kaum guru yang lebih muda,

¹⁰²Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, h. 154.

diakibatkan faktor umur atau usia yang sudah masuk kategori hampir pention ataupun sudah melemahnya daya ingat dan daya membaca dari guru tersebut, 2) Hilangnya kreatifitas guru dinyatakan dengan tidak stabilnya masukan (fasilitas dan kebutuhan madrasah maupun pribadi) misalnya masalah media pembelajaran, dan keuangan. Perbandingannya dengan kinerja sebagai program yang dilaksanakan guru apalagi terkait pembentukan profesionalitas guru tersebut, 3) Kurangnya karya ilmiah dari guru, guru hanya mampu memanfaatkan buku atau penelitian ataupun tulisan yang sudah ada dari pemerintah, bukan menulis sebuah temuan yang baru bersifat fenomenal berkembangnya ilmu pengetahuan sehingga mandatnya pengetahuan dari guru tersebut dan tidak mampu membentuk profesionalitas terhadap dirinya secara pribadi. Maka peranan kepala madrasah dan pemerintah harus lebih memperhatikan dan turut andil membangun perkembangan pada madrasah itu sendiri dengan sering melakukan kegiatan pelatihan dan pendidikan pada kalangan guru madrasah dalam rangka membentuk profesionalitas guru di MAN 2 Model Medan.

Temuan yang menjadi solusi mengenai problema implementasi, efektifitas, peranan manajemen kepala madrasah yang ada di madrasah yaitu strategi membentuk profesionalitas guru harus dengan memperhatikan sektor-sektor kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman pada lembaga pendidikan madrasah MAN 2 Model Medan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Keterangan melalui penjelasan-penjelasan diatas,, mengenai implementasi manajemen kepala madrasah dalam membentuk profesionalitas guru madrasah di MAN 2 Model Medan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Manajemen kepala madrasah di MAN 2 Model Medan dengan menerapkan langkah-langkah dalam membentuk profesionalitas guru yaitu dengan cara menjalankan dan mewujudkan program madrasah mencapai tujuan madrasah, antara lain dengan a) strategi manajemen secara formal yaitu 1) menyusun kegiatan-kegiatan secara struktural, mengarahkan visi misi, mengadakan evaluasi materi pembelajaran, program tahunan, program semester dan program satuan pembelajaran dengan melibatkan guru dalam kursus dan pelatihan pengembangan keprofesionalitasan, yang terbukti saat ini mengutus sebagian guru di MAN 2 Model Medan untuk melakukan studi banding ke MAN 2 Pekanbaru provinsi Riau dalam rangka mengembangkan kualitas dan mutu pendidikan melalui kebersihan, tatanan keindahan madrasah, meningkatkan program pembelajaran yang dilaksanakan berbasis teknologi. 2) keterlibatan guru dalam seminar yang di adakan oleh pimpinan madrasah sendiri yang antusias guru sangatlah signifikan terhadap acara tersebut, arahan kepala madrasah menggunakan dana program sertifikasi dengan sebaik-baiknya, yaitu a. untuk peningkatan mutu secara pribadi, b. kebutuhan keluarga, c. transportasi kendaraan dan sandang pangan dan d. fasilitas ibadah, serta mengutus seminar pengembangan profesionalitas guru melalui program pemerintah, seperti yang sudah terlaksana sebelumnya yaitu untuk mengembangkan sistem SKS, pembuatan RPP 1 lembar dan silabus 1 lembar yang baru-baru ini terlaksanakan di hotel Asrama Haji Sumatera Utara yang diselenggarakan oleh Kanwil Kemenag Sumut. 3) keterlibatan guru dalam program MGMP dalam rangka untuk mewujudkan motivasi guru, meningkatkan kemampuan guru, mendiskusikan permasalahan yang dihadapi, membantu guru memperoleh informasi dan saling berbagi informasi pengalaman. Menurut keterangan data yang didapatkan bahwa benar adanya pelaksanaan kegiatan MGMP ini baik secara langsung (tatap muka) dan tidak langsung (via online, whatshaap). b) strategi manajemen secara non formal dengan 1) meningkatkan semangat kerja melalui kedisiplinan mengacu

dan mendorong guru dan peserta didik agar mentaati peraturan yang dibuat di madrasah melalui tata tertib guru dan tata tertib peserta didik, 2) memotivasi guru upaya untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas guru, kegiatan yang terlaksana yaitu melalui kegiatan rapat dinas yang diadakan 1 bulan sekali, dan kegiatan mentoring setiap hari selasa yang diadakan diruang guru, diawali oleh pemateri dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah sampai pada guru-guru yang dianggap profesional dalam menyampaikan materi sebagai arahan pengembangan pembelajaran guru.

2. Profesionalitas guru MAN 2 Model Medan melalui peraturan pemerintah kementerian pendidikan dan kebudayaan dan kementerian agama pusat mengenai sistem pembelajaran yang berbasis kurikulum tahun 2013 dalam meningkatkan pembentukan profesionalitas guru di madrasah dengan berbasis integritas, profesional, inovatif dan keteladanan memunculkan tanggungjawab.
3. Penerapan manajemen dalam membentuk profesionalitas guru di MAN Model Medan dengan menggunakan model efektivitas mengembangkan profesionalitas guru madrasah, yaitu, a) *shool goals developments* (pemimpin madrasah berperan sebagai fasilitator madrasah), b) *resources developer* (pemimpin madrasah berperan sebagai pengembang sumber daya madrasah), c) *process engineer* (pemimpin madrasah berperan dalam kegiatan pengelolaan pembelajaran), d) *social leader and satisfier* (pemimpin madrasah berperan dalam mengkomunikasikan harapan warga madrasah), e) *environmental leader* (pemimpin madrasah bertanggungjawab dalam membangun lingkungan madrasah), f) *supervisor* (para pemimpin madrasah harus mengawasi kegiatan madrasah), g) *organizational developer* (pemimpin madrasah bertanggungjawab dalam melakukan perbaikan), h) *total quality leader* (pemimpin madrasah bertanggungjawab melibatkan warga madrasah melakukan perbaikan mutu madrasah. Selain itu kepala madrasah memiliki prinsip untuk memimpin pembelajaran, menyusun data, menerapkan strategi, melaksanakan kegiatan supervisi, meningkatkan moral kebersamaan, mempunyai efektivitas pembelajaran dalam mengevaluasi. 1) peranan pendidikan dan pelatihan dengan mengembangkan kualitas guru melalui pelatihan pendidikan training dan upgrading, dan pengembangan IPTEK dibidang pendidikan baik secara formal yaitu penataran dari pemerintah pusat dengan mengadakan lokakarya secara lisan dan tulisan dan informal yaitu dilaksanakan secara kepentingan pribadi dan umum melalui program

madrasah. 2) peranan pelaksanaan kegiatan yaitu dengan memberikan tugas kepada guru untuk mengikuti pelatihan kependidikan dari madrasah maupun pemerintah pusat yang bersifat untuk kepentingan masa depan, antusias pribadi dari guru yang melaksanakan acara dengan menjadi pemateri dan program secara tersendiri akan kebutuhan untuk semua guru dan kepentingan madrasah. Langkah-langkah yang diambil untuk kegiatan training di madrasah, yaitu, a) mengatur fasilitas kegiatan pelatihan, b) memprogramkan desain kegiatan pelatihan, c) meningkatkan materi program, d) menentukan media kegiatan pelatihan dan penerapan pembelajaran, e) penerapan latihan dengan pra kegiatan, penerapan kegiatan, pasca kegiatan, f) mengevaluasi kegiatan latihan.

4. Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam menerapkan manajemen kepala madrasah, diantaranya a) memiliki kekuatan, dengan cara mengevaluasi rencana strategi setiap 4, 3, 2 tahun sekali, dan harus mempunyai kreatifitas dengan peserta didik, lulusan-lulusan terbaik dengan banyak masuk perguruan tinggi ternama bukan hanya rutinitasnya mengajar saja. b) memperbaiki kelemahan kompetensi pedagogik dengan cara memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran, menurut keterangan dari guru madrasah tersebut bahwa kelemahannya terdapat pada sumber daya manusia masalah keuangan, banyaknya kegiatan yang harus terlaksana akan tetapi sedikitnya masukan keuangan dari madrasah dalam pelaksanaan kegiatan tersebut, sementara yang diharapkan harus sukses terlaksana dengan sebaik-baiknya dan masalah MTQ Nasional yang menjadi tuan rumahnya sumatera utara dengan memakai fasilitas dari MAN 2 Model Medan, seperti paduan suara, paskibra, bina musika (marching band), tarian melayu sementara kegiatan itu bersifat dadakan. c) memperhatikan sektor peluang, guru harus mampu menguasai perkembangan IPTEK dalam pembelajaran apalagi dunia dalam cengkaman virus corona covid 19, dan masyarakat yang berantusias untuk memasukkan anaknya ke MAN 2 Model Medan melalui jalur pendaftaran online dan ujian online basis PPDB mengalami peningkatan sampai 75%. d) mengetahui ancaman, kepala madrasah dan pemerintah pusat harus turut andil, memperhatikan, membantu peningkatan kinerja guru madrasah dengan memfasilitasi segala kebutuhan dan keinginan madrasah dan pribadi guru upaya untuk meningkatkan profesionalitas guru, dan mengetahui keadaan dari peserta didiknya disebabkan adanya keterbatasan ekonomi

seperti tidak dapat membeli hp kepada anaknya sementara madrasah butuh perkembangan tersebut.

B. Saran-Saran

Diharapkan sebagai masukan serta saran kepada kepala madrasah dalam membentuk profesionalitas guru madrasah, diantaranya:

- 1) Perkembangan pendidikan haruslah diupayakan dengan sekuat mampu dalam meningkatkan profesionalitas guru, akan tetapi berdasarkan penelitian ini kepala madrasah seharusnya bersikap wibawa yang dapat mengajak para guru dan para peserta didik secara langsung melalui komunikasi bebas dilakukan kapan saja, seperti interaksi kepala madrasah kepada guru ketika jam istirahat di ruang guru, dan komunikasi kepala madrasah kepada para peserta didik setiap acara baris di lapangan utama MAN 2 Model Medan sehingga kepala madrasah memotivasi, mengajak, memberikan pengalaman, pengetahuan dan mendoakan mereka inilah yang harus diperhatikan kepala madrasah MAN 2 Model Medan untuk mengayomi madrasah menjadi hebat dan bermartabat.
- 2) Lebih mengedepankan pelatihan dan seminar pengembangan IT daring online elearning, dengan mempekerjakan orang yang ahli dalam menggunakan IT sehingga mengajarkan sistem IT tersebut kepada para guru dan para peserta didik. Jangan hanya mengandalkan guru-guru yang ada di madrasah saja dalam mengembangkan IT karena guru-guru MAN 2 Model Medan saat ini masih belajar menggunakan, tetapi belum ahli dalam menggunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aly, Herry Noer dan Munzier S. 2003. *Watak Pendidikan Islam*, Cet. 2, Jakarta: Friska Agung Insani.
- Anselm & Juliet Corbin. 2003. *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif Tata Langkah dan Teknik-teknik Teorisasi Data*, terj. Muhammad Sodik & Imam Muttaqin, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arifin. 1995. *Kapita Selekta Pendidikan: Islam dan Umum*, Bandung: Bumi Aksara.
- Arifin, Zainal. 2011. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 1989. *Prosedur Penelitian Suatu Penelitian Praktis*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Penelitian Praktis*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Atmodiwirjo, Soebagio. 2005. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Badrudin, dkk. 2004. *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Insan Mandiri.
- Budiningsih, C. Asri. 2005. *Belajar Dan Pembelajaran*, Jakarta: RIneka Cipta.
- Danim, Sudarwam. 2002. *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Daryanto. 2011. *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, Yogyakarta: Gava Media,
- Dedi, Supriyadi. 2003. *Satuan Biaya Pendidikan Dasar dan Menengah*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Departemen Agama Republik Indonesia. 2007. *Al-Qur`an dan Terjemahannya*, Solo: PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri.

- Dimiyati, Johni. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Aplikasinya Pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Efendi, Nur. 2017. *Islamic Educational Leadership: Praktik Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*, Cet. 1, Yogyakarta: Kalimedia.
- Emzir. 2010. *Metodologi Penelitian Analisis Data*, Cet. 1, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Echols, J.M. dan Hassan Shadili. 1996. *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: Gramedia.
- Farikhah, Siti. 2015. *Manajemen Lembaga Pendidikan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ghony, Muhammad Djunaidi & Almansur. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hartani, A.L. 2011. *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Helmawati. 2014. *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skills*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Isa, Kamal Muhammad. 1994. *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Fikahati Anesta.
- Iskandar, Uray. 2018. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru*, Sambas: Jurnal Visi Ilmu Pendidikan.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2014. *Manajemen Dan Kepemimpinan Sekolah: Bahan Ajar Implementasi Kurikulum 2013 Untuk Kepala Sekolah*, Jakarta: Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Dan Penjaminan Mutu Pendidikan.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. 2007. *Sistem Pendidikan Nasional disingkat SISDIKNAS*, Bandung: Citra Umbara.

- Kunandar. 2007. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan: KTSP dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Meleong, Lexi J.. 1994.. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya..
- _____. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya..
- Moeheriono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mufidah, Luk-Luk Nur. 2009. *Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: Teras.
- Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, UIN: Maliki Press.
- Mulyasa. Enco. 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2007. *Standart Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyono. 2010. *Manajemen Administrasi Organisasi Pendidikan*, Solo: Ar-Ruzz.
- Namsa, Muhammad Yunus. 2007. *Kiprah Baru Profesi Guru Indonesia Wawasan Metodologi Pengajaran Agama Islam*, Jakarta: Pustaka Mapan.
- Nasution, S. 1988. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Bandung: Tarsito.
- _____. 2003. *Metode Penelitian Natularistik Kualitatif*, Bandung: Tarsito.
- Valentino, Ricko. 2015. *Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Dan Profesionalisme Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Manggar Belitung Timur Bangka Belitung*, Yogyakarta: Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Program Studi Pendidikan Islam Konsentrasi Manajemen Dan Kebijakan Pendidikan Islam.
- Rivai, Veitzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rohiat. 2008. *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktek*, Bandung: PT. Refika Aditama.

- Rohman, Arif. 2009. *Memahami Pendidikan dan Ilmu Pendidikan*, Yogyakarta: LaksBang Mediatama.
- Sanjaya, Wina. 2007. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana.
- Sardiman, AM. 2001. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, Eliana. 2019. *Manajemen Lingkungan Pendidikan: Implementasi Teori Manajemen Pendidikan Pada Pengelolaan Lingkungan Sekolah Berkelanjutan*, Cet. 1, Jakarta: Uwais Press.
- Septuri. 2016. *Konsep Manajemen Pendidikan Islam: Sebuah Analisis Aspek Ontologi, Epistemologi, dan Aksiologi Konsep Manajemen Pendidikan Islam*, Lampung: Jurnal Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Raden Intan Lampung.
- SP, Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sulistiyorini. 2009. *Manajemen Pendidikan Islam Konsep Strategi dan Aplikasi*, Yogyakarta: Teras.
- Sururi. 2014. *Manajemen Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Miri Bulu Polokarto Sukoharjo*, Surakarta: Program Pascasarjana IAIN Surakarta.
- Suryabrata, Sumadi. 1998. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: UB Press.
- Syarifuddin. 2005. *Pengelolaan Madrasah: Pendekatan Teoritis dan Praktis*, Bandung: PSPM.
- Syafaruddin dan Irwas Nasution. 2005. *Manajemen Pembelajaran*, Jakarta: Quantum Teaching.

- Syah, Muhibbin. 2004. *Psikologi Pendidikan: Dengan Pendekatan Baru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Trianto dan Titik Triwulan Tutik. 2007. *Falsafah Negara dan Pendidikan Kewarganegaraan*, Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Usman, Moh Uzer. 2000. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja, Rosdakarya.
- Patilina, Hamid. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Poerwadarminta. 1993. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Erlangga.
- Prastowo, Andi. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Purwanto, Ngalm. 2002. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Rosdakarya.
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2010 *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Jakarta: Rajawali Press.
- Yamin, Martinis. 2007. *Strategi Pembelajaran Berbasis Kompetensi*, Jakarta: GP Press.

DAFTAR WAWANCARA

- Hasil Wawancara dengan Bapak Irwansyah Kepala Madrasah, *Langkah Strategi dalam Struktural dan Susunan Perencanaan Program Pembelajaran Madrasah Membentuk Profesionalitas Guru*, Senin, 03 Februari 2020, Pukul: 08.00-10.00 Wib.
- Hasil Wawancara dengan Bapak Darussalim selaku WKM Kurikulum, *Mengikutsertakan Para Guru dalam Kegiatan Pendidikan Pelatihan Training, Penataran, Upgrading dalam*

Membentuk Profesionalitas Guru MAN 2 Model Medan, Rabu. 05 Februari 2020,

Pukul: 10.00-12.00 Wib

Hasil Wawancara dengan Bapak Pandapotan Harahap selaku Ketua Pengembangan IT, *Pelaksanaan Manajemen Kepala Madrasah yang sudah terealisasi dan tidak terealisasi, Jumat. 07 Februari 2020, Pukul: 13.00-14.00 Wib.*

Hasil Wawancara dengan Ibu Roslinawati Harahap selaku WKM Humas yang baru, *Kepala madrasah melaksanakan kegiatan seminar di madrasah upaya peningkatan kedisiplinan para guru dan peserta didik, Senin. 10 Februari 2020, Pukul: 08.00-10.00 Wib.*

Hasil Wawancara dengan Bapak Marsidi selaku WKM Kesiswaan, *Pembentukan MGMP dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru, Kamis. 13 Februari 2020, Pukul: 10.00-12.00 Wib.*

Hasil Wawancara dengan Ibu Nur Hasmah Harahap selaku WKM Sarpras, *Harapan Madrasah terbentuknya MGMP membentuk profesionalitas guru, Sabtu. 15 Februari 2020, Pukul: 13.00-14.00 Wib.*

Hasil Wawancara dengan Ibu Khairani Hasibuan selaku guru matematika, *penerapan kepala madrasah dalam membentuk profesionalitas guru prinsip kedisiplinan, Selasa. 18 Februari 2020. Pukul: 08.00-10.00 Wib.*

Hasil Wawancara dengan Bapak Fadlan Kamali Batubara selaku guru Ilmu Kalam, *Peningkatan Profesionalitas guru dari pelatihan pendidikan 8 standar pendidikan dan 7 komponen, Rabu. 19 Februari 2020, Pukul: 10.00-12.00 Wib.*

Hasil Wawancara dengan Bapak Bulgansyah Ritonga selaku guru bahasa Inggris, *Sarana dan Prasarana serta hubungan masyarakat dalam mengemban misi dalam membentuk profesionalitas guru di madrasah*, Sabtu. 22 Februari 2020, Pukul: 09.00-11.00 Wib.

Hasil Wawancara dengan Ibu Elen Wardani Siregar selaku guru bahasa Indonesia, *Program Perencanaan Strategi Evaluasi Pembelajaran dalam Membentuk Profesionalitas Guru Madrasah*, Senin. 24 Februari 2020, Pukul: 10.00-12.00 Wib.

Hasil Wawancara dengan Ibu Juliati selaku guru bahasa Indonesia, *Kendala dalam pengembangan Profesionalitas guru*, Rabu. 26 Februari 2020, Pukul: 13.00-14.00 Wib.

Hasil Wawancara dengan Ibu Syarifah Hannum Siregar selaku guru bahasa Indonesia, *Peluang besar bagi cita-cita madrasah membentuk profesionalitas guru*, Selasa. 03 Maret 2020, Pukul: 09.00-11.00 Wib.

Hasil Wawancara dengan Ibu Misbah Su`aidah selaku guru bahasa Indonesia, *Ancaman bagi madrasah dalam membentuk profesionalitas guru*, Kamis. 05 Maret 2020, Pukul: 10.00-12.00 Wib.

JURNAL INTERNASIONAL

Al-Rashid, Harun. 2017. *Evaluation of Teacher Professionalism Development Policy Through Teachers Working Group Program: Policy Assessment Study on Teacher Working Group of Cluster 1 and Cluster 4 in Blimbing, Malang, East Java, Indonesia*, Malang: International Journal of Education and Social Sciences.

- Budiman, Agus. 2018. *Efforts Kulliyatul Mu`allimin Al-Islamiyah (KMI) in Improving Teacher Professionalism (in Pondok Modern Darussalam Gontor Mlarak, Ponorogo, East Java)*, Gontor: International Journal of Education.
- Danniarti, Rahma. 2016. *Developing a Module of Teachers Professionalism Based Effective Teachers Theory*, Palembang: International Journal of Education.
- Edwar. 2019. *Professional Development of Teachers and Development of Teaching Material in Higher Order Thinking Skill (HOTS) With Mathematical Realistic Approach*, Yogyakarta: International Journal of The Seadric.
- Fatimah, Nur. 2017. *Descriptive Study of Teacher Professionalism in Learning Process AT MTs Negeri Bakalan Rayung of Jombang*, Jombang: International Journal of Teacher Professionalism in Learning.
- Hendrastuti, Gek Ayu. 2018. *Influence of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence to The Professionalism and Performance of The Teacher in SMK Saraswati 1 Denpasar*, Denpasar: International Journal of Management.
- Hermawan, Acep Heris. 2017. *Policy Implementation of Teacher Competence in Practicing Islamic Teaching*, Bandung: International Journal of Education.
- Jalil, Muhammad. 2018. *The Effectiveness of Simulation Methods on Prospective Teachers Professionalism in Science Learning*, Cirebon: International Journal of Biology Education.
- Kadji, Yulianto. 2018. *The Implementation of Teacher Profession Benefit Policy in Improving Teacher Professionalism of State Senior High School in Gorontalo City*, Gorontalo: International Journal of Public Policy and Administration Research.

- Kartini, Dewi. 2020. *The Influence of Principal`s Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence Toward Teacher`s Performance*, Palembang: International Journal of Progressive Sciences and Technologies.
- Panuwatwanich, Kriengsak and Thanh Tung Nguyen. 2017. *Influence of Organisational Culture On Total Quality Management Implementation and Firm Performance: Evidence From The Vietnamese Construction Industry*, Australia: International Journal of Managemen and Production Engineering Review.
- Rad, Ali Mohammad Mosadegh. 2006. *The Impact of Organizational Culture On The Succesful Implementation of Total Quality Management*, London: International Journal of Management.
- Raihan, Siti. 2018. *Development of Scientific Learning E-Book Using 3D Pageflip Professional Program*, Semarang: International Journal of Curriculum and Educational Technology UNNES.
- Slamoto. 2018. *Increasing Primary School Teachers Professionalism Through Professional Teacher Education (PPG) Program to Create Child Friendly Schools as Viewed from Autonomy, Commitment and Self Development*, Salatiga: International Journal of Atlantis Press.
- Sumali. 2016. *The Effect of School Based Management to Teacher Professionalism of Senior High School in Central Lampung*, Lampung Tengah: International Journal of Guidena.
- Sumual, Moreen Zedko Isaura. 2017. *Evaluation of Primary School Teachers Pedagogical Competence in Implementing Curriculum*, Evaluation of Primary School Teachers Pedagogical Competence in Implementing Curriculum: International Journal of Educational and Learning.

- Sukirman. 2018. *LPTK Contribution in Development of Sustainable Teachers Professionalism in Semarang District*, Semarang: International Journal of Conferences.
- Wardoyo, Cipto. 2017. *Professionalism and Compensation in Improving Job Satisfaction*, Malang: International Journal of Applied Management.
- Yusnita, Yeni. 2018. *The Effect of Professional Education and Training for Teachers (PLPG) in Improving Pedagogic Competence and Teacher Performance*, Padang: International Journal of Education and Teacher Training.

DATA WAWANCARA

No.	Implementasi Kepala Madrasah dalam Membentuk Profesionalitas Guru di MAN 2 Model Medan
1.	Bagaimana langkah strategi yang bapak terapkan dalam membentuk profesionalitas guru ?
2.	Bagaimana model struktural dan susunan madrasah saat ini ?
3.	Apakah ada sebelumnya tim work sukses madrasah yang menunjukkan peningkatan profesionalitas guru ?
4.	Apakah tujuan guru sertifikasi yang diberikan tunjangannya oleh pemerintah dan kompetensi apa saja yang harus dicapai ?
5.	Apakah ada kegiatan seminar untuk membentuk profesionalitas guru di madrasah ini ?
6.	Faktor apa saja yang harus diperhatikan bagi seorang pengajar dalam membentuk profesionalitas ?
7.	Suasana baru seperti apa yang sudah diciptakan oleh group MGMP ?
8.	Apakah harapan MGMP untuk meningkatkan pembentukan kualitas dan profesionalitas guru ?
9.	Apakah penerapan program kedisiplinan sudah terealisasikan dengan baik di madrasah ?
10.	Apa program yang sudah terlaksanakan sekarang ini ?
11.	Target pembelajaran seperti apa yang wajib dicapai dalam sebuah pembelajaran ?
12.	Bagaimana perencanaan 7 komponen dan 8 standar pendidikan manajemen berbasis madrasah di MAN 2 Model Medan ?
13.	Bagaimana cara mengendalikan pelaksanaan sarana prasarana madrasah saat ini ?
14.	Hal-hal apa saja yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat ?
15.	Bagaimana target pencapaian madrasah dalam mencapai kualitas lulusan peserta didik untuk masuk perguruan tinggi ?
16.	Apa saja kelebihan dan kekurangan kurikulum dalam membentuk profesionalitas guru dalam bidang IT ?
17.	Apa saja dampak positif strategi kepada madrasah yang sudah diterapkan ?
18.	Apa saja dampak negatif yang timbul dalam strategi kepala madrasah yang sudah

	dilaksanakan ?
19.	Bagaimana cara mengatasinya ?
20.	Berbicara mengenai kerjasama team dalam sebuah lembaga, bagaimana cara kepala madrasah memberikan motivasi kepada bawahannya ?

Wawancara dengan Bapak Irwansyah, MA selaku Kepala Madrasah Persoalan Manajemen Profesionalitas Guru di MAN 2 Model Medan



Wawancara dengan Bapak Darussalim, S.Ag, S.Pd, M.Si selaku WKM Kurikulum mengenai Implementasi Manajemen Kepala Madrasah dalam Membentuk Profesionalitas Guru Madrasah



Wawancara dengan Ibu Rahmawati Harahap, S.Pd selaku Guru Bahasa Indonesia terkait Peranan Manajemen Kepala Madrasah dalam Membentuk Profesionalitas Guru di Madrasah



Wawancara dengan Ibu Elen Wardani Siregar, M.Pd selaku Guru Bahasa Indonesia mengenai Efektifitas Manajemen Kepala Madrasah dalam Membentuk Profesionalitas Guru Madrasah



Wawancara dengan Ibu Juliati, S.Pd selaku Guru Bahasa Indonesia terkait Peranan Manajemen Kepala Madrasah dalam Membentuk Profesionalitas Guru di MAN 2 Model Medan



Wawancara dengan Bapak Marsidi, S.Pd, M.Si selaku WKM Kesiswaan sekaligus Guru Bidang Studi Geografi menanyakan Persoalan Kedisiplinan dalam Profesionalitas Guru Madrasah



Wawancara dengan Ibu Dra.Hj.Nur Hasmah Harahap, MA selaku WKM Sarana dan Prasarana terkait Implementasi Manajemen Kepala Madrasah dalam Membentuk Profesionalitas Guru



Wawancara dengan Ibu Dra.Hj.Roslinawati Harahap, M.Si selaku WKM Hubungan Masyarakat yang Baru saja Terpilih menanyakan Persoalan Seminar yang dilakukan Rangka Pembentukan Profesionalitas Guru



Wawancara dengan Bapak Bulgansyah Ritonga, S.Pd selaku Guru Bahasa Inggris terkait Peranan Kepala Madrasah dalam Membentuk Profesionalitas Guru Di Madrasah



Wawancara dengan Bapak Fadlan Kamali Batubara, S.Fil.I, M.Ag selaku Guru Ilmu Kalam mengenai Efektifitas Manajemen Kepala Madrasah dalam Membentuk Profesionalitas Guru di MAN 2 Model Medan



Wawancara dengan Bapak Pandapotan Harahap, S.Pd, M.Pd, M.Fis selaku Ketua Pengembangan IT Madrasah mengkaji Persoalan Implementasi Kepala Madrasah dalam Membentuk Profesionalitas Guru di MAN 2 Model Medan



Wawancara dengan Ibu Syarifah Hanum Siregar, S.S, S.Pd selaku Guru Bahasa Indonesia terkait Peranan Manajemen Kepala Madrasah dalam Membentuk Profesionalitas Guru



Wawancara dengan Ibu Dra.Hj.Misbah Su'aidah, S.Pd selaku Guru Basaha Indonesia terkait Implementasi Kepala Madrasah dalam Membentuk Profesionalitas Guru



Wawancara dengan Ibu Dra.Hj.Khairani Hasibuan selaku Guru Matematika terkait Peranan Kepala Madrasah dalam Membentuk Profesionalitas Guru Madrasah



Foto Bersama Guru MAN 2 Model Medan setelah Selesai Wawancara



Foto Kegiatan Rapat Dinas Seluruh Jajaran Pimpinan Madrasah dan Guru MAN 2 Model Medan

