

**UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM
MENGEMBANGKAN PROFESIONALISME
GURU DI MI TARBIYATUL ATHFAL
PASIR SAKTI LAMPUNG TIMUR**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu
Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

**DIAN BUDIAJI
NPM. 1711030085**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/2021 M**

**UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM
MENGEMBANGKAN PROFESIONALISME
GURU DI MI TARBIYATUL ATHFAL
PASIR SAKTI LAMPUNG TIMUR**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelas Sarjana Pendidikan (S.
Pd) Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

**DIAN BUDIAJI
NPM. 1711030085**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. H. Septuri, M. Ag

Pembimbing II : Dr. H. Erjati Abas, M. Ag

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/2021 M**

ABSTRAK

Kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi di madrasah yang memiliki peran penting dalam mengembangkan profesionalisme guru di suatu madrasah, tercapai atau tidaknya guru yang profesional tergantung bagaimana kepala madrasah melaksanakan tugasnya. Sementara itu guru sebagai orang yang paling penting dalam proses pembelajaran, dan berpengaruh terhadap keefektifan pembelajaran di kelas. Guru merupakan tenaga pendidik profesional yang menentukan keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya di suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, pengembangan profesionalisme guru perlu dilakukan dengan melakukan pengembangan profesionalisme guru, guru diharapkan dapat memaksimalkan kinerjanya dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan upaya kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur sebagai tempat melaksanakan penelitian.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Adapun informan dalam penelitian ini yaitu Kepala Madrasah, Tenaga Pendidik/Guru, dan Staf TU/Tata Usaha. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam menganalisis data penulis menggunakan Reduksi Data (*Data Reduction*), Penyajian Data (*Display Data*), dan Menarik Kesimpulan (*Verification*). Sebelum penulis menganalisis data yang ada, data akan dikelompokkan menurut jenisnya masing-masing, kemudian penulis menganalisis data dan menarik sebuah kesimpulan.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa upaya kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur sudah dijalankan dengan baik berdasarkan 8 indikator sudah terlaksana semua walaupun ada beberapa indikator yang kurang maksimal. Adapun indikatornya adalah memotivasi semangat kerja, pembinaan disiplin, memberi konsultasi, memberi penghargaan, melakukan kunjungan kelas, menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan, mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok dan

penataran, dan membangun kerja aktif dan kreatif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upaya kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur sudah dijalankan dengan baik, walaupun ada 2 indikator yang kurang maksimal dalam pelaksanaannya, yaitu: kurang maksimalnya dalam kunjungan kelas dan memberi penghargaan.

Kata Kunci : Upaya Kepala Madrasah, Profesionalisme Guru



PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dian Budiaji

NPM : 1711030085

Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Upaya Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk atau disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 21 Maret 2021
Penulis,



Dian Budiaji
1711030085



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl.Letkol H.Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131 Telp. ☎ (0721) 783260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Upaya Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan
Profesionalisme Guru di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti
Lampung Timur
Nama : Dian Budiaji
NPM : 1711030085
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. H. Septuri, M.Ag
NIP. 196409201994031002

Pembimbing II

Dr. H. Erjati Abas, M.Ag
NIP. 195907241980032003

Ketua Jurusan

Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd
NIP. 196407111991032003








**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl.Letkol H.Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131 Telp. ☎ (0721) 783260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Upaya Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur” disusun oleh, Dian Budiaji, NPM: 1711030085, program studi Manajemen Pendidikan Islam, Telah di Ujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan pada Hari?Tanggal : Jum’at, 09 April 2021

Tim Penguji

Ketua : Dr. H. Subandi, MM (.....)
Sekretaris : Sri Purwanti Nasution, M.Pd (.....)
Penguji Utama : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd (.....)
Penguji Pendamping I : Dr. H. Septuri, M.Ag (.....)
Penguji Pendamping II : Dr. H. Erjati Abas, M.Ag (.....)

Mengetahui
Rekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd
NIP. 19640828 1988032002

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ

“sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum
Sehingga mereka mengubah keadaannya sendiri”

(QS. Ar-Ra'ad: 11)



PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, semoga kita senantiasa mendapatkan rahmat dan hidayah-Nya. Skripsi ini penulis persembahkan kepada orang-orang yang telah memberikan dukungan, perhatian dan semangat selama studi yaitu:

1. Kedua Orang tua ku, Bapak ku Suripto dan Mama ku Tumi Tiasminatun yang telah membimbing dan mendukung baik secara moril maupun materil, serta selalu mendoakanku di dalam kondisi apapun. Mereka kedua orang tua ku yang selalu berjuang tanpa mengenal lelah demi mewujudkan cita-citaku.
2. Kakak dan Adik ku, Waris Sugiyanto dan Andi Susilo yang tidak pernah lelah memberikan semangat kepadaku.
3. Avelia Anggraeni, yang selalu menemani dari semester awal sampai sekarang.
4. Teman-teman seperjuangan, serta
5. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Dian Budiaji, dilahirkan di desa Pulosari pada tanggal 08 April 1998, anak ke dua dari tiga bersaudara pasangan Bapak Suropto dan Ibu Tumi Tiasminatun. Penulis mulai menempuh pendidikan formal tingkat dasar mulai dari MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur dan selesai pada tahun 2010, di lanjutkan ke jenjang menengah pertama di MTs Ma'arif 18 RU Pasir Sakti Lampung Timur selesai tahun 2013, pendidikan selanjutnya di SMK Miftahul Hidayah Labuhan Ratu Pasir Sakti Lampung Timur lulus tahun 2016. Dan pada tahun 2017 penulis mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung dimulai pada semester I Tahun Akademik 2016/2017.

Pada tahun 2017, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Tarbiyah, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung melalui jalur Ujian Masuk Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (UM-PTKIN). Selanjutnya, pada tahun 2020 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata Dari Rumah (KKN-DR) di Desa Pasir Sakti Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur, serta pada tahun yang sama penulis melaksanakan Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) di SMPN 21 Bandar Lampung.

Bandar Lampung, 21 Maret 2021

Yang membuat,

Dian Budiaji

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan kasih dan sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan pendidikan program strata satu (S1) pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, dengan skripsi yang berjudul **“Upaya Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur”**. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya yang senantiasa melaksanakan sunnahnya, dan semoga kita mendapatkan syafaatnya di hari kiamat kelak.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan proposal ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Dengan bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak tersebut penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Uin Raden Intan Lampung.
2. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd, selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
3. Dr. H. Septuri, M.Ag dan Bapak Dr. Erjati Abas, M.Ag selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di UIN Raden Intan Lampung.
5. Kepala Madrasah, dan semua dewan guru beserta staf MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur.
6. Teman-teman yang berjuang bersama jurusan Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2017 khususnya kelas B.

7. Sahabat-sahabat kosan dan GOMAS (Gerakan Ojek Mahasiswa) yang selalu ada dan memberi dukungan baik secara moril maupun materil.
8. Sahabat-sahabat lelaki MPI 2017 kelas B beserta yang lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
9. Teman-teman KKN-DR Pasir Sakti dan Mekarsari yang selalu kompak bersama.
10. Teman-teman PPL yang saling memberikan ilmu dan arahan serta pengalaman.
11. Almamater Tercinta UIN Raden Intan Lampung, sebagai tempat penulis menimba ilmu hingga penulis dapat menulis karya ini.
12. Semua pihak yang telah memberikan motivasi terhadap penulis selama pembuatan karya ilmiah ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis sadar bahwa masih banyak kekurangan dan kekeliruan. Penulis telah berusaha sebaik mungkin dalam penyusunan proposal ini, jika pada akhirnya masih terdapat banyak sekali kekurangan penulis mengharapkan kritik dan saran guna perbaikan di masa yang akan datang. Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi seluruh pembaca. Semoga Allah SWT meridhoi dan diicatat sebagai ibadah disisinya-Nya, Amin.

Bandar Lampung, 21 Maret 2021
Penulis,

Dian Budiaji
NPM. 1711030085

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| COVER | i |
| SAMPUL | ii |
| ABSTRAK | iii |
| PERNYATAAN ORISINALITAS | v |
| PERSETUJUAN | vi |
| PENGESAHAN | vii |
| MOTTO | viii |
| PERSEMBAHAN | ix |
| RIWAYAT HIDUP | x |
| KATA PENGANTAR | x |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | vx |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Penegasan Judul | 1 |
| B. Latar Belakang Masalah | 3 |
| C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian..... | 13 |
| D. Rumusan Masalah | 14 |
| E. Tujuan Penelitian..... | 14 |
| F. Manfaat Penelitian..... | 15 |
| G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan..... | 15 |
| H. Metode Penelitian..... | 19 |
| I. Sistematika Pembahasan | 25 |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Kepala Madrasah..... | 29 |
| 1. Pengertian Kepala Madrasah | 29 |
| 2. Indikator Kepala Madrasah..... | 30 |
| 3. Prinsip Kepala Madrasah | 32 |
| 4. Peran Kepala Madrasah | 33 |
| B. Pengembangan Profesionalisme Guru | 38 |
| 1. Pengertian Pengembangan Profesionalisme Guru | 38 |
| 2. Jenis-jenis Kegiatan Pengembangan Profesionalisme Guru | 43 |

| | | |
|---|---|-----|
| 3. | Prinsip-prinsip Pengembangan Profesionalisme Guru | 44 |
| 4. | Tujuan Pengembangan Profesionalisme Guru | 45 |
| 5. | Indikator Profesionalisme Guru | 47 |
| 6. | Faktor Pendukung dan Penghambat Profesionalisme Guru | 48 |
| C. | Upaya Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru | 51 |
| 1. | Memotivasi Semangat Kerja | 56 |
| 2. | Pembinaan Disiplin | 58 |
| 3. | Memberi Konsultasi | 60 |
| 4. | Memberi Penghargaan | 61 |
| 5. | Melakukan Kunjungan Kelas | 63 |
| 6. | Menunjukkan Sikap dan Perilaku Teladan yang Dapat Menjadi Panutan | 65 |
| 7. | Mengembangkan Profesi Guru Lewat Belajar Kelompok dan Penataran | 66 |
| 8. | Membangun Kerja Aktif dan Kreatif | 69 |
| BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN | | |
| A. | Gambaran Umum Objek Penelitian | 71 |
| 1. | Identitas Madrasah | 71 |
| 2. | Sejarah Singkat berdirinya Madrasah | 72 |
| 3. | Visi dan Misi Madrasah | 73 |
| 4. | Data Guru di Madrasah | 73 |
| 5. | Keadaan Siswa di Madrasah | 75 |
| 6. | Data Sarana dan Prasarana Madrasah | 76 |
| B. | Penyajian Fakta dan Data Penelitian | 79 |
| BAB IV ANALISIS PENELITIAN | | |
| A. | Analisis Data Penelitian | 83 |
| B. | Temuan Penelitian | 99 |
| BAB V PENUTUP | | |
| A. | Simpulan | 113 |
| B. | Rekomendasi | 117 |
| DAFTAR RUJUKAN | | |
| LAMPIRAN | | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-----------|--|----|
| Tabel I | Indikator Profesionalisme Guru di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur | 5 |
| Tabel II | Indikator Upaya Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur | 12 |
| Tabel II | Data Guru di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur | 33 |
| Tabel III | Data Siswa di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur | 74 |
| Tabel IV | Keadaan Ruang Kelas di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur | 75 |
| Tabel V | Keadaan Sarana dan Prasarana di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur | 76 |
| Tabel VI | Keadaan Alat Ajar atau Media Pembelajaran di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur | 77 |
| Tabel VII | Keadaan Buku di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur | 78 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|------------|---|
| Lampiran 1 | Pedoman Wawancara |
| Lampiran 2 | Lembar Observasi |
| Lampiran 3 | Kisi-Kisi Dokumentasi |
| Lampiran 4 | Surat Izin Penelitian |
| Lampiran 5 | Surat Keterangan telah Meneliti |
| Lampiran 6 | Nota Dinas Penunjukkan Pembimbing Skripsi |
| Lampiran 7 | Pengesahan Seminar Proposal |
| Lampiran 8 | Konsultasi Bimbingan Skripsi |
| Lampiran 9 | Dokumentai Foto |



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum peneliti melakukan pembahasan lebih lanjut tentang penelitian skripsi ini yang berjudul **“Upaya Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur”** maka untuk menghindari berbagai penafsiran setiap individu yang akan membaca, peneliti akan menguraikan beberapa istilah yang terkandung dalam skripsi ini yaitu sebagai berikut:

1. Upaya

Upaya adalah usaha kegiatan yang mengarahkan tenaga, pikiran untuk mencapai suatu tujuan. Upaya juga berarti usaha, akal, ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan mencari jalan keluar.¹ Dari pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa upaya adalah suatu hal yang dilakukan seseorang dengan menggerakkan tenaga dan pikiran untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2. Kepala Madrasah

Kepala Madrasah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Meskipun sebagai guru yang mendapat tugas tambahan, kepala madrasah merupakan orang yang paling bertanggung jawab terhadap aplikasi prinsip-prinsip administrasi pendidikan yang inovatif di sekolah.² Kepala madrasah juga dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa

¹ Badan Pengembangan dan Pembinaan Kemendikbud, *“Kamus Besar Bahasa Indonesia,”* 2016.

² Sri Purwanti Nasution, “Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru,” *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 6, no. 1 (2016): 197.

kepala madrasah adalah orang yang yang mendapat tugas tambahan untuk memimpin madrasah yang bertujuan untuk terselenggaranya kegiatan belajar mengajar yang kondusif dan efisien. Selain itu kepala madrasah juga bertanggung jawab dalam menggerakkan bawahannya seperti guru dan tenaga lainnya didalam madrasah agar tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

3. **Profesionalisme Guru**

Profesionalisme merupakan sikap profesional yang berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi dan bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hoby belaka. Seorang profesional mempunyai kebermaknaan ahli dengan pengetahuan yang dimiliki dalam melayani pekerjaannya. Tanggung jawab atas keputusannya baik intelektual maupun sikap, dan memiliki rasa kesejawatan menjunjung tinggi etika profesi dalam suatu organisasi yang dinamis

Profesionalisme Guru adalah guru yang memiliki kompetensi profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud dalam hal ini merupakan kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam, termasuk penguasaan kemampuan akademik lainnya yang berperan sebagai pendukung profesionalisme guru. Kemampuan akademik tersebut antara lain memiliki kemampuan dalam menguasai ilmu, jenjang dan jenis pendidikan yang sesuai dengan bidangnya.³

4. **MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur**

Madrasah Ibtidaiyah Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur adalah sebuah lembaga pendidikan formal dibawah naungan Ma'arif NU yang berada di Jl.

³ Hamid Darmadi, "Tugas, Peran, Kompetensi Dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional," *Edukasi* 13, no. 2 (2015): 162.

Ki Hajar Dewantara Pasir Sakti, Kecamatan Pasir Sakti,
Kabupaten Lampung Timur.

B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sesuatu yang sangat penting dalam pembentukan manusia yang berkualitas dan berguna. Tanpa pendidikan yang mumpuni, sebuah bangsa tidak akan mendapatkan kemajuannya jika tidak disertai dengan kualitas sumber daya manusianya. Sedangkan pendidikan sejak dulu sampai sekarang masih tetap mengalami permasalahan salah satunya ialah kurangnya kesadaran dari para pendidik akan pentingnya sebuah profesionalisme. Sejalan dengan permasalahan tersebut, pembenahan dalam pendidikan perlu dilakukan. Lembaga-lembaga pendidikan diharapkan mampu mencetak bibit-bibit unggul dalam persaingan zaman. Sebuah lembaga juga dituntut untuk mampu memenuhi dan mengerti apa yang dibutuhkan oleh peserta didik maupun wali murid.

Di dalam suatu lembaga pendidikan, guru dapat diibaratkan seperti pemain utama yang amat penting perannya. Di samping itu guru sangat berpengaruh terhadap keefektifan pembelajaran di kelas. Selain guru, manajemen juga mempengaruhi keefektifan sekolah. Keduanya saling mendukung kemajuan dari sekolah tersebut. Pembinaan, bimbingan, pengembangan profesionalisme guru harus dilakukan demi kepentingan bersama dalam mencapai tujuan kemajuan pendidikan.

Guru merupakan tenaga pendidik profesional yang menentukan keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya di suatu lembaga pendidikan. Peran strategis tersebut tertuang dalam Undang-Undang Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional) (UU RI No. 20 Tahun 2003). Tahun 2003 Nomor 14 Tahun 2005 tentang peraturan tersebut dituangkan dalam Bab XI Tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pasal 39 “pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan

pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”⁴.

Guru sebagai tenaga pendidik profesional haruslah mampu memahami kesulitan-kesulitan dan masalah-masalah yang di hadapi siswanya dan mampu membantu siswa dalam mengatasi kesulitan khususnya dalam menerima pelajaran. Guru yang profesional akan mampu mengatasi segala tantangan yang akan terjadi saat menjalankan tugasnya.

Pada hakikatnya keadaan setiap seorang peserta didik berbeda-beda. Setiap seorang siswa mengalami permasalahan dalam menerima pembelajaran di kelas, mungkin masalah yang dialami ada yang ringan dan tidak terlalu membutuhkan bantuan yang khusus dari orang lain atau masih dapat diselesaikan dengan dirinya sendiri. Namun tidak semua masalah yang di alami peserta didik itu bersifat ringan dan tidak memerlukan bantuan orang lain ada juga masalah yang dialami peserta didik itu sifatnya berat dan memerlukan bantuan dari orang lain.⁵

Seperti yang sudah dijelaskan di atas, salah satu permasalahan dasar dalam pendidikan di Indonesia adalah kurangnya profesionalisme guru. Kurangnya profesionalisme akan berdampak langsung terhadap kinerjanya, baik dalam kegiatan mengajarnya maupun disiplinnya di dalam lembaga tersebut. Maka dari itu diperlukannya sebuah pengembangan profesionalisme guru. Profesionalisme guru dapat di ukur oleh beberapa indikator, antara lain:

1. Kemampuan profesional (*professionalcapacity*), yaitu terukur secara ijazah, jenjang pendidikan, jabatan dan golongan, serta pelatihan.

⁴ E Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, 15th edn (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), 197-198.

⁵ Oki Dermawan, “Strategi Pembelajaran Bagi Anak Berkebutuhan Khusus Di SLB,” *Jurnal Ilmiah Psikologi* 6, no. 2 (2013): 886.

2. Upaya profesional (*professionalefforts*), yaitu terukur dari kegiatan mengajar, pengabdian dan pelatihan.
3. Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan yang profesional (*teachertime*), yaitu terukur dari masa jabatan, pengalaman mengajar serta lainnya.
4. Kesesuaian antara keahlian dan pekerjaannya (*linkandmach*), yaitu terukur dari mata pelajaran yang di ampu apakah telah sesuai dengan spesialisnya atau tidak.
5. Tingkat kesejahteraan (*prosperiousity*), yaitu terukur dari upah, honor atau penghasilan rutinnya.⁶

Tabel I
Indikator Profesionalisme Guru di MI Tarbiyatul
Athfal Pasir Sakti Lampung Timur

| No | Indikator | Terlaksana | Belum Terlaksana |
|----|---|------------|------------------|
| 1 | Kemampuan profesional | ✓ | |
| 2 | Upaya Profesional | ✓ | |
| 3 | Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan yang profesional | ✓ | |
| 4 | Kesesuaian antara keahlian dan pekerjaannya | | ✓ |
| 5 | Tingkat kesejahteraan | ✓ | |

⁶ Jerry H, Makawimbang, *Supervisi Dan Peningkatan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), 136.

Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa profesionalisme guru di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti, Lampung Timur belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Masih ada beberapa indikator yang belum maksimal pelaksanaannya, diantaranya yaitu:

1. Masih adanya guru ijazah SMA
2. Masih adanya guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya

Pengembangan profesionalisme guru itu dilakukan berdasarkan apa yang dibutuhkan guru itu sendiri dalam meningkatkan profesionalismenya dalam bekerja. Karena kebutuhan instansi atau lembaga akan selalu berubah dan berkembang menurut kebutuhannya, guru dituntut untuk selalu bisa meningkatkan kompetensinya di dalam kinerjanya.⁷

Pengembangan profesionalisme guru merupakan pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang kepala madrasah dalam mengelola pendidikan, pengembangan profesionalisme guru ini bertujuan untuk mendayagunakan guru dan staf secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan visi misi dan tujuan madrasah, namun dengan kondisi yang menyenangkan agar tujuan dapat tercapai secara maksimal.

Tugas kepala madrasah dalam kaitannya dengan pengembangan profesionalisme guru ini bukanlah pekerjaan yang mudah untuk dijalankan, karena tidak hanya mengusahakan tercapainya tujuan madrasah, tetapi juga mengusahakan tercapainya tujuan seorang guru dan staf kependidikan secara pribadi. Karena itu, kepala madrasah dituntut untuk bisa mengembangkan profesionalisme guru berdasarkan pada indikatornya yaitu memotivasi semangat kerja, membina kedisiplinan, memberi konsultasi, memberi penghargaan, melakukan

⁷ Udin Syafuldin Saud, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2012), 98.

kunjungan kelas, menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan, mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok dan penataran, dan membangun kerja aktif dan kreatif.⁸

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Konsep motivasi juga digunakan untuk menjelaskan perbedaan dalam intensitas perilaku (perilaku yang lebih intens sebagai hasil dari tingkat motivasi yang lebih tinggi) dan juga untuk menunjukkan arah dan tindakan (misalnya mengantuk, maka akan mengarahkan tindakannya agar tertidur.⁹ Menumbuhkan motivasi semangat kerja guru dalam sebuah lembaga pendidikan adalah kerja keras seorang kepala madrasah. Seorang kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan merupakan sentral dari kegiatan yang di programkan. Pemimpin merupakan orang yang menjadi atasan dan juga teladan bagi anak buahnya. Karena itu seorang pemimpin setidaknya dapat memberikan contoh yang baik kepada anak buahnya. Sebagai pembuat keputusan dan penentu kebijakan, seorang pemimpin harus memiliki satu aspek yang memiliki peran yang sangat penting dalam memimpin organisasi bersangkutan

Pembinaan disiplin guru utamanya dimulai dari madrasah. Pada lingkungan madrasah, posisi seorang kepala madrasah adalah pemimpin atau manajer yang sangat penting perannya dalam membina kedisiplinan guru dan seluruh warga di madrasah. Peran kepala madrasah dalam membina guru, baik buruknya kualitas disiplin guru di suatu madrasah erat kaitannya dengan usaha atau upaya kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola,

⁸ E Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 6th ed. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), 20-21.

⁹ Setyowati, *Organisasi Dan Kepemimpinan Modern* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 53-54.

mengendalikan, memacu, dan meningkatkan segala potensi, dan peraturan yang ada sebagai salah satu fungsi manajemen.¹⁰ Ada beberapa unsur penting dalam disiplin yang perlu diterapkan oleh guru yaitu: Peraturan, kebiasaan, hukuman, penghargaan, dan konsistensi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin adalah kepatuhan terhadap hal-hal yang menjadi kewajiban untuk dilaksanakan sekaligus menjadi barometer seorang guru dapat dikatakan profesional

Kepala madrasah dalam memberikan konsultasi kepada guru, seyogyanya mau dan bersedia menjadi pendengar yang baik bagi guru dan setiap warga di madrasah. Menjadi pendengar yang baik merupakan salah satu syarat yang mutlak bagi seorang kepala madrasah untuk bisa mempunyai pengaruh yang mutlak terhadap guru dan warga sekolah lainnya. Dengan menjadi pendengar yang baik, kepala madrasah diharapkan dapat memberikan solusi atau masukan tentang masalah yang dihadapi seorang guru maupun seluruh warga di madrasah. Kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi di madrasah, memiliki pengaruh yang kuat dalam membina guru dan seluruh warga di madrasah. Dengan memiliki pengaruh yang besar, seorang kepala madrasah memiliki bekal yang lebih baik untuk memberdayakan seluruh warga sekolah, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Kepala madrasah dalam memberi penghargaan sebagai salah satu bentuk upaya mengembangkan profesionalisme guru harus dilakukan, pemberian penghargaan ini dapat menjadikan sebuah motivasi atau dorongan kepada guru agar guru dapat bekerja secara maksimal dan profesional. Berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang kepala madrasah dalam memberi penghargaan kepada guru sebagai bentuk upaya mengembangkan profesionalisme

¹⁰ Markis Uriatman, "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru," *Manajer Pendidikan* 9, no. 6 (2015): 823.

guru. Kepala madrasah sebagai pemimpin madrasah yang mengerti kebutuhan guru, sudah selayaknya memberikan penyemangat atau penghargaan kepada guru agar guru dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini bisa dengan kenaikan pangkat, kenaikan gaji, pujian, piagam penghargaan dan harus disesuaikan dengan tugas apa yang diberikan kepada guru dan hasil kinerja guru tersebut

Kunjungan kelas sebagai salah satu bentuk upaya kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru seyogyanya dapat dilakukan secara rutin, yaitu dengan mengamati dan ikut terlibat bila perlu dalam kegiatan pembelajaran secara langsung dan sangat bermanfaat bagi kepala madrasah dalam mendapatkan informasi yang terjadi di dalam kelas secara nyata, hal ini juga bermanfaat kepada guru, karena guru merasa diperhatikan oleh kepala madrasah dan diharapkan guru dapat termotivasi lebih semangat dalam kegiatan mengajar. Kepala madrasah mendapatkan Informasi yang dapat berupa profesionalisme guru dalam mengajar maupun metode atau media belajar yang digunakan guru dalam proses belajar mengajar. Yang selanjutnya kepala madrasah dapat mendiskusikan bersama guru tentang masalah atau kendala apa yang ditemukan, mencari jalan keluar permasalahan dan menyusun program-program pemecahan masalah yang akan datang.¹¹

Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan merupakan bentuk upaya kepala madrasah dalam memberikan contoh yang baik kepada guru dan seluruh warga di madrasah. Keteladanan merupakan dimensi yang tidak kalah pentingnya dalam kepemimpinan kepala madrasah. Melalui perilaku yang positif diharapkan seorang guru dan seluruh warga di madrasah dapat mencontoh sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh kepala madrasah. Keteladanan kepala madrasah adalah sikap dan tingkah laku pemimpin, ucapan maupun

¹¹ Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 2017, 245.

perbuatan yang dapat ditiru dan di teladani oleh bawahannya. Kepala madrasah memainkan peranan penting dalam upaya peningkatan kualitas profesionalisme guru. Kelakuan kepala madrasah yang selalu menjadi contoh yang baik bagi bawahannya akan menjadi salah satu modal utama bagi terlaksananya manajemen sekolah yang efektif.

Peningkatan kinerja guru dalam proses pendidikan dapat tercapai apabila kepala madrasah hadir dan mampu meningkatkan profesionalisme guru dengan memberdayakan dan memaksimalkan semua potensi yang ada semaksimal mungkin. Kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi di madrasah, sudah seharusnya mengupayakan setiap guru dan warga di madrasah untuk mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok dan penataran yang merupakan salah satu bentuk pengembangan profesionalisme guru. Di dalam kegiatan belajar kelompok dan penataran tersebut, kepala madrasah harus berupaya meningkatkan kinerja seorang guru dan tenaga kependidikan. Upaya itu dapat dilakukan dengan mengikutsertakan guru-guru melalui pelatihan, penataran, kursus, lokakarya dan sejenisnya untuk menambah wawasan para guru.¹²

Mengembangkan profesionalisme guru dimulai dari peran seorang kepala madrasah dalam membangun kerja aktif dan kreatif, membangun kerja aktif dan kreatif dimaksudkan bahwa kepala madrasah harus selalu memotivasi dan memberikan gagasan serta cara-cara baru dalam melaksanakan tugasnya. kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Karena jika kepala madrasah membangun motivasi yang baik, akan membangun dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja para tenaga

¹² Sholeh Hidayat, *Pengembangan Guru Profesional*, ed. Nita Nur M (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), 65.

kependidikan, sehingga bawahannya mampu berkreasi demi mewujudkan mutu pendidikan yang baik pula.¹³

Kepala madrasah sebagai pemimpin disuatu madrasah, sudah semestinya bertanggung jawab dalam hal pengembangan profesionalisme kinerja guru di madrasahnyanya. Berbagai cara harus dilakukan sebagai bentuk dukungan terhadap guru. Dengan melakukan pengembangan profesionalisme guru maka diharapkan guru dapat memaksimalkan kinerjanya dengan baik, atau dengan kata lain dengan melakukan pengembangan keprofesionalisme guru dapat meningkatkan kinerja guru tersebut. Adapun indikator upaya kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

1. Memotivasi semangat kerja
2. Pembinaan disiplin
3. Memberi konsultasi
4. Memberi penghargaan
5. Melakukan kunjungan kelas
6. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan
7. Mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok dan penataran
8. Membangun kerja aktif dan kreatif¹⁴

¹³ Hamirul, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Edukator Untuk Meningkatkan Lulusan Di SMA Negeri 1 Muara Bungo," *Jurnal Efektor* 6, no. 1 (2019): 54.

¹⁴ Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 2017, 20-21.

Tabel II
Indikator Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan
Profesionalisme Guru di MI Tarbiyatul Athfal Pasir
Sakti Lampung Timur

| No | Indikator | Terlaksana | Belum Terlaksana |
|----|---|------------|------------------|
| 1 | Memotivasi semangat kerja | ✓ | |
| 2 | Pembinaan disiplin | ✓ | |
| 3 | Memberi konsultasi | ✓ | |
| 4 | Memberi penghargaan | ✓ | |
| 5 | Melakukan kunjungan kelas | ✓ | |
| 6 | Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan | ✓ | |
| 7 | Mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok dan penataran | ✓ | |
| 8 | Membangun kerja aktif dan kreatif ¹⁵ | ✓ | |

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa upaya yang di lakukan oleh kepala MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti, Lampung Timur dalam mengembangkan profesionalisme guru sudah menjalankan tugasnya dengan baik, karena dari kepala madrasah nya sendiri sudah melakukan upaya-upaya yang bertujuan untuk mengembangkan profesionalisme guru berdasarkan indikatornya. Kurangnya tenaga pendidik menjadi salah satu kendala bagi kepala madrasah dalam

¹⁵ Ibid, 20-21.

mengembangkan profesionalisme guru, itu berdasarkan pada indikator guru profesional yang telah disebutkan diatas. Bahwasanya masih ada guru yang berijazah SMA dan masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Oleh karna itu kepala madrasah harus mengupayakan cara dalam mengembangkan profesionalisme guru di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur. Berdasarkan kondisi tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang upaya kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti, Lampung Timur.

C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

1. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah di bahas di atas maka penulis membuat fokus penelitian ini pada Upaya kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur.

2. Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan pada fokus penelitian di atas, maka penulis membuat sub fokus penelitian ini yaitu:

- a. Memotivasi semangat kerja
- b. Pembinaan disiplin
- c. Memberi konsultasi
- d. Memberi penghargaan
- e. Melakukan kunjungan kelas
- f. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan
- g. Mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok dan penataran
- h. Membangun kerja aktif dan kreatif

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah dari penelitian ini yaitu: Bagaimana Upaya Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur?

1. Bagaimana Upaya Kepala Madrasah dalam Memotivasi semangat kerja Guru di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur?
2. Bagaimana Upaya Kepala Madrasah dalam Pembinaan disiplin Guru di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur?
3. Bagaimana Upaya Kepala Madrasah dalam Memberi Konsultasi Guru di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur?
4. Bagaimana Upaya Kepala Madrasah dalam Memberi Penghargaan Guru di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur?
5. Bagaimana Upaya Kepala Madrasah dalam Melakukan Kunjungan Kelas di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur?
6. Bagaimana Upaya Kepala Madrasah dalam Menunjukkan Sikap dan Perilaku Teladan Yang Dapat Menjadi Panutan Guru di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur?
7. Bagaimana Upaya Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Profesi Guru Lewat Belajar Kelompok dan Penataran di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur?
8. Bagaimana Upaya Kepala Madrasah dalam Membangun kerja aktif dan kreatif di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur?

E. Tujuan Penelitian

Berlandaskan dari latar belakang yang telah peneliti tulis maka disini peneliti menyebutkan tujuan dari penelitian yang dilakukan ialah bertujuan untuk mengetahui

tentang Upaya Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan dan rumusan masalah diatas, maka hasil dari penelitian diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis:

1. Secara teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi bagi semua orang khususnya orang-orang yang berkecimpung dalam dunia pendidikan tentang pentingnya upaya kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru.

2. Secara praktis

a. Bagi tenaga pendidik, sebagai sumber informasi untuk dapat mengembangkan profesionalisme dirinya dalam bekerja.

b. Bagi kepala madrasah, memberi masukan dalam hal pengembangan profesionalisme guru demi perbaikan kualitas pendidikan.

c. Bagi madrasah, dapat mencitpakan profesionalisme dari sumber daya manusianya untuk meraih cita-cita sekolah.

d. Bagi penulis, dapat menambah wawasan khususnya dalam masalah upaya pengembangan profesionalisme guru.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam kajian pustaka ini peneliti mencoba mencari keterkaitan dan membandingkan antara penelitian yang peneliti lakukan dengan penelitian-penelitian yang sebelumnya. Diantara penelitian terdahulu yang peneliti ambil keterkaitannya dan dijadikan pembanding yaitu sebagai berikut:

1. Nia Sari, Hamengkubuwono, Saidil Mustar (2020)¹⁶ penelitian yang berjudul peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru. Menjelaskan bahwa kepala madrasah sangat berperan penting sebagai educator, supervisor, motivator yang harus melaksanakan pembinaan kepada setiap tenaga pendidik dan kependidikan yang di pimpinnya. Kepala madrasah berfungsi sebagai pengatur dan penggerak, harus mampu menggerakkan para tenaga pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan kinerjanya, karena tenaga pendidik merupakan faktor penting dalam mewujudkan manusia yang berkualitas.
2. Jamilah Maisura (2018) dalam penelitiannya yang berjudul peran kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas guru di MTsN Kapuas Timur Kabupaten Kapuas. Didalam penelitiannya menjelaskan kepala madrasah posisinya sangat menentukan kemana arah suatu lembaga pendidikan. Karena nantinya kepala madrasah diharapkan dapat membangun semangat spirit kerja guru dan membangun kultur madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan.¹⁷
3. Sidiq Romdhan Hidayah (2018) dalam penelitiannya yang berjudul upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SDIT Taqiyya Rosyida Kartasura Sukoharjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu : dengan pembinaan rutin untuk memperbaiki Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) agar lebih baik lagi, mengikutsertakan guru ke workshop dan seminar sebagai bentuk pembelajaran kemampuan agar lebih

¹⁶ Nia Sari Hamengkubuwono, Saidil Mustar, "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru," *Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2020): 203.

¹⁷ Jamilah Maisura, "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di MTsN Kapuas Timur Kabupaten Kapuas," *Ilmu Administrasi Dan Manajemen* 2, no. 3 (2018): 115.

profesional dalam bekerja, melaksanakan study banding agar mendapatkan pengetahuan yang baru dari sekolah lainnya yang akan dikunjungi, melaksanakan apel pagi sebagai bentuk kedisiplinan guru, melaksanakan supervisi administrasi dan pembelajaran untuk mempermudah guru dalam hal perencanaan.¹⁸

4. Hana Cahya Mustaqim (2017) penelitiannya yang berjudul Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kompetensi Profesional Guru di SD Negeri Jati Karanganyar. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang erat dengan berbagai pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan. Peran kepala sekolah terhadap supervisor dapat mengetahui kelemahan dan keunggulan seorang guru. Peran kepala sekolah sebagai leader memiliki tanggung jawab menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah sehingga melahirkan etos kerja dalam mencapai tujuan. Kepala sekolah sebagai inovator, menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan serta memotivasi guru untuk selalu bekerja secara profesional. Kepala sekolah juga mendorong guru untuk mengikuti pelatihan komputer dan membuat KKG (Kelompok Kerja Guru).¹⁹
5. Atik Mustoko Wati (2017) Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Mamba'ul Huda Al-Islamiyah Ngabara Ponorogo. Hasil dari pembahasan penelitian diatas, yang telah dilakukan di MI Mamba'ul Huda Al-Islamiyah

¹⁸ Hidayah Romdhan Sidiq, "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SDIT Taqiyya Rosyida Kartasura Sukoharjo" (IAIN Surakarta, 2018).

¹⁹ Mustaqim Cahya Hana, 'Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kompetensi Profesional Guru Di SD Negeri Jati Karanganyar' (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017).

Ngabara Ponorogo dapat diambil sebuah kesimpulan yaitu :

- a. Kemampuan pedagogik, kepala sekolah mengadakan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada guru terkait dengan proses pembelajaran dikelas.
- b. Kompetensi kepribadian, kepala sekolah memberikan contoh baik di keseharian, baik dikelas maupun di luar kelas.
- c. Kompetensi sosial, kepala sekolah membangun hubungan baik antar guru dengan cara meningkatkan komunikasi kekeluargaan antar guru.
- d. Kompetensi, profesional guru, kepala sekolah melakukan pembinaan dengan cara mengikut sertakan guru dalam kegiatan diklat, seminar, workshop maupun KKG.²⁰

Persamaan dan perbedaan pada penelitian-penelitian yang telah dikemukakan diatas dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai bagaimana upaya seorang kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru. Adapun perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu pada subjek dan objek penelitian serta lokasi penelitian yang penulis lakukan, dan disini penulis memaparkan 8 indikator kepala madrasah yaitu memotivasi semangat kerja, pembinaan disiplin, memberi konsultasi, memberi penghargaan, melakukan kunjungan kelas, menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan, mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok dan penataran, membangun kerja aktif dan kreatif.

²⁰ Atik Mustoko Wati, "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MI Mamba'ul Huda Al-Islamiyah Ngabara Ponorogo" (IAIN Ponorogo, 2017), 50.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, dengan memakai pendekatan analisis deskriptif data dengan observasi, yaitu menjelaskan secara jelas apa yang terjadi di lapangan sesuai fakta di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti, Lampung Timur. Sedangkan sifat penelitiannya adalah prosedur yang menghasilkan data deskriptif yang berbentuk sebuah tulisan atau lisan dari narasumber atau informan yang dapat dilihat oleh peneliti secara langsung.

Menurut Moleong penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, tindakan dll, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.²¹

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti, yang berada di Jln. Ki Hajar Dewantara, Desa Pasir Sakti, Kecamatan Pasir Sakti, Kabupaten Lampung Timur, Kode Pos 34387. Sedangkan waktu pra penelitiannya dilaksanakan pada tanggal 24 Oktober 2020 dan penelitiannya dilaksanakan tanggal 08 Maret - 08 April 2021.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Dibawah ini penjelasan mengenai cara atau teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

a) Observasi

²¹ Lexy J, Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), 330-331.

Observasi adalah suatu bentuk pengamatan dan pencatatan atau penulisan yang dilihat langsung dilakukan dengan prosedur yang tersusun baik terhadap suatu problem yang yang terkait dengan objek yang diliti. Sedangkan menurut Sugiyono observasi merupakan suatu teknik atau cara dalam mengamati perilaku subjek penelitian seperti perilaku dalam lingkungan atau ruang, waktu dan keadaan tertentu.²²

Dengan melakukan observasi peneliti akan mengetahui secara lebih luas tentang upaya kepala madrasah dalam pengembangan profesionalisme guru di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti. Ada beberapa bentuk observasi, yaitu :

- 1) Observasi partisipan, dimana seorang peneliti ikut masuk secara langsung kedalam proses yang akan diteliti.
- 2) Observasi non partisipan, di sini peneliti kurang begitu diharuskan untuk ikut masuk kedalam proses kegiatan yang hendak dilakukan.²³

Penelitian ini menggunakan observasi non partisipan karena di sini peneliti tidak ikut terjun langsung ke dalam proses kegiatan yang hendak diteliti hanya saja peneliti melakukan pengamatan secara langsung di kelas mengenai cara guru mengajar mulai dari pembukaan sampai dengan penutupan pembelajaran pada hari tersebut. Selain itu di sinkronkan pula dengan melihat langsung di sekolah Bentuk observasi ini digunakan untuk mengobservasi upaya kepala madrasah dalam

²² Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), 121.

²³ Kristanto, *Metodelogi Penelitian Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jakarta: CV Budi Utama, 2018), 45.

pengembangan profesionalisme guru di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti.

b) Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk atau cara dalam mengumpulkan keterangan yang dilakukan dengan melakukan tanya jawab kepada narasumber secara sepihak dan berhadapan muka, untuk mendapat suatu informasi yang kita butuhkan dalam penelitian yang akan kita lakukan.²⁴ Dalam wawancara terdapat beberapa jenis pelaksanaan, antara lain yaitu :

- 1) Wawancara terpimpin adalah suatu bentuk wawancara yang sudah disiapkan apa saja yang akan ditanyakan kepada narasumber yang berkenaan langsung dengan pokok masalah yang hendak diteliti
- 2) Wawancara tidak terpimpin adalah suatu bentuk wawancara bebas yang berlangsung secara tidak disengaja bisa saja saat tidak sengaja bertemu dan kita bertanya terhadap informan terkait pokok masalah yang hendak diteliti.
- 3) Wawancara bebas terpimpin ialah gabungan antara wawancara terpimpin dan tidak terpimpin dimana kita pihak yang ingin mewawancarai sudah membuat pertanyaan mengenai pokok masalah dan akan melakukan wawancara dengan informan dan itu dilaksanakan sesuai dengan keadaan dan situasinya.²⁵

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan adalah

²⁴ Anas Sudjiono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 82.

²⁵ Cholid Narbuko and Abu Ahmad, Cholid Narbuko Dan Abu Ahmad, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 83.

wawancara bebas terpimpin karena di sini peneliti sudah mempersiapkan bahan pertanyaan terkait fokus yang akan dibahas dalam penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi responden dalam wawancara ialah kepala madrasah, guru dan staf tata usaha.

Wawancara dengan responden dilakukan dengan situasi yang santai. Untuk itu perlu di cari waktu yang sesuai supaya tidak mengganggu kesibukan responden. Wawancara dibuka dengan perkenalan dan penciptaan situasi yang kondusif. Kemudian pertanyaan-pertanyaan diajukan, baik berstruktur maupun tidak berstruktur. Dalam proses Tanya-jawab responden, pewawancara selain bertanya dan menyimak jawabannya, juga mencatat jawaban-jawaban dari responden.

c) **Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan suatu kegiatan pencacatan hasil dari penelitian yang dapat berbentuk sebuah arsip dokumen, catatan, hasil rapat, dan foto-foto yang terdapat di lapangan. Metode ini adalah sebuah cara dalam mengumpulkan data yang akan digunakan untuk menelusuri data secara historis.²⁶

Berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, maka di sini dokumen-dokumen yang dihimpun berupa identitas madrasah, sejarah singkat berdirinya madrasah, visi dan misi madrasah, data guru di madrasah, keadaan siswa di madrasah, data sarana dan prasarana, yang merupakan dokumen pendukung terkait dengan upaya kepala madrasah

²⁶ Yusuf, *Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: Kencana, 2014), 96.

dalam mengembangkan profesionalisme guru di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti.

4. Uji Keabsahan Data (Triangulasi)

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.²⁷

a) Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber untuk selanjutnya dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama dan yang berbeda, mana yang spesifik dari tiga sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (member check) dengan tiga sumber data tersebut.

b) Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Dalam penelitian ini, data diperoleh dengan observasi kemudian dilakukan wawancara. Bila dengan dua teknik tersebut menghasilkan data yang berbedaa, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar.

c) Triangulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik

²⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), 121.

wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar dan sedang tidak ada aktifitas akan memberikan data yang lebih valid. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara dan observasi dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan dengan cara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.

Penelitian ini memakai teknik triangulasi teknik, yakni membandingkan data dari narasumber yang satu dengan yang lainnya yang masih ada hubungannya terkait dengan upaya kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru, maka daripada itu disini akan adanya perbandingan data informasi dari kepala sekolah dan juga data informasi yang diberikan oleh guru serta karyawan TU. Dalam penelitian ini, data diperoleh dengan observasi kemudian dilakukan wawancara. Bila dengan dua teknik tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar

5. Analisis Data

Analisis data adalah suatu tahap dalam menganalisis atau mengolah data-data yang telah terkumpul dari lapangan. Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah dengan menganalisis untuk menghasilkan kesimpulan yang benar dan sesuai dengan masalah yang ada. Ada banyak analisis data yang dapat digunakan di dalam sebuah penelitian. Di dalam analisis data sendiri terdapat tahapannya yaitu:

a) Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data bisa dicitakan sebagai proses dari pemilah-milahan data, suatu data harus dipilih dan

dikategorikan supaya memudahkan untuk dimengerti dan juga mempermudah peneliti dalam menjabarkan hasil temuan dilapangan dalam reduksi data, data yang didapat tersebut dibagi-bagi menjadi beberapa bagian, lalu mengelompokkan, bahkan memangkas data yang dikiranya tidak diperlukan.

b) Penyajian Data (*Display Data*)

Penyajian data disini memiliki arti sebagai sebuah proses dalam memaparkan hasil data temuan, biasanya data tersebut bisa dipaparkan melalui beberapa bentuk seperti yang biasa kita ketahui ada data yang disajikan dalam bentuk cerita atau dideskripsikan, ada juga data yang dipaparkan dengan bentuk diagram karena agar mudah untuk di baca dan dipahami tanpa harus membaca panjang lebar, dan data juga biasanya bisa disajikan beruba dengan bentuk tabel, sama halnya untuk mempermudah data tersebut dibaca dan dipahami.

c) Menarik kesimpulan (*verification*)

Salah satu dari langkah analisis data terdapat penarikan kesimpulan, hal ini dilakukan pada tahap akhir penelitian, dengan adanya kesimpulan akhir sebuah data yang diuraikan dengan panjang tersebut bisa dimaknai dengan mudah karena kekesimpulan berisikan kalimat yang padat, singkat serta jelas mewakili uraian yang panjang.²⁸

I. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Sistematika pembahasan ini terbagai atas lima bab yang saling terikat satu sama lain, berikut adalah uraiannya.

²⁸ Sugiono, 122.

Bab pertama, pada bab ini mengemukakan tentang penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub-fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian terdahulu yang relevan, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, memuat uraian tentang teori-teori yang mendukung judul penelitian yang dirujuk dari buku-buku dan pustaka penelitian terdahulu yang digunakan sebagai penjelasan dalam penelitian ini tentang upaya kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru yang meliputi pengertian kepala madrasah, indikator kepala madrasah, prinsip kepala madrasah, peran kepala madrasah, pengertian pengembangan profesionalisme guru, jenis-jenis kegiatan pengembangan profesionalisme guru, prinsip-prinsip pengembangan profesionalisme guru, tujuan pengembangan profesionalisme guru, indikator profesionalisme guru, dan faktor pendukung dan penghambat pengembangan profesionalisme guru.

Bab ketiga, mendeskripsikan objek penelitian yang memuat tentang gambaran umum objek dan penyajian fakta dan data penelitian. Gambaran umum objek penelitian ini meliputi identitas madrasah, sejarah singkat berdirinya madrasah, visi dan misi madrasah, data guru madrasah, data keadaan siswa di madrasah dan data sarana dan prasarana di Madrasah Ibtidaiyah Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur.

Bab keempat, membahas tentang upaya kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur. Bab ini merupakan hasil penelitian yang meliputi analisis data penelitian dan temuan penelitian.

Bab kelima, merupakan penutup berisi tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh penemuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian. Kesimpulan diperoleh berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah

diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Saran-saran dirumuskan berdasarkan hasil penelitian, berisi uraian mengenai langkah-langkah apa yang perlu diambil oleh pihak-pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan.





BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepala Madrasah

1. Pengertian kepala madrasah

Kepala Madrasah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Meskipun sebagai guru yang mendapat tugas tambahan, kepala madrasah merupakan orang yang paling bertanggung jawab terhadap aplikasi prinsip-prinsip administrasi pendidikan yang inovatif di sekolah.²⁹ Sebagai seorang kepala madrasah atau pemimpin madrasah harus mampu mempengaruhi bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalaninan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai produktivitas kerja sesuai dengan yang ditetapkan.³⁰ Kepala madrasah harus mampu mempengaruhi para guru agar mereka dapat menumbuhkan pada diri masing-masing guru bahwa profesionalisme itu penting dan harus dibentuk demi terlaksananya tugas-tugas sesuai aturan yang telah ditetapkan.

Kepala Madrasah adalah seseorang yang paling bertanggung jawab terhadap kegiatan madrasah/sekolah. Ia memiliki wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Kepala madrasah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk, pengarahan, pengawasan dan mampu meningkatkan kemampuan tenaga pendidik atau kependidikan dalam meningkatkan profesionalismenya.

²⁹ Sri Purwanti Nasution, "Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru.", 197.

³⁰ Siswanto, *Pengantar Manajemen*, 13th edn (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), 154.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dipahami bahwa kepala madrasah merupakan pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan pendidikan di lembaga yang dipimpinnya. Sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan proses kependidikan di madrasah, kepala madrasah memegang kebijakan tentang pengembangan satuan pendidikan yang dipimpinnya. Apapun pekerjaan yang dilakukan dalam memimpin lembaga pendidikan tersebut berkaitan dengan proses pertanggungjawaban yang harus disampaikan kepada atasannya secara langsung dan kepala madrasah.³¹

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah karena dia sebagai pemimpin dilembaganya maka ia harus mampu membawa lembaganya kearah tercapai tujuan yang telah diterapkan, dia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan sekolah yang dipimpinnya. Kepala madrasah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala madrasah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti: latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat, dan integritas. Oleh karena itu, kepala madrasah pada hakikatnya adalah pejabat formal, sebab pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas perlakuan yang berlaku.

2. Indikator Kepala Madrasah

Kepemimpinan kepala madrasah di sebuah madrasah sangat mempengaruhi dengan pengembangan profesionalisme guru. Dengan demikian, Jika kepala

³¹ Ramayulis Mulyadi, *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Jakarta: Radar Jaya Offset Jakarta, 2017), 229.

madrasahnyia memahami dan menguasai kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang efektif maka akan menciptakan suatu guru yang professional. Adapun indikator-indikator kepemimpinan kepala madrasah yang efektif adalah sebagai berikut:³²

- a. Menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas, dan terbuka.
- c. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga sekolah lainnya.
- d. Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.
- e. Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi belajar.
- f. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru, dan warga sekolah lainnya mengenai topik-topik yang memerlukan perhatian.
- g. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah kerjanya, dan bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional.
- h. Mengalokasikan dana yang diperlukan untuk menjamin pelaksanaan program pembelajaran sesuai prioritas dan peruntukannya.
- i. Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung.
- j. Memberikan dukungan kepala para guru untuk menegakkan disiplin peserta didik.

³² Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 20.

- k. Memperhatikan kebutuhan peserta didik, guru, staf, orangtua dan masyarakat sekitar sekolah
- l. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik dan seluruh warga sekolah.
- m. Memberikan kesempatan yang luas kepada seluruh warga sekolah dan masyarakat untuk berkonsultasi dan berdiskusi mengenai permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan pendidikan dan pembelajaran disekolah.
- n. Mengarahkan perubahan dan inovasi dalam organisasi.
- o. Membangun kelompok kerja aktif, kreatif dan produktif.
- p. Menjamin kebutuhan peserta didik, guru, staf, orang tua dan masyarakat sebagai pusat kebijakan.
- q. Memiliki komitmen yang jelas terhadap penjaminan mutu lulusan.
- r. Memberikan ruang pemberdayaan sekolah kepada seluruh warga sekolah.³³

3. Prinsip Kepala Madrasah

Beberapa prinsip yang dapat diterapkan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru sebagai tenaga kependidikan. Prinsip-prinsip tersebut sebagaimana disebut oleh E. Mulyasa dalam jurnal Mukhtar adalah sebagai berikut:

- a. Para tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan
- b. Tujuan pendidikan perlu disusun dengan jelas dan di informasikan kepada para tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan ia bekerja.
- c. Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setia pekerjaannya

³³ Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 21.

- d. Pemberian hadiah lebih baik dari pada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga perlu dilakukan
- e. Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai memperoleh kepuasan dalam pekerjaan.³⁴

4. Peran Kepala Madrasah

Peran kepala sekolah/madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru meliputi perannya sebagai educator, manajer, supervisor, leader, inovator dan motivator.³⁵

a. Peran kepala madrasah sebagai educator

Sebagai seorang educator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat dalam mengembangkan kompetensi profesional tenaga kependidikan di sekolahannya. Oleh karena itu, upaya yang dapat dilakukan kepala madrasah yaitu dengan menikutsertakan guru-guru dalam pendidikan lanjutan dengan cara mendorong para guru untuk mulai kreatif dan berprestasi. Selain itu, kepala madrasah melatih guru-guru dalam mngembangkan profesionalismenya melalui kegiatan workshop yang tutornya didatangkan langsung dari orang yang berpengalaman dan kepala madrasah itu sendiri. Karwati dan Priansa menjelaskan bahwa fungsi sebagai pendidik harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan

³⁴ Mukhtar, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar," *Magister Administrasi Pendidikan* 3, no. 3 (2015): 109.

³⁵ Muh Fitrah, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Penjaminan Mutu* 3, no. 2 (2017): 37.

profesionalisme tenaga pendidik di sekolah.³⁶ Sedangkan menurut Usman, peran kepala sekolah sebagai pendidik yaitu merencanakan, melaksanakan, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih, meneliti, dan mengabdikan kepada masyarakat khususnya dosen.

b. Peran Kepala Madrasah Sebagai Manajer

Peran Kepala Madrasah Sebagai Manajer dalam pengembangan profesionalisme guru yaitu kepala sekolah memberdayakan guru dengan memberikan tugas sesuai dengan tugasnya masing-masing; kepala sekolah memenuhi kebutuhan guru dengan memberi fasilitas dalam pengembangan profesionalisme guru, kepala madrasah memanfaatkan informasi dan teknologi dalam mengembangkan profesionalisme guru. Menurut Asmani peran kepala sekolah sebagai manajer yaitu mengelola tenaga pendidik, salah satu tugas yang harus dijalankan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru.³⁷

Keberhasilan kepala madrasah dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen demi tercapainya sebuah tujuan merupakan peran dari kepala madrasah sebagai seorang manajer. Fungsi-fungsi manajemen terdiri dari beberapa kegiatan yaitu; perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Kepala madrasah dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang manajer memiliki strategi tersendiri untuk dapat memberdayakan tenaga kependidikan melalui

³⁶ Karwati Priansa, *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2013), 113.

³⁷ Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Yogyakarta: DIVA Press, 2012), 37.

kerjasama, memberi kesempatan bagi tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan juga mengikutsertakan tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang dapat menunjang program sekolah.

c. Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Kepala madrasah berperan sebagai seorang supervisor, bertugas membuat perencanaan supervisi untuk guru, sehingga kepala madrasah mengetahui kompetensi profesional yang dimiliki guru untuk dikembangkan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Usman, bahwa dalam supervisi yaitu merencanakan supervisi, melaksanakan supervisi, dan menindaklanjuti hasil supervisi untuk meningkatkan profesionalisme guru. Supervisi pengembangan profesionalisme guru dilakukan oleh kepala madrasah dengan supervisi akademik, supervisi yang dilakukan kepala madrasah dengan secara langsung dengan tidak langsung karena keterbatasan waktu yang dimiliki kepala sekolah dan banyaknya guru yang harus di supervisi sehingga kepala sekolah tidak mampu mensupervisi semua guru, maka kepala sekolah dalam melakukan supervisi dibantu oleh lima orang guru yang profesional yang disebut sebagai assesor.³⁸ Sehingga supervisi berjalan secara efektif dan efisien. Tujuannya dari supervisi ini untuk mengetahui sejauh mana guru menerapkan dan menyajikan program mengajar yang telah disiapkan dalam pembelajaran dikelas, yang hasilnya akan diserahkan ke kepala madrasah.

d. Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader

³⁸ Muhyadi Agus Tri Susanto, "Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 4, no. 2 (2016): 159.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan organisasi di tentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Kepala Madrasah sebagai pemimpin di sekolah, hendaknya melaksanakan pendekatan gaya kepemimpinan kepada anggotanya. Asmani menyatakan bahwa peran kepala sekolah sebagai leader harus memilih gaya kepemimpinan yang dapat menumbuh kembangkan kreatifitas sekaligus mendorong peningkatan kompetensi guru.³⁹

Kepala madrasah sebagai leader, kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Karena itu kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus mampu mempengaruhi dan menggerakkan sumber daya sekolah dalam kaitannya dengan perencanaan dan evaluasi program sekolah, pengembangan kurikulum, pembelajaran, pengelolaan ketenagaan, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat, penciptaan iklim sekolah, dan sebagainya

e. Peran Kepala Madrasah Sebagai Inovator

Kepala madrasah harus mempunyai cara atau strategi untuk membangun hubungan baik antar guru. Iklim kerja yang baik akan mempengaruhi profesionalisme guru dalam menajalankan tugasnya.

³⁹ Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 38.

Ancok menjelaskan bahwa inovasi adalah perubahan dari sesuatu hal, baik bersifat inkremental maupun perubahan yang bersifat radikal.⁴⁰

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di madrasah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala madrasah selaku seorang pemimpin seharusnya secara langsung memberikan bimbingan dan pengarahan kepada guru-guru dan seluruh warga di madrasah untuk meningkatkan kualitas dalam proses belajar mengajar.

f. Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Sebagai kepala madrasah, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru dan staf sekolah dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui Pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB). Jadi dapat dipahami peran kepala madrasah sebagai motivator, kepala madrasah mampu berperan untuk memberikan semangat kepada guru, pegawai, dan peserta didik.

Tugas kepala madrasah adalah memberikan kekuatan mental bagi guru, pegawai dan siswa.

⁴⁰ Ancok Jamaludin, *Kepemimpinan Dan Inovasi* (Jakarta: Erlangga, 2012), 108.

Kekuatan mental tersebut mendorong minat dan semangat kerja, serta dapat meningkatkan semangat belajar guru maupun siswa. Kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Kemampuan Kepala Madrasah membangun motivasi menjadi kunci untuk meningkatkan kompetensi guru.⁴¹

B. Pengembangan Profesionalisme Guru

1. Pengertian Pengembangan Profesionalisme Guru

a. Pengertian Pengembangan

Pengembangan adalah suatu bentuk usaha sadar yang dilakukan setiap individu dalam memperbanyak ilmu yang ada di dalam dirinya yang prosesnya memerlukan waktu cukup lama agar tercapainya suatu tujuan yang telah direncanakan. Menurut Hani Handoko Pengembangan merupakan upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Pengembangan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan dan kemampuan seseorang dengan permintaan jabatan.⁴²

Pengembangan guru merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana personalia yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan guru. Karena itu, sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analisis*) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas

⁴¹ Fitrah, “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.”, 38.

⁴² Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, 2nd edn (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2014), 57.

dan pekerjaan yang harus dilaksanakan). Informasi ini sangat membantu penentuan jumlah guru yang diperlukan dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan (*job specification*). Spesifikasi jabatan ini memberi gambaran tentang standar kualitas minimum pegawai yang sesuai dan dapat diterima untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya.

b. Pengertian Profesionalisme Guru

Menurut T. Raka Joni dalam Oemar Hamalik, profesionalisme merupakan sikap profesional yang berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi dan bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hoby belaka. Seorang profesional mempunyai kebermaknaan ahli dengan pengetahuan yang dimiliki dalam melayani pekerjaannya. Tanggung jawab atas keputusannya baik intelektual maupun sikap, dan memiliki rasa kesejawatan menjunjung tinggi etika profesi dalam suatu organisasi yang dinamis. Seorang profesional memberikan layanan pekerjaan secara terstruktur.⁴³

Profesionalisme dapat diartikan sebagai mutu atau kualitas, yang merupakan ciri dari suatu profesi atau orang yang melakukan suatu tugas profesi atau jabatan. Profesional berarti bertindak sebagai pelaku untuk kepentingan profesinya dan juga sebagai ahli apabila ia secara spesifik memperoleh keahlian dari belajar.⁴⁴

Profesionalisme merujuk pada komitmen anggota-anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesional yang dan terus menerus mengembangkan strategi yang digunakannya dalam

⁴³ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi* (Jakarta: PT Budi Aksara, 2006), 27.

⁴⁴ Dedi Lazwardi, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru," *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 6, no. 2 (2016): 146.

melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Kus nandar (2007:46) menyatakan bahwa profesionalisme merupakan kondisi, arah nilai tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Surya (2007:214) menyatakan bahwa profesionalisme merupakan istilah yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.⁴⁵

Guru adalah pendidik, sebagai pendidik guru merupakan aktor utama di samping orang tua dan elemen penting lainnya. Guru merupakan profesi atau jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru.⁴⁶ Dalam pengertian yang spesifik dapat dikatakan bahwa pada setiap diri guru itu terletak tanggung jawab untuk membimbing dan mengarahkan para peserta didiknya pada suatu tingkat kedewasaan atau tingkat kematangan tertentu.⁴⁷ Di sekolah guru harus dapat menjadikan dirinya sebagai orangtua kedua. Ia harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para peserta didiknya. Pelajaran apapun yang diberikan, hendaknya dapat menjadi motivasi bagi peserta didiknya dalam belajar.

Pada sisi lain guru merupakan sosok yang paling diharapkan dalam reformasi tataran pendidikan. Guru menjadi mata rantai terpenting yang menghubungkan antara pengajaran dengan harapan akan masa depan pendidikan yang lebih baik.

⁴⁵ Euis Karwati Donni Junni Priansa, *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah*, ed. Sumartini, 1st ed. (Bandung: Alfabeta, 2013), 113.

⁴⁶ Darmadi, "Tugas, Peran, Kompetensi Dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional."

⁴⁷ Sholeh Hidayat, *Pengembangan Guru Profesional*, ed. by Nita Nur M (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), 1-2.

Menjadi guru berarti menggeluti profesi yang penuh dengan tantangan. Guru berhadapan dengan tuntutan kualitas profesi, amanah dari orang, masyarakat, stakeholder, pemerintah, karena guru dianggap menyanggah akuntabilitas atas keberhasilan pembelajaran akademis-non akademis siswa.⁴⁸

Profesionalisme guru adalah guru yang memiliki kompetensi profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud dalam hal ini merupakan kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam, termasuk penguasaan kemampuan akademik lainnya yang berperan sebagai pendukung profesionalisme guru. Kemampuan akademik tersebut antara lain memiliki kemampuan dalam menguasai ilmu, jenjang dan jenis pendidikan yang sesuai dengan bidangnya.⁴⁹

Profesionalisme guru sering sekali dikaitkan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru atau sering juga profesionalisme guru dikaitkan dengan kriteria-kriteria guru profesional. Guru profesional yang dibuktikan dengan kompetensi yang dimilikinya akan mendorong terwujudnya proses dan produk kinerja yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan.⁵⁰

c. Pengertian Pengembangan Profesionalisme Guru

Pengembangan profesionalisme merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana profesi. Pengembangan profesi guru merupakan hal penting

⁴⁸ Hujair Sanaky, "Sertifikasi Dan Profesionalisme Guru Di Era Reformasi Pendidikan," *El-Tarbawi* 12 (2005): 25.

⁴⁹ Darmadi, "Tugas, Peran, Kompetensi Dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional.", 173.

⁵⁰ Donni Priansyah, Juni, *Kinerja Dan Profesionalisme Guru Fokus Pada Peningkatan Pendidikan, Sekolah Dan Pembelajaran* (Bandung: Alfabeta, 2014), 108.

untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan besarnya tuntutan terhadap profesi guru yang utamanya ditekankan pada penguasaan ilmu pengetahuan.⁵¹

Pengembangan profesionalisme guru pada dasarnya adalah peningkatan kualitas kompetensi guru. Pengembangan profesionalisme guru adalah kegiatan guru dalam pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan keterampilan untuk meningkatkan mutu, baik bagi proses belajar mengajar dan profesionalisme tenaga kependidikan lainnya.

Dari pendapat ahli yang disebutkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru merupakan tugas mentransfer ilmu yang merupakan pekerjaannya secara baik dan maksimal. Selain guru harus mempunyai ilmu pengetahuan yang luas, guru harus seorang yang bertaqwa dan berakhlak atau berkelakuan baik. Perilaku guru juga merupakan bagian dari profesionalisme dari guru tersebut karena secara langsung atau tidak langsung pengaruh terhadap motivasi belajar siswa. Jika kepribadian baik maka siswa akan lebih termotivasi untuk belajar dengan baik. Guru profesional bukan hanya yang mampu mentransfer ilmu, tetapi juga yang memiliki budi pekerti yang baik

Dengan demikian pengembangan profesionalisme guru merupakan usaha mendayagunakan dan mewujudkan kualitas kerja guru yang ada di dalam satuan pendidikan. Tujuan dari kegiatan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap guru yang meliputi perkembangan ilmunya,

⁵¹ Ayu Dwi Kesuma Putri and Nani Imaniyati, "Pengembangan Profesi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Professional Development of Teachers in Improving the Performance of Teacher)," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 2, no. 2 (2017): 204.

wawasannya, dan profesionalismenya terhadap pekerjaan dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sehingga kinerjanya dapat ditingkatkan.

2. Jenis-jenis Kegiatan Pengembangan Profesionalisme Guru

Menurut Glatthorn (1991) sebagaimana dikutip Ahmad Suderajat (2014) secara garis besar kegiatan pengembangan profesionalisme guru dapat dibagi menjadi kedalam tiga jenis yaitu:

- a. Pengembangan intensif (*intensive development*) adalah bentuk pengembangan yang dilakukan pimpinan terhadap guru yang dilakukan secara intensif berdasarkan kebutuhan guru. Teknik pengembangan yang digunakan antara lain melalui pelatihan, penataran, kursus, lokakarya dan sejenisnya.
- b. Pengembangan kooperatif (*cooperative development*) adalah suatu bentuk pengembangan guru yang dilakukan melalui kerjasama dengan teman sejawat dalam suatu tim yang berkerjasama secara sistematis. Teknik pengembangan yang digunakan bisa melalui pertemuan KKG atau MGMP/MGBK.
- c. Pengembangan mandiri (*self directed development*) adalah bentuk pengembangan yang dilakukan melalui pengembangan diri sendiri. Teknik yang digunakan bisa melalui evaluasi diri.⁵²

Sudarwan Darwin mengatakan bahwa, meningkatkan dan mengembangkan kualitas atau mutu pendidik dan tenaga kependidikan perlu mengusahakan dengan berbagai upaya, antara lain melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan teknis

⁵² Hidayat, *Pengembangan Guru Profesional*, 258-259.

yang dilakukan dengan cara berkesinambungan disekolah dan di wadah-wadah pembinaan profesional seperti Kelompok Kerja Guru (KKG), Kelompok Kerja kepala Madrasah (KKKM), dan Kelompok kerja Pemilik Sekolah (KKPS).⁵³

3. Prinsip-prinsip Pengembangan Profesionalisme Guru

Suatu program pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan biasanya diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dari tuntutan organisasi, atau karena adanya kehendak dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dikalangan pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri. Kebutuhan para guru harus disediakan oleh kepala madrasah, antara lain: ruangan kerja yang diinginkan, kesempatan ikut serta dalam pengambilan keputusan, menghilangkan hambatan profesional, dan sebagainya.⁵⁴

Syaefudin dan Kurniatun memberikan beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam penyelenggaraan pengembangan tenaga kependidikan, yaitu :

- a. Dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan (baik untuk tenaga struktural, fungsional, maupun teknis).
- b. Berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan kemampuan profesional dan untuk teknis pelaksanaan tugas harian sesuai posisi masing-masing.
- c. Dilaksanakan untuk mendorong meningkatkannya kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidikan.
- d. Dirintis dan diarahkan untuk mendidik dan melatih seseorang sebelum maupun sesudah menduduki jabatan/posisi.

⁵³ Sudarwan Denim, *Agen Pembaharuan Sistem Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), 79.

⁵⁴ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, 5th ed. (Bandung: Alfabeta, 2011), 92.

- e. Dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan-kegiatan remedial, pemeliharaan motivasi kerja, dan ketahanan organisasi pendidikan.
- f. Pengembangan yang menyangkut jenjang karier sebaiknya disesuaikan dengan kategori masing-masing jenis tenaga kependidikan itu sendiri.⁵⁵

4. Tujuan Pengembangan Profesionalisme Guru

Menyadari akan sebuah profesi merupakan wujud eksistensi guru sebagai komponen yang bertanggung jawab dalam keberhasilan pendidikan maka menjadi satu tuntutan bahwa guru harus sadar akan peran dan fungsinya sebagai pendidik. Pengembangan profesionalisme guru di Indonesia diatur melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, dalam UU Sisdiknas tahun 2003 Bab XI pasal 44, bahwasanya penyelenggara pendidikan oleh masyarakat berkewajiban mengembangkan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan yang diselenggarakannya.⁵⁶

Nurul Ulfatin mengemukakan bahwa kegiatan pengembangan profesionalisme guru bertujuan untuk:

- a. Menghilangkan kesenjangan kinerja guru yang disebabkan mereka bertugas tidak sesuai yang diharapkan.
- b. Meningkatkan kemampuan angkatan kerja yang fleksibel dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi bagi yang dihadapi sekolah.
- c. Meningkatkan keterikatan atau komitmen guru terhadap sekolah.

⁵⁵ Ondi Saondi and Aris Shuherman, *Etika Profesi Keguruan* (Bandung: PT Refika Aditma, 2015), 31.

⁵⁶ E Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 98.

- d. Menimba persepsi guru bahwa sekolah itu tempat yang baik untuk bertugas.⁵⁷

Pengembangan profesionalisme guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan, disamping itu pembinaan harus sesuai dengan arah dan tugas atau fungsi yang bersangkutan dalam sekolah. Semakin sering profesi guru dikembangkan melalui berbagai kegiatan maka semakin mendekati guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan guru yang lebih baik akan tercapai.⁵⁸

Dari pembahasan diatas, dapat diketahui bahwa tujuan dari pengembangan profesionalisme guru tersebut adalah untuk meningkatkan kinerja profesi yang dimiliki sesuai dengan perkembangan yang ada dan sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki seorang guru guna memenuhi tuntutan sebagai guru profesional.

Dengan hal demikian kualitas seorang guru dapat dilihat dari konsisten tidaknya guru tersebut menjalankan tugasnya menggunakan potensi yang ada dalam diri guru tersebut. Maksudnya guru dengan kemampuannya, harus mampu bekerja maksimal serta bekerja secara baik supaya saat penyampaian pelajaran itu dapat diterima oleh siswa. Agar guru tersebut dapat menjalankan tugas dengan profesional maka perlu adanya pengembangan profesionalisme guru. Sebagaimana

⁵⁷ Nurul Ulfatin and Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 144.

⁵⁸ Saondi and Shuherman, *Etika Profesi Keguruan*, 32.

di jelaskan di dalam kitab Allah yaitu QS. Al-An'am : 135, yang berbunyi:

قُلْ يَوْمَ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ
مَنْ تَكُونُ لَهُ عِيبَةُ الدَّارِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ

Artinya: katakanlah (Muhammad) “Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengehui, siapa yang akan memperoleh tempat (terbaik) di akhirat (nanti). Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan beruntung.” (QS. Al-An'am : 135)⁵⁹

Potongan ayat Al-Qur'an tersebut dijelaskan sangat diharuskan seorang guru wajib memiliki ilmu yang sangat banyak sesuai dengan keahlian belajarnya, dan harus juga ditunjang dengan wawasan yang banyak juga perlu dikuasai oleh setiap guru, hal tersebut karena untuk menjadi seorang guru harus memiliki wawasan yang luas akan segala hal apapun. Dengan hal itu apabila guru memiliki wawasan yang luas, guru akan mudah menjawab setiap apapun pertanyaan dari para siswa-siswinya

5. Indikator Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru menurut Jerry H Makawimbang dapat diukur oleh beberapa indikator, antara lain:

- a. Kemampuan profesional, sebagaimana terukur dari ijazah, jenjang pendidikan, jabatan dan golongan, serta pelatihan.

⁵⁹ Al-'Aliyy Al-Qur'an Dan Terjemahnya, 2nd edn (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2005), 115.

- b. Upaya profesional, sebagaimana terukur dari kegiatan mengajar, pengabdian dan penelitian.
- c. Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional, sebagaimana terukur dari masa jabatan, pengalaman mengajar serta lainnya.
- d. Kesesuaian antara keahlian dan pekerjaannya, sebagaimana terukur dari mata pelajaran yang diampu, apakah sesuai dengan spesialisnya atau tidak.
- e. Tingkat kesejahteraan, sebagaimana terukur dari upah, honor, atau penghasilan rutinnya. Tingkat kesejahteraan yang rendah bisa mendorong seorang pendidik untuk melakukan kerja sambilan, dan bilamana kerja sambilan ini sukses, bisa jadi profesi mengajarnya berubah menjadi sambilan.⁶⁰

6. Faktor pendukung dan Penghambat Profesionalisme Guru

Pengembangan profesionalisme guru merupakan suatu proses yang kompleks, dan melibatkan berbagai faktor yang saling terkait. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya tidak hanya menuntut keterampilan teknis dari para ahli terhadap pengembangan profesionalisme guru, tetapi harus pula dipahami berbagai faktor yang mempengaruhinya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi profesionalisme antara lain kompetensi guru, iklim organisasi, dan sikap.⁶¹

a. Kompetensi guru

Kompetensi guru dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Kompetensi guru sebagai agen

⁶⁰ H, Makawimbang, *Supervisi Dan Peningkatan Mutu Pendidikan*, 136-137.

⁶¹ Tutik Yuliani, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru MTs Negeri Di Balikpapan Timur," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya* 4, no. 2 (2016): 2.

pembelajaran meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.⁶²

- 1) Kompetensi pedagogik, meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik.
- 2) Kompetensi kepribadian, merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.
- 3) Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.
- 4) Kompetensi profesional, merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam.⁶³

b. Iklim organisasi

Faktor lain yang mempengaruhi profesionalisme guru adalah iklim organisasi, yaitu keseluruhan “perasaan” yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar.⁶⁴ Iklim organisasi mempunyai nilai yang positif dalam mendukung profesionalisme guru agar lebih baik dari waktu ke waktu, yang mana guru-guru yang memiliki iklim organisasi yang baik akan memiliki kompetensi yang profesional pula. Hal

⁶² Nurul Ulfatin, Guru: Pengembangan Karir Ataupun Pengembangan Profesi?, Prosiding Seminar Nasional, 2017, 98.

⁶³ Hidayat, *Pengembangan Guru Profesional*, 13-14.

⁶⁴ Yuliani, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru MTs Negeri Di Balikpapan Timur.” 4’

tersebut terjadi karena adanya iklim organisasi yang baik yang ada di dalam tempat kerja guru sehingga membua parat guru untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya.

c. Sikap

Sikap merupakan faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru. Menurut Siti Partini dikutip dari Tutik Yuliani, sikap merupakan sesuatu yang mengarah pada tujuan yang dihadapi dalam bentuk tindakan, ucapan, perbuatan, maupun emosi seseorang. Sikap guru terhadap pekerjaannya memiliki arti sebagai tindakan yang telah dilakukan dari pekerjaan yang dipikulnya. Guru yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, pasti akan memberikan kepuasan dari pekerjaannya sehingga dapat memberikan motivasi pada guru tersebut.

Sumargi dalam Muh adnan mengemukakan, profesionalisme sebagai penunjang kelancaran guru dalam melaksanakan tugasnya sangat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

- 1) Faktor dari dalam diri (internal), yang meliputi tingkat pendidikan, keikutsertaan dalam kegiatan-kegiatan ilmiah, kesadaran akan kewajiban dan kedisiplinan.
- 2) Faktor pendukung dari luar (eksternal), yang berkaitan dengan lingkungan sekolah, sarana dan prasarana, kepemimpinan manajerial kepala sekolah, kegiatan pembinaan dan peran masyarakat.⁶⁵

Selain itu, terdapat faktor pendukung dan penghambat pengembangan profesionalisme guru yang lain. Profesionalisme sebagai penunjang kelancaran guru dalam melaksanakan tugasnya

⁶⁵ Muh Adnan, "Pengembangan Profesionalisme Guru Di SMP Negeri 1 Kabupaten Bantaeng" (Universitas Negeri Makasar, 2019), 50.

sangat berpengaruh oleh dua faktor yaitu faktor dari dalam diri (internal) yang meliputi minat dan bakat, dan faktor pendukung dari luar (eksternal) yang berkaitan dengan lingkungan sekitar, seperti sarana dan prasarana, serta berbagai kegiatan dan pelatihan yang dilakukan guru.⁶⁶ Faktor pendukung dan penghambat yang meliputi faktor internal dan eksternal yaitu:

a) Faktor internal meliputi:

- 1) Tingkat pendidikan
- 2) Keikutsertaan dalam berbagai pelatihan dan kegiatan ilmiah.
- 3) Masa kerja dan pengalaman kerja
- 4) Tingkat kesejahteraan, dan
- 5) Kesadaran akan kewajiban dan panggilan hati nurani.

b) Faktor eksternal meliputi:

- 1) Besar gaji dan tunjangan yang diterima
- 2) Ketersediaan sarana dan media pembelajaran
- 3) Kepemimpinan kepala sekolah
- 4) Kegiatan pembinaan yang dilakukan, dan
- 5) Peran serta masyarakat.

Berdasarkan uraian-uraian di atas banyak faktor yang menyebabkan kurang profesionalismenya seorang guru seperti yang dijelaskan di atas seorang guru yang profesional bukan hanya sekedar menguasai materi saja tetapi banyak faktor yang mendukungnya baik faktor internal minat dan bakat, maksudnya adalah bagaimana seorang guru akan mengajar apabila guru tersebut tidak memiliki minat dan bakat untuk menjadi guru yang profesional, adapun faktor eksternal meliputi lingkungan sekitar, sarana dan prasarana, mengikuti berbagai pelatihan,

⁶⁶ Muhammad Imam, Farisi, "Fakta-Fakta Penelitian Tentang Profesi Guru Dan Pengembangan Profesi Guru," *Jurnal Kependidikan* 6, no. 5 (2011): 5.

melanjutkan pendidikan, untuk membentuk menjadi seorang yang profesional.

C. Upaya Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru

Keberhasilan pendidikan di madrasah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola dan memberdayakan seluruh warga madrasah, termasuk pengembangan guru. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku warga madrasah melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia modern.

Pengembangan guru merupakan pekerjaan yang harus dilakukan kepala madrasah dalam manajemen personalia pendidikan, yang bertujuan untuk mendayagunakan guru secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang harus dilaksanakan kepala madrasah adalah menarik, mengembangkan, menggaji dan memotivasi guru untuk mencapai tujuan pendidikan, membantu guru mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier guru serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi madrasah.

Pengembangan guru merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana personalia yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan guru. Karena itu, sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analisis*) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan). Informasi ini sangat membantu penentuan jumlah guru yang diperlukan dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan (*job*

specification). Spesifikasi jabatan ini memberi gambaran tentang standar kualitas minimum pegawai yang sesuai dan dapat diterima untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya.⁶⁷

Pengadaan guru merupakan kegiatan untuk memberi kebutuhan guru di madrasah, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk mendapatkan guru yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutmen, yaitu usaha untuk mencari dan mendapatkan calon-calon guru yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudahan dipilih calon terbaik dan tercakup. Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi, melalui ujian lisan, tulisan, dan praktik. Namun adakalanya, pada suatu organisasi pengadaan pegawai dapat didatangkan secara intern atau dari dalam organisasi saja, apakah melalui promosi atau mutasi. Hal tersebut dilakukan apabila formasi yang kosong sedikit, sementara pada bagian lain ada kelebihan pegawai atau memang sudah dipersiapkan.

Sekolah senantiasa menginginkan agar guru melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan madrasah, serta bekerja lebih baik dari hari ke hari sehingga terjadi perbaikan yang berkesinambungan hari ini lebih baik lagi dari hari kemarin dan hari esok lebih baik lagi dari hari ini. Disamping itu, guru sendiri sebagai manusia juga membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk dalam tugasnya. Sehubungan dengan itu pengembangan guru merupakan fungsi pengelolaan personal yang mutlak perlu untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara on the job training dan in service training titik pengembangan guru ini tidak hanya berkaitan dengan aspek kemampuan tetapi juga menyangkut pengembangan karirnya.

⁶⁷ Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 2012, 64.

Setelah diperoleh dan ditentukan calon guru yang akan diterima, kegiatan selanjutnya adalah mengusahakan agar calon guru tersebut menjadi anggota organisasi madrasah yang sah sehingga mempunyai hak dan kewajiban sebagai warga madrasah. Setelah pengangkatan pegawai, kegiatan berikutnya adalah penempatan atau penugasan titik dalam penempatan atau penugasan ini perlu diusahakan adanya kesesuaian antara tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai dengan karakteristik dan kemampuannya, serta latar belakang pendidikannya. Untuk mencapai tingkat kesesuaian yang tinggi dan membantu personal supaya benar-benar siap secara fisik dan mental melaksanakan tugas-tugasnya perlu dilakukan fungsi orientasi baik sebelum atau sesudah penempatan.

Tugas kepala madrasah dalam kaitannya dengan pengembangan guru bukanlah pekerjaan yang mudah karena tidak hanya mengusahakan tercapainya tujuan sekolah, tetapi juga tujuan guru secara pribadi. Karena itu kepala madrasah dituntut untuk mengerjakan instrument pengelolaan guru seperti daftar absen, daftar urut kepangkatan, daftar riwayat hidup, daftar riwayat pekerjaan, dan kondite guru untuk membantu kelancaran pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.

Pengembangan guru perlu dilakukan pada setiap madrasah untuk memastikan bahwa mereka tetap dapat mempertahankan kualitas profesionalitasnya sesuai dengan kebutuhan sekolah. Program pengembangan tersebut memberi penekanan pada pembentukan keterampilan profesionalitas mereka guna perbaikan layanan sekolah. Cara yang dapat ditempuh adalah mengikutsertakan guru pada kegiatan-kegiatan seperti pelatihan, penataran, seminar, workshop, pemagangan, dan pendampingan yang dapat diselenggarakan oleh lembaga pemerintah, perguruan tinggi, atau lembaga non-pemerintah. Selain itu program pengembangan guru berbasis sekolah dapat pula

dilaksanakan melalui program-program yang direncanakan sendiri oleh madrasah dan/atau melalui jaringan antar sekolah. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) adalah salah satu wadah yang sering dimanfaatkan guru bidang studi sejenis untuk pengembangan diri. Khusus untuk guru, program pengembangan kapasitas tersebut merupakan kebutuhan mendasar yang senantiasa harus terpenuhi agar guru sebagai pilar utama pendidikan memiliki sekurang-kurangnya empat kompetensi utama: kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Jalinan dari keempat kompetensi tersebut akan membentuk sosok guru yang diharapkan memiliki kinerja yang baik

Keberhasilan pendidikan di madrasah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola dan memberdayakan seluruh warga madrasah, termasuk pengembangan guru. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku warga sekolah melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia modern.

Pemimpin seperti kepala madrasah harus jeli melihat potensi bawahannya agar bisa dikembangkan bagi kepentingan madrasah. Seorang kepala madrasah yang baik tidak akan melihat bawahannya dari sudut kekurangannya, tetapi dari segi kelebihanannya. Untuk itu kepala madrasah sebagai manajer harus mengenal kelebihan-kelebihan yang ada pada guru dan tenaga kependidikan lainnya. Kalaupun ada kekurangan, harus dijadikan bahan untuk dapat diatasi oleh kepala madrasah. Upaya-upaya kepala madrasah yang dapat dilakukan dalam mengembangkan bawahannya khususnya guru, antara lain memotivasi semangat kerja, membina kedisiplinan, memberi konsultasi, memberi penghargaan, melakukan kunjungan kelas, menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan,

mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok dan penataran dan membangun kerja aktif dan kreatif.⁶⁸

1. Memotivasi Semangat Kerja

Seorang pemimpin pendidikan harus selalu mendambakan pembaharuan, sebab dia tahu bahwa hanya dengan pembaharuan akan dapat dihasilkan mutu pendidikan yang lebih baik. Oleh karena itu, dia harus selalu mendorong semua orang dalam lembaganya untuk berani melakukan inovasi-inovasi, baik itu menyangkut cara kerja maupun barang dan jasa yang dihasilkan. Tentu semua itu dilakukan melalui proses uji coba dan evaluasi secara ketat sebelum diadopsi secara luas dalam organisasi. Sebaliknya, seorang pemimpin tidak sepatutnya mempertahankan kebiasaan-kebiasaan kerja lama yang sudah terbukti tidak menghasilkan mutu seperti yang diharapkan oleh lembaga maupun oleh para pelanggannya. Dalam mengoptimalkan sumber daya manusia di sekolah, perlu diupayakan agar setiap tenaga kependidikan yang ada, baik guru maupun tenaga administrasi, dapat mengembangkan kemampuan dan kariernya secara optimal. Hal ini memberi dampak terhadap mutu layanan yang diberikan, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan mutu pembelajaran.

Motivasi merupakan bagian penting karena manajer tidak dapat memimpin kecuali bawahan termotivasi untuk mengikutinya. Motivasi adalah proses-proses psikologis meminta, mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan. Para manajer perlu memahami proses psikologis ini jika mereka ingin berhasil memandu karyawan menuju tercapainya sasaran organisasi. Pandangan lain dikemukakan oleh Gibson bahwa motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan

⁶⁸ Ibid, 20.

dorongan-dorongan yang timbul pada atau did alam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Konsep motivasi juga digunakan untuk menjelaskan perbedaan dalam intensitas perilaku (perilaku yang lebih intens sebagai hasil dari tingkat motivasi yang lebih tinggi) dan juga untuk menunjukkan arah dan tindakan (misalnya mengantuk, maka akan mengarahkan tindakannya agar tertidur.⁶⁹

Motivasi adalah kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian motivasi seseorang timbul dikarenakan adanya kebutuhan dan upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut itulah yang menimbulkan motivasi dalam dirinya. Proses kegiatan motivasi yang akan mempengaruhi tingkat kinerja dan produktivitas. Alquran juga menjelaskan tentang pentingnya memiliki motivasi dengan adanya larangan untuk bersikap lemah, putus asa dan bersedih. Allah memberikan semangat bagi kaum muslim agar selalu percaya diri dengan derajat yang tinggi dan kebahagiaan di akhirat, sebagaimana dalam surat Al-Imran ayat 139.⁷⁰

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: “janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), ika kamu orang-orang yang beriman” (QS. Al-Imran: 139)⁷¹

Tugas kepala madrasah adalah memberikan kekuatan mental bagi guru, pegawai dan siswa.

⁶⁹ Setyowati, *Organisasi Dan Kepemimpinan Modern*, 53-54.

⁷⁰ Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017), 87.

⁷¹ Al-'Aliyy *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, 56.

Kekuatan mental tersebut mendorong minat dan semangat kerja, serta dapat meningkatkan semangat belajar guru maupun siswa. Kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Kemampuan Kepala Madrasah membangun motivasi menjadi kunci untuk meningkatkan kompetensi guru.⁷²

Menumbuhkan motivasi semangat kerja guru dalam sebuah lembaga pendidikan adalah kerja keras seorang kepala madrasah. Seorang pemimpin pendidikan merupakan sentral dari kegiatan yang di programkan. Pemimpin merupakan orang yang menjadi atasan dan juga teladan bagi anak buahnya. Karena itu seorang pemimpin setidaknya dapat memberikan contoh yang baik kepada anak buahnya. Sebagai pembuat keputusan dan penentu kebijakan, seorang pemimpin harus memiliki satu aspek yang memiliki peran yang sangat penting dalam memimpin organisasi bersangkutan.

Sebagai kepala madrasah, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru dan staf sekolah dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui Pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB). Jadi dapat dipahami peran kepala madrasah sebagai motivator, kepala madrasah mampu berperan untuk memberikan semangat kepada guru, pegawai, dan peserta didik.

2. Pembinaan Kedisiplinan

Disiplin merupakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan aturan dan tata tertib yang telah

⁷² Fitrah, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.", 37.

ditetapkan untuk tugas tersebut. Disiplin sering juga diterjemahkan aturan dan tata tertib. Artinya aturan dan tata tertib merupakan indikator dan tolak ukur ditetapkan seorang melanggar atau tidak dapat pula diartikan sebagai batasan-batasan yang merupakan kewajiban yang menjadi standar kinerja serta larangan-larangan yang harus dihindari.

Disiplin akan menyebabkan kegiatan yang ada di sekolah dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, komitmen serta keterlibatan yang tinggi dari seluruh warga sekolah. Kedisiplinan akan memudahkan warga sekolah untuk bekerja sesuai dengan apa yang seharusnya dilakukan.⁷³

Ketertiban menunjuk kepada kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan dan tata tertib karena didorong atau disebabkan oleh sesuatu yang datang dari luar. Disiplin atau siasat menunjuk pada kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan dan tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada hatinya. Disiplin selalu dikaitkan dengan yang tertib yaitu keadaan suatu dimana perilaku seseorang mengikuti pola-pola tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu.⁷⁴

Karakteristik ini sangat penting dalam mewujudkan guru yang profesional. Karakteristik tata tertib dan disiplin sekolah mempunyai hubungan yang signifikan dengan guru profesional. Pada dasarnya tata tertib dan disiplin merupakan harapan yang dinyatakan secara eksplisit yang mengandung peraturan tertulis mengenai guru yang dapat diterima, prosedur disiplin, dan sanksi-sanksinya. Witte dan Walsh (1990) mengemukakan dua dimensi penting dari disiplin sekolah yaitu: (a)

⁷³ Donni Junni Priansa, *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah*, 32.

⁷⁴ Kompri, *Manajemen Sekolah Teori Dan Praktik* (Bandung: Alfabeta, 2014), 62.

persetujuan kepala sekolah dan guru terhadap kebijakan disiplin sekolah, dan (b) dukungan yang diberikan kepada guru dalam menegakkan disiplin.

Penanaman karakteristik disiplin perlu mengetahui adanya unsur-unsur disiplin supaya kepala madrasah mudah menerapkan dan mengambil keputusan dalam mendisiplinkan guru. Ada beberapa unsur penting dalam disiplin yang perlu diterapkan oleh guru yaitu: Peraturan, kebiasaan, hukuman, penghargaan, dan konsistensi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin adalah kepatuhan terhadap hal-hal yang menjadi kewajiban untuk dilaksanakan sekaligus menjadi barometer seorang guru dapat dikatakan profesional. Kepala madrasah seyogyanya dapat selalu menerapkan budaya disiplin di lingkungan madrasah, dengan budaya disiplin diharapkan guru akan bersikap profesional dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Memberi Konsultasi

Konsultasi sebagai satu komponen bimbingan adalah segala usaha memberikan asistensi kepada seluruh anggota staf pendidik dan pada orang tua siswa demi perkembangan siswa yang lebih baik. Sedangkan konseling adalah usaha membantu merefleksi diri siswa melalui wawancara konseling individual maupun kelompok, terlebih lagi jika permasalahan yang dihadapi guru belum terselesaikan dengan tuntas.⁷⁵

Konsultasi dalam kamus besar bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai “pertukaran pikiran untuk mendapatkan kesimpulan berupa nasehat atau saran yang sebaik-baiknya”. Konsultan dinyatakan sebagai orang yang ahli dalam memberikan petunjuk atau nasehat dalam suatu kegiatan. Konsultasi diartikan sebagai tukar pikiran untuk meminta pertimbangan

⁷⁵ Tri Anjar, “Peranan Konsultasi Konselor Sekolah,” *Guidena* 1, no. 1 (2011): 51.

dalam memutuskan sesuatu. Artinya lebih menekankan pada unsur nasehat yang diberikan oleh orang yang berkompeten dalam bidangnya.

Kepala madrasah diharapkan dapat memberikan konsultasi yang baik kepada guru, mau dan bersedia menjadi pendengar yang baik bagi guru dan setiap warga di madrasah. Menjadi pendengar yang baik merupakan salah satu syarat yang mutlak bagi seorang kepala madrasah untuk bisa mempunyai pengaruh yang mutlak terhadap guru dan warga sekolah lainnya. Dengan memiliki pengaruh, seorang kepala madrasah memiliki bekal yang lebih baik untuk memberdayakan seluruh warga sekolah, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di madrasah, kepala madrasah harus mau dan bersedia menjadi pendengar yang baik dan memberikan solusi atas apa yang terjadi dengan guru dan warga madrasah lainnya. Kepala madrasah harus mendorong dan membina seluruh warga di madrasah agar dapat berkembang secara optimal dalam melakukan tugas-tugas yang diembankan kepada masing-masing tenaga kependidikan.

4. Memberi penghargaan

Kepala sekolah/madrasah Yang efektif menyadari bahwa pemberian penghargaan jauh lebih penting ketimbang menghukum atau menyalahkan seorang guru. Hal ini dinilai sebagai suatu strategi motivasi yang penting untuk meningkatkan citra diri (*self-image*) guru serta mengembangkan iklim yang bersahabat dan suportif. Penghargaan dan insentif mendorong munculnya perilaku positif dan dalam beberapa hal mengubah perilaku guru dan seluruh warga di madrasah.

Mortimore (1997) mengidentifikasi beberapa cara yang dilakukan oleh kepala madrasah yang efektif dalam pemberian insentif seperti memberi penghargaan kepada guru yang berprestasi dalam kegiatan olahraga dan sosial. Bentuk-bentuk penghargaan kepada guru dan peserta didik berprestasi dapat berupa materil, seperti hadiah dan non materil seperti pemberian sertifikat, penghargaan dan lencana. Penghargaan dan material dapat pula diberikan dalam bentuk nominasi guru terbaik dan peserta didik terbaik secara berkala (misalnya mingguan, bulanan, semesteran atau tahunan) serta diumumkan secara luas di madrasah atau sekolah. Bentuk-bentuk penghargaan ini dengan sendirinya membangkitkan dan menularkan semangat kerja dan meningkatkan etos kerja bagi guru dan seluruh warga di madrasah.⁷⁶

Indikator-indikator karakteristik dalam penghargaan ini meliputi:

- a. Terdapat prosedur pemberian penghargaan dan insentif terhadap guru staf dan peserta didik sumber prestasi sehingga prestasi yang tinggi dari peserta didik dan guru mendapatkan penghargaan dari sekolah.
- b. Dinas pendidikan kabupaten kota mengambil peran nyata dalam pemberian penghargaan atas prestasi peserta didik yang hebat
- c. Penghargaan dan hadiah ditentukan berdasarkan prestasi yang diraih dan memberikan kesempatan pada seluruh guru di madrasah
- d. Guru mendapatkan insentif atas pekerjaan tambahan yang dilakukan
- e. Setiap peserta didik staf atau guru yang mendapatkan penghargaan atas prestasi yang

⁷⁶ Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 2017, 24.

membanggakan diumumkan dan jika perlu dirayakan

- f. Staf dan guru yang produktif dan memiliki kinerja tinggi diprioritaskan untuk menikmati kesempatan promosi atau pilihan program lain untuk pengembangan karir⁷⁷

5. Melakukan Kunjungan Kelas

Kunjungan kelas sangat bermanfaat untuk mendapatkan informasi tentang proses belajar mengajar secara langsung, baik yang menyangkut kelebihan maupun kekurangan dan kelemahannya. Melalui teknik ini kepala madrasah dapat mengamati secara langsung kegiatan guru dalam melakukan tugas utamanya seperti mengajar penggunaan alat metode dan teknik mengajar secara keseluruhan dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya.

Kunjungan kelas dapat dilakukan dengan tiga pola, yaitu kunjungan kelas dengan memberi tahu guru yang akan dikunjungi, kunjungan kelas dengan tidak memberitahu guru, dan kunjungan kelas atas undangan dari guru. Ketiga pola tersebut memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing, pola mana yang akan dipilih harus disesuaikan dengan tujuan utama kunjungan kelas.⁷⁸

Sering timbul persoalan berkaitan dengan pola kunjungan kelas, terutama pola yang bukan atas dasar undangan guru, apakah kunjungan tersebut perlu diberitahukan terlebih dahulu atau tidak kepada guru yang akan dikunjungi. Kunjungan tanpa pemberitahuan sebelumnya akan menemukan keadaan yang sebenarnya atau apa adanya dalam situasi belajar mengajar, tetapi cara ini seringkali dinilai kurang baik oleh guru. Sebaliknya kunjungan dengan memberitahukan terlebih

⁷⁷ Ibid, 78-79.

⁷⁸ Ibid, 245.

dahulu ada kemungkinan keadaan kelas tidak mencerminkan apa adanya atau seperti yang biasa dilakukan karena sudah dikondisikan, tetapi cara ini dapat menciptakan hubungan yang lebih baik antara supervisor dan guru. Hal tersebut akan lebih terasa lagi dalam kunjungan kelas atas undangan guru. Sehubungan dengan itu kunjungan kelas dengan atau tanpa pemberitahuan sebaiknya supervisor jangan hanya mengambil kesimpulan sepintas atas dasar satu kali kunjungan saja. Untuk mendapatkan gambaran yang lengkap dan akurat mengenai situasi kelas mungkin diperlukan beberapa kali kunjungan atau dilengkapi dengan teknik teknik yang lain.

Kunjungan kelas dapat digunakan oleh kepala madrasah sebagai salah satu teknik untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung. Kunjungan kelas merupakan teknik yang sangat bermanfaat untuk mendapatkan informasi secara langsung tentang berbagai hal yang berkaitan dengan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pokok nya mengajar, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode pembelajaran, media yang digunakan oleh guru dalam pembelajaran, serta mengetahui secara langsung kemampuan peserta didik dalam menangkap materi yang diajarkan. Berdasarkan hasil kunjungan kelas kepala madrasah bersama guru bisa mendiskusikan berbagai permasalahan yang ditemukan, mencari jalan keluar atas permasalahan yang ditemukan, dan menyusun program program pemecahan untuk masa yang akan datang, baik yang menyangkut peningkatan profesionalisme guru maupun yang menyangkut pembelajaran. Pelaksanaan kunjungan kelas oleh kepala madrasah dapat diberitahukan terlebih dahulu, tetapi dapat pula dilakukan secara mendadak sesuai dengan

kebutuhan dan program kerja kepala madrasah, atau bisa dilakukan atas undangan guru

6. Menunjukkan Sikap dan Perilaku Teladan yang Dapat Menjadi Panutan

Keteladanan berasal dari kata “teladan” yaitu suatu perbuatan yang patut di tiru dan di contoh. Keteladanan yang dimaksud disini adalah sikap dan tingkah laku pemimpin, ucapan maupun perbuatan yang dapat di tiru dan diteladani oleh bawahannya. Keteladanan melakukan apa yang harus dilakukan dan tidak melakukan hal-hal yang tidak boleh dilakukan, baik karena keterikatan kepada peraturan undang-undang yang berlaku maupun karena limitasi yang ditentukan oleh nilai-nilai moral, etika dan sosial.⁷⁹

Keteladanan merupakan dimensi yang tidak kalah pentingnya dalam kepemimpinan kepala madrasah. Melalui pembinaan intensif hendaknya masalah keteladanan ini selalu di ingatkan. Keteladanan kepala madrasah adalah sikap dan tingkah laku pemimpin, ucapan maupun perbuatan yang dapat ditiru dan diteladani oleh bawahannya. Kepala madrasah memainkan peranan penting dalam upaya peningkatan kualitas profesionalisme guru. Kelakuan kepala madrasah yang selalu menjadi contoh yang baik bagi bawahannya akan menjadi salah satu modal utama bagi terlaksananya manajemen sekolah yang efektif.

Pada saat sekarang memang di dunia pendidikan juga terjadi krisis keteladanan. Namun betapa salahnya kepala madrasah bila tidak memulai untuk menjadi teladan dalam berbagai hal agar menjadi contoh yang bisa ditiru oleh bawahan seperti dalam hal kehadiran berpakaian dan berbicara. Dengan perilaku yang

⁷⁹ Zulfani Balferik Manullang Abdul Muin Sibuea, “Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Guru SMP Kecamatan Medan Amplas,” *Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2017): 77.

menunjukkan keteladanan dalam berbagai hal tidak terlalu sulit bagi kepala madrasah untuk menegur bawahannya. Keteladanan kepala madrasah akan membuat guru dan staf pegawai menjadi segan dan pada gilirannya nanti mereka juga akan meniru apa yang dilakukan oleh kepala madrasah.

Kepala madrasah mempunyai kewajiban untuk membuat guru, staf dan pegawai lainnya dapat berbuat dengan memberikan contoh bagi pertumbuhan selanjutnya. Keteladanan berkontribusi secara signifikan terhadap perilaku pengikut. Lebih besar pengaruhnya dibandingkan dengan yang lainnya seperti kinerja, komunikasi dan kompetensi.⁸⁰

Perilaku keteladanan bagi kepala madrasah bisa ditunjukkan pula dengan selalu menghargai bawahan. Merasa bahwa guru dan staf dihargai pendapatnya dia juga akan menghargai pihak lain seperti peserta didik. Penghargaan tidak harus berupa materi karena bisa juga ungkapan ungkapan yang menyenangkan dengan kata-kata bagus terimakasih saya sangat senang dengan apa yang anda lakukan dan lainnya. Perilaku keteladanan ini hanyalah salah satu contoh dari berbagai perilaku yang harus dimiliki oleh kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan.

7. Mengembangkan Profesi Guru Lewat Belajar Kelompok dan Penataran

Penataran adalah suatu usaha atau kegiatan yang ditujukan untuk meningkatkan taraf ilmu pengetahuan dan kecakapan guru-guru dan seluruh warga di sekolah/madrasah sehingga dengan demikian keahliannya bertambah luas. Penataran dan belajar kelompok guru atau KKG merupakan salah satu kegiatan meningkatkan profesionalisme guru yang

⁸⁰ Donni Junni Priansa, *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah*, 194.

sering dilakukan. Oleh karena itu, kegiatan penataran dan belajar kelompok guru perlu diikuti dengan usaha tindak lanjut untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Belajar kelompok atau KKG (Kelompok Kerja Guru) merupakan suatu wadah yang dibentuk untuk melakukan kegiatan tertentu dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru. Di dalam forum tersebut, dikerjakan berbagai hal misalnya membahas kesulitan dan permasalahan yang dihadapi guru dalam pengelolaan kegiatan belajar mengajar, membuat alat-alat peraga yang sederhana, menyusun dan mengolah soal-soal ujian semesteran, serta memperoleh informasi dari rekan-rekan guru yang baru selesai mengikuti penataran dan pelatihan.

KKG yang dikelola dengan baik dapat memberikan manfaat bagi guru-guru. Manfaat kegiatan KKG antara lain dapat dilakukan kegiatan tukar menukar pikiran dan pengalaman dengan kawan guru lainnya dalam mengatasi masalah pengajaran yang dihadapi sehari-hari., dapat dipupuk kesadaran akan pentingnya meningkatkan profesionalisme guru, dapat saling membelajarkan sesama guru, dan dapat dibina rasa kekeluargaan yang sejawat. Melalui kegiatan tersebut dimungkinkan tumbuhnya inisiatif dan kreativitas pada guru-guru untuk melakukan perubahan dalam mengelola kegiatan belajar mengajar. Oleh karena itu, kegiatan yang dilakukan atau masalah yang dibahas dalam KKG hendaknya bersumber pada kebutuhan guru, terutama dalam hubungannya dengan kegiatan belajar mengajar.⁸¹

Pengembangan guru perlu dilakukan pada setiap madrasah untuk memastikan bahwa mereka tetap dapat mempertahankan kualitas profesionalitasnya sesuai

⁸¹ Yayan Mulyana, "Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru," *Kependidikan Triadik* 12, no. 1 (2009): 98–99.

dengan kebutuhan sekolah. Program pengembangan tersebut memberi penekanan pada pembentukan keterampilan profesionalitas mereka guna perbaikan layanan sekolah. Cara yang dapat ditempuh adalah mengikutsertakan guru pada kegiatan-kegiatan seperti pelatihan, penataran, seminar, workshop, pemagangan, dan pendampingan yang dapat diselenggarakan oleh lembaga pemerintah, perguruan tinggi, atau lembaga non-pemerintah. Selain itu program pengembangan guru berbasis sekolah dapat pula dilaksanakan melalui program-program yang direncanakan sendiri oleh madrasah dan/atau melalui jaringan antar sekolah. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) adalah salah satu wadah yang sering dimanfaatkan guru bidang studi sejenis untuk pengembangan diri. Khusus untuk guru, program pengembangan kapasitas tersebut merupakan kebutuhan mendasar yang senantiasa harus terpenuhi agar guru sebagai pilar utama pendidikan memiliki sekurang-kurangnya empat kompetensi utama: kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Jalinan dari keempat kompetensi tersebut akan membentuk sosok guru yang diharapkan memiliki kinerja yang baik.

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas penting yang harus dilakukan kepala madrasah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini kepala madrasah seharusnya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan sekolah seperti: MGMP/MGP sekolah, in house training, diskusi profesional dan sebagainya, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah seperti: kesempatan melanjutkan pendidikan ke

tingkat yang lebih tinggi atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.⁸²

8. Membangun Kerja Aktif dan Kreatif

Membangun kerja aktif dan kreatif merupakan hal yang sangat penting dalam pembelajaran, dan guru dituntut untuk mendemonstrasikan dan menunjukkan proses kreativitas tersebut. Kepala madrasah harus menyadari bahwa kreativitas dibimbing dan dibangkitkan oleh kesadaran itu sendiri. Kepala madrasah adalah seorang kreator dan motivator yang berada di pusat proses pendidikan. Akibat dari fungsi ini kepala madrasah senantiasa berusaha untuk menemukan cara yang lebih baik dalam mengembangkan profesionalisme guru. Kreativitas menunjukkan bahwa apa yang akan dikerjakan oleh guru sekarang lebih baik dari yang telah dikerjakan sebelumnya dan apa yang dikerjakan di masa mendatang lebih baik dari sekarang. Aktif dan kreatif dapat dikembangkan dengan memberi kepercayaan, komunikasi yang bebas, pengarahan diri, dan pengawasan yang tidak terlalu ketat.

Setiap upaya mengembangkan profesionalisme guru, diperlukan adanya perubahan cara kerja. Jadi kalau diinginkan adanya mutu yang lebih baik jangan takut menghadapi perubahan sebab tanpa perubahan tidak akan terjadi peningkatan mutu kinerja. Perubahan bisa diciptakan oleh pemimpin tetapi tidak perlu harus selalu berasal dari pemimpin sebab kemampuan pemimpin pun terbatas. Oleh karena itu pemimpin harus membangun kelompok kerja aktif dan kreatif di kalangan orang-orang yang dipimpinnya guna menciptakan hal-hal baru yang sekiranya akan menghasilkan kinerja yang lebih bermutu. Seorang pemimpin tidak selayaknya memaksakan ide-ide lama yang sudah terbukti tidak dapat menghasilkan mutu

⁸² Mulyadi, *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, 239.

kinerja seperti yang diharapkan. Setiap ide baru yang dimaksudkan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih bermutu dari manapun asalnya patut disambut baik. Orang-orang dalam organisasi harus dibuat untuk bekerja secara lebih aktif dan kreatif dengan menghasilkan ide yang bagus harus diberi sebuah pengakuan dan penghargaan.

Bertindak kreatif dan proaktif yang bersifat preventif. kepala madrasah tidak hanya bertindak reaktif yang mulai mengambil tindakan bila sudah terjadi masalah. masalah dan kesulitan di masa yang akan datang. setiap rencana tindakan sudah dipikirkan akibat dan konsekuensi yang bakal muncul dan kemudian dipikirkan cara mengeliminasi hal-hal yang bersifat negatif atau berusaha meminimalkannya. dengan demikian kehidupan di madrasah selalu dalam pengendalian kepala madrasah dalam arti semua sudah dapat diperhitungkan sebelumnya dan bukannya memungkinkan munculnya masalah-masalah serta mengejutkan dan menimbulkan kepanikan dalam organisasi sekolah. menimbulkan kerugian atau akibat negatif lainnya.⁸³

Kreatif dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme guru di madrasah, kepala madrasah harus mencari gagasan dan cara-cara baru dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dilakukan agar seluruh warga sekolah khususnya guru memahami apa yang disampaikan oleh kepala madrasah sebagai pimpinan, sehingga dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi madrasah.

⁸³ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, 232.

- prasarana yang menjadi hambatan utama dalam mengembangkan profesionalisme guru
2. Untuk Guru di MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung timur
 - a. Hendaknya selalu berusaha untuk meningkatkan kompetensi profesional dalam diri sendiri
 - b. Hendaknya selalu mendukung atau memberikan saran kepada kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru



DAFTAR RUJUKAN

- Abas, Erjati. *Magnet Kepemimpina Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017.
- Abdul Muin Sibuea, Zulfani Balferik Manullang. "Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Guru SMP Kecamatan Medan Amplas." *Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2017): 77.
- Adnan, Muh. "Pengembangan Profesionalisme Guru Di SMP Negeri 1 Kabupaten Bantaeng." Universitas Negeri Makasar, 2019.
- Agus Tri Susanto, Muhyadi. "Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 4, no. 2 (2016): 159.
- Al-'Aliyy Al-Qur'an Dan Terjemahnya*. 2nd ed. Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2005.
- Anjar, Tri. "Peranan Konsultasi Konselor Sekolah." *Guidena* 1, no. 1 (2011): 51.
- Asmani. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Yogyakarta: DIVA Press, 2012.
- Atik Mustoko Wati. "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MI Mamba'ul Huda Al-Islamiyah Ngabara Ponorogo." IAIN Ponorogo, 2017.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Kemendikbud. "Kamus Besar Bahasa Indonesia," 2016.
- Darmadi, Hamid. "Tugas, Peran, Kompetensi Dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional." *Edukasi* 13, no. 2 (2015): 162.
- Denim, Sudarwan. *Agen Pembaharuan Sistem Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.

- Dermawan, Oki. "Strategi Pembelajaran Bagi Anak Berkebutuhan Khusus Di SLB." *Jurnal Ilmiah Psikologi* 6, no. 2 (2013): 886.
- Donni Junni Priansa, Euis Karwati. *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Edited by Sumartini. 1st ed. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Dwi Kesuma Putri, Ayu, and Nani Imaniyati. "Pengembangan Profesi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Professional Development of Teachers in Improving the Performance of Teacher)." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 2, no. 2 (2017): 204.
- Fitrah, Muh. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Penjaminan Mutu* 3, no. 2 (2017): 37.
- H, Makawimbang, Jerry. *Supervisi Dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: PT Budi Aksara, 2006.
- Hamengkubuwono, Saidil Mustar, Nia Sari. "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru." *Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2020): 203.
- Hamirul. "Peran Kepala Sekolah Sebagai Edukator Untuk Meningkatkan Lulusan Di SMA Negeri 1 Muara Bungo." *Jurnal Efektor* 6, no. 1 (2019): 54.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. 2nd ed. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, 2014.
- Hidayah Romdhan Sidiq. "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SDIT Taqiyya Rosyida Kartasura Sukoharjo." IAIN Surakarta, 2018.
- Hidayat, Sholeh. *Pengembangan Guru Profesional*. Edited by Nita Nur M. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Imam, Farisi, Muhammad. "Fakta-Fakta Penelitian Tentang Profesi Guru Dan Pengembangan Profesi Guru." *Jurnal Kependidikan* 6, no. 5 (2011): 5.

- J, Moleong, Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016.
- Jamaludin, Ancok. *Kepemimpinan Dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Kholis, Nur. "Supervisi Kunjungan Kelas Oleh Kepala Madrasah Dan Peran Komite Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru PAI." IAIN Walisongo, 2009.
- Kompri. *Manajemen Sekolah Teori Dan Praktik*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Kristanto. *Metodelogi Penelitian Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta: CV Budi Utama, 2018.
- Lazwardi, Dedi. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru." *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 6, no. 2 (2016): 146.
- Maisura, Jamilah. "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di MTsN Kapuas Timur Kabupaten Kapuas." *Ilmu Administrasi Dan Manajemen* 2, no. 3 (2018): 115.
- Mukhtar. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar." *Magister Administrasi Pendidikan* 3, no. 3 (2015): 109.
- Mulyadi, Ramayulis. *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jakarta: Radar Jaya Offset Jakarta, 2017.
- Mulyana, Yayan. "Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru." *Kependidikan Triadik* 12, no. 1 (2009): 98–99.
- Mulyasa, E. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- . *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 6th ed. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- . *Menjadi Guru Profesional*. 15th ed. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.

- Mustaqim Cahya Hana. "Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kompetensi Profesional Guru Di SD Negeri Jati Karanganyar." Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017.
- Narbuko, Cholid, and Abu Ahmad. *Cholid Narbuko Dan Abu Ahmad, Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Priansa, Karwati. *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Priansyah, Juni, Donni. *Kinerja Dan Profesionalisme Guru Fokus Pada Peningkatan Pendidikan, Sekolah Dan Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sagala, Syaiful. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. 5th ed. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sanaky, Hujair. "Sertifikasi Dan Profesionalisme Guru Di Era Reformasi Pendidikan." *El-Tarbawi* 12 (2005): 25.
- Saondi, Ondi, and Aris Shuherman. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika Aditma, 2015.
- Setyowati. *Organisasi Dan Kepemimpinan Modern*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Siswanto. *Pengantar Manajemen*. 13th ed. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- Sri Purwanti Nasution. "Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru." *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 6, no. 1 (2016): 197.
- Staf TU. "Dokumentasi MI Tarbiyatul Athfal Pasir Sakti Lampung Timur," 2020.
- Sudjiono, Anas. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta cet. 16, 2012.
- . *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif,*

- Kualitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Syafaudin Saud, Udin. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Ulfatin, Nurul. *Guru: Pengembangan Karir Ataupun Pengembangan Profesi? Prosiding Seminar Nasional*, 2017.
- Ulfatin, Nurul, and Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Uriatman, Markis. "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru." *Manajer Pendidikan* 9, no. 6 (2015): 823.
- Yuliani, Tutik. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru MTs Negeri Di Balikpapan Timur." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya* 4, no. 2 (2016): 2.
- Yusuf. *Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana, 2014.

