

**UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALISME GURU DI MTS MAMBA'ULULUM
MARGOYOSO TANGGAMUS**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan S1
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh :

AGYL SILFA ANUGRAH

NPM: 1711030067

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTANLAMPUNG
1443 H / 2021 M**

**UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALISME GURU DI MTS MAMBA'UL ULUM
MARGOYOSO TANGGAMUS**

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh :

AGYL SILFA ANUGRAH

NPM: 1711030067

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. H. Subandi, MM

Pembimbing II : Dr. Sunarto, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/ 2020 M**

ABSTRAK

Peran kepala madrasah merupakan peran adalah bahwa kepala madrasah mempunyai tugas dan peran yang sangat penting untuk menjadikan madrasah yang berkualitas, bermutu, dan berkembang agar tercapainya tujuan madrasah yang sudah ditetapkan secara bersama-sama. Kepala madrasah merupakan pimpinan tertinggi yang ada dalam sebuah lembaga sekolah, dalam melaksanakan tugasnya kepala madrasah harus mempunyai norma dan perilaku untuk mempengaruhi bawahannya. Peran kepala madrasah di MTs Mamba'ul Ulum Margoyoso Tanggamus bisa dibilang berhasil dalam melaksanakannya, dikarenakan prestasi sekolah yang dicapai cukup memuaskan dan kerjasama antar guru juga berjalan dengan baik. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Mamba'ul Ulum Margoyoso Tanggamus.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MT s Mamba'ul Ulum Margoyoso Tanggamus, yaitu pendapatnya terfokus pada Memotivasi semangat kerja Memberi pembinaan disiplin, Memberi penghargaan, Melakukan kunjungan kelas Mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok dan penataran, Membangun kerja aktif dan kreatif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tehnik pengumpulan data yaitu, wawancara, observasi dan dokumentasi, selanjutnya penyajian data menggunakan tehnik deskriptif, yaitu berupa kata yang tertulis atau lisan subjek yang telah diamati dari kepala madrasah dan guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru selalu mengutamakan proses musyawarah dan Memotivasi semangat kerja Memberi pembinaan disiplin, Memberi penghargaan, Melakukan kunjungan kelas Mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok dan penataran, Membangun kerja aktif dan kreatif .

Kata kunci: Meningkatkan Profesionalisme Guru Peran Kepala Madrasah

ABSTRAK

The role of the head of the madrasa is that the head of the madrasa has a very important task and role to make a quality, quality, and developing madrasah in order to achieve the goals of the madrasa that have been set together. The head of the madrasa is the highest leader in a school institution, in carrying out his duties the head of the madrasa must have norms and behavior to influence his subordinates. The role of the madrasa principal at MTs Mamba'ul Ulum Margoyoso Tanggamus is arguably successful in carrying it out, because the school's achievements are quite satisfactory and the collaboration between teachers is also going well. Therefore, researchers are interested in conducting research with the title The Role of Madrasah Heads in Improving Teacher Professionalism at MTs Mamba'ul Ulum Margoyoso Tanggamus.

The purpose of this research is to find out the role of the head of madrasah in improving teacher professionalism at MT s Mamba'ul Ulum Margoyoso Tanggamus, namely his opinion focuses on Motivating morale, Providing discipline, Giving awards, Conducting class visits Developing the teaching profession through group study and upgrading, Building active and creative work. This study uses a qualitative approach with data collection techniques, namely, interviews, observation and documentation, then the data presentation uses descriptive techniques, namely in the form of written or spoken words the subject has been observed from the principal and teacher.

The results of the study show that the role of the madrasa principal in improving teacher professionalism always prioritizes the deliberation process and motivates work spirit. Providing discipline guidance, giving awards, conducting class visits. Developing the teaching profession through group study and upgrading, building active and creative work.

Keywords: Improving Teacher Professionalism The Role of the Head of Madrasah

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Agyl Silfa Anugrah

Npm : 1711030067

Jurusan/prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

‘Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Mts Mamba’ul Ulum Margoyoso Tanggamus’

Skripsi ini adalah sepenuhnya karya penelitian saya sendiri.

Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya penelitian di MTs mamba’ul ulum margoyoso tanggamus bukan duplikatr ataupun plagiat kecuali pada bagian-bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya dan penelitian ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Bandar Lampung, Oktober 2021

AGYL SILFA ANUGRAH

1711030067



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

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 Telp.(0721)703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN PROFESIONALISME
GURU DI MTs MAMBAUL ULUM
MARGOYOSO TANGGAMUS**
Nama Mahasiswa : AGYL SILFA ANUGRAH
NPM : 1711030067
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang
munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. H. Subandi, M.M
NIP.196308081993121002

Dr. Sunarto, M. Pd. I
NIP. 196704201998031002

Ketua Jurusan MPI

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

KEMENTERIAN AGAMA



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratamin Sukarame 3 Bandar Lampung 35131 Telp.07211703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MTs Mamba'ul Ulum Margoyoso Tanggamus. Disusun oleh Agyl Silfa Anugrah, NPM 1711030067, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Telah diuji kan pada hari/tanggal
Jum at, 29 Oktober 2021

TIM MUNAQOSHAH

Ketua

Dr. H. Amirudin, M.Pd.

Sekretaris

Meyronita Firza MKS, M.Pd

Pembahas Utama

Dr. Ahmadi Fauzan, M.Pd

Penguji Pendamping I

Dr. H. Subandi, M.M

Penguji Pendamping II

Dr. Sunarto, M.Pd.

Mengetahui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. H. Nirva Diana, M.Pd

NIP. 19640828 1988 032 002

MOTTO

مَنْ أَرَادَ الدُّنْيَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ, وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ,
وَمَنْ أَرَادَهُمَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ

Artinya :”Barang siapa menginginkan kebahagiaan dunia, maka tuntutlah ilmu, dan barang siapa yang menginginkan kebahagiaan akhirat,tuntutlah ilmu, dan barang siapa yang menginginkan keduanya, tuntutlah keduanya.”

(Manaqib Asy Syafi’i)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap Bismillahirohmannirohim, saya mengucapkan banyak terimakasih, skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Orang tua saya yang tercinta, bapak Rudi Hartono dan Ibu saya Sartinah yang telah memberikan kasih sayangnya dengan sepenuh hati kepada saya dan telah mendidik saya serta senantiasa selalu mendo'akan saya meraih kesuksesan.
2. Kakak saya yang saya banggakan, Annisa Rusdiana yang telah memberikan dukungan baik moril dan materil sehingga membuat saya lebih semangat dalam menyelesaikan skripsi ini,.
3. Teman-teman saya yang telah mensupport saya dan membantu saya dalam mengerjakan skripsi ini.
4. Almamater Uin Raden Intan Lampung , yang telah mengajarkan saya untuk belajar istiqomah dan berfikir serta bertindak lebih baik, dan juga yang telah mengajarkan kepada saya arti sebuah kesabaran untuk mencapai kesuksesan.

RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir pada tanggal 10 Agustus 1997 di desa Campang, Kecamatan Gisting, Kabupaten Tanggamus, penulis adalah anak kedua dari tiga saudara dari bapak Rudi Hartono dan Ibu Sartinah. Penulis memulai pendidikan formal di SD N 1 Dadapan, Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus pada tahun 2004 sampai 2010, kemudian melanjutkan ke jenjang MTs Mamba'ul Ulum Margoyoso Tanggamus dari tahun 2010 sampai 2013, kemudian melanjutkan ke jenjang Madrasah Aliyah Mathla'ul Anwar Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus dari tahun 2013 sampai tahun 2016, pada tahun 2017 penulis terdaftar di perguruan tinggi Universitas Islam Raden Intan Lampung sebagai mahasiswa program studi manajemen pendidikan Islam, fakultas tarbiyah dan keguruan, Universitas Raden Intan (UIN) Raden Intan Lampung tahun ajaran 2017/2018. Pada waktu SMP penulis mengikuti kegiatan ekstrakurikuler sepak bola dan pada MA sepak bola juga dan pernah mengikuti perlombaan di LPI (Liga Pelajar Indonesia) dalam rangka lomba antar SMA/MA sederajat di Kabupaten Tanggamus dan menjadi salah satu finalis, kemudian pada tahun 2017 penulis menjadi salah satu kontingen atlet Tanggamus pada Pekan Olahraga Provinsi Lampung pada cabang lari marathon 4000m namun masih belum mampu mendapatkan medali.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamiin. Puji syukur kehadiran Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah – Nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam senantiasa tecurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. Yang telah membawa risalah berupa kitab – kitab anjungannya al – quran sebagai pedoman hidup umat manusia.

Ucapan terimakasih yang tak terhingga penulis ucapkan kepada kedua orang tua, Bapak Rudi Hartono dan Ibu Sartinah yang tidak pernah berhenti mendoakan agar penulis diberikan kemudahan dan kebahagiaan, memberikan semangat serta telah banyak berkorban untuk penulis selama menimba ilmu, terimakasih untuk semua yang telah diberikan. Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar – besarnya kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Nirva Diana ,M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung beserta jajarannya.
2. Dr.Hj.Eti Hadiati,M.Pd selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Dr. Oki Darmawan, M.Pd. selaku sekertaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
4. Dr. H Subandi, MM selaku Dosen Pembimbing I terima kasih atas ketersedianya dan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini dengan penuh kesabaran.
5. Dr. Sunarto M.Pd selaku Dosen Pembimbing II terima kasih atas ketersedianya dan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini dengan penuh sabar dan ikhlas.
6. Bapak dan Ibu Dosen di lingkungan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan. Khususnya di jurusan Manajemen Pendidikan Islam, terimakasih telah mendidik dan memberikan ilmunya

kepada penulis selama proses pembelajaran dan menuntut ilmu.

7. Ibu Helmi Farida S.Pd selaku kepala sekolah MTs Mamba'ul Ulum Margoyoso Tanggamus yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dalam mengumpulkan data untuk penulisan skripsi.
8. Anggota dewan guru beserta staf Madrasah MTs Mamba'ul Ulum Margoyoso Tanggamus yang telah membantu dan membimbing penulis dalam proses pengumpulan data untuk pelaksanaan penelitian.
9. Teman-teman angkatan 2017 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung terimakasih atas kebersamaannya selama ini.
10. Alamamater tercinta.

Semoga Alloh SWT membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan semoga skripsi ini bermanfaat.

Segegap keluarga besar yang telah membantu dukungan baik moril atau materi. Penulis mengakui masih banyak kelemahan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca, dan semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan para pembacanya.

Bandar Lampung, September 2021

Agyl Silfa Anugrah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
PERSETUJUAN.....	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB 1 Pendahuluan

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	4
C. Fokus Penelitian dan Sub Fokus	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	11
H. Metode Penelitian.....	14
I. Sistematika Pembahasan	19

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengertian Upaya Kepala Madrasah.....	21
1. Upaya Kepala Madrasah	21
2. Pengertian Kepemimpinan	23
3. Teori-Teori Kepemimpinan	36
4. Ciri Efektivitas Pemimpin.....	36
5. Pengertian Kepala Sekolah/Kepala Madrasah.....	38
6. Fungsi Dan Kepala Madrasah	40
B. Profesionalisme Guru	33
1. Pengertian Profesionalisme Guru	33
2. indikator Profesionalisme Guru	35
3. Pengembangan Profesionalisme Guru.....	36
4. Startegi Pengembangan Profesi Guru	36
5. Pengembangan Sikap Professional Dan Inovatif.....	38

6. Upaya Pemerintah Meningkatkan Profesionalisme	40
7. Upaya-Upaya Guru Meningkatkan Professional Guru ...	41
8. Syarat-Syarat Guru.....	43
9. Kompetensi Guru.....	44
10. Ruang Lingkup Kompetensi	46

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek.....	47
1. Identitas Madrasah	47
2. Sejarah Singkat Berdirinya Madrasah	47
3. Visi dan Misi MTs Mamba’ul Ulum Margoyoso	49
4. Struktur Organisasi MTs Mamba’ul Ulum Margoyoso..	50
5. Kondisi Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Mamba’ul Ulum Margoyoso	56
6. Keadaan Sarana dan Prasarana.....	56
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian.....	57

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Analisis Data Penelitian	59
B. Temuan Penelitian.....	66

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	75
B. Rekomendasi	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Indikator Profesionalisme guru.....	5
Tabel 1.2 Indikator Upaya Kepala Madrasah	8
Tabel 3.1 Struktur Organisasi MTs Mamba'ul Ulum Margoyoso	50
Tabel 3.2 jumlah siswa 3 tahun terakhir	51
Tabel 3.3 Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan	52
Tabel 3.4 Data Sarana dan Prasarana MTs Mamba'ul Ulum.....	56
Tabel 4.1 temuan penelitian	56

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : surat balasan penelitian
- Lampiran 2 : kerangka instrument pengumpulan data
- Lampiran 3 : nota dinas
- Lampiran 4 : lembar obeservasi
- Lampiran 5 : pengesahan proposal
- Lampiran 6 : cover acc proposal
- Lampiran 7 : gambaran umum objek penelitian
- Lampiran 8 : lembar hasil turnitin
- Lampiran 9 : Surat Hasil Keterangan Turnitin
- Lampiran 10 : dokumentasi foto-foto sekolah

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum penulis menjelaskan lebih lanjut isi skripsi ini, maka penulis jelaskan terlebih dahulu istilah yang terkandung dalam judul skripsi ini, judul skripsi yang dimaksud adalah “ *Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Mts Mamba’ul Ulum Margoyoso Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus* ”. agar tidak terjadi kesalah-pahaman apa yang dimaksud penulis memberikan penjelasan secara singkat sebagai berikut :

1. Upaya

Upaya adalah usaha kegiatan yang mengarahkan tenaga, pikiran unuk 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 Sekolah/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

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

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

diambil kesimpulan bahwa 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 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

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.

4. MTs Mamba'ul Ulum Margoyoso

MTs Mamba'ul Ulum Margoyoso adalah suatu lembaga pendidikan formal dengan jenjang pendidikan yang berciri khas Pendidikan Agama Islam yang dikelola oleh

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

yayasan sebagai tempat dimana siswa-siswi belajar untuk menempuh pendidikan yang keberadannya terletak di Jln KH. Abdul Ghofur 121 Margoyoso, Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus.

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

Profesionalisme adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

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 (*professional capacity*), yaitu terukur secara ijazah, jenjang pendidikan, jabatan dan golongan, serta pelatihan.
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 (*link and mach*), yaitu terukur dari mata pelajaran yang di ampu apakah telah sesuai dengan spesialisnya atau tidak.

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.

5. Tingkat kesejahteraan (*prosperiousity*), yaitu terukur dari upah, honor atau penghasilanrutinnya.⁶

Tabel 1.1
Indikator Profesionalisme Guru di MTs Mamba'ul Ulum
Margoyoso Tanggamus

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

Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa profesionalisme guu di MTs Mamba'ul Ulum Margoyoso Tanggamus belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Masih ada beberapa indikator yang belum maksimal pelaksanaannya, diantaranya yaitu:

1. Masih adanya guru ijazah pgsmtmp
2. Masih adanya guru ijazah SMA
3. Masih adanya guru yang berijazah diploma

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

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

agar tujuan dapat tercapai secara maksimal.

Kepala madrasah dapat di definisikan sebagai tenaga fungsional pengajar yang diberikan wewenang untuk memimpin suatu instansi pendidikan dimana proses belajar mengajar itu diselenggarakan, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.

Kepala madrasah ialah top manajer dalam menjalankan tugasnya yang harus mempunyai sifat kepemimpinan yang baik sehingga kepala madrasah dapat menjalankan tugas-tugasnya.⁷

Untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal dan untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, maka instansi manusia bertanggung jawab dalam rangka menyiapkan tenaga pendidik yang profesional, karena tenaga pengajar berkewajiban untuk meningkatkan kemampuan profesional sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pembangunan bangsa.

kepala madrasah yang baik dan bermutu dapat mempengaruhi peningkatan profesional guru. Dan itu muncul suatu permasalahan bagaimana sebenarnya pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap profesionalisme guru.⁸ Maka terdapat firman Allah dalam qur'an al-isra' ayat 36 yang berbunyi :

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ
كَانَ عَنَّهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu dimintai pertanggung jawabannya.” (QS. Al-Isra’:36)⁹

⁷ Sudarman Danim, *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), 8

⁸ Hasibuan Malayu, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 8

⁹ Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Yayasan Penerjemah Al Qur'an, 2013), 17

Kepala madrasah sebagai pemegang komando dilembaga sekolah harus menguasai dan mampu mengambil kebijaksanaan serta keputusan yang bersifat memperlancar dan meningkatkan kualitas pendidikan. Secara langsung kepala madrasah berhubungan erat dengan kelangsungan belajar mengajar. 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.

Kepala madrasah sebagai pemimpin disuatu madrasah, sudah semestinya bertanggung jawab dalam hal pengembangan profesionalisme kinerja guru di madrasah nya. 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 membangun kerja aktif dan kreatif¹⁰

¹⁰ Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 2017, 20-21.

Tabel 1.2

Indikator Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Mamba'ul Ulum Margoyoso

No	Indikator	Terlaksana	Belum Terlaksana
1	Memotivasi semangat kerja	✓	
2	Pembinaan disiplin	✓	
3	Memberi penghargaan	✓	
4	Melakukan kunjungan kelas	✓	
5	Mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok dan penataran	✓	
6	Membangun kerja aktif dan kreatif	✓	

Dari data diatas menunjukkan bahwa profesionalisme guru di MTs Mamba'ul Ulum sudah cukup berjalan dengan sangat baik. Penulis berupaya mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut, sehingga diharapkan dapat diketahui secara jelas bagaimanakah peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Untuk itu karya ilmiah ini penulis beri judul “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Mamba'ul Ulum Margoyoso”.

C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang masalah di atas ada beberapa masalah yang ditemukan. Untuk menghindari meluasnya penelitian dan menghindari penafsiran yang salah dari penelitian ini serta mengingat terbatasnya waktu dan tenaga yang ada pada peneliti, maka penulis menetapkan fokus penelitian ini mengenai “**Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Mamba'ul Ulum Margoyoso Tanggamus ?**”.

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

- a. Memotivasi semangat kerja.
- b. Memberi pembinaan disiplin.
- c. Memberi penghargaan.
- d. Melakukan kunjungan kelas.
- e. Mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok dan penataran.
- f. Membangun kerja aktif dan kreatif.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus dan sub fokus pada latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi permasalahan yaitu :

1. Bagaimana Upaya memotivasi semangat kerja Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Mts Mambaul Ulum Margoyoso Tanggamus ?
2. Bagaimana Upaya member pembinaan disiplin Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Mts Mambaul Ulum Margoyoso Tanggamus ?
3. Bagaimana Upaya memberi penghargaan kelas Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Mts Mambaul Ulum Margoyoso Tanggamus ?
4. Bagaimana Upaya Melakukan kunjungan kelas Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Mts Mambaul Ulum Margoyoso Tanggamus ?
5. Bagaimana Upaya mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok dan penataran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Mts Mambaul Ulum Margoyoso Tanggamus ?
6. Bagaimana Upaya membangun kerja aktif dan kreatif Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Mts Mambaul Ulum Margoyoso Tanggamus ?

E. Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Memotivasi semangat kerja Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Mts Mambaul Ulum Margoyoso Tanggamus
2. Memberi pembinaan disiplin Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Mts Mambaul Ulum Margoyoso Tanggamus
3. Memberi penghargaan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Mts Mambaul Ulum Margoyoso Tanggamus
4. Melakukan kunjungan kelas Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Mts Mambaul Ulum Margoyoso Tanggamus
5. Mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok dan penataran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Mts Mambaul Ulum Margoyoso Tanggamus
6. Membangun kerja aktif dan kreatif Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Mts Mambaul Ulum Margoyoso Tanggamus

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat teoritis
Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu pendidikan dalam pelaksanaan peran kepala madrasah terhadap profesionalisme guru yang berkualitas baik.
2. Manfaat praktis
 - a) Sebagai acuan yang bersangkutan dan madrasah lain dalam mengoptimalkan sumber daya guru untuk kemajuan sekolah.
 - b) Bagi penulis sebagai pengembangan wawancara untuk memperluas pengetahuan mengenai peran kepala madrasah terhadap profesionalisme guru dan serta untuk

memenuhi tugas ahir mendaptkan ijazah S1 dibidang Manajemen Pendidikan Islam.

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)¹¹ penelentian 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 MTs N 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.¹²
3. Sidiq Romdhan Hidayah (2018) dalam penelitiannya yang berjudul upaya kepala sekolah dalam meningkatkan

¹¹ Nia Sari Hamengkubuwono, Saidil Mustar, "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru," *Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2020): 203

¹² Jamilah Maisura, "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di MTsN Kapuas Timur Kabupaten Kapuas," *Ilmu Administrasi Dan Manajemen* 2, no. 3 (2018): 115.

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 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.¹³

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).¹⁴

¹³ Hidayah Romdhan Sidiq, "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SDIT Taqiyya Rosyida Kartasura Sukoharjo" (IAIN Surakarta, 2018)

¹⁴ Mustaqim Cahya Hana, 'Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kompetensi Profesional Guru Di SD Negeri Jati Karanganyar' (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017).

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 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.¹⁹

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.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, dengan memakai pendekatan analisis deskriptif data dengan wawancara, yaitu menjelaskan secara jelas apa yang terjadi di lapangan sesuai fakta di MTs Mamba'ul Ulum Margoyoso Tanggamus. 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.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Menurut Bogdan dan Taylor yang dikutip Lexy J. Moleong mendefinisikan *Metodologi kualitatif* sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.¹⁵

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.¹⁶

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Mamba'ul Ulum Margoyoso Kabupaten Tanggamus, yang berada di Jln KH. Abdul Ghofur 121 Margoyoso, Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus, Kode pos 35374.

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting*(kondisi alamiah). Sumber data

¹⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016)

¹⁶ Lexy J, Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), 330-331

primer dan tehnik pengumpulan data lebih banyak pada wawancara mendalam (*in depth interview*), observasi berperan serta (*participant observation*) dan dokumentasi.¹⁷

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara dan dokumentasi :

a. Wawancara atau Interview

Metode interview atau wawancara yaitu alat pengumpul data atau informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Pedoman wawancara digunakan untuk meningkatkan interviewer mengenai aspek-aspek yang harus dibahas, juga menjadi daftar pengecek (*check list*) apakah aspek-aspek yang relevan tersebut telah dibahas atau ditanyakan.

Dengan pedoman demikian interview harus memikirkan bagaimana pertanyaan tersebut akan dijabarkan secara konkrit dalam kalimat tanya, sekaligus menyesuaikan pertanyaan dalam konteks actual atas wawancara berlangsung.¹⁸

Interview dapat dibagi menjadi tiga macam, yaitu :

1) Interview Tak Terpimpin

Interview tak terpimpin adalah proses wawancara dimana interview tidak sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok persoalan dari fokus penelitian dengan orang yang diwawancarai .

2) Interview Terpimpin

Interview terpimpin adalah wawancara yang menggunakan panduan pokok-pokok masalah yang diteliti.

3) Interview Bebas Terpimpin

Interview bebas terpimpin adalah kombinasi antara interview tak terpimpin dan terpimpin. Pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung

¹⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 137

¹⁸ Bungin B, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2007), 3.

mengikuti situasi, pewawancara harus pandai mengarahkan yang diwawancarai apabila ternyata ia menyimpang.

Jenis interview yang diterapkan dalam penelitian ini adalah interview bebas terpimpin yaitu suatu pelaksanaan interview yang dalam mengajukan pertanyaan yang disampaikan kepada responden disampaikan secara bebas, tetapi isi pertanyaan yang diajukan pada pada pedoman yang telah ditetapkan di MTs Mamba'ul Ulum Margoyoso, untuk menanyakan tentang Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru :

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu proses pengumpulan data dengan cara mencari data tertulis sebagai bukti penelitian. Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal yang berupa catatan transkrip, buku, surat, majalah, agenda dan sebagainya.¹⁹ Jadi metode dokumentasi salah satu cara untuk menghimpun data mengenai hal-hal tertentu, melalui catatan-catatan, dokumen yang disusun oleh suatu oleh suatu instansi atau organisasi tertentu. Metode dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan tentang keadaan objektif MTs Mamba'ul Ulum Margoyoso seperti sejarah berdirinya, visi dan misi, struktur organisasi, dan lain-lain.

4. Uji Keabsahan Data

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.²⁰

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

¹⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta:Rineka Cipta,2013),202

²⁰ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung:Alfabeta, 2010), 121.

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 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 sumber, 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 dalam upaya kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru, maka daripada itu disini akan adanya perbandingan data informasi dari kepala sekolah dan juga data informasi yang diberikan oleh guru. Dalam penelitian ini, data diperoleh dengan 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

Apabila pengumpulan data sudah dilakukan, maka data yang sudah terkumpul harus diolah dan dianalisis. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara. Catatan lapangan dan dokumentasi dengan mengoptimalkan data kedalam kategori menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan, sketsa menyusun kedalam memilih mana yang penting dan yang dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh sendiri maupun orang lain.

Sebelum menganalisa data yang terkumpul maka data tersebut akan penulis peroleh dengan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

1) Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum memilih hal-hal pokok, memfokuskan, pada hal-hal yang penting, dengan demikian data yang direduksi akan memberikan data yang lebih jelas, dan mempermudah penelitian untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencari bila diperlukan²¹

2) Penyajian Data

Langkah yang dilakukan setelah data direduksi adalah mendisplay data, dalam penelitian kualitatif penyajian data ini dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, flip card, pictogram, dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut maka data terorganisasikan tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan mudah dipahami.

3) Analisis Data Kualitatif

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan. Menurut Miles dan Huberman penarikan kesimpulan dan verifikasi yang pertama kesimpulan yang bersifat sementara, akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat pada tahap awal,

²¹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan, (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfa Beta, 2015), 15.

didukung oleh bukt-bukti yang kuat terhadap pengumpulan data berikutnya.

I. Sistematika pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan urutan dalam penelitian skripsi. Dalam penelitian, peneliti membagi penelitian menjadi 5 bab dan masing-masing bab mengandung pembahasan. Berikut adalah sistematika pembahasannya.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan gambaran umum yang meliputi : Penegasan Judul, Latar Belakang, Fokus Dan Sub Fokus Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan, Metode Penelitian, Sistematika Pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan penjelasan tentang teori-teori yang dijadikan sebagai landasan dalam melakukan penelitian. Teori ini membantu untuk mempertajam pemikiran mengenai uraian pengertian dari peran kepemimpinan, kepala sekolah, dan profesionalisme guru. Yang terdiri dari beberapa sub bab yang tertera didalam pengertian tersebut.

BAB III : DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini 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 Tsanawiyah Mamba'ul Ulum Margoyoso Tanggamus.

BAB IV : ANALISIS PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang upaya kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Mamba'ul Ulum

Margoyoso Tanggamus. Bab ini merupakan hasil penelitian yang meliputi analisis data penelitian dan temuan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab 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. Pengertian Upaya Kepala Madrasah

1. Upaya 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 sekolah²² 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.²³

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.

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.

²² Sri Purwanti Nasution, "Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru.", 197.

²³ Siswanto, *Pengantar Manajemen*, 13th edn (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), 154.

Penelitian tentang upaya kepala sekolah sangat penting bagi guru – guru dan murid – murid. Pada umumnya kepala sekolah memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin di bidang pengajaran, pengembangan kurikulum, administrasi kesiswaan, administrasi personalia staf, hubungan masyarakat, dan perlengkapan serta organisasi sekolah. Dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan yang harus menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik di sekolah dan apa yang dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang sekolah. Cara kerja kepala sekolah dan cara ia memandang peranannya dipengaruhi oleh kepribadiannya, persiapan dan pengalaman profesionalnya, serta ketetapan yang dibuat oleh sekolah mengenai peranan kepala sekolah di bidang pengajaran. Pelayanan pendidikan dalam dinas bagi administrator sekolah dapat memperjelas harapan – harapan atas peranan kepala sekolah.

Berdasarkan tugasnya upaya kepala sekolah yaitu: Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin, menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur proses belajar mengajar, mengatur administrasi, mengatur OSIS, mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat dan instansi terkait.

Dengan syarat – syarat di atas, seorang kepala sekolah diharapkan akan mampu memenuhi kinerjanya sebagai seorang kepala sekolah, dikarenakan dengan pengetahuan yang luas, akan membantu seseorang dalam pertumbuhan pengetahuan, dan pribadinya secara profesional sehingga kepemimpinannya akan meningkat dalam rangka mewujudkan kepemimpinannya. Sedangkan dalam islam, pendidikan yang dicanangkan islam memiliki kriteria tersendiri dan syarat – syarat tertentu, antara lain: 16 a) Ikhlas; b) Kejujuran; c) Amanah; d) Adil; e) Tanggungjawab.²⁴

²⁴ Amirudin, *kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru*(Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam Vol. No 2, Desember 2017), 29

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 dipimpinnnya. 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. Pengertian Kepemimpinan

Seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan menggunakan kekuasaannya, dapat dikatakan bahwa orang tersebut sudah melakukan proses yang disebut kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi dan memberikan aspirasi serta mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan merupakan proses dimana individu mempengaruhi anggota-anggota kelompok lainnya untuk mencapai tujuan.²⁵

Agar memperoleh kemaksimalan Dalam upaya kepemimpinan . Sebagaimana firman alloh dalam surat as-sajdah ayat 24 sebagai berikut :

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَيْمَةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا^ط وَكَانُوا بِآيَاتِنَا

يُوقِنُونَ

²⁵Imam Gunawan, Djum Djum Noor Benty, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfa Beta, 2017), 541

“dan kami jadikan diantara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar, dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami”. (QS.AS-Sajdah ayat 24)²⁶

Berikut ini beberapa pengertian kepemimpinan menurut beberapa ahli :

- a. Kepemimpinan adalah sikap pribadi, yang memimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Shared Goal, Hemhiel & Coons, 1957). Dengan kata lain kepemimpinan menurut Shared Goal, Hemihel & Coons, adalah suatu sikap untuk memimpin atau mengarahkan pelaksanaan aktivitas yang sudah direncanakan dalam upaya untuk mencapai tujuan bersama.
- b. Kepemimpinan adalah pengaruh antarpribadi, dalam situasi tertentu langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu (Tannebaum, Weschler and Nassarik, 1961). Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah usaha mempengaruhi melalui komunikasi langsung dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu.
- c. Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama (Rauch & Behling, 1984). Berdasarkan pendapat Rauch & Behling dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan yang dilakukan oleh suatu kelompok secara teratur untuk mencapai tujuan bersama.
- d. Kepemimpinan adalah suatu proses yang memberikan arti pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan (Jacobs & Jacques, 1990). Dengan kata lain kepemimpinan adalah suatu proses kerjasama dalam mencapai tujuan.
- e. Kepemimpinan adalah sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar

²⁶Muhammad Harfin Zuhdi, ‘Konsep Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam’, *Jurnal Akademika*, 2014.

bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Nawawi dan Martini, 1995).²⁷

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses usaha mempengaruhi kegiatan kelompok yang dilakukan dengan bekerja sama untuk menciptakan hasil yang sama.

Dari berbagai definisi kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan berhubungan dengan upaya atau proses mempengaruhi orang, baik secara individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Pendapat lain mengenai definisi kepemimpinan menurut beberapa ahli, sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang di organisir menuju penentuan dan pencapaian tujuan.
- b. Kepemimpinan adalah prilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitaas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.
- c. Kepemimpinan adalah pembentukan awal serta pemeliharaan struktur dalam harapan dan interaksi.
- d. Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi, ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.
- e. Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit pada, dan berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi.
- f. Kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak daripada semua sumber-sumber dan alat yang tersedia bagi suatu organisasi.

²⁷ Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), 52

Yang paling penting dalam kegiatan menggerakkan orang-orang lain untuk menjalankan kegiatan administrasi adalah kepemimpinan.

Sebab kepemimpinanlah yang menentukan arah dan tujuan, memberikan bimbingan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung pelaksanaan proses administrasi secara keseluruhan. Kesalahan dalam kepemimpinan dapat mengakibatkan gagalnya organisasi dalam menjalankan misinya. Untuk memperluas pandangan terhadap pengertian kepemimpinan, maka dalam mendefinisikan kepemimpinan para ahli berbeda-beda, seperti dikemukakan oleh Prajudi Atmosudirjo sebagai berikut :

Kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu kepribadian (personality) seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau memancarkan suatu pengaruh yang tertentu, suatu kekuatan atau wibawa, yang demikian rupa sehingga membuat sekelompok orang-orang mau melakukan apa yang dikehendainya.

Berdasarkan pandangan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka menyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta tidak terpaksa.

Berdasarkan beberapa batasan tersebut di atas bisa kita garis bawahi kepemimpinan atau kegiatan memimpin merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan mengarahkan orang-orang yang dipimpinnya supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Pendapat ini menunjukkan bahwa seseorang pemimpin harus memiliki pengetahuan untuk dapat melakukan tugas-tugasnya sebagai pemimpin.

Seperti firman Allah SWT sebagai berikut :

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ
وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَبِيدِينَ

“Kami Telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang member petunjuk dengan perintah kami dan telah kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebaikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada kamilah mereka menyembah, (Q.S. Al-Anbiyaa’ ayat 73).²⁸

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada dasarnya merupakan sumbangan dari seseorang didalam situasi-situasi kerjasama dimana pemimpin menggerakkan, mempengaruhi, dan membimbing orang lain dalam rangka untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada dasarnya merupakan sumbangan dari seseorang didalam situasi-situasi kerjasama dimana pemimpin menggerakkan, mempengaruhi, dan membimbing orang lain dalam rangka untuk mencapai secara professional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

3. Teori-Teori Kepemimpinan

Konsep tentang kepemimpinan dalam dunia pendidikan tidak bisa terlepas dari konsep kepemimpinan secara umum. Konsep kepemimpinan secara umum sering dipersamakan dengan manajemen, padahal dua hal tersebut memiliki perbedaan yang cukup berarti.

Menurut Alan Tucker dalam Syafarudin (2002 : 49) mengemukakan bahwa : “kepemimpinan sebagai kemampuan

²⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah* (Jawa Barat : CV Penerbit Diponegoro), 249

mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu”. Hal ini memberikan suatu perspektif bahwa seorang manajer dapat berperilaku sebagai seorang pemimpin, asalkan dia mampu mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Tetapi seorang pemimpin belum tentu harus menyandang jabatan manajer.

Menurut Stephen P. Robbins dalam Hermaya (2005 : 128) memberikan arti kepemimpinan sebagai berikut : “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran”. Hal ini memberikan suatu perspektif bahwa seorang manajer dapat berperilaku sebagai seorang pemimpin, asalkan dia mampu mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Tetapi seorang pemimpin belum tentu harus menyandang jabatan manajer.

Sedangkan menurut James M. Liphans et.al dalam Wahjosumidjo (2010:19) ada empat macam pendekatan historis mengenai analisis kepemimpinan, yaitu:

a) Pendekatan psikologis

Menurut pendekatan ini, dikatakan bahwa keberhasilan pemimpin dipandang dari segi sumber dan terjadinya sejumlah kewibawaan yang ada pada para pemimpin, dan dengan cara yang bagaimana para pemimpin menggunakan kewibawaan tersebut kepada bawahannya.

b) Pendekatan situasional

Pendekatan ini menekankan pada kualitas pemimpin. Keberhasilan pemimpin ditandai dengan adanya kecakapan luar biasa yang dimiliki oleh pemimpin seperti tidak kenal lelah, intuisi yang tajam, tujuan ke masa depan yang tidak sempit dan kecakapan meyakinkan yang sangat menarik.

c) Pendekatan prilaku

Pendekatan prilaku menekankan pentingnya prilaku yang dapat diamati atau yang dilakukan oleh para pemimpin dari sifat-sifat pribadi atau sumber kewibawaan yang dimilikinya.

d) Pendekatan kontingensi

Pendekatan kontingensi menekankan pada ciri-ciri pribadi pemimpin dan situasi, mengemukakan dan mencoba untuk mengukur dan memperkirakan ciri-ciri pribadi ini, dan membantu pemimpin dengan garis pedoman perilaku yang bermanfaat yang didasarkan pada kombinasi dari kemungkinan yang bersifat kepribadian dan situasional.²⁹

4. Ciri Efektifitas Pemimpin

Kepemimpinan mempengaruhi perilaku orang lain kearah tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seseorang pemimpin. Penerapan kepemimpinan sangat ditentukan oleh situasi kerja atau keadaan anggota/bawahan dan sumber daya pendukung organisasi. Kepemimpinan dalam bidang pendidikan lebih mengarah kepada pemberdayaan seluruh potensi organisasi dan menempatkan bawahan sebagai penentu keberhasilan pencapaian organisasi, maka sentuhan terhadap faktor-faktor yang dapat menimbulkan moral kerja dan semangat untuk berprestasi menjadi perhatian utama. Perasaan dihargai, dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya dan perhatian pimpinan terhadap keluhan, kebutuhan, saran dan pendapat bawahan merupakan pra syarat bagi terciptanya iklim kerja yang kondusif.

Kepemimpinan merupakan fenomena universal dan unik. Siapapun akan menampakkan perilaku kepemimpinan ketika berinteraksi dalam format memberi pengaruh kepada orang lain. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan sebuah fenomena yang kompleks, maka sangat sukar untuk membuat rumusan yang menyeluruh tentang arti ciri-ciri kepemimpinan. Menurut Gayla Hodge (2009) dalam Sudarwan Danim bahwa karakteristik pemimpin yang efektif adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki Visi, pemimpin dapat melihat kemana organisasi harus pergi sebelum orang lain melakukannya.

²⁹ Dedi Lazuardi, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*, (Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam Vol, NO 2 2016), 142

- b. Memiliki fokus untuk mencapai tujuan, pemimpin melakukan apa yang masuk akal dan bekerja dengan basis keunggulan
- c. Memenangkan dukungan, memanfaatkan gaya dan aktivitas yang paling cocok untuk mereka sebagai individu.
- d. Secara alami lebih terfokus untuk menjadi daripada melakukannya, pemimpin mengambil waktu untuk benar-benar Type equation here.tahu diri mereka sendiri.
- e. Tahu bagaimana mereka bekerja, pemimpin belajar dari keberhasilan dan kegagalan, mengasah kemampuan, mengintegrasikan pengalaman, keterampilan, kompetensi dan kesadaran dirinya.
- f. Secara alami tahu bagaimana memanfaatkan kekuatan
- g. Tidak mencoba menjadi orang lain, seorang pemimpin memahami bahwa bekerja untuk diri sendiri hanya seketika berada pada posisi terbaiknya.
- h. Mencari orang-orang dengan berbagai ciri efektivitas alam, pemimpin tidak hanya menghargai orang lain, melainkan juga bergantung pada orang lain untuk mengisi kekosongan.
- i. Menarik orang lain, pemimpin dari orang-orang ingin bekerja untuk dengan mereka.
- j. Mengembangkan kekuatan, dimana pemimpin membangun kekuatan diri sendiri sambil berusaha untuk memperbaiki kelemahannya.³⁰

5. Pengertian Kepala Sekolah/Madrasah

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengertian yang beranekaragam sesuai dengan latar belakang dari pemberi pengertian. Namun demikian dapat dipahami kepemimpinan sebagai suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi lain ada juga yang mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki orang

³⁰ Feska Ajefri, *Efektivitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Berbasis Madrasah*(Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam Vol. 7 No. 2, Desember 2017), 106

tertentu untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehatimembimbing, menyuruh, memerintah, melarang dan bahkan menghukum serta membina dengan maksud agar orang lain mau melakukan dan bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan . Sebenarnya kepala sekolah adalah seorang manusia biasa yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah yang terdapat proses belajar mengajar di dalamnya. Kepala sekolah memiliki tugas yang berat namun mulia. Sebagai seorang kepala sekolah ia tunduk dan dan patuh kepada aturan. Kepala sekolah harus memahami tentang manajemen. Sekurang-kurang ia bisa menyusun perencanaan, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan anggota, memberdayakan organisasi dan melakukan evaluasi dalam mencapai tujuan sekolah yang dipimpinnnya. Bahkan terkadang kepemimpinan kepala sekolah diartikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan bawahannya yang pemimpin itu diangkat atas dasar keputusan atau pengangkatan resmi untuk memangku jabatan kepala sekolah.³¹

6. Fungsi Dan Peran Kepala Madrasah

Soewadji Lazaruth menjelaskan 3 fungsi kepala Madrasah, yaitu sebagai administrator pendidikan, supervisor pendidikan, dan pemimpin pendidikan³²

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk didalamnya sebagai pemimpin pengajar.

Sedangkan Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah mempunyai 7 fungsi utama yaitu edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator, disingkat EMASLIM. Sedangkan disini penulis menjelaskan dua point Kepala Madrasah sebagai berikut :

³¹Siti Julaiha, 'Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah', *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2019 <<https://doi.org/10.21093/twt.v6i3.1734>>.

³² Soewadji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya* , Jakarta:Gramedia Press, 2013, 85

a) Kepala Madrasah Sebagai Edukator

Dalam melakukan fungsinya sebagai edukator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dimadrasahnyanya.³³ Fungsi kepala sekolah sebagai edukator adalah menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga sekolah, memberrikan dorongan kepada tenaga kependidikan serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti team teaching, moving class dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas diatas normal.

b) Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Sebagai supervisor, kepala madrasah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Supervisi sesungguhnya dapat dilakukan atau dilaksanakan oleh kepala madrasah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam system organisasi pendidikan diperlukan supervisor khusus yang independen dan dapat meningkatkan objektivitas pembinaan dan pelaksanaan tugasnya.

Untuk mengetahui sejauh mana guru dapat melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala madrasah perlu melaksanakan kegiatan supervisi yang dapat dilaksanakan atau dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

³³E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*.(Jakarta : PT Bumi Aksara, 2013), 49.

B. Profesionalisme Guru

1. Pengertian Profesionalisme Guru

Dalam UU sisdiknas Pasal 39 ayat (2) UU No.20/2003 Guru/pendidik profesionalis merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan.³⁴

Guru/pendidik yang professional tidak berfikir hanya mengajar saja melainkan ia akan berbuat yang terbaik kepada siswanya, masyarakat dan terutama dirinya sendiri sebagai bekal kehidupan dimasa depan. Ia tidak akan mengabaikan tugas pokok dan akan melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya. Guru profesional juga bertindak sebagai motivator dan fasilitator dalam membimbing anak didik kearah pencapaian kedewasaan serta terbentuknya moral siswa yang alami sehingga terjalin keseimbangan kebahagiaan dunia ahirat. Guru tersebut mobilitasnya tinggi, aktivitasnya dibidang pendidikannya sehingga tidak langsung wawasan, pola pikir, ilmu pengetahuan dan keterampilan guru akan bertambah.³⁵

Guru adalah suatu profesi yang sedang tumbuh. Sebagai suatu profesi ia memiliki cirri-ciri tertentu yang membedakannya dengan pekerjaan lainnya (yang bukan profesi). Ciri-ciri profesi tersebut antara lain adalah (1) pekerjaan itu memiliki fungsi dan signifikasi sosial; (2) dimilikinya sekumpulan bidang ilmu yang menjadi landasan sejumlah tehnik dan prosedur kerja; (3) diperlukan kesiapan yang sengaja dan sistematis sebelum orang melaksanakan pekerjaan professional; (4) dimilikinya mekanisme untuk penyaringan secara efektif, sehingga hanya mereka yang dianggap kompeten yang diperbolehkan bekerja memberikan layanan ahli yang dimaksud; dan (5) dimilikinya organisasi profesi (Joni, 1990).

Sebagai suatu profesi, guru tentu harus bekerja secara professional, yang ditandai dengan hal-hal (1) guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya; (2) guru menguasai secara mendalam bahan atau materi yang akan diajarkannya serta

³⁴ Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS)*. (Bandung ; Citra Umbara), 6

³⁵ Latifah Husein, *Profesi Keguruan Menjadi Guru Profesional*. (Yogyakarta: Pustaka Baru Pers, 2017), h.23

mengajarkannya pada siswa; (3) guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa, melalui berbagai tehknik evaluasi; (4) guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya (harus ada waktu bagi guru untuk mengadakan refleksi dan koreksi terhadap yang telah dilakukannya); dan (5) guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya (Brandt, 1993).³⁶

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga dapat diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif.³⁷

Begitu pentingnya sebuah keahlian dalam setiap pekerjaanya, agar tidak terjadinya sesuatu yang dapat merugikan diri sendiri. Orang lain dan tempat kita bekerja maka dari itu dibutuhkan orang-orang yang benar-benar ahli dalam setiap apapun. Rasulullah Saw bersabda sebagai berikut:

إِذَا ضُيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ , قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ
قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ.

“Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam bersabda: “Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi.” Ada seorang sahabat bertanya; ‘bagaimana maksud amanat disia-siakan?’ Nabi menjawab; “Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu”. (HR. Bukhori)³⁸

Sementara itu profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai tujuan dan kualitas suatu keahlian yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang. Dan guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang disyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Nilai tarbawi dalam hadits tersebut adalah :

³⁶ Sri Banun Muslim, *supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*, (Mataram ; Alfabeta,2010), 114-116

³⁷ Rusman, *Mengembangkan Profesionalisme Guru*. (Jakarta: Rajawali Pers,2011), 15

³⁸Bukhari, al- Jami’us Sahih, jilid 1, 103.

- a. Setiap pekerjaan harus dilakukan secara profesional.
- b. Suatu pekerjaan yang dilakukan oleh orang yang bukan ahlinya, maka akan timbul kehancuran.
- c. Pendidik juga harus konsekuen dengan apa yang diajarkannya, yakni mampu melaksanakan atau mengerjakan.

Profesionalisme guru sering dikaitkan dengan tiga faktor yang cukup penting, yaitu kompetensi guru, sertifikasi guru, dan tunjangan profesi guru. Ketiga faktor tersebut disinyari berkaitan erat dengan maju mundurnya kualitas pendidikan di Indonesia. Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan wewenang dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerja seseorang yang menjadi mata pencaharian.³⁹

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru adalah suatu keadaan guru dimana ia memiliki suatu panggilan jiwa terhadap pekerjaannya dalam mengajar yang secara terus menerus untuk selalu dikembangkan.

2. 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.
- 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.

³⁹ Doni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 100.

- 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.⁴⁰

3. Pengembangan Profesionalisme Guru

Menurut para ahli, profesionalisme menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Maister (1997) mengemukakan bahwa profesionalisme bukan sekadar pengetahuan teknologi dan manajemen tetapi lebih merupakan sikap, pengembangan profesionalisme lebih dari seorang teknisi bukan hanya memiliki keterampilan yang tinggi tetapi memiliki suatu tingkah laku yang dipersyaratkan. Profesi pendidik merupakan profesi yang sangat penting dalam kehidupan suatu bangsa. Hal ini tidak lain karena posisi pendidikan yang sangat penting dalam konteks kehidupan bangsa. Pendidik merupakan unsur dominan dalam suatu proses pendidikan, sehingga kualitas pendidikan banyak ditentukan oleh kualitas pendidik dalam menjalankan peran dan tugasnya di masyarakat. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk terus mengembangkan profesi pendidik (guru) menjadi suatu syarat mutlak bagi kemajuan suatu bangsa, meningkatnya kualitas pendidik akan mendorong pada peningkatan kualitas pendidikan baik proses maupun hasilnya.

4. Strategi Pengembangan Profesi Guru

Strategi Pengembangan Profesi Guru Pengembangan profesionalisme guru menjadi perhatian secara global, karena guru memiliki tugas dan peran bukan hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi. Tugas guru adalah membantu peserta didik agar

⁴⁰ H, Makawimbang, *Supervisi Dan Peningkatan Mutu Pendidikan*, 136-137

mampu melakukan adaptasi terhadap berbagai tantangan kehidupan serta desakan yang berkembang dalam dirinya. Pemberdayaan peserta didik ini meliputi aspek-aspek kepribadian terutama aspek intelektual, sosial, emosional, dan keterampilan. Tugas mulia tersebut menjadi berat karena bukan saja guru harus mempersiapkan generasi muda memasuki abad pengetahuan, melainkan harus mempersiapkan diri agar tetap eksis, baik sebagai individu maupun sebagai profesional. Mengembangkan profesi guru bukan sesuatu yang mudah. Hal ini disebabkan banyak faktor yang dapat mempengaruhinya. Oleh karena itu pencermatan lingkungan dimana pengembangan itu dilakukan menjadi penting, terutama bila faktor tersebut dapat menghalangi upaya pengembangan profesi guru. Dalam hubungan ini, Jurnal Ekonomi & Pendidikan, Volume 4 Nomor 1, April 2007 82 faktor birokrasi, khususnya birokrasi pendidikan sering kurang/tidak mendukung bagi terciptanya suasana yang kondusif untuk pengembangan profesi guru. Sebenarnya, jika mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pendidikan, birokrasi harus memberikan ruang dan mendukung proses pengembangan profesi guru. Namun sistem birokrasi kita yang cenderung minta dilayani telah cukup berakar, sehingga peran ideal sebagaimana dituntut oleh peraturan perundang-undangan masih jauh dari terwujud. Dengan mengingat hal tersebut, maka diperlukan strategi yang tepat dalam upaya menciptakan iklim kondusif bagi pengembangan profesi guru. Situasi kondusif ini jelas amat diperlukan oleh tenaga pendidik untuk dapat mengembangkan diri sendiri ke arah profesionalisme guru. Dalam hal ini, terdapat beberapa strategi yang bisa dilakukan untuk menciptakan situasi yang kondusif bagi pengembangan profesi guru, yaitu :

- a. Strategi perubahan paradigma Strategi ini dimulai dengan mengubah paradigma birokrasi agar menjadi mampu mengembangkan diri sendiri sebagai institusi yang berorientasi pelayanan, bukan dilayani.
- b. Strategi debirokratisasi Strategi ini dimaksudkan untuk mengurangi tingkatan birokrasi yang dapat menghambat pada pengembangan diri guru. Strategi tersebut di atas memerlukan metode operasional agar dapat dilaksanakan, strategi perubahan

paradigma dapat dilakukan melalui pembinaan guna menumbuhkan kesadaran akan peran dan fungsi birokrasi dalam konteks pelayanan masyarakat.

Sementara strategi debirokratisasi dapat dilakukan dengan cara mengurangi dan menyederhanakan berbagai prosedur yang dapat menjadi hambatan bagi pengembangan diri guru serta menyulitkan pelayanan bagi masyarakat. Dimensi lain dari pola pembinaan profesi guru adalah

- (1) hubungan erat antara perguruan tinggi dengan pembinaan SLTA
- (2) meningkatkan bentuk rekrutmen calon guru
- (3) program penataran yang dikaitkan dengan praktik lapangan
- (4) meningkatkan mutu pendidikan calon guru
- (5) pelaksanaan supervisi
- (6) peningkatan mutu manajemen pendidikan berdasarkan Total Quality Management (TQM)
- (7) melibatkan peran serta masyarakat berdasarkan konsep link and match
- (8) pemberdayaan buku teks dan alat-alat pendidikan penunjang
- (9) pengakuan masyarakat terhadap profesi guru
- (10) perlunya pengukuhan program Akta Mengajar melalui peraturan perundangan
- (11) kompetisi profesional yang positif dengan pemberian kesejahteraan yang layak. Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru Di Indonesia --- Mustofa 83 3.

5. Pengembangan Sikap Profesional dan Inovatif

Pengembangan Sikap Profesional dan Inovatif Pengembangan profesi guru pada dasarnya hanya akan berhasil dengan baik apabila dampaknya dapat menumbuhkan sikap inovatif. Sikap inovatif ini akan semakin memperkuat kemampuan profesional tenaga guru. Menurut Prof Idochi diperlukan tujuh pelajaran guna mendorong tenaga pendidik (guru) bersikap inovatif serta dapat dan mau melakukan inovasi. Ketujuh pelajaran itu adalah:

- a. Belajar kreatif
- b. Belajar seperti kupu-kupu
- c. Belajar keindahan dunia dan indahnya jadi pendidik (guru)
- d. Belajar mulai dari yang sederhana dan konkrit

- e. Belajar rotasi kehidupan
- f. Belajar koordinasi dengan orang profesional
- g. Belajar keluar dengan kesatuan pikiran

Tujuh pelajaran sebagaimana dikemukakan di atas merupakan pelajaran penting bagi tenaga pendidik dalam upaya mengembangkan diri sendiri menjadi orang profesional. Dalam kaitan ini, ketujuh pelajaran tersebut membentuk suatu keterpaduan dan saling terkait dalam membentuk guru yang profesional dan inovatif. Belajar kreatif adalah belajar dengan berbagai cara baru untuk mendapatkan pengetahuan baru, belajar kreatif menuntut upaya-upaya untuk terus mencari, dan dalam hal ini bercermin pada kupu-kupu amat penting. Kupu-kupu selalu peka dengan sari yang ada pada bunga serta selalu berupaya untuk mencari dan menjangkanya. Dengan belajar yang demikian, maka sekaligus juga belajar tentang keindahan dunia, dan bagian dari keindahan dunia ini adalah indahnya jadi pendidik (guru). Guru adalah perancang masa depan siswa, dan sebagai perancang yang profesional, maka tenaga pendidik menginginkan dan berusaha untuk membentuk peserta didik lebih baik dan lebih berkualitas dalam mengisi kehidupannya di masa depan. Untuk dapat melakukan hal tersebut di atas, maka guru perlu memulainya dari yang kecil dan konkrit, dengan tetap berpikir besar. Mulai dari yang kecil pada tataran mikro melalui pembelajaran di kelas, maka guru sebagai tenaga pendidik sebenarnya sedang mengukir masa depan manusia. Masa depan bangsa, dan ini jelas akan menentukan kualitas kehidupan manusia di masa yang akan datang. Dalam upaya tersebut pendidik juga perlu menyadari bahwa dalam kehidupan selalu ada perputaran atau rotasi. Kesadaran ini dapat menumbuhkan semangat untuk terus berupaya mencari berbagai kemungkinan untuk menjadikan rotasi kehidupan tersebut sebagai suatu hikmah yang perlu disikapi dengan upaya yang lebih baik dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Jurnal Ekonomi & Pendidikan, Volume 4 Nomor 1, April 2007 84 Dalam upaya untuk memperkuat keprofesionalan sebagai tenaga pendidik, maka diperlukan upaya untuk selalu berhubungan dan berkoordinasi dengan orang profesional dalam berbagai bidang, khususnya

profesional di bidang pendidikan. Dengan cara ini maka pembaharuan pengetahuan berkaitan dengan profesi pendidik akan terus terjaga melalui komunikasi dengan orang profesional. Belajar koordinasi ini juga akan membawa pada tumbuhnya kesatuan fikiran dalam upaya untuk membangun pendidikan guna mengejar ketinggalan serta meluruskan arah pendidikan yang sesuai dengan nilai luhur bangsa.

6. Upaya Pemerintah Meningkatkan Profesionalisme Guru

Upaya Pemerintah Meningkatkan Profesionalisme Guru Pemerintah telah berupaya untuk meningkatkan profesionalisme guru. Upaya tersebut dilakukan dengan meningkatkan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi bagi tenaga pengajar mulai tingkat persekolahan sampai perguruan tinggi. Program penyetaraan Diploma II bagi guru-guru SD, Diploma III bagi guru-guru SLTP dan Strata I (sarjana) bagi guru-guru SLTA. Meskipun demikian penyetaraan ini tidak bermakna banyak, kalau guru tersebut kurang memiliki daya untuk melakukan perubahan. Selain diadakannya penyetaraan guru-guru, upaya lain yang dilakukan pemerintah adalah program sertifikasi sesuai amanat UU No. 14 Tahun 2005 pasal 42. Selain sertifikasi upaya lain yang telah dilakukan di Indonesia untuk meningkatkan profesionalisme guru, misalnya dengan mengaktifkan PKG (Pusat Kegiatan Guru, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), maupun KKG (Kelompok Kerja Guru) yang memungkinkan para guru untuk berbagi pengalaman dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi dalam kegiatan mengajarnya. Profesionalisasi harus dipandang sebagai proses yang terus menerus. Dalam proses ini, pendidikan prajabatan, pendidikan dalam jabatan termasuk penataran, pembinaan dari organisasi profesi dan tempat kerja, penghargaan masyarakat terhadap profesi keguruan, penegakan kode etik profesi, sertifikasi, peningkatan kualitas calon guru dan kesejahteraan secara bersama-sama menentukan pengembangan profesionalisme. Dengan demikian usaha meningkatkan profesionalisme guru merupakan tanggung jawab bersama antara LPTK sebagai penghasil guru, instansi yang membina guru (dalam hal ini Depdiknas atau yayasan swasta), PGRI dan masyarakat.

Dari beberapa upaya yang telah dilakukan pemerintah di atas, faktor yang paling penting agar guru-guru dapat meningkatkan kualifikasi dirinya yaitu dengan menyetarakan banyaknya jam kerja dengan gaji guru. Program apapun yang akan diterapkan pemerintah tetapi jika gaji guru rendah, jelaslah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya guru akan mencari pekerjaan tambahan untuk mencukupi Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru Di Indonesia --- Mustofa 85 kebutuhannya. Tidak heran kalau guru-guru di negara maju kualitasnya tinggi atau dikatakan profesional, karena penghargaan terhadap jasa guru sangat tinggi. Dalam *Journal PAT* (2001) dijelaskan bahwa di Inggris dan Wales untuk meningkatkan profesionalisme guru pemerintah mulai memperhatikan pembayaran gaji guru diseimbangkan dengan beban kerjanya. Di Amerika Serikat hal ini sudah lama berlaku sehingga tidak heran kalau pendidikan di Amerika Serikat menjadi pola anutan negara-negara ketiga. Di Indonesia telah mengalami hal ini tetapi ketika jaman kolonial Belanda. Setelah memasuki jaman orde baru semua berubah sehingga kini dampaknya terasa, profesi guru menduduki urutan terbawah dari urutan profesi lainnya seperti dokter dan jaksa.

7. Upaya-Upaya Guru Meningkatkan Profesionalisme

Upaya-upaya Guru Meningkatkan Profesionalisme Peningkatan profesionalisme guru pada akhirnya terpulang dan ditentukan oleh para guru. Upaya apa sajakah yang harus dilakukan guru untuk meningkatkan profesionalismenya? Menurut Purwanto (2002), guru harus selalu berusaha untuk melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Memahami tuntutan standar profesi yang ada
- b. Mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan
- c. Membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas termasuk lewat organisasi profesi
- d. Mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen
- e. Mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreatifitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi

mutakhir agar senantiasa tidak ketinggalan dalam kemampuannya mengelola pembelajaran.

Upaya memahami tuntutan standar profesi yang ada harus ditempatkan sebagai prioritas utama jika guru kita ingin meningkatkan profesionalismenya. Hal ini didasarkan kepada beberapa alasan. Pertama, persaingan global sekarang memungkinkan adanya mobilitas guru secara lintas negara. Kedua, sebagai profesional seorang guru harus mengikuti tuntutan perkembangan profesi secara global, dan tuntutan masyarakat yang menghendaki pelayanan yang lebih baik. Cara satu-satunya untuk memenuhi standar profesi ini adalah dengan belajar secara terus menerus sepanjang hayat, dengan membuka diri yakni mau mendengar dan melihat perkembangan baru di bidangnya. Kemudian upaya mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan juga tidak kalah pentingnya bagi guru. Dengan dipenuhinya kualifikasi dan kompetensi yang memadai maka guru memiliki posisi tawar yang kuat dan memenuhi syarat yang dibutuhkan. Peningkatan kualitas dan Jurnal Ekonomi & Pendidikan, Volume 4 Nomor 1, April 2007 86 kompetensi ini dapat ditempuh melalui in-service training dan berbagai upaya lain untuk memperoleh sertifikasi.

Upaya membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas dapat dilakukan guru dengan membina jaringan kerja atau networking. Guru harus berusaha mengetahui apa yang telah dilakukan oleh sejawatnya yang sukses. Sehingga bisa belajar untuk mencapai sukses yang sama atau bahkan bisa lebih baik lagi. Melalui networking inilah guru memperoleh akses terhadap inovasi-inovasi di bidang profesinya. Jaringan kerja guru bisa dimulai dengan skala sempit, misalnya mengadakan pertemuan informal kekeluargaan dengan sesama teman, sambil berolahraga, silaturahmi atau melakukan kegiatan sosial lainnya. Pada kesempatan seperti itu, guru bisa membicarakan secara leluasa kisah suksesnya atau sukses rekannya sehingga mereka dapat mengambil pelajaran lewat obrolan yang santai. Bisa juga dibina melalui jaringan kerja yang lebih luas dengan menggunakan teknologi komunikasi dan informasi, misalnya melalui korespondensi dan mungkin melalui internet untuk skala yang

lebih luas. Apabila korespondensi atau penggunaan internet ini dapat dilakukan secara intensif akan dapat diperoleh kiat-kiat menjalankan profesi dari sejawat guru di seluruh dunia. Pada dasarnya networking/jaringan kerja ini dapat dibangun sesuai situasi dan kondisi serta budaya setempat.

Selanjutnya upaya membangun etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen merupakan suatu keharusan di zaman sekarang. Semua bidang dituntut untuk memberikan pelayanan prima. Guru pun harus memberikan pelayanan prima kepada konstituennya yaitu siswa, orangtua dan sekolah sebagai stakeholder. Terlebih lagi pelayanan pendidikan adalah termasuk pelayanan publik yang didanai, diadakan, dikontrol oleh dan untuk kepentingan publik. Oleh karena itu guru harus mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada publik. Satu hal lagi yang dapat diupayakan untuk peningkatan profesionalisme guru adalah melalui adopsi inovasi atau pengembangan kreatifitas dalam pemanfaatan teknologi pendidikan yang mendayagunakan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir. Guru dapat memanfaatkan media dan ide-ide baru bidang teknologi pendidikan seperti media presentasi, komputer (hard technologies) dan juga pendekatan-pendekatan baru bidang teknologi pendidikan (soft technologies). Upayaupaya guru untuk meningkatkan profesionalismenya tersebut pada akhirnya memerlukan adanya dukungan dari semua pihak yang terkait agar benar-benar terwujud. Pihak-pihak yang harus memberikan dukungannya tersebut adalah organisasi profesi seperti PGRI, pemerintah dan juga masyarakat.⁴¹

8. Syarat-Syarat Guru

Guru adalah pendidik profesional karena secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian amanah pendidikan yang terpikul dipundak orang tua. Orang tua telah memberikan amanah atau sebagian tanggung jawabnya kepada guru. Dalam Undang-undang No 20 tentang persyaratan menjadi

⁴¹ - Mustofa, 'Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru Di Indonesia', *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 2012 <<https://doi.org/10.21831/jep.v4i1.619>>.

guru seperti dimuat pada pasal 28 Tahun 2003 dan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 Bab VI tentang standar pendidik dan tenaga kependidikan memuat, yaitu:.

- a. Guru harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang guru yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundangundangan yang berlaku.
- c. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: a) kompetensi pedagogik, b) kompetensi kepribadian, c) kompetensi profesional, dan d) kompetensi sosial.
- d. Seseorang yang tidak memiliki ijazah/ sertifikat keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi guru setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan.⁴²

9. Kompetensi Guru

Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional meliputi :

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Artinya guru harus mampu mengelola kegiatan pembelajaran, mulai dari merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran.

b. Kompetensi Kepribadian

⁴²Ramayulis, *Profesi dan Etika Keguruan* , (Jakarta: Kalam Mulia,2013), 5.

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Artinya guru memiliki sikap kepribadian yang mantap, sehingga mampu menjadi sumber inspirasi bagi siswa. Dengan kata lain, guru harus memiliki kepribadian yang patut diteladani sehingga mampu melaksanakan tripusat yang dikemukakan oleh Ki Hadjar Dewantoro, yaitu Ing Ngarso Sung Tulodo, Ing Madya Mangun Karso, Tut Wuri Handayani.

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang diterapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP penjelasan pasal 28 ayat 3 butir c). artinya guru harus memiliki pengetahuan yang luas berkenaan dengan bidang studi atau subjek matter yang akan diajarkan serta penguasaan didaktik metodik dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritis, mampu memilih model, strategi dan metode yang tepat serta mampu menerapkannya dalam kegiatan pembelajaran. Guru pun harus memiliki pengetahuan luas tentang kurikulum dan landasan kependidikan. Menurut Syah memperinci kompetensi profesional guru kedalam tiga aspek, yaitu:

- 1) Kompetensi kognitif, meliputi penguasaan terhadap pengetahuan kependidikan, pengetahuan materi bidang studi yang diajarkan, dan kemampuan mentransfer pengetahuan kepada para siswa agar dapat belajar secara efektif dan efisien.
- 2) Kompetensi afektif, meliputi sikap dan perasaan diri yang berkaitan dengan profesi keguruan, yang meliputi self concept, self efficacy, attitude of self-acceptance, dan pandangan guru terhadap kualitas dirinya.

- 3) Kompetensi psikomotorik, meliputi kecakapan fisik umum dan khusus seperti ekspresi verbal dan nonverbal.⁴³
- d. Kompetensi Sosial
Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/ wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Artinya ia menunjukkan kemampuan berkomunikasi sosial, baik dengan murid-muridnya maupun sesama teman guru, dengan kepala sekolah bahkan dengan masyarakat luas.⁴⁴

10. Ruang Lingkup Kompetensi

Profesional Dari berbagai sumber yang membahas tentang kompetensi guru, secara umum dapat diidentifikasi dan disarikan tentang ruang lingkup kompetensi professional guru sebagai berikut:

- a. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya.
- b. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.
- c. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.
- d. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
- e. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan.
- f. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
- g. Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik. Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik⁴⁵

⁴³ Moch. Idochi Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 75.

⁴⁴ Rusman, *Guru Model-model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 22-23

⁴⁵ Agus Dudung, 'KOMPETENSI PROFESIONAL GURU', *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)*, 2018 <<https://doi.org/10.21009/jkkp.051.02>>.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dudung, 'KOMPETENSI PROFESIONAL GURU', *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)*, 2018 <<https://doi.org/10.21009/jkkp.051.02>>
- Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), 52
- Amirudin, *kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru*(Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam Vol. No 2, Desember 2017), 29
- Bukhari, al- Jami'us Sahih, jilid 1, 103.
- Bungin B,*Penelitian Kualitatif*, (Jakarta:Prenada Media Group, 2007), 3.
- Dedi Lazuardi, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*,(Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam Vol, NO 2 2016), 142
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah* (Jawa Barat : CV Penerbit Diponegoro), 249
- Departemen Agama RI,*Al Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Yayasan Penerjemah Al qur'an,2013),17
- Doni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*,(Bandung: Alfabeta,2014), 100.
- E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*.(Jakarta : PT Bumi Aksara, 2013), 49.
- Feska Ajefri, *Efektivitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Berbasis Madrasah*(Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam Vol 7 No. 2, Desember 2017), 106

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

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

Hasibuan Malayu, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 8

Imam Gunawan, Djum Djum Noor Benty, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfa Beta, 2017), 541

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

Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Departemen Pendidikan dan Kebudayaan*, (Jakarta: 2011), 56

Latifah Husein, *Profesi Keguruan Menjadi Guru Profesional*. (Yogyakarta: Pustaka Baru Pers, 2017), h.23

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

Moch. Idochi Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 75.

Muhammad Harfin Zuhdi, 'Konsep Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam', *Jurnal Akademika*, 2014.

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

Mustofa, 'Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru Di Indonesia', *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 2012 <<https://doi.org/10.21831/jep.v4i1.619>>.

Ramayulis, *Profesi dan Etika Keguruan*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2013), 5.

- Ramayulis,Mulyadi, *Manajemen & Kepemimpinan*, (Jakarta , Kalam Mulya,2017), 228
- Rusman, *Guru Model-model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme*, (Jakarta: Rajawali Pers,2011), 22-23
- Rusman, *Mengembangkan Profesionalisme Guru*. (Jakarta: Rajawali Pers,2011), 15
- Siswanto, *Pengantar Manajemen*, 13th edn (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), 154.
- Siti Julaiha, ‘Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah’, *Tarbiyah Wa Ta’lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2019 <<https://doi.org/10.21093/twt.v6i3.1734>>.
- Soewadji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya* , Jakarta:Gramedia Press, 2013, 85
- Sri Banun Muslim, *supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*, (Mataram ; Alfabeta,2010), 114-116
- Sri Purwanti Nasution, “Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru,” *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 6, no. 1 (2016): 197
- Sri Purwanti Nasution, “Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru.”, 197.
- Sudarman Danim,*Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*(Jakarta:Rineka Cipta,2014),8
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D....*330
- Sugiono,*Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta,2012),137
- Sugiono, *Metode Penelitian kualitatif dan kuantitatif dan R%D...* 235
- Sugiono,*Metode Penelitian Pendidikan, (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*,Bandung: Alfa Beta,2015),15.

*Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian, (Jakarta:Rineka Cipta, 2013),
202*

*Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan
Nasional (SISDIKNAS). (Bandung ; Citra Umbara), 6*

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 :



**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM MAMBA'UL ULUM TANGGAMUS
(YAPIMU)**

Akta Notaris Mohammad Reza, S.H No. 17/2016
Madrasah Tsanawiyah Mamba'ul Ulum
Terakreditasi B

Jln: KH. Abdul Ghofur No. 121 Margoyoso Kec. Sumberarjo Kab. Tanggamus 35662

Nomor : 010/121 26/KP.02 2/09/2021.
Lam : -
Perihal : Surat Pemberian Izin Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Di
Tempat

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Menindak lanjuti Surat Nomor B /Un i6/DT/LT 01/05/2020 Menerangkan bahwa :

Nama : **AGYL SILVA ANUGRAH**
NPM : 1711030067
Semester / TA : IX (Sembilan)/2020/2021
Program Studi : MPI
Judul Skripsi : (Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di
MTs Mamba'ul Ulum Margoyoso Tanggamus)

Telah mengadakan penelitian di MTs Mamba'ul Ulum Margoyoso mulai dari tanggal
18 Agustus 2021 sampai dengan 18 September 2021.
Demikian atas Kerjasamanya kami ucapkan Terimakasih.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته



Lampiran 2

Kerangka Instrumen Pengumpulan Data MTs Mamba'ul Ulum Margoyoso

Kerangka Instrumen Pengumpulan Data Penelitian

a. Kepala Madrasah


NO	INDIKATOR	PERTANYAAN
1	Memotivasi semangat kerja	Bagaimana ibu selaku kepala madrasah dalam memberikan motivasi semangat kerja guru?
2	Memberi konsultasi	Bagaimana usaha ibu sebagai kepala madrasah dalam membina guru yang mengalami kesulitan dalam memilih metode pembelajaran?
3	Memberi penghargaan	Bagaimana ibu sebagai kepala madrasah dalam memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi atau bagi guru yang disiplin?
4	Melakukan kunjungan kelas	Bagaimana ibu dalam melakukan kunjungan kelas? Apakah bapak rutin melakukannya?
5	Mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok dan penataran	Bagaimana ibu dalam mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok dan penataran? Apakah bapak selalu mengikutsertakan guru-guru dalam berbagai penataran atau seminar-seminar?
6	Membangun kerja aktif dan kreatif	Bagaimana bapak dalam membangun kerja aktif dan kreatif?

b. Guru

NO	INDIKATOR	PERTANYAAN
1	Memotivasi semangat kerja	Apakah ibu selalu diberikan motivasi semangat kerja oleh ibu kepala madrasah?
2	Memberi konsultasi	Apakah ibu kepala madrasah membantu dan membina ibu dan guru lainnya ketika mengalami kesulitan dalam memilih metode pembelajaran?
3	Memberi penghargaan	Apakah ibu diberi sebuah penghargaan dari ibu kepala madrasah ketika disiplin dalam mengajar, atau berprestasi dalam bidang lainnya?
4	Melakukan kunjungan kelas	Apakah ibu kepala madrasah sering melakukan kunjungan kelas ketika dalam proses pembelajaran?
5	Mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok dan penataran	Apakah ibu selalu diikut sertakan dalam berbagai kegiatan penataran atau pelatihan-pelatihan? Apakah ibu kepala madrasah juga membuat sebuah Kelompok Kerja Guru (KKG) atau pelatihan- pelatihan kepada guru?
8	Membangun kerja aktif dan kreatif	Cara seperti apa yang dilakukan kepala madrasah dalam membangun kelompok kerja aktif dan kreatif?

Lampiran 3

Nota dinas

**KEMENTERIAN AGAMA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Alamat: Jl. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp.0721-703260

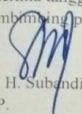
NOTA DINAS


Dari : Jurusan MPI
Kepada : Yth.Bapak/Ibu.....
Perihal : Mohon kesediaan untuk menjadi
Pembimbing pertama/kedua proposal dan skripsi mahasiswa

Nama : Agyl Silfa Anugrah
NPM : 1711030067
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam


Bandar Lampung.....
an. Ketua Jurusan MPI
Sekretaris

Bersedia/Tidak Bersedia
Diterima tanggal
Pembimbing pertama/kedua


Dr. H. Subandi, MM
NIP.


Dr. Oki Dermawan, M.Pd
NIP.197610302005011001

Catatan
85. Bila sudah diterima, maka kembalikan ke jurusan oleh mahasiswa ybs sebanyak 1 rangkap/eksemplar
86. Coret yang tidak perlu

**KEMENTERIAN AGAMA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Alamat: Jl. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp.0721-703260


NOTA DINAS


Dari : Jurusan MPI
Kepada : Yth.Bapak/Ibu.....
Perihal : Mohon kesediaan untuk menjadi
Pembimbing pertama/kedua proposal dan skripsi mahasiswa

Nama : Agyl Silfa Anugrah
NPM : 1711030067
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Bandar Lampung.....
an. Ketua Jurusan MPI
Sekretaris

Bersedia/Tidak Bersedia
Diterima tanggal
Pembimbing pertama/kedua


Dr. Sugarto, M.Pd
NIP.


Dr. Oki Dermawan, M.Pd
NIP.197610302005011001

Catatan
85. Bila sudah diterima, maka kembalikan ke jurusan oleh mahasiswa ybs sebanyak 1

Lampiran 5

Cover acc proposal

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU di MTS MAMBA'UL
ULUM MARGOYOSO**


PROPOSAL SKRIPSI :
Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk
Sidang Seminar Proposal

Oleh :

AGYL SILFA ANUGRAH
NPM: 1711030067
Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I: Dr. H. Subandi, MM
Pembimbing II: Dr. Sunarto, M.Pd

Acc PA 2 Teruskan ke PA 1
Tgl 15/02/2021



**FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTANLAMPUNG
1442 H / 2021 M**

Lampiran 6 kerangka dokumentasi

Gambaran umum objek penelitian

No	Perihal	Keterangan
1	Identitas madrasah	
2	Sejarah singkat madrasah	
3	Visi dan misi madrasah	
4	Data guru di madrasah	
5	Data keadaan siswa di madrasah	
6	Data sarana dan prasarana dimadrasah	
7	Foto-foto madrasah	

Lampiran 8

Lembar hasil turnitin

Agyl

ORIGINALITY REPORT

16% SIMILARITY INDEX	16% INTERNET SOURCES	3% PUBLICATIONS	5% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.radenintan.ac.id Internet Source	14%
2	www.slideshare.net Internet Source	1%
3	Submitted to Kumoh National Institute of Technology Graduate School Student Paper	1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

Lampiran 9 Surat Hasil Keterangan Turnitin



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

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Suratmin Sukaraine Bandar Lampung Telp. (0721) 7032d0

SURAT KETERANGAN HASIL *SIMILARITY* TURNITIN

Berdasarkan Surat Edaran Rektor UIN Raden Intan Lampung nomor 3432/UN.16/R/HK.007/09/2018 tentang Penggunaan Aplikasi *Plagiarism Checken* Turnitin dalam Penyusunan Karya Ilmiah Dosen dan Mahasiswa di Lingkungan UIN Raden Intan Lampung, maka saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama	: Dr. Oki Dermawan, M.Pd
NIP	:197610302005011001
NIDN	:150368260
Pangkat/Golongan	: III D
Prodi	: Manajernen Pendidikan Islarn
Fakultas	: Tarbiyah dan Keguruan
Jabatan	: Sekretaris Jurusan

Dengan ini nenyatakan bahwa skripsi (BAB I-V) dengan judul:
UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI MTS MAMBA'UL ULUM MARGOYOSO TANGGAMUS oleh Agyl Silfa Anugrah NPM 1711030067

Telah di cek kesamaan (*similarity*) menggunakan turnitin dengan hasil kesamaan sebesar 16% (Enam Belas Persen) dengan *exclude* 1% (Satu Persen).

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 29 September 2021
Yang menyatakan,

Dr. Oki Derrnawan, M.Pd NIP.
197610302005011001

*) Coret yang tidak perlu

Lampiran 10

Dokumentasi foto-foto sekolah

Wawancara dengan Kepala Madrasah



Foto Gedung Madrasah



Foto Piala Prestasi Madrasah

