

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP
PROFESIONALISME GURU DI MTS AL-HIKMAH KEDATON
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.

Oleh

ERMI NURFITRIAH

NPM :1211030019

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) RADEN INTAN
LAMPUNG
1438/2017**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP
PROFESIONALISME GURU DI MTS AL- HIKMAH KEDATON
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.



Pembimbing I : Drs. H. Septuri, M.Ag
Pembimbing II : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) RADEN INTAN
LAMPUNG
1438/2017**

ABSTRAK
PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP
PROFESIONALISME GURU DI MTS AL-HIKMAH KEDATON
BANDAR LAMPUNG

Oleh
Ermi Nurfitriah

Latar belakang penelitian ini adalah Kepemimpinan kepala madrasah yang dapat diartikan sebagai cara atau usaha kepala madrasah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak terkait untuk bekerja atau berperan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Cara kepala Madrasah untuk membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan Madrasah merupakan inti kepemimpinan kepala madrasah. Profesionalisme seorang guru merupakan suatu keharusan dalam mewujudkan sekolah berbasis pengetahuan yaitu pemahaman tentang pembelajaran, kurikulum dan perkembangan manusia termasuk gaya belajar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Profesionalisme Guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung. Profesionalisme guru dapat dilihat dari indikator, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, pembimbingan, serta pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung, dengan jumlah populasi 30 orang. Data diambil dengan menggunakan 2 metode yaitu angket dan dokumentasi. Pengujian validasi instrumen dan kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Teknik analisis datanya yaitu menggunakan analisis korelasi sederhana (*product moment*). Uji persyaratan analisis terdiri dari uji normalitas uji linieritas dan uji homogenitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan kepala Madrasah terhadap profesionalisme guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung dengan korelasi variabel bebas dengan variabel terikat adalah 0,438 dan $R^2 = 0,23,7$ pada taraf signifikansi 10%. Hal ini berarti kontribusi variabel X (kepemimpinan kepala madrasah) terhadap variabel Y (kprofesional guru) adalah 23,7%. Sehingga masih sisa 76,3% faktor lain yang dapat mempengaruhi profesionalisme guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.



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

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

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
TERHADAP PROFESIONALISME GURU DI MTS AL
HIKMAH KEDATON BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa/i : Ermi Nurfitriah

NPM : 1211030019

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

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

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd
NIP. 1972081802006041006

Ketua Jurusan MPI

Drs. H. Amirudin, M.Pd.I
NIP. 196903051996031001



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

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

PENGESAHAN

Proposal dengan judul: **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP PROFESIONALISME GURU DI MTS AL-HIKMAH KEDATON BANDAR LAMPUNG**, oleh: **ERMI NURFITRIAH, NPM 1211030019**, Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam, telah Diujikan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada Hari Jumat Tanggal **17 Maret 2017**.



TIM MUNAQASYAH

: Drs. Amiruddin, M.Pd.I

: Sri Purwanti N, M.Pd

: Dr. Muhassin, M.Hum

Ketua

Sekretaris

Pembahas Utama

Pembahas Pendamping I

Pembahas Pendamping II

: Drs. H. Septuri, M. Ag

: Dr. Ahmad Fauzan, M. Pd

M. Mengetahui
Dekan Fakultas Tarbiyah

Dr. H. Chairul Anwar M.Pd
NIP. 19560810 198703 1 00

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



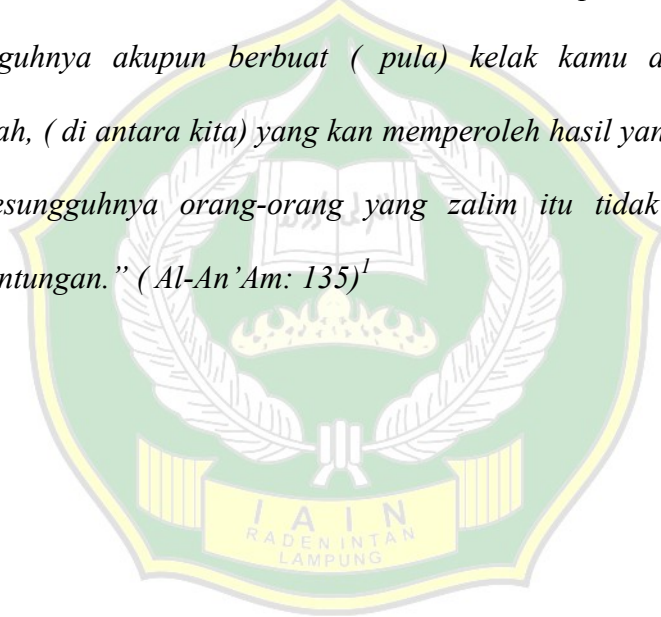
MOTTO

قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۗ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۗ مَنْ تَكُونُ لَهُ

عَنْقَبَةُ الدَّارِ ۗ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ﴿١٣٥﴾

Artinya:

“ katakanlah “ Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula) kelak kamu akan mengetahui, siapakah, (di antara kita) yang kan memperoleh hasil yang baik dari dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapat keberuntungan.” (Al-An’Am: 135)¹



¹ Departemen Agama RI, *Al-Qu`an dan terjemahan*, (semarang: Toha Putra, 1989), h. 210

PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Kupersembahkan Kepada:

1. Kedua orang tuaku Tercinta Bapak Sugeng Ratmono dan Ibu Hartini Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Bapak dan ibu yang telah memberikan kasih sayang dan mendoakan untuk keberhasilanku. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Bapak dan Ibu bahagia, karna kusadar selama ini belum bisa berbuat yang lebih.
2. Adik ku Erni Nurfitriah, Aldi Prayugo Sepupuku yang selalu memberikan motivasi-motivasi, Febri, Pandi, Agus, Dayat, Anis, Sari, Diki, Jayus, Sena, Anggi, Rehan, Reza, dan Irfan yang selalu mendoakan dan memberi semangat penulisan karya tulis ini.
3. Paman, Bibi, Pade Baidhowi, Bude Sri Sutanti, Ka Dani, Mba Tika, Ka Azhar, dan Mba Rika, yang selalu memberikan sumbangan berupa moril akan keberhasilan study ini.
4. Rekan-rekan seperjuangan yang tidak bisa kusebut satu persatu yang telah berjuang bersama semoga ukhuwah kita tetap terjaga.
5. Seseorang yang selalu menyemangati, memotivasi dan tak pernah lelah untuk berbagi keluh kesah dalam menyelesaikan study ini.
6. Almamater tercinta Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung yang telah memberiku banyak pengalaman yang akan selalu akan aku kenang.

RIWAYAT HIDUP

ERMI NURFITRIAH, dilahirkan didesa Tegal Yoso Kecamatan Purbolinggo Lampung Timur pada hari rabu tanggal 24 November 1993 merupakan anak pertama dari tiga bersaudara pasangan Bapak Sugeng Ratmono dan Ibu Hartini.

Pendidikan penulis dimulai pada pendidikan TK ditempuh di TK PGRI Tegal yoso pada tahun 1998 sampai 1999. kemudian melanjutkan sekolah Dasar di SDN 3 Tegal Yoso Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur pada tahun 2000 sampai 2006. Kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Pertama ditempuh di SMPN 1 Purbolinggo Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur pada tahun 2006 sampai 2009. Sedangkan pendidikan Sekolah Menengah atas di SMK PGRI 4 Bandar Lampung pada tahun 2009 sampai 2012. Pada tahun 2012 penulis melanjutkan studi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung melalui Program Reguler Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) hingga sekarang.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirohim

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) IAIN Raden Intan Lampung dengan judul skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP PROFESIONALISME GURU DI MTS AI-HIKMAH KEDATON BANDAR LAMPUNG**

Penulis menyadari bahwa sebagai manusia biasa tidak bisa lepas dari kesalahan dan kekhilafan, kenyataan ini menyadarkan penulis bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghormatan yang tulus kepada:

1. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Intan Lampung.
2. Drs. Amiruddin, M. Pd.I selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yang selalu member bimbingan.
3. Drs. H. Septuri, M. Ag selaku pembimbing I dan Dr. Ahamad Fauzan, M.Pd selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahannya.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah yang telah mendidik dan memberi ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Intan Lampung.
5. Kepala Perpustakaan IAIN Raden Intan Lampung serta seluruh staf yang telah meminjamkan buku guna terselesaikannya skripsi ini.
6. Selaku Kepala MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung, yang telah membantu penulis dalam terselesainya skripsi ini.
7. Sahabat-sahabatku MPI.A khususnya Hendri, Hanif, Turmi, Novi, Umay, Iva, Resti, Nijar, Arif, dan MPI.B yang selalu memberi dukungannya dan motivasi.
8. Dan semua pihak yang membantu terselesaikannya skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat-Nya kepada kita semua. Dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semuanya. Akhir kata penulis mohon maaf bila ada kesalahan.

Bandar Lampung,

Penulis

Ermi Nurfitriah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.	i
ABSTRAK.	ii
HALAMAN PERSETUJUAN..	iii
HALAMAN PENGESAHAN.	iv
MOTTO.	v
PERSEMBAHAN.	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.	viii
DAFTAR ISI.	ix
DAFTAR TABEL.	x
DAFTAR LAMPIRAN.	xi
 BAB 1. PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.	1
B. Alasan Memilih Judul.	5
C. Latar Belakang Masalah.....	6
D. Identifikasi Masalah.	23
E. Batasan Masalah.....	24
F. Rumusan Masalah.	25
G. Tujuan Penelitian.	25
H. Manfaat Penelitian.	26
 BAB II. KAJIAN TEORI	
A. Kepemimpinan Kepala Madrasah	27

1. Pengertian Kepemimpinan	27
2. Pengertian Kepala Madrasah.....	29
3. Tipe Atau Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah	38
4. Syarat-Syarat Kepemimpinan Kepala Madrasah.	41
5. Tugas Dan Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	45
6. Faktor Yang Mempengaruhi Tugas Kepala Madrasah.	50
7. Indicator Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	52
B. Profesionalisme Guru.....	55
1. Pengertian Profesionalisme Guru.....	55
2. Ciri-Ciri Jabatan Profesionalisme.....	58
3. Guru Sebagai Jabatan Profesionalisme	59
4. Tugas Dan Tanggung Jawab Guru.....	60
5. Indikator Profesionalisme Guru.....	61
C. Penelitian Yang Relevan.....	63
D. Kerangka Berfikir.....	69
E. Hipotesis.....	70
 BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Metode Pendekatan Penelitian.....	72
1. Jenis penelitian.....	73
2. Desain penelitian.....	73
3. Alat pengumpul data.....	74
B. Lokasi Penelitian.....	75
C. Populasi Dan Sampel	76
1. Populasi.....	76
2. Sampel.....	77
D. Definisi oprasional	77
E. Instrumen Penelitian.....	79
F. Pengujian Instrumen.....	84

1. Uji Validitas ..	85
2. Uji Reliabilitas.....	87
G. Uji Persyaratan Analisis.....	88
1. Uji Normalitas Data.	88
2. Uji Homogenitas.	89
3. Uji Linearitas.....	90
H. Teknik Analisis Data.....	91
1. Uji Hipotesis	92
2. Uji regresi.....	92

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data Lapangan.....	93
1. Sejarah Singkat Madrasah.....	93
2. Visi dan Misi Madrasah.	93
B. Keadaan Guru/ Tenaga Pendidik.....	94
C. Keadaan Sarana Dan Prasarana.....	96
1. Keadaan prsarana pendukung	96
2. Keadaan sarana belajar mengajar.....	97
3. Uji validitas dan reabilitas.....	97
4. Analisis Data	102
5. Pengujian hipotesis	105
D. Pembahasan.....	108
E. Keterbatasan penelitian	111

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.	112
B. Saran.....	113

C. DAFTAR PUSTAKA

D. LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1: Data Kepala Madrasah.....	21
Tabel 2: Data Guru Madrasah.....	22
Tabel 3: Kisi-kisi Instrumen Ubahan Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	77
Tabel 4: Skor alternative Jawaban Ubahan kepemimpinan Kepala Madrasah.....	80
Tabel 5: Kisi-kisi Instrumen Ubahan Profesional Guru.....	80
Tabel 6: Skor alternative Jawaban Ubahan Profesional Guru.....	82
Tabel 7: Struktur Organisasi Madrasah.....	93
Tabel 8: Keadaan Sarana prasarana.....	94
Tabel 9: Keadaan sarana.....	96
Tabel 10: Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	100
Tabel 11: Hasil Uji Reabilitas (X).....	101
Tabel 12: Hasil Uji Validitas Profesional Guru.....	102
Tabel 13: Hasil Uji Reabilitas (Y).....	104
Tabel 14: Hasil Uji Normalitas.....	105
Tabel 15: Hasil Uji Linieritas.....	106
Tabel 16: Hasil Uji Homogenitas.....	107
Tabel 17: Koefisien Korelasi X Terhadap Y.....	109

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Struktur Organisasi Madrasah
- Lampiran 2 Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah
- Lampiran 3 Kisi-Kisi Instrumen Profesionalisme Guru
- Lampiran 4 Instrumen Penelitian Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Profesionalisme Guru
- Lampiran 5 Hasil Uji Coba Kepemimpinan Kepala Madrasah
- Lampiran 6 Hasil Uji Coba Profesionalisme Guru
- Lampiran 7 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Kepemimpinan Kepala Madrasah
- Lampiran 8 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Profesionalisme Guru
- Lampiran 9 Hasil Pengujian Uji Normalitas
- Lampiran 10 Hasil Uji Homogenitas
- Lampiran 11 Hasil Uji Hipotesis
- Lampiran 12 Dokumentasi
- Lampiran 13 Surat Tugas Penelitian dari Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Lampiran 14 Surat Keterangan Mengadakan Penelitian dari MTS Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung
- Lampiran 15 Kartu konsultasi Skripsi
- Lampiran 16 Pengesahan Seminar Proposal

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesimpang siuran pemahaman judul skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Profesional Guru Di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung” yang penulis teliti, maka secara global akan penulis jelaskan dengan harapan dapat memperjelas dalam pemahaman dan pembahasan dalam bab-bab berikutnya. Adapun yang dipandang perlu untuk dijelaskan yaitu:

1. Pengaruh

Pengaruh Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005: 849), “Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.”

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang diorganisir menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan.² Menurut G. Owens mengartikan kepemimpinan sebagai keterlibatan yang

² Tim Dosen administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 125

dilakukan secara sengaja untuk mempengaruhi perilaku seseorang yang dipimpin.³

Kartono menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang *konstruktif* kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha *kooperatif* mencapai tujuan yang sudah direncanakan.⁴

Selanjutnya Kartini Kartono mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut: “adalah masalah realisasi dan pengaruh pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan muncul dan berkembang sebagai hasil dan interaksi otomatis antara pemimpin dan individual-individual yang dipimpin. Kepemimpinan dapat berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang-orang guna melakukan sesuatu, demi pencapaian tujuan tertentu.”⁵

Menurut H. Malayu S. P. Hasibuan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi.⁶

Ngalim Purwanto mendefinisikan kepemimpinan sebagai sekumpulan dari serangkaian kemampuan-kemampuan dan kepribadian, termasuk di

³ Wahyudi, *kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h 120.

⁴ Euis Karwati, *Kinerja Dan Profesionalisme Sekolah Membangun Sekolah Yang Bermutu*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h 163.

⁵ Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h 6.

⁶ Malayu S. P Hasibuan, *Op. Cit.*, h. 170

dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka menyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang.⁷

Wahjosumidjo mengutip pendapat Koontz, O'Donnel dan Weilhrich. Di dalam bukunya yang berjudul *Management*, mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan secara umum, adalah pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang lain, sehingga mereka dengan penuh kemauan berusaha kearah tercapainya tujuan organisasi.⁸

Sedangkan menurut D.E. Mc. Farland sebagaimana dikutip oleh Sudarwan Danim mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses di mana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁹

Kepemimpinan juga sering dikenal sebagai kemampuan untuk memperoleh consensus anggota organisasi tercapai. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan terdiri atas:

1. Mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu
2. Memperoleh consensus atau suatu pekerjaan

⁷ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah Teori, Model, dan Aplikasi* (Jakarta: PT Grasindo, 2003), h.152

⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005), h. 103

⁹ Sudarwan Danim, *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), h. 55

3. Untuk menuju tujuan manajer, dan
4. Untuk memperoleh manfaat bersama¹⁰

Dari pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, membujuk, mengarahkan dan meyakinkan bawahan agar mau bekerja dengan kemauan serta sesuai dengan kemampuan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

3. Profesionalisme Guru

Professionalisme 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.¹¹

Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya di depan kelas. Di samping itu, guru merupakan orang yang memberikan bimbingan pengajaran yang berkenaan dengan pengetahuan yang bersifat kognitif, afektif dan psikomotorik. Hal ini sebagaimana dinyatakan dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 yaitu:¹²

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi

¹⁰ Mulyasa, E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Menyukkseskan MBS Dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h. 24

¹¹ Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum KTSP dan sukses Dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), h. 51

¹² Tim Penyusun, *Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm. 2.

peserta didik pada pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan menengah.”

4. MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung

MTS Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung adalah lembaga pendidikan formal dengan jenjang pendidikan SLTP/ sederajat yang berciri khas Pendidikan Agama Islam yang dikelola oleh yayasan sebagai tempat dimana siswa –siswi belajar untuk menempuh pendidikan yang keberadaannya terletak di Way Halim Kedaton Bandar Lampung.

Berdasarkan pada uraian penegasan judul diatas maka judul skripsi ini yang berbunyi: “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Profesionalisme Guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung” bearti suatu penelitian yang berusaha untuk mengkaji tentang Pengaruh yang telah dilaksanakan oleh kepala madrasah terhadap profesionalisme guru.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan memilih judul skripsi ini adalah:

Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pemimpin lembaga pendidikan, selalu berhadapan dengan berbagai macam faktor yang mempengaruhinya.

1. Kepala madrasah dalam kapasitasnya sebagai pemimpin dituntut melakukan berbagai upaya dalam rangka merealisasikan tujuan pendidikan yang telah

ditetapkan, salah satu tujuan upaya kepala madrasah dalam mengelola pendidikan agar para guru memiliki profesionalisme dalam belajar mengajar.

2. Kepala madrasah pada Madrasah Tsanawiyah Al-Hikmah kedaton Bandar Lampung telah melakukan upaya agar guru memiliki profesionalisme dalam belajar mengajar misalnya kemampuan dalam merumuskan perbaikan pengajaran, kemampuan membangkitkan kepercayaan pada diri sendiri, guru staf, kemampuan membina kerjasama dalam melaksanakan program supervise, kemampuan member teladan dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas, maka jelaslah bahwa persyaratan-persyaratan yang telah diurai tersebut merupakan faktor yang sangat erat hubungannya terhadap praktik atau pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan tugas kepala madrasah, khususnya dalam rangka menunjang tercapainya tujuan pendidikan lembaga tersebut dan tujuan pendidikan nasional.

C. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Mutu pendidikan yang tinggi dapat dilihat dari ketercapaian tujuan pendidikan nasional. Sehubungan dengan itu dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I, Pasal 1, ayat (1) menyatakan bahwa:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.”¹³

Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan Nasional, keberhasilan proses pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas, akan ditentukan oleh banyak faktor antara lain, peserta didik, tenaga pendidik, kurikulum, manajemen pendidikan dan fasilitas pendidikan serta lingkungan masyarakat.

Sekolah sebagai system terbuka, sebagai system social dan sekolah sebagai agen perubahan, bukan hanya harus peka penyesuaian diri, melainkan seharusnya pula dapat mengantisipasi perkembangan-perkembangan yang akan terjadi dalam kurun waktu tertentu.

Salah satu kekuatan efektif dalam pengelolaan sekolah yang berperan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah, *kepemimpinan kepala sekolah*, yaitu perilaku kepala sekolah yang mampu memprakarsai pemikiran baru di dalam

¹³ Undang-Undang Sisdiknas UU RI No. 20 Th. 2003, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013),h.3.

proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, konfigurasi, prosedur, input, proses atau output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan.

Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai “Seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.”¹⁴

Oleh sebab itu, kepala sekolah perlu menjalankan fungsi manajemen dengan benar.

Adapun fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (Planning)
2. Pengorganisasian (Organizing)
3. Pengarahan (Directing)
4. Pengkoordinasian (Actuating)
5. Pengawasan (Controlling)¹⁵

Dalam suatu lembaga pendidikan kepala madrasah merupakan top manajer dalam menjalankan tugasnya harus mampu menguasai sifat-sifat kepemimpinan yang baik sehingga ia dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Tugas kepala madrasah sangat luas dan banyak sekali bidangnya, tidak hanya terbatas dalam kelancaran proses belajar mengajar saja, melainkan menyangkut semua aspek pendidikan, baik yang bersifat teknis, edukatif, maupun non idukatif. ¹⁶

¹⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), h. 83.

¹⁵ A. M. Kadarman dan Yusuf Udaya, *Pengantar Ilmu Manajemen*, (Jakarta: Prenhalindo, 2001), h. 82.

¹⁶ As- Suaidah, *memproduksi pemimpin hebat, pusat yasin*,(Surabaya: 2009), h. 51.

Dalam ajaran islam pun fungsi kepemimpinan sangat penting dalam kehidupan manusia, untuk itu Allah menjadikan manusia sebagai pemimpin di muka bumi yang bertanggung jawab atas segala perbuatannya dan mengelola serta memanfaatkan alam semesta :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ (البقره : ٣٠)

Artinya:

“Dan (ingatlah) tatkala Tuhan engkau berkata kepada Malaikat : Sesungguhnya Aku hendak menjadikan di bumi seorang khalifah. Berkata mereka : Apakah Engkau hendak menjadikan padanya orang yang merusak di dalamnya dan menumpahkan darah, padahal kami bertasbih dengan memuji Engkau dan memuliakan Engkau ? Dia berkata : Sesungguhnya Aku lebih mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (Al-Baqarah; 30)¹⁷

Dengan demikian bagaimana kepala sekolah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin dan bagaimana cara memimpin, bagaimana peran kepala sekolah akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan efektivitas kerja para guru maupun staf-staf administrasi yang ada dalam sekolah tersebut.

Pengelolaan atau pemimpin lembaga pendidikan memang memiliki posisi dan fungsi strategis selaku pengendali lembaga tersebut. Mereka memiliki political pouses (kekuasaan politis) suatu kekuasaan itu memiliki kewenangan untuk didukung

¹⁷ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Semarang: Toha Putra, 1998), h. 6.

oleh kekuatan politik will (kehendak politis) atau good will (kehendak baik) dari pada pemimpin.

Oleh karena itu, wajar sekali ketika suatu madrasah yang banyak mendapatkan kritikan, M. Arifin menegaskan bahwa titik lemah madrasah pada semua jenjang terletak pada profesionalisme. Meskipun demikian tidak bisa dikatakan bahwa para guru dan tenaga administrasi pada madrasah pada saat ini hanyalah kaum amatir yang menangani madrasah.¹⁸ Hadari Nawawi mengatakan bahwa: “kepala madrasah dilingkungan madrasah adalah orang yang bertanggung jawab atas terwujudnya semua kegiatan dalam kondisi yang sebaik-baiknya”.¹⁹

Menurut Prof. Maccoby: “seorang pemimpin harus seorang yang mampu menumbuhkembangkan segala yang terbaik dalam diri para pegawainya. Seorang yang baik untuk masa kini adalah orang yang relejuis yang dalam artian menerima kepercayaan etnis dan moral dari berbagai agama besar secara komulatif, kendati ia sendiri yang berlainan”.²⁰

Sedangkan menurut Malayu Hasibuan pemimpin: “adalah seorang dengan wewenang kepemimpinan mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaan dalam mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Jadi

¹⁸ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Glora Angkasa Pratama, Erlangga), 2007, h. 81.

¹⁹ Hadari Nawawi, *Administrasi pendidikan*, (Jakarta: Haji masagung, 1993), h. 42.

²⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar*, pengertian dan masalah, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 43.

pemimpin itu harus mempunyai bawahan, harus membagi pekerjaannya dan harus tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaannya tersebut”.²¹

“Para pemimpin memiliki kekuasaan atau otoritas untuk memimpin karena dengan kekuasaan itulah seseorang dapat menjadi pemimpin sedangkan para anggota kelompoknya tidak memilikinya karena mereka dapat membentuk aktivitas kelompok dengan berbagai cara”.²²

Menurut Burhanudin:

Proses kepemimpinan pada hakekatnya dapat muncul kapan dan dimanapun, adapun unsur-unsur tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Orang yang memimpin
2. Orang-orang yang dipimpin
3. Kegiatan atau tindakan penggerakan untuk mencapai tujuan
4. Tujuan yang ingin dicapai bersama²³

Menurut Ali Imron, kepemimpinan, adalah:” Kemampuan seseorang untuk menggerakan orang lain dalam rangka mencapai tujuan. Kepemimpinan tingkat satuan pendidikan adalah kemampuan seseorang untuk menggerakan orang lain (tenaga kependidikan) pada tingkat satuan pendidikan dalam rangka mencapai tujuan tingkat satuan pendidikan”.²⁴

Menurut Drs. Abu Ahmadi dan Drs. Ahmad Rohadi:

Kepemimpinan atau leadership adalah proses kegiatan seseorang yang memiliki seni atau kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinir dan menggerakkan individu

²¹ *Ibid*, h. 44.

²² Eka Nuraini Rahmawati, *paradigma baru MSDM sebagai basis meraih keunggulan Komunitas*, (Jakart: Ekonesia, 2004), h. 65.

²³ *Ibid*.

²⁴ Ali Imron, *proses manajemen tingkat satuan pendidikan* (Jakarta,Bumi Aksara, 2013), h.

supaya timbul kerja sama secara teratur dalam usaha mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan dan dirumuskan.²⁵

Menurut Burhanudin: “guna memungkinkan tercapainya tujuan kepemimpinan kependidikan di sekolah, pada pokoknya pemimpin tingkat satuan pendidikan melakukan tiga fungsi berikut”:

1. Membantu tenaga kependidikan memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai.
2. Menggerakkan tenaga kependidikan karyawan, siswa, dan anggota masyarakat untuk menyukseskan program-program pendidikan di sekolah.
3. Menciptakan sekolah sebagai suatu lingkungan kerja yang harmonis, dinamis, dan nyaman sehingga segenap anggota memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.²⁶

Menurut Koontz:

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu:

1. Mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing.
2. Memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan parasiswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.²⁷

Menurut Hick :

Delapan rangkaian peranan kepemimpinan (Leadership Functions), yaitu: adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan yang terakhir bersedia menghargai. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seharusnya berusaha memperhatikan dan mempraktekkan delapan fungsi kepemimpinan di dalam kehidupan sekolah:

1. Kepala sekolah harus bertindak arif, bijaksana, adil, tidak ada pihak yang dikalahkan atau dianak emaskan.
2. Sugesti atau saran diperlukan oleh para bawahan dalam melaksanakan tugas

²⁵ Ahmad Rohadi dan Drs. Abu Ahmadi, *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), h. 87-88.

²⁶ *Ibid*, h. 120.

²⁷ *Ibid*, h. 121.

3. Dalam mencapai tujuan setiap organisasi memerlukan dukungan, dana, sarana dan sebagainya.
4. Kepala sekolah berperan sebagai katalisator dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf dan siswa dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
5. Rasa aman merupakan merupakan salah satu kebutuhan setiap orang baik secara individu maupun kelompok.
6. Seorang kepala selaku pemimpin akan menjadi pusat perhatian, artinya semua pandangan akan diarahkan ke kepala sekolah sebagai orang yang mewakili kehidupan sekolah, dan dalam kesempatan apa pun.
7. Kepala sekolah pada hakekatnya adalah sumber semangat bagi para guru staf dan siswa.
8. Kepala sekolah diharapkan selalu dapat menghargai apapun yang dihasilkan oleh para mereka yang menjadi tanggung jawabnya. ²⁸

“Dalam prosesnya kepala madrasah harus dekat dengan guru bahkan dengan peserta didik, penguasaan bidang manajemen adalah salah satu kunci sukses dalam mengemban suatu jabatan pemimpin. Manajemen tidak hanya dijumpai diperusahaan-perusahaan atau instansi tertentu, melainkan dilembaga sekolah/madrasah. Manajemen juga sangat besar perannya terutama untuk menyusun program atau mengambil keputusan yang harus diterapkan dalam kelangsungan proses belajar mengajar”. ²⁹

Seorang kepala Madrasah harus memiliki kemampuan dalam memimpin Madrasah secara keseluruhan. “Dalam peraturan menteri pendidikan nasional Nomor 13 Tahun 2007, di jelaskan bahwa kompetensi kepala madrasah harus ditunjukkan dalam aktivitas keseharian yang meliputi” :

1. Kompetensi kepribadian, seperti ahlak mulia, sikap terbuka, mampu mengendalikan diri, dan memiliki bakat dan minat sebagai pemimpin pendidikan.
2. Kompetensi manajerial, yaitu kemampuan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai kepala sekolah, seperti menyusun perencanaan, mengembangkan prasarana, mengelola mengembangkan kurikulum dan pembelajaran, serta kemampuan melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan.

²⁸ *Ibid.*, h. 108

²⁹ Wasty Soemanto dan Hendyat Soetopo, *kepemimpinan dalam pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1982), h. 105

3. Kompetensi kewirausahaan, yaitu kemampuan menciptakan inovasi, dan memiliki motivasi kuat untuk sukses dalam kepemimpinannya, serta naluri kewirausahaan dalam mengelola sumber belajar.
4. Kompetensi supervisi, yaitu kemampuan melakukan bimbingan kepada guru tenaga kependidikan dan siswa dalam rangka meningkatkan profesional guru.
5. Kompetensi social, yaitu kemampuan untuk melakukan kerjasama dengan instansi dan organisasi terkait dan masyarakat untuk kemajuan sekolah.³⁰

Ngalim Purwanto mengemukakan: “seorang kepala madrasah jika ingin benar-benar berhasil, ia harus memperoleh kemampuan kecakapan sebagai manajer madrasah, kepala madrasah harus mengetahui cara yang baik dan efektif mengerjakan sesuatu, mengetahui hasil mana yang baik, dan waktu mana yang tepat untuk mencapai tujuan”.³¹

Tugas Kepala Madrasah sebagaimana diatur dalam peraturan menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 adalah:

- a. Memimpin dan membina Madrasah sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- b. Membina kerjasama dengan orang tua murid dan masyarakat serta pihak terkait
- c. Memimpin dan mengkoordinasikan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas kerja
- d. Membagi habis tugas-tugas dan staf tata usaha sesuai dengan kurikulum yang berlaku
- e. Melaksanakan bimbingan, pembinaan, motivasi, dan perlindungan guru dan Staf TU dalam melaksanakan pembelajaran
- f. Menciptakan dan mengendalikan Susana kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan pembelajaran
- g. Membantu memecahkan permasalahan yang dihadapi guru dan Staf
- h. Mendorong dan meningkatkan kemampuan guru dan Staf melalui penataran, pelatihan dan pendidikan lanjutan
- i. Sebagai mediator antara sekolah, guru dan Staf dalam meningkatkan kinerja
- j. Secara terus – menerus membina dan mengevaluasi pelaksanaan guru dan Staf secara obyektif
- k. Mendorong menggunakan sarana dan prasarana

³⁰ Depdiknas, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007*, (Jakarta: Depdiknas, 2012), h. 2-5

³¹ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Mutiara, 2005), cet. Ke-15, h. 111

1. Merencanakan dan melaksanakan penerimaan siswa baru³²

Tugas dan peran Kepala Madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru antara lain sebagai administrator, dinamisator, fasilitator, motivator, supervisor, dan evaluator. Sebagai *Administrator*, kepala Madrasah berperan membimbing guru dalam menyelenggarakan administrasi Madrasah. Sebagai *Dinamisator*, kepala madrasah harus dapat merangsang dan member dorongan untuk mendinamisasikan potensi guru, sehingga akan terjadi dinamika dalam proses belajar mengajar. Peran kepala Madrasah sebagai *fasilitator*, artinya kepala Madrasah mampu memberikan fasilitas atau kemudahan bagi terlaksanakannya proses belajar mengajar, sehingga guru dapat menciptakan iklim pembelajaran yang efektif dan sesuai dengan perkembangan siswa. Peran kepala Madrasah sebagai *Motivator*, adalah member dorongan agar guru mau melaksanakan tugasnya dengan semangat dan dedikasi tinggi. Ini penting artinya dalam upaya meningkatkan kegiatan kinerja guru. Peran kepala Madrasah sebagai *Supervisor*, adalah membimbing guru-guru dan personal lainnya untuk mengembangkan potensi dirinya agar menjadi guru yang professional. Sedangkan kepala Madrasah sebagai *evaluator*, berarti kepala madrasah mengevaluasi seluruh pelaksanaan kegiatan sekolah termasuk menilai kinerja guru dan Stafnya.³³

Menurut Wahjosumijdo mengemukakan bahwa kepala madrasah sebagai pemimpin harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian

³² Depdiknas, *Op. Cit.* h. 221

³³ Dinas Pendidikan, *Petunjuk Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar*, (Bandar Lampung: Dinas pendidikan, 1996), h. 27

dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa tugas kepala madrasah dalam kepemimpinannya, yaitu: (a) Edukator, (b) Manajer, (c) Administrator, (d) Supervisor, (e) Leader, (f) Inovator, (g) Motivator.³⁴

Sedangkan professional menurut Muhamad Uzer Utsman berasal dari kata sifat berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, hakim, dokter dan lain-lain.³⁵

Menurut Oemar Hamalik:

Bahwa untuk mengukur kemampuan professional itu dapat ditentukan berdasarkan criteria sebagai berikut:

- 1) Kognitif yaitu penguasaan pengetahuan / intelektual
- 2) Performen yang berkenaan dengan kemampuan untuk bekerja
- 3) Afektif yang berkenaan dengan aspek kepribadian atau sikap dan nilai
- 4) Produk yang berkenaan dengan belajar siswa
- 5) Ekkeolrasi yang berkenaan dengan pengalaman khusus³⁶

Menurut Fahrudin, “Guru sebagai tenaga professional merupakan suatu pekerjaan yang memerlukan spesialisasi keahlian dan dituntut agar senantiasa menjalankan pengabdian dan mengorbankannya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.”³⁷

Menurut Surya:

“guru yang professional akan tercemin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Selain itu, juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdian. Seorang guru yang professional dituntut dengan

³⁴ Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal penelitian*, (Bandung: alfabeta, 2014), h. 314-315

³⁵ Muhamad Uzer utsman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995), h. 8

³⁶ Oemar hamalik, *Administrasi dan Supervisi Pengembangan Kurikulum*, (Bandung: Maju Mundur, 1992), h. 160

³⁷ Agus fahrudin, *Sikap Maha Peserta didik terhadap profesi guru agama dikaitkan dengan prestasi belajarnya*. (Fakultas Tarbiyah: Jurnal pendidikan FAKTA, Edisi VII, 1994), h. 18

sejumlah persyaratan minimal, antara lain: memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, memiliki kompetensi keilmuansesuai dengan bidang yang ditekuninya, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya, dan selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus melalui organisasi profesi, internet, buku, seminar, dan semacamnya”.³⁸

Guru yang professional yang mengembangkan ilmu social dengan pengetahuan, dan dia mendapat keistimewaan Allah SWT. Hal ini dapat dilihat dalam firman SWT dalam surat Al-Mujadillah ayat 11, yaitu:



يَتَأْتِيهِمُ الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ
اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا فَإِنَّ اللَّهَ يَرْفَعُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا
الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya :

Hai orang-orang yang beriman apabila dikatakan kepadamu: “berlapang-lapanglah dalam majlis”, maka lapangkanlah niscaya Allah akan member kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan (QS. Al-Mujadilah: 11).³⁹

Menurut HM. Arifin profesionalisme adalah suatu pandangan bahwa suatu keahlian tertentu diperlukan dalam pekerjaan tertentu yang mana keahlian itu hanya

³⁸ Kunandar, *Guru professional Implementasi Kurikulu Tingkat Satuan pendidikan (KTSP) dan sukses dalam sertifikasi Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2011), h. 50

³⁹ Departemen Agama RI, *Al-Hikmah : Al-Qur'an Terjemah*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2007), h . 434.

diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan khusus.⁴⁰ Sedangkan menurut M. Nurdin, profesionalisme adalah paham yang menganjurkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang professional (ahli).⁴¹

“Menurut Kunandar ada 10 kemampuan dasar guru yang menjadi tolak ukur kinerja sebagai pendidik, adapun kesepuluh kemampuan dasar tersebut adalah”:

1. Kemampuan penguasaan bahan pengajaran yang disampaikan
2. Kemampuan mengeloaan program belajar mengajar
3. Kemampuan mengelola kelas
4. Kemampuan penggunaan media belajar/sumber belajar
5. Kemampuan menguasai landasan-landasan pendidikan
6. Kemampuan menelora interaksi belajar mengajar
7. Kemampuan menilai prestasi siswa untuk kependidikan pengajaran
8. Kemampuan mengenal fungsi program pelayanan bimbingan dan penyuluhan
9. Kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi pendidikan
10. Kemampuan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian guna keperluan mengajar⁴²

Lebih lanjut Rohani dan Ahmadi menyatakan bahwa:

“sebuah lembaga pendidikan dapat dikatakan bertanggung jawab dan memiliki peran aktif jika di dalamnya terdapat tenaga-tenaga pendidik, khususnya tenaga pendidik yang mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi, kesadaran yang tinggi, professional di bidangnya serta memiliki nilai moral untuk dapat diakui sebagai guru berwibawa.”⁴³

Dalam pembahasan profesional guru ini, selain membahas mengenai pengertian profesional guru, penulis juga akan menjelaskan mengenai kompetensi yang harus

⁴⁰ HM. Arifin, *kapita selekta Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), h. 105

⁴¹ M. Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta: Ar-Ruza Media, 2004), h. 56

⁴² Kunandar, *op.,cit*, h. 58

⁴³ Ahmad Rohani dan Abud Ahmadi, *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan Sekolah*, (Jakarta: Bulan Bintang,1990), h. 103

dimiliki oleh seorang guru yang profesional. Karena seorang guru yang profesional tentunya harus memiliki kompetensi profesional.

Dalam buku yang ditulis oleh E. Mulyasa, Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru itu mencakup empat aspek sebagai berikut:

a. Kompetensi Pedagogik

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa 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.⁴⁴

b. Kompetensi Kepribadian

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.⁴⁵

c. Kompetensi Profesioanal

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan

⁴⁴ E. Mulyasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya 2008), Cet. Ke-3, h.75.

⁴⁵ Ibid., h. 117.

membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.⁴⁶

d. Kompetensi Sosial

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi social adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.⁴⁷

Oleh karena itu untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal yaitu membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan siap pakai, maka lembaga pendidikan bertanggung jawab dalam rangka menyiapkan tenaga pengajar yang handal dan professional, karena “setiap tenaga pendidik berkewajiban untuk meningkatkan kemampuan professional sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pembangunan bangsa”.⁴⁸

Berdasarkan beberapa pendapat di atas jelaslah bahwa kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam kepemimpinan kepala Madrasah akan sangat berpengaruh dalam meningkatkan gairah kerja para guru-gurunya, sehingga mereka semangat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh tanggung jawab, disiplin dan pengabdian yang tinggi.

⁴⁶ Ibid., h. 135

⁴⁷ Ibid., h. 173

⁴⁸ Ayuhar HS dan Syaiful Anwar, *Implikasi Undang-Undang Pendidikan di Indonesia*, (Bandar Lampung: Gunung Pesagi, 1993), h. 48

Akan tetapi berdasarkan observasi awal di MTs Al – Hikmah Kedaton pada tanggal 24 Maret 2016, kepemimpinan kepala Madrasah di MTs Al – Hikmah Kedaton tersebut, seperti : kepala madrasah sering melakukan kunjungan kelas, mengadakan rapat dewan guru paling lama dua bulan sekali, mengikut sertakan guru dalam penataran untuk meningkatkan mutu guru yang tidak hanya PNS tetapi juga Non PNS, memberikan sanksi atau peringatan kepada guru yang melakukan pelanggaran seperti terlambat datang ke sekolah, tidak masuk mengajar tanpa alasan/izin dengan kepala madrasah atau wakilnya, komunikasi antara kepala madrasah dan guru cukup baik, hubungan silaturahmi antara guru dengan kepala madrasah dan sebaliknya terjalin cukup erat dan selalu mengadakan supervise pada semua kegiatan guru, seperti : kegiatan pembelajaran, kegiatan ekstrakurikuler, kegiatan pengembangan diri, kegiatan evaluasi, dan lain sebagainya.⁴⁹ Adapun hasil observasi awal tentang kepemimpinan kepala madrasah MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung tersebut:

Tabel 1
Data kepala Madrasah Tsanawiyah pada tahun 2016/2017

NO	Kepemimpinan Kepala Madrasah	Baik	Cukup	Kurang
1	Edukator	✓		
2	Manajer	✓		
3	Administrator	✓		
4	Supervisor		✓	
5	Leader	✓		
6	Inovator,		✓	
7	Monivator.	✓		

⁴⁹ Observasi Awal kepemimpinan Kepala Madrasah MTs Al – Hikmah Kedaton, Maret 2016.

Sumber: Hasil observasi dengan kepala Madrasah MTs Al – Hikmah Kedaton Bandar Lampung tanggal 24 Maret 2016.

Dengan demikian dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, kepemimpinan kepala madrasah MTs Al – Hikmah Kedaton Bandar Lampung gurunya sudah baik. Berdasarkan observasi awal peneliti disekolah tersebut kepemimpinan kepala madrasah MTs Al – Hikmah Kedaton Bandar Lampung tersebut sudah cukup baik, profesionalisme para guru di MTs Al – Hikmah Kedaton Bandar Lampung sudah cukup baik. Kerja sama antara kepala sekolah dengan dewan guru terjalin cukup erat.⁵⁰

Table 2
Data Guru Madrasah Tsanawiyah pada tahun 2016/2017

NO	Profesional Guru	Baik	Cukup	Kurang
1	Kemampuan penguasaan bahan pengajaran yang disampaikan		✓	
2	Kemampuan mengeloan program belajar mengajar		✓	
3	Kemampuan mengelola kelas	✓		
4	Kemampuan penggunaan media belajar/sumber belajar		✓	
5	Kemampuan menguasai landasan-landasan pendidikan	✓		
6	Kemampuan menelola interaksi belajar mengajar		✓	
7	Kemampuan menilai prestasi siswa untuk kependidikan pengajaran		✓	
8	Kemampuan mengenal fungsi program pelayanan bimbingan dan penyuluhan	✓		
9	Kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi pendidikan	✓		
10	Kemampuan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian guna keperluan mengajar	✓		

⁵⁰ Observasi Awal Profesional Guru MTs Al – Hikmah Kedaton Bandar Lampung, Maret 2016.

Sumber ; Hasil observasi dengan bapak Guru Madrasah MTs Al – Hikmah Kedaton Bandar Lampung tanggal 24 Maret 2016.

Secara factual, fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme Guru di MTs Al–Hikmah Kedaton sudah cukup baik . Di lihat dari Kepemimpinan Kepala Madrasah MTs Al–Hikmah Kedaton Bandar Lampung ini juga, tetap konsisten untuk meningkatkan profesional para gurunya. Diharapkan kepemimpinan kepala madrasah yang baik dapat mempengaruhi peningkatan profesional gurunya. Untuk itulah timbul suatu permasalahan bagaimana sebenarnya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap profesional guru.

Karena itulah selanjutnya penulis berupaya mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut, sehingga diharapkan dapat diketahui secara jelas ada tidaknya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap profesional guru. Untuk itu karya ilmiah ini penulis beri judul : “Adakah Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Professional Guru di MTs Al – Hikmah Kedaton Bandar Lampung

D. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yaitu:

1. Pemahaman kepala madrasah dan guru tentang konsep pemandirian, akuntabilitas, dan transparansi kepemimpinan dalam rangka penerapan Kepemimpinan Kepala Madrasah di madrasah belum diketahui.
2. Belum diketahui ketersediaan dan kesiapan input-input yang mendukung keterlaksanaan kepemimpinan kepala madrasah di madrasah terutama yang menyangkut ketersediaan sarana dan prasarana, ketersediaan sumber daya manusia dan kualitas sumber daya yang diperlukan, baik guru maupun staf.
3. Belum diketahui optimal partisipasi dan keterlibatan warga sekolah dalam proses pengambilan keputusan.
4. Sikap kemandirian guru dan kepala madrasah mengembangkan gagasan kreatif dan inovatif dalam rangka peningkatan mutu madrasah belum diketahui.
5. Informasi tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah kepada para kepala madrasah dan Dinas Pendidikan setempat kurang optimal memberikan informasi tentang penerapan Kepemimpinan Kepala Madrasah di madrasah.
6. Belum diketahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Profesional Guru.

E. Batasan Masalah

Pada penelitian ini permasalahan dibatasi oleh penelitian penulis yang dilakukan pada pendidikan yang ditempuh di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung sejak tahun 2012 sampai 2017. Dan penelitian ini merupakan

komponen profesionalisme guru yang merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Mengacu pada identifikasi tersebut, permasalahan yang akan diteliti dibatasi pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Profesionalisme Guru Di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.

F. Rumusan Masalah

Menurut Suryadi suryabrata, yang dimaksud masalah adalah “adanya kesenjangan antara *dassalen* (yang seharusnya) dan *dessien* (kenyataan yang terjadi), ada perbedaan yang seharusnya dan apa yang ada dalam kenyataan, antara harapan dan kenyataan yang sebenarnya.”⁵¹

Masalah adalah “kesenjangan akan harapan sesuatu yang seharusnya ada (*das sollen*) dengan kenyataan yang ada (*das sein*).”⁵² Sedangkan menurut Winarno Surahman adalah “setiap kesulitan yang menggerakkan setiap manusia untuk mencegahnya”.⁵³ Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa masalah adalah suatu hal yang memerlukan jawaban dari sebuah keganjalan melalui penelitian.

Dari uraian latar belakang di atas penulis merumuskan masalah “Adakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap profesionalisme guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung?”

⁵¹ Suryadi suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998), cet I, h. 168

⁵² S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 54.

⁵³ Winarno Surahman, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*, (Bandung: Tarsito, 1998), h. 34.

G. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian Untuk mengetahui adakah Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Profesionalisme Guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.

H. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu pendidikan dalam pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Profesionalisme Guru yang berkualitas baik.

- a. Menjadi bahan kontribusi acuan bagi peneliti lain dalam mengkaji masalah Kepemimpinan Kepala Madrasah dari sudut pandang yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai pengembangan wawasan bagi penulis terutama mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam mencapai kualitas profesional guru yang lebih baik.
- b. Sebagai acuan yang bersangkutan dan madrasah lain dalam mengoptimalkan sumber daya guru untuk kemajuan sekolah.
- c. Bagi penulis sebagai wacana untuk memperluas wawasan pengetahuan tentang pentingnya kepemimpinan kepala madrasah untuk meningkatkan

professional guru seta untuk memenuhi persyaratan tugas akhir mendapatkan sertifikat ijazah sarjana (S1) di bidang Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung.



BAB II LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata bahasa Inggris *leadership* yang berasal dari kata *leader*.⁵⁴

Menurut G. Owens mengartikan kepemimpinan sebagai keterlibatan yang dilakukan secara sengaja untuk mempengaruhi perilaku seseorang yang dipimpin.⁵⁵

Kartono menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang *konstruktif* kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha *kooperatif* mencapai tujuan yang sudah direncanakan.⁵⁶

Selanjutnya Kartini Kartono mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut: “adalah masalah realisasi dan pengaruh pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan muncul dan berkembang sebagai hasil dan interaksi otomatis antara pemimpin dan individual-individual yang dipimpin. Kepemimpinan dapat berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang-orang guna melakukan sesuatu, demi pencapaian tujuan tertentu.”⁵⁷

⁵⁴ Malayu, S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), h 169.

⁵⁵ Wahyudi, *kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h 120.

⁵⁶ Euis Karwati, *Kinerja Dan Profesionalisme Sekolah Membangun Sekolah Yang Bermutu*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h 163.

⁵⁷ Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h 6.

Prof. Dr. Mr. Prajudi Atmosudirjo mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kepribadian seseorang yang menyebabkan sekelompok orang lain atau mengikuti. Kepemimpinan kepribadian yang memancarkan pengaruh, wibawa sedemikian rupa sehingga sekelompok orang mau melakukan apa yang dikehendaki.⁵⁸

Menurut H. Malayu S. P. Hasibuan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi.⁵⁹

Ngalim Purwanto mendefinisikan kepemimpinan sebagai sekumpulan dari serangkaian kemampuan-kemampuan dan kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka menyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang.⁶⁰

Wahjosumidjo mengutip pendapat Koontz, O'Donnel dan Weilhrich. Di dalam bukunya yang berjudul *Management*, mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan secara umum, adalah pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang lain, sehingga mereka dengan penuh kemauan berusaha kearah tercapainya tujuan organisasi.⁶¹

⁵⁸ Oleh, Tim Dosen jurusan Administrasi, *Administrasi Pendidikan* (Malang: IKIP Malang, 1989), h 253.

⁵⁹ Malayu S. P Hasibuan, Op. Cit, h. 170

⁶⁰ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah Teori, Model, dan Aplikasi* (Jakarta: PT Grasindo, 2003), h.152

⁶¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005), h. 103

Sedangkan menurut D.E. Mc. Farland sebagaimana dikutip oleh Sudarwan Danim mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses di mana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁶²

Kepemimpinan juga sering dikenal sebagai kemampuan untuk memperoleh consensus anggota organisasi tercapai. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan terdiri atas:

5. Mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu
6. Memperoleh consensus atau suatu pekerjaan
7. Untuk menuju tujuan manajer, dan
8. Untuk memperoleh manfaat bersama⁶³

Dari pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, membujuk, mengarahkan dan meyakinkan bawahan agar mau bekerja dengan kemauan serta sesuai dengan kemampuan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

2. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah terdiri dari dua kata “Kepala” dan “Madrasah”. Kata “Kepala” dapat diartikan “Ketua” atau “Pemimpin” dalam semua organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan “Madrasah” adalah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.

⁶² Sudarwan Danim, *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), h. 55

⁶³ Mulyasa, E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Menyukceskan MBS Dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h. 24

Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana menjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid menerima pelajaran.⁶⁴

Dalam konteks pendidikan, kepala madrasah adalah seseorang yang harus mampu menggerakkan, mempengaruhi, memberikan inovasi dan mengarahkan orang-orang didalam organisasi / lembaga pendidikan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan.

Kepala madrasah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk, pengarahan, pengawasan dan mampu meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalisasi guru. Untuk mencapai hal tersebut, kepala sekolah dalam kegiatan memimpinnya berjalan melalui tahap-tahap manajemen sebagai berikut:

1. Perencanaan (planning)

Perencanaan sebagai fungsi dasar diantara fungsi-fungsi manajemen lainnya, karena perencanaan merupakan dasar dan titik tolak dari pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen lainnya dan perencanaan ini memberikan gambaran menyeluruh tentang alternatif tindakan yang akan diambil oleh organisasi.

Dalam merancang suatu lingkungan organisasi pendidikan yang memungkinkan terjadinya kerjasama anggota kelompok secara efektif, maka tugas

⁶⁴ Wahjo Atmidjo, *Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), h. 81

sangat esensial adalah berusaha membatasi tujuan sasaran yang akan dicapai, metode kerja serta kapan suatu kegiatan dilaksanakan. Jika kelompok diharapkan dapat bekerja secara efektif, maka para anggota kelompok itu harus mengetahui tugas-tugas yang mereka kerjakan.

Perencanaan pada hakekatnya adalah proses sistematis, analisis yang rasional mengenai apa yang dilakukan, bagaimana melakukannya, siapa pelaksanaannya, dan kapan kegiatan dilaksanakan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan lebih efektif dan efisien sehingga proses pendidikan itu dapat memenuhi tuntutan atau kebutuhan masyarakat.⁶⁵

Tujuan dari perencanaan adalah:

- a. Standar pengawasan yaitu mencocokkan pelaksanaan dengan perencanaannya.
- b. Mengetahui kapan pelaksanaannya dan selesainya suatu kegiatan.
- c. Mengetahi siapa saja yang terlibat (struktur organisasinya) baik kualifikasinya maupun kualitasnya.
- d. Mendapatkan kegiatan yang sistematis, termasuk biaya dan kualitas pekerjaan.
- e. Mendeteksi hambatan atau kesulitan yang akan ditemui.
- f. Mengarahkan pada pencapaian tujuan.⁶⁶

Manfaat dari perencanaan:

- a. Agar kegiatan sesuai dengan tujuan organisasi.
- b. Dapat memberikan petunjuk bagi setiap personel khususnya pemimpin organisasi untuk mengadakan pengawasan dan menilai setiap kegiatan yang dilakukan.
- c. Sesuai dengan petunjuk dan pengawasan tersebut maka pemimpin dapat

⁶⁵ Burhanudin, *Op., Cit*, h.169

⁶⁶ Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 112

melakukan pembinaan organisasi secara terarah dan sesuai dengan kebutuhan yang disarankan.⁶⁷

2. Pengorganisasian (organizing)

Pengorganisasian meliputi kegiatan membagi tugas-tugas kepada orang yang terlibat dalam kerjasama pendidikan. Pengorganisasian merupakan kegiatan dasar manajemen. Pengorganisasian ini dilaksanakan untuk mengatur seluruh sumber-sumber yang dibutuhkan termasuk unsure-unsur manusia, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan sukses.

Organisasi merupakan fungsi administrasi dan manajemen yang penting pula disamping perencanaan. Selain sebagai alat, organisasi dapat pula dipandang sebagai wadah atau struktur sebagai proses. Sebagai lembaga atau wadah, organisasi merupakan tempat kegiatan administrasi itu dilaksanakan. Jika organisasi itu dipandang sebagai proses maka organisasi merupakan kegiatan – kegiatan menyusun dan menetapkan hubungan kerja antar personel. Kewajiban, wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau bagian atau personel yang termasuk diadakan organisasi itu disusun dan ditetapkan menjadi pola-pola kegiatan yang tertuju pada tercapaiannya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Kepala madrasah perlu menyusun organisasi yang dipimpinnya dan melaksanakan pembagian tugas serta wewenang kepada guru-guru dan pegawai sekolah sesuai dengan struktur organisasi madrasah yang telah disusun dan disepakati bersama.

⁶⁷ Burhanudin, *Op., Cit*, h. 179-180

Untuk menyusun organisasi madrasah yang baik, maka perlu disampaikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Menyusun tujuan yang jelas
- b. Para anggota menerima dan memahami tujuan tersebut
- c. Adanya kesatuan arah dalam tindakan dan pikiran
- d. Adanya keseimbangan antara wewenang tanggung jawab seseorang dalam organisasi itu.
- e. Adanya pembagian tugas pekerjaan yang sesuai kemampuan, keahlian atau bakat masing-masing.
- f. Struktur organisasi hendaknya disusun sederhana mungkin, sesuai dengan kebutuhan koordinasi, pengawasan, dan pengendalian.
- g. Garis-garis kekuasaan dan tanggung jawab serta tata kerjanya jelas tergambar didalam struktur organisasi.

Melalui organisasi tersebut, maka pembagian kerja menjadi lebih jelas. Kepala sekolah harus memperhatikan pengelolaan fungsi organisasi yaitu pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang disesuaikan dengan pengalaman, bakt, minat, pengetahuan dan kepribadian masing-masing orang yang diperlukan dalam menjalankan tugas.

Demikian juga mengenai penempatan guru-guru dalam mengajar, harus disesuaikan dengan bakatnya. Sehubungan dengan hal itu, maka upaya yang harus dilakukan oleh kepala madrasah dalam hal ini adalah menempatkan guru-guru sesuai dengan keahliannya, sehingga diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

3. Pengarahan (directing)

Pengarahan adalah kegiatan membimbing anak buah dengan jalan memerintah, petunjuk, mendorong semangat kerja, menegakkan disiplin, memberikan

berbagai usaha lainya agar mereka dalam melakukan pekerjaan mengikuti arah yang ditetapkan dalam petunjuk, peraturan atau pedoman yang telah ditetapkan. ⁶⁸

Dengan adanya bermacam-macam tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh banyak orang, maka memerlukan adanya koordinasi serta pengarahan dari pimpinan sekolah. Sebagai kepala sekolah yang diberikan tanggung jawab sebagai pimpinan maka ia harus memberikan pengarahan, motivasi, dan bimbingan serta contoh yang baik pada bawahannya. Dalam meberikan pengarahan sebaiknya dilakukan secara kontinyu agar seluruh kegiatan selalu terarah pada pencapaian tujuan yang diinginkan. Maksud dari pengarahan ini adalah agar setiap personel dapat mengerjakan pekerjaanya secara efektif.

Kepala madrasah dalam melaksanakan fungsi pengarahan ini hendak selalu berpedoman pada rencana program kerja yang telah dirumuskan dan melihat pada tujuan-tujuan pendidikan yang akan dicapai.

Adapun bentuk pelaksanaan pengarahan guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung antara lain:

a. Pengarahan yang dilakukan pada saat acara rapat

Pengarahan diikuti oleh semua guru dengan fungsi organisasi madrasah pada umumnya. Sebelum rapat diadakan perencanaan yang matang. Perencanaan meliputi waktu, pokok-pokok yang akan dibicarakan, acara rapat, prosedur atau jalannya rapat dan siapa saja yang diundang.

⁶⁸ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), h. 83

Dalam rapat, seluruh tenaga kependidikan memiliki kesempatan untuk menyampaikan beberapa ide, gagasan, saran, pandangan dan pendapat secara langsung terhadap suatu permasalahan yang dibahas, baik yang berhubungan dengan pembelajaran maupun masalah-masalah yang berkaitan dengan kemajuan sekolah.

b. Pemberian kesempatan

Untuk memperluas wawasan diri bagi para guru untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian dalam perencanaan.

Kunci guru menjadi pendidik yang professional adalah tersediannya wahana pembinaan dan pengembangan secara terus menerus dan ada dorongan internal bagi mereka untuk terus tumbuh. Untuk mewujudkan hal itu, kepala madrasah berusaha merealisasikan melalui agenda dalam program kerja yang telah diputuskan. Adapun item-item program peningkatan guru adalah:

1. Seminar
2. Penataan
3. Adanya MGMP

4. Pengawasan (controlling)

Pengawasan adalah tindakan atau kegiatan agar pelaksanaan pekerjaan serta kerja sesuai dengan rencana, perintah petunjuk atau ketentuan lain yang telah ditetapkan.⁶⁹

⁶⁹ *Ibid.*

Pengawasan meliputi kegiatan untuk mengumpulkan data dalam usaha untuk mengetahui seberapa jauh kegiatan pendidikan telah mencapai tujuannya dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaannya. Untuk mengetahui berjalan baik atau tidaknya program yang telah ditentukan, maka diperlukan adanya pengawasan. Pengawasan ini adalah bertujuan untuk menentukan apakah kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana semula dan juga untuk menjamin kegiatan yang sedang dilakukan.⁷⁰

Pengawasan yang dilakukan kepala madrasah MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung adalah:

1) Pengawasan secara langsung meliputi:

- a. Kunjungan kelas
- b. Pengecekan buku presensi

2) Pengawasan tidak langsung

Kepala madrasah dalam pengawasan tidak langsung melalui bentuk laporan tertulism seperti:

- a. Pengawasan yang dilakukan dengan mengisi jurnal proses pembelajaran untuk guru bidang studi setelah mengajar.
- b. Pengisian akhir laporan semester

Dari bentuk-bentuk laporan tersebut, akan dijadikan alat ukur untuk mengidentifikasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh guru. Sebagai

⁷⁰ Burhanudin, *Op., Cit.*, h. 225

pemimpin formal, kepala madrasah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan kearah peningkatan prestasi belajar peserta didik.⁷¹

Karena kepala madrasah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan, maka kepala madrasah merupakan profil sentral pemimpin pendidikan yang sangat penting. Karena ia lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan di setiap madrasah-madrasah. Dapat dan tidaknya suatu program pendidikan dan tercapai tidaknya tujuan pendidikan itu sangat tergantung pada kecakapan dan kebijakan kepala madrasah sebagai pemimpin.⁷²

Karena kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan, maka ia bertugas untuk membina lembaganya agar berhasil untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan dan harus mampu mengarahkan serta mengkoordinir segala kegiatan.⁷³

“Adapun peran kepala sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan”:

- a. Membimbing para guru agar dapat memahami lebih jelas masalah atau persoalan-persoalan dan kebutuhan siswa, serta membantu guru dalam mengatasi suatu permasalahan.
- b. Membantu guru dalam mengatasi kesukaran mengajar.
- c. Membantu guru dalam memperkaya pengalaman belajar.
- d. Memberikan pimpinan yang efektif dan demokratis.
- e. Membantu guru memperoleh kecakapan mengajar yang lebih baik dengan

⁷¹ *Ibid*, h. 84

⁷² M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h. 101

⁷³ Hendiyat Soetopo dkk, *Kepemimpinan Suoervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1998), h. 55

menggunakan berbagai metode mengajar yang sesuai dengan materinya.⁷⁴

Salah satu peran yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesional guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung adalah meningkatkan profesional guru di madrasah tersebut.

3. Tipe Atau Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Dalam menggerakkan atau memotivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan pendidikan, berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dalam pendidikan yaitu kepala madrasah.

Bagaimana kepala madrasah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin dan bagaimana cara memimpin, bagaimana peran kepala madrasah akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan efektivitas kerja para guru maupun staf administrasi yang ada dalam madrasah tersebut. Gaya atau tipe kepemimpinan kepala madrasah akan berpengaruh terhadap professional para gurunya.

Gaya atau tipe kepemimpinan muncul berdasarkan teori kepemimpinan yang dianutnya. Hal ini dapat dilihat dari apa yang telah dipaparkan dalam bukunya Husaini Usman, yang membagi teori kepemimpinan dalam dua periode klasik dan modern:

⁷⁴ Hendiyat Soetopo dkk, *Kepemimpinan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1998), h. 55.

1. Teori Kepemimpinan Klasik

a. Gaya Kepemimpinan Model Taylor

- 1) Cara terbaik untuk meningkatkan hasil kerja ialah dengan meningkatkan teknik atau metode kerja
- 2) Manusia untuk manajemen
- 3) Fungsi pemimpin adalah menetapkan dan menerapkan criteria prestasi untuk mencapai tujuan
- 4) Focus pemimpin adalah kebutuhan organisasi

b. Gaya Kepemimpinan Model Mayo

Gaya Kepemimpinan Model Mayo terkenal dengan gerakan hubungan manusiawi merupakan reaksi dan revisi gaya kepemimpinan Taylor. Menurutnya dalam memimpin selain mencari teknik atau metode kerja yang baik juga harus memperhatikan perasaan dan hubungan manusia yang baik, pusat kekuasaan adalah hubungan pribadi dalam unit kerja, dan fungsi pemimpin adalah memudahkan pencapaian tujuan anggota secara kooperatif dan mengembangkan kepribadiannya.

2. Teori kepemimpinan Modern

Memusatkan pada sifat-sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin yang baik dan meliputi K 11 yaitu: ketakwaan, kejujuran, kecerdasan, keikhlasan, kesederhanaan, keluasan pandang, komitmen, keahlian, keterbukaan, keluasaan hubungan social, kedewasaan dan keadilan.⁷⁵

Berdasarkan teori-teori kepemimpinan di atas, maka munculah beberapa pendapat tentang gaya atau tipe kepemimpinan. Antara lain yang

⁷⁵ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 322

dikemukakan oleh Hoy dan Miskel yang membagi tipe atau gaya kepemimpinan menjadi tiga tipe yaitu:

1. Tipe kepemimpinan *laizzes-faire* adalah nontransaksional.
2. Tipe kepemimpinan transaksional yaitu kepemimpinan yang senang memberi ganjaran dan menerapkan *management by exception* secara aktif maupun pasif.
3. Tipe kepemimpinan tranformasional yaitu mempengaruhi idealismeatribut, mempengaruhi idealism-perilaku, motivasi inspirasi, simulasi intelektual dan mempertimbangkan secara individual.⁷⁶

Sedangkan menurut burhanuddin ada tiga tipe kepemimpinan yaitu:

1. Tipe otoriter (autocratic)

Pemimpin yang bertipe demikian dipandang sebagai orang yang memberikan perintah mengharapkan pelaksanaannya secara demogmatis dan selalu positif.

2. Tipe demokratis atau partisipasi

Pemimpin tipe ini mengadakan konsultasi dengan para bawahannya mengenai tindakan dan keputusan yang diusulkan pemimpin, serta berusaha memberikan dorongan untuk turut serta aktif dalam melaksanakan semua keputusan yang telah ditetapkan.

3. Tipe kepemimpinan *laissez faire*

⁷⁶ *Ibid.*, h.292

Yaitu pemimpin yang selalu memberikan kebebasan yang tinggi terhadap para bawahannya.⁷⁷

Dari beberapa pendapat tersebut bukan berarti seorang pemimpin hanya dapat menggunakan satu tipe kepemimpinan saja. Misalnya tipe kepemimpinan otoriter yang memperlakukan organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi, sehingga kemauannya sajarah yang berlangsung dan kurang mau mendengarkan kritik bawahannya.

Untuk itu menurut Burhanuddin penggunaan tipe kepemimpinan yang efektif sebenarnya tergantung pada situasi. Penggunaan tipe-tipe kepemimpinan seperti otoriter, demokratis, free rain dan lainnya, memiliki sisi positif dan negative masing-masing. Untuk itu penggunaan tipe tersebut harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi tersebut. Terkadang untuk menutupi kekurangan tipe kepemimpinan demokratis perlu penggunaan tipe kepemimpinan otoriter, begitulah sebaliknya. Untuk itu seorang kepala madrasah sebaiknya dapat menempatkan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kondisi dan situasi yang tepat, sehingga kepemimpinan kepala madrasah efektif, dalam artinya dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja para guru dan staf-staf yang lain.

⁷⁷ Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), h. 99

4. Syarat-Syarat Kepemimpinan Kepala Madrasah

Seorang kepala madrasah memerlukan persyaratan-persyaratan disamping keahlian dan ketrampilan dalam bidang pendidikan. Adapun syarat-syarat sebagai seorang kepala madrasah sebagai berikut:

1. Harus mempunyai solidaritas yang tinggi, dapat menilai orang lain secara teliti dari segi kemanusiaan serta dapat bergaul dengan baik.
2. Harus dapat memelihara dan menghargai dengan sungguh-sungguh semua kepercayaan yang diberikan oleh orang-orang yang berhubungan dengannya.
3. Harus berjiwa optimis dan berusaha melalui yang baik, mengharapkan yang baik dan melihat segi-segi yang baik.
4. Hendaknya bersifat adil dan jujur, sehingga tidak dipengaruhi penyimpangan-penyimpangan orang lain.
5. Hendaknya ia cukup tegas dan obyektif (tidak memihak) sehingga guru yang lemah dalam stafnya tidak hilang dalam bayangan orang-orang yang kuat pribadinya.
6. Harus berjiwa terbuka luas sehingga mudah memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap situasi yang baik.
7. Harus terbuka dan tidak boleh berbuat yang dapat menimbulkan kesalahan terhadap seseorang yang bersifat selama-lamanya.
8. Harus jujur, terbuka dan penuh tanggung jawab.
9. Harus ada taktik sehingga kritiknya tidak menyinggung perasaan orang lain.
10. Sikapnya yang bersimpati terhadap guru-gurunya tidak menimbulkan depresi dan putus asa pada anggota stafnya.
11. Sikapnya harus ramah, terbuka dan mudah dihubungi guru-guru siapa saja yang memerlukannya tidak ragu-ragu untuk menemuinya.
12. Harus dapat bekerja dengan tekun dan rajin serta teliti sehingga merupakan contoh bagi anggota stafnya.
13. Personal appearance terpelihara dengan baik sehingga dapat menimbulkan respons dari orang lain.
14. Terhadap murid-murid ia harus mempunyai perasaan cinta, sedemikian rupa sehingga ia secara wajar dan serius mempunyai perhatian terhadap mereka.⁷⁸

⁷⁸ Abu Ahmadi, *Administrasi Pendidikan*, (Semarang: Toha Putra, 2000), h. 103-104

“Seorang kepala madrasah juga harus memenuhi empat kompetensi yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi supervise, dan kompetensi social” :⁷⁹

1. Kompetensi kepribadian
 - a. Memiliki integritas kepribadian yang kuat sebagai pemimpin
 - b. Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah
 - c. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi
 - d. Mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah
 - e. Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan
2. Kompetensi Manajerial
 - a. Mampu menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan
 - b. Mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan
 - c. Mampu memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya
 - d. Mampu mengelola sarana prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal
 - e. Mampu mengelola hubungan sekolah-masyarakat dalam rangka pencarian dukungan sumber belajar dan pembiayaan
 - f. Mampu mengelola kesiswaan, terutama dalam rangka penerimaan mahasiswa baru, penempatan siswa dan pengembangan kapasitas siswa
 - g. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional
 - h. Mampu mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan akuntabel, transparan, dan efisien
 - i. Mampu mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung kegiatan-kegiatan sekolah
 - j. Mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan kesiswaan
 - k. Mampu menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif bagi pembelajaran siswa
 - l. Mampu menciptakan budaya iklim kerja yang kondusif bagi pembelajaran siswa
 - m. Mampu mengelola system informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan
 - n. Terampil dalam memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah

⁷⁹ <http://akmadsudrajad.wordpress.com/2016/10/18/kompetensi-kepala-sekolah/>

- o. Terampil mengelola kegiatan produksi / jasa dalam mendukung sumber pembiayaan sekolah dan sebagai sumber belajar siswa
 - p. Mampu melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan sekolah sesuai standar pengawasan yang berlaku
3. Kompetensi Supervisi
- a. Mampu melakukan supervise sesuai prosedur dan teknik-teknik yang tepat
 - b. Mampu melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan program pendidikan sesuai dengan prosedur yang tepat
4. Kompetensi Sosial
- a. Terampil bekerjasama dengan oaring lain berdasarkan prinsip yang saling menguntungkan dan member manfaat bagi sekolah
 - b. Mampu berpartisipasi dalam kegiatan social kemasyarakatan
 - c. Memiliki kepekaan social terhadap orang atau kelompok lain

Seorang pemimpin pendidikan dalam hal ini kepala madrasah harus memiliki syarat-syarat tersebut di atas, harus memiliki syarat-syarat yaitu “tingkat pendidikan yang memadai, memiliki pengalaman mengajar atau kerjasama yang cukup, mempunyai keahlian dan pengalaman luas, memiliki ketrampilan, mempunyai kemampuan dalam memimpin, mempunyai sikap yang positif dalam menghadapi tugasnya, hal ini dimaksudkan agar tujuan pendidikan yang telah diterapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien.”⁸⁰

Dengan adanya syarat-syarat sebagai pemimpin pendidikan tersebut, diharapkan dapat tercipta pelaksanaan tugas yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya yang mana dapat menunjang tujuan pendidikan nasional pada umumnya.

⁸⁰ Muhamad Uzer Utsman, *Menjadi guru Profesional*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 1995), h. 8

Sebagaimana dikemukakan oleh Ngalim Puanto: bahwa syarat-syarat sebagai seorang kepala madrasah adalah “memiliki ijazah yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, mempunyai pengalaman bekeja yang cukup, memiliki kepribadian yang baik, mempunyai keahlian dan berpengetahuan luas, mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolah.”⁸¹

Kemudian seorang kepala madrasah harus mendapatkan khusus untuk memperoleh pengetahuan, ketrampilan dan pembentukan sikap tertentu agar mampu menghadapi tugasnya yang akan datang. Dengan pengetahuan yang luas, akan membantu pertumbuhan, pribadinya secara professional sehingga kepemimpinannya akan meningkat dalam mewujudkan kepemimpinannya.⁸²

5. Tugas Dan Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah

Tujuan kepemimpinan merupakan kerangka ideal/filosofis yang dapat memberikan pedoman bagi setiap kegiatan pemimpin, sekaligus menjadi patokan yang harus dicapai.⁸³ Tujuan dari kepemimpinan itu sendiri yaitu agar setiap kegiatan yang dilaksanakan dapat mencapai tujuan pendidikan-pengajaran secara efektif dan efisien. Untuk memungkinkan tercapainya maksud tersebut, sang pemimpin harus melakukan berbagai fungsi kepemimpinannya. Tanpa fungsi-fungsi ini seseorang yang menduduki posisi pimpinan tak ada artinya bagi kelompok.

⁸¹ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 79

⁸² Hidayat Sutopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan supervise*, (Jakarta: Bina Ilmu Aksara), h. 90

⁸³ Burhanudin, Op. Cit, h. 65

Supardi menyebutkan fungsi kepemimpinan adalah:

- a. Menyusun rencana dan kebijaksanaan bersama
- b. Mengikutsertakan anggota-anggota kelompo (guru-guru, tenaga kependidikan) dalam berbagai kegiatan.
- c. Memberikan bantuan kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan-persoalan.
- d. Membangkitkan dan memupuk semangat kelompok, atau memupuk moral yang tinggi kepada anggota kelompok.
- e. Mengikutsertakan semua anggota dalam menetapkan putusan-putusan .
- f. Membagi-bagi dan mendelegasikan kekuasaan dan tanggung jawab kepada semua anggota kelompok, sesuai dengan fungsi-fungsi dan kebijakan masing-masing.
- g. Mempertinggi daya kreatif pada anggota kelompok.
- h. Menghilangkan rasa malu dan rasa rendah diri pada anggota kelompok sehingga mereka berani mengemukakan pendapat demi kepentingan bersama.⁸⁴

Menurut Hadari Nawawi, fungsi kepemimpinan pendidikan adalah:

- 1) Mengembangkan dan menyalurkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat, baik secara perorangan maupun kelompok sebagai usaha mengumpulkan data/bahan dari anggota kelompok dalam menetapkan keputusan yang mampu memenuhi aspirasi di dalam kelompoknya.
- 2) Mengembangkan suasana kerjasama yang efektif dengan memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap kemampuan orang-orang yang dipimpin sehingga timbul kepercayaan pada dirinya sendiri dan kesediaan menghargai orang lain sesuai dengan kemampuan masing-masing.
- 3) Mengusahakan dan mendorong terjadinya pertemuan pendapat dengan sikap harga menghargai sehingga timbul perasaan ikut terlibat dalam kegiatan kelompok dan tumbuh perasaan tanggung jawab atas terwujudnya pekerjaan masing-masing sebagai bagian dari usaha pencapaian tujuan.
- 4) Membantu menyelesaikan masalah-masalah, baik yang dihadapi secara perorangan maupun kelompok, dengan memberikan petunjuk-petunjuk dalam mengatasinya sehingga berkembang

⁸⁴ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 45

kesediaan untuk memecahkannya dengan kemampuan sendiri.⁸⁵

Kepala madrasah sebagai pemimpin (leader) harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.⁸⁶ Tugas kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

“Tugas kepala madrasah menurut Wahjosumidjo adalah”:

1. Saluran komunikasi, bekerja melalui orang lain
Kepala madrasah berperilaku sebagai saluran komunikasi di lingkungan madrasah yang dipimpinnya.
2. Bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkannya
Kepala madrasah bertindak dan bertanggung jawab atas segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan.
3. Kemampuan unuk menghadapi persoalan
Dengan waktu dan sumber yang terbatas kepala madrasah harus mampu menghadapi berbagai persoalan
4. Berfikir analistik dan konseptual
Kepala madrasah harus dapat memecahkan persoalan melalui sesuatu analisis, kemudian menyelesaikan persoalan dengan satu solusi yang feasible.
5. Kepala madrasah sebagai juru penengah
Dalam lingkungan madrasah sebagai suatu organisasi di dalamnya terdiri dari manusia yang latar belakangnya berbeda-beda.
6. Kepala madrasah sebagai politis
Kepala madrasah harus dapat membangun hubungan kerjasama melalui pendekatan persuasi kesempatan.⁸⁷

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai pemimpin (leader) dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan, terhadap tenaga

⁸⁵ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Haji Masagung, 1989), h. 83

⁸⁶ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, PT. Remaja Rosdakarya, (Bndung: 2005, h. 115)

⁸⁷ Euis Karwati, *Op., Cit*, h. 129-130

kependidikan, visi dan misi madrasah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan komunikasi.⁸⁸

Kepribadian yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai pemimpin (leader) akan tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil dan teladan.

Pengetahuan kepala madrasah terhadap tenaga kependidikan akan tercermin dalam kemampuan memahami kondisi tenaga kependidikan (guru dan non guru), memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya.

Pengetahuan terhadap visi dan misi madrasah tercermindari kemampuannya untuk mengembangkan visi dan misi madrasah serta melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi ke dalam tindakan. Kemampuan mengambil keputusan tercermin dari kemampuannya dalam mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di madrasah untuk kepentingan internal maupun eksternal madrasah.

Kemampuan berkomunikasi tercermin dari kemampuannya untuk berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan dan sebagainya.⁸⁹

Dengan ketiga sifat yang dimiliki kepala madrasah sebagai pemimpin (leader) maka dalam menjalankan roda kepemimpinannya di madrasah, kepala madrasah

⁸⁸ Mulyasa, *Op. Cit.*, h. 115

⁸⁹ *Ibid*, h. 116

dapat menggunakan strategi yang tepat, sesuai dengan tingkat kematangan para tenaga kependidikan dan kombinasi yang tepat antara perilaku tugas dan perilaku hubungan. Strategi tersebut dapat dilaksanakan dalam gaya menunjuk, gaya menjual, melibatkan dan mendelagikan.

Gaya menunjuk digunakan ketika para tenaga kependidikan berada dalam tingkat kematangan rendah, sehingga petunjuk dan pengawasan yang jelas. Gaya ini disebut gaya menunjuk karena pemimpin dituntut untuk mengatakan apa, bagaimana, kapan dan dimana tugas dilakukan.

Gaya menjual digunakan ketika tingkat kematangan rendah sampai moderat, sehingga mereka telah memiliki kemauan untuk meningkatkan profesionalismenya tetapi belum didukung oleh kemampuan yang memadai. Gaya ini disebut menjual karena pemimpin banyak memberikan petunjuk.

Gaya melibatkan digunakan ketika tingkat kematangan tenaga kependidikan berada pada tingkat kematangan moderat sampai tinggi, ketika mereka mempunyai kemampuan tetapi kurang memiliki kemampuan kerja dan kepercayaan diri dalam meningkatkan profesionalismenya. Gaya ini disebut melibatkan karena kepala sekolah dengan tenaga kependidikan lain bersama-sama berperan dalam pengambilan keputusan.

Gaya mendelegasikan digunakan kepala madrasah, jika tenaga kependidikan telah memiliki kemampuan yang tinggi dalam menghadapi persoalan, demikian pula kemampuan untuk meningkatkan profesionalismenya. Ini disebut gaya mendelegasikan karena para tenaga kependidikan dibiarkan melaksanakan kegiatan

sendidri, melalui pengawasan umum, karena mereka berada pada tingkat kedewasaan yang tinggi.⁹⁰

Dalam buku “Administrasi Pendidikan” Aswani Sudjud dkk menyebutkan fungsi kepala madrasah sebagai pemimpin:

1. Perumusan tujuan dan pembuat kebijakan sekolah
2. Pengatur tata kerja (mengorganisasi) sekolah, yang mencakup:
 - a. Mengatur pembagian tugas dan wewenang
 - b. Mengatur petugas pelaksana
 - c. Menyelenggarakan kegiatan (mengkordinir)⁹¹

6. Faktor Yang Mempengaruhi Tugas Kepala Madrasah

Sebagai seorang kepala madrasah yang harus melaksanakan tugasnya, maka ia harus bekerja sesuai dengan fungsinya, karena lancar atau tidaknya suatu madrasah dan tinggi rendahnya suatu madrasah tidak hanya ditentukan jumlah guru dan kecakapannya, tetapi termasuk juga cara pengawasan kepala madrasah dalam melaksanakan kepemimpinannya. Begitu juga dalam memotivasi guru untuk meningkatkan prestasi atau mutu pendidikan bukan hanya meningkatkan faktor gurunya saja. Tetapi bagaimana cara memanfaatkan kesempatan guru-guru dan murid-murid itu dan bagaimana seorang kepala madrasah dapat bekerja sama dengan guru dan dapat mengikutsertakan potensi yang ada dalam kelompok semaksimal mungkin.

Kepala madrasah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya selalu berhadapan dengan berbagai macam faktor yang mempengaruhi seperti:

1. Tingkat pendidikan guru

⁹⁰ *Ibid*, h. 117

⁹¹ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006) , h. 81-82

Sesuai dengan kebijakan pemerintah, bahwa dalam rangka menunjang keberhasilan dalam belajar mengajar peserta didik, maka guru diharapkan memiliki kualifikasi pendidikan sebagaimana yang telah ditetapkan pemerintah yaitu, bahwa untuk guru sekolah dasar atau sederajat seorang guru minimal harus berpendidikan Srata Satu (S1).

Apabila guru-guru yang mengajar pada jenjang madrasah manapun memiliki kualifikasi pendidikan sebagaimana yang diharapkan oleh pemerintah, maka akan berpengaruh terhadap proses belajar mengajar di kelas yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Namun begitu juga sebaliknya apabila guru yang mengajar belum memenuhi kualifikasi pendidikan yang telah ditetapkan, maka sedikitnya banyak juga akan berpengaruh dalam segala hal. Jadi tingkat pendidikan guru ini sangat menentukan sekali bagi kepala madrasah dalam menjalankan kompetensi sebagai seorang kepala madrasah.⁹²

2. Administrasi Madrasah

Administrasi madrasah yang rapih dan teratur tentu sangat mempengaruhi kompetensi seorang kepala madrasah. Karena keberhasilan seorang kepala madrasah bukan hanya diukur dari keberhasilannya meningkatkan hasil belajar peserta didik dan memperbanyak sarana dan prasarana belajar, namun faktor penting yang juga berpengaruh dalam menjalankan tugas sebagai

⁹² Wahjosumijo, Op. Cit, h. 49

kepala madrasah adalah manajemen kepala madrasah yang rapi, teratur dan transparan.

Apabila kepala madrasah dapat menjalankan perannya sebagai seorang manajer madrasah yang baik, maka akan berpengaruh luas terhadap aktivitas pendidikan seperti staf tatausaha, guru dan perangkat pendidikan lainnya juga secara eksternal dan memiliki dampak yang baik dengan masyarakat, orang tua peserta didik juga dinas atau lembaga yang berada di atasnya.

Begitu juga sebaliknya apabila seorang kepala madrasah tidak memiliki kompetensi yang baik dalam hal manajemen atau administrasi madrasah, tentunya hal ini akan sangat mempengaruhi kepemimpinan madrasah yang pada akhirnya akan sulit untuk mewujudkan tujuan madrasah yang telah disepakati bersama.⁹³

3. Sarana dan prasarana belajar

Sarana dan prasarana madrasah juga dapat mempengaruhi kompetensi kepala madrasah dalam menjalankan peran dan fungsinya baik sebagai seorang kepala madrasah, pemimpin, seorang manajer, seorang pendidik maupun seorang staf. Apabila sarana dan prasarana sekolah dapat tercukupi dengan baik, tentu akan sangat membantu tugas-tugas kepala madrasah juga dapat dimanfaatkan oleh para guru dalam menunjang proses belajar mengajar.

⁹³ *Ibd*, h. 94

7. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala Madrasah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.

Menurut Wahjosumijdo mengemukakan bahwa kepala madrasah sebagai pemimpin harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Adapun tugas dan tanggung jawab kepala madrasah dalam melaksanakan kepemimpinannya, yaitu:

a. Edukator

- 1) Mampu meningkatkan profesional guru
- 2) Mampu meningkatkan kemampuan dan ketrampilan guru tentang pembelajaran
- 3) Mampu memotivasi guru dan siswa untuk disiplin dalam belajar dan bekerja serta berprestasi
- 4) Mampu membina kepribadian dan perilaku guru

b. Manajer

- 1) Dapat merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengevaluasi, memimpin dan mengendalikan program dan realisasi program pendidikan sekolah
- 2) Dapat merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengevaluasi, memimpin dan mengendalikan program dan realisasi program pengembangan sarana dan prasarana sekolah
- 3) Dapat merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengevaluasi, memimpin dan mengendalikan program dan realisasi program

- pengembangan guru di sekolah
- 4) Dapat merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengevaluasi, memimpin dan mengendalikan program dan realisasi program pengembangan fasilitas sekolah
- c. Administrator
- 1) Mampu mengadministrasikan kurikulum
 - 2) Mampu mengadministrasikan keuangan
 - 3) Mampu mengadministrasikan fasilitas sekolah bersama guru dan staf yang terkait
 - 4) Mampu mengadministrasikan guru murid, dan staf sekolah lainnya bersama guru dan staf yang terkait
- d. Supervisor
- 1) Mampu melakukan supervise klinis kepada guru untuk meningkatkan profesional guru dan pembelajaran dengan metode diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual dan simulasi pembelajaran
 - 2) Mampu melakukan supervise terhadap motivasi, kreativitas, kinerja dan produktivitas guru di madrasah
- e. Leader
- 1) Kepala madrasah mampu mewujudkan kepribadian yang patut diteladani oleh guru dan staf
 - 2) Kepala madrasah mampu memiliki keahlian dasar dalam memimpin madrasah
 - 3) Kepala madrasah dapat memiliki pengetahuan tentang administrasi dan pengawasan madrasah
- f. Inovator
- 1) Kepala madrasah mampu bekerja secara konstruktif, kreatif, delegatif, dan integrative
 - 2) Kepala madrasah mampu bekerja rasional, objektif, disiplin, teladan, dan fleksibel.
- g. Motivator
- 1) Kepala madrasah dapat memotivasi guru dalam bekerja melalui

- peraturan lingkungan fisik kelas dan sekolah
- 2) Kepala madrasah dapat mengevaluasi guru dalam bekerja melalui peraturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan, dan penyediaan sebagai sumber belajar kepada guru⁹⁴

Dengan demikian tanggung jawab yang harus dilakukan kepala madrasah untuk menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan adalah sebagai berikut:

- 1) Membangkitkan dan merangsang guru-guru dan pegawai madrasah didalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya
- 2) Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan madrasah termasuk media intruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan prose belajar mengajar
- 3) Bersama guru-guru berusaha mengembangkan mencari dan menggunakan metode-metode mengajar yang sesuai dengan tuntutan kurikulum yangsedang berlaku
- 4) Membina kerjasama yang baik dan harmonis diantara guru-guru dan pegawai sekolah lainnya
- 5) Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah antara lain dengan mengadakan diskusi kelompok, menyediakan perpustakaan sekolah, atau mengirim mereka untuk mengikuti penataran, seminar, sesuai dengan bidangnya masing-masing
- 6) Membina hubungan kerjasama antara sekolah dengan Bp3 atau POMG dan instansi-instansi lain dalam rangka peningkatan mutu pendidikan para siswa.⁹⁵

Dengan demikian berdasarakan penjelasan di atas kepala madrasah sebagai pemimpin harus melakukan tugas-tugasnya dengan baik sebagai manajer, administrator, pengawas, dan pelayanan dalam pengajaran. Dengan pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinannya demikian kepala madrasah akan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan menciptakan iklim kerja yang memotivasi para guru

⁹⁴ Riduwan, *Metode dan Teknik menyusun proposal Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 314-315

⁹⁵ *Ibid.*, h. 119

dan pegawai lainnya untuk semakin meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerjanya dalam upaya mencapai tujuan pendidikan.

B. Profesionalisme Guru

1. Pengertian Profesionalisme Guru

Sebelum membahas pengertian profesionalisme, terlebih dahulu akan dikemukakan profesi yang akan menjadi kata dasar profesionalisme, sehingga kita akan lebih mudah untuk memberikan definisi kata profesionalisme.

Profesi dalam bahasa Inggris adalah “*profession*” yang mempunyai arti “jabatan atau pekerjaan”⁹⁶. Sedangkan menurut Sikun yang dikutip oleh Oemar Hamalik, profesi adalah suatu pernyataan bahwa seorang akan mengabdikan dirinya kepada suatu jabatan atau pekerjaan, karena orang tersebut merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaan tersebut”⁹⁷.

Selanjutnya kata *professionalisme* mempunyai arti:

1. Berhubungan dengan profesi
2. Membutuhkan keahlian dalam melaksanakannya
3. Mengharuskan adanya suatu pembayaran dalam suatu pekerjaan.⁹⁸

⁹⁶ Wiliam Keheli dan Michael Andreas, *Kamus Lengkap Bahasa Inggris Indonesia*, (Surabaya: Fajar Mulia, 1999), h. 144.

⁹⁷ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Konsep atau strategi*, (Bandung: Maju Mundur, 1991), h. 1.

⁹⁸ Peter Salim dan Yeni Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: Modern Press, 1992), h. 85

Kata professional menurut Muhamad Uzer adalah kata professional berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim dan sebagainya.⁹⁹

Sementara Abi Kusno mendefinisikan professional sebagai “ suatu kode tingkah laku atau pengaturan pengetahuan secara cermat dalam kaitannya dalam keahlian yang mencakup dasar dari aktivitas suatu pekerjaan”.¹⁰⁰

Guru adalah orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar. Seorang guru memiliki beberapa peranan yang sangat penting, karena memiliki tanggung jawab yang tidak bias digantikan oleh peralatan canggih apapun. Oleh karena itu guru idealnya bisa mempersiapkan diri sebagai guru yang tetap lebih progresif dan produktif dalam semua proses kegiatan belajar begitu pula terkait dengan kepribadian guru yang diembangkannya selalu mengedapankan keprofesionalanya yaitu dengan memiliki kepribadian atau kualitas keilmuan yang pantas atau patut di banggakan dan bisa menjadi teladan dalam segala aktivitas kehidupan sehari-hari baik dalam lingkungan sekolah, keluarga, maupun pada masyarakatnya. Karena di tangan guru inilah merupakan salah satu kemajuan suatu bangsa dipertaruhkan kemajuan dan kejayaanya.¹⁰¹

⁹⁹ Muhamad Uzer Utsman, *menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1995), h. 8.

¹⁰⁰ Abi Kusno, *Upaya peningkatan Kompetensi Profesionalisme Guru Agama Islam dalam Era Globalisasi*, (Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Intan Lampung: Majalah Fakta, Edisi 12, 1997), h. 11

¹⁰¹ Nurfuadi, *Profesionalisme Guru*, (Purwokerto : Stain Press, 2012), h. 146.

Untuk menjadi profesionalisme, seorang guru diharuskan memiliki lima hal. *Pertama*, guru mempunyai komitmen pada siswa dalam proses belajarnya. *Kedua*, guru menguasai secara mendalam bahan / mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya pada siswa. *Ketiga*, guru bertanggung-jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi. *Keempat*, guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya. *Kelima*, guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam profesinya.¹⁰²

Dari pemahaman tentang pengertian atau definisi “profesional” dan pengertian “guru” maka dapat ditarik kesimpulan bahwa profesional guru secara utuh yaitu seperangkat fungsi dan tugas dalam lapangan pendidikan yang memiliki kompetensi keguruan berkat pendidikan atau latihan dilembaga pendidikan guru dan mampu mengembangkan profesinya secara ilmiah.¹⁰³

2. Ciri-ciri Jabatan Profesionalisme

Setelah kita memahami pengertian profesi, profesional dan profesionalisme maka kita tahu bahwa sesuatu professional aktivitas tersebut sarat dengan pengetahuan, keahlian, dan ketrampilan tertentu dan tidak semua pekerjaan menunjuk pada sebuah profesi.

“Adapun ciri-ciri dan syarat dari profesi adalah seperti apa yang dikemukakan oleh Houston sebagaimana dikutip oleh HM. Arifin yaitu:

1. Profesi harus memenuhi kebutuhan berdasarkan atas prinsip-prinsip ilmiah

¹⁰² *Ibid*, h. 152.

¹⁰³ W.J.S. Poerwadaminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), h. 911.

yang dapat diterima oleh masyarakat dan prinsip-prinsip itu telah benar-benar teruji dan benar.

2. Harus diperoleh melalui kultur dan professional yang cukup memadai.
3. Menguasai seperangkat ilmu pengetahuan yang sistematis dan kekhususan.
4. Harus dapat membuktikan skill yang diperlukan masyarakat dimana kebanyakan orang tidak memiliki skill tersebut yaitu skill yang sebagian merupakan pembawaan dan sebagian merupakan hasil belajar.
5. Memenuhi syarat-syarat penilaian terhadap penampilan dalam pelaksanaan tugas dilihat dari segi waktu dan cara kerja.
6. Harus dapat mengembangkan teknik-teknik ilmiah dari hasil pengalaman yang teruji.
7. Merupakan tipe pekerjaan yang memberikan keuntungan yang hasil-hasilnya tidak dilakukan berdasarkan penampilan dan elemen waktu.
8. Merupakan kesadaran kelompok yang dilakukan untuk memperluas pengetahuan yang ilmiah menurut bahasa teknisnya.
9. Harus mempunyai kemampuan sendiri untuk tetap berada pada profesi selama hidupnya dan tidak menjadikan profesinya sebagai batu loncatan ke profesi lain.
10. Harus menunjukan kepada masyarakat bahwa anggota-anggota professional menjunjung tinggi dan menerima kode etik profesionalnya”¹⁰⁴.

“Sedangkan menurut Wolment dan Mills sebagaimana dikutip oleh Sardiman AM, mengemukakan bahwa pekerjaan itu baru dikatakan sebagai suatu profesi manakala memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Memiliki spesialisasi dengan latar belakang teori yang luas, maksudnya:
 - a. Mempunyai pengetahuan yang luas.
 - b. Memiliki keahlian khusus yang mendalam.
2. Merupakan karier yang dibina dalam suatu organisatoris, maksudnya:
 - a. Adanya keterkaitan dalam suatu organisasi professional.
 - b. Memiliki otonomi jabatan.
 - c. Merupakan karya bakti seumur hidup.
3. Diakui masyarakat sebagai pekerjaan yang mempunyai status professional, maksudnya:
 - a. Memperoleh dukungan masyarakat
 - b. Mendapat pengesahan dan perlindungan hukum
 - c. Memiliki persyaratan kerja yang sehat

¹⁰⁴ *Ibid*, h. 105-106

d. Memiliki jaminan hidup yang layak”.¹⁰⁵

3. Guru Sebagai Jabatan Profesionalisme

“Pekerjaan guru adalah termasuk jabatan profesi, hal ini dapat dilihat dari kesesuaian antara cirri-ciri atau criteria jabatan profesi dengan criteria pekerjaan guru, hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Keilmuan

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar, seorang guru harus mempunyai bekal keilmuan sesuai dengan spesialisasinya, contohnya guru agama, fisika, matematika, kimia, dan lain-lain. Selain keilmuan dan spesialisasinya, seorang gurupun harus mempunyai pengetahuan tentang mendidik dan mengajar yang mencakup pemeberian teladan, penggunaan metode, pengetahuan psikologi dan lain-lain.

2. Skill dan keahlian

Dalam melaksanakan tugasnya guru dituntut untuk benar-benar terampil dan cermat dalam hal ini seorang guru harus mampu melatih dan menentukan metode yang sesuai dengan cocok dengan program pendidikan dan pengajarannya.

3. Kepribadian

Seorang gurupun harus mempunyai kepribadian sebagai seorang pendidik yang sabar, berwawasan, luas, jujur, adil, bijaksana dan lain-lain. Yang bagaimana juga merupakan figure bagi yang dididik sehingga kepribadian seorang guru dijadikan tolak ukur penilaian baik dan buruknya seseorang dalam menjalankan profesinya.

4. Kode etik

Guru dalam menjalankan tugasnya harus mengacu dan sesuai dengan kode etik guru yang berlaku bagi guru seluruh Indonesia.

5. Pengakuan masyarakat

Pekerjaan guru bagaimanapun juga telah diakui oleh masyarakat luas sebagai jabatan profesi yang hasilnya kerjanya menguntungkan dan membantu masyarakat dan Negara pada umumnya, maka secara fakta maupun secara hokum bahwa profesi guru mendapat pengakuan dari masyarakat.

6. Organisasi

¹⁰⁵ Sardiman AM, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994), h. 131.

Secara jelas bahwa profesi guru mendapat perlindungan hukum dari pemerintah melalui menteri pendidikan dan kebudayaan yang dijadikan dan menjadikan lembaga yang menangani profesi guru tersebut”.¹⁰⁶

4. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Profesional seorang guru merupakan suatu keharusan dalam mewujudkan sekolah berbasis pengetahuan yaitu pemahaman tentang pembelajaran, kurikulum dan perkembangan manusia termasuk gaya belajar. Pada umumnya sekolah yang memiliki guru dengan kompetensi professional akan menerapkan “ pembelajaran dengan melakukan” untuk menggantikan cara mengajar dimana guru hanya berbicara dan peserta didik hanya mendengar.

Implementasi professionalisme tersebut berupa tanggung jawab sebagai pengelola belajar, dan perencanaan masa depan masyarakat. Dengan tanggung jawab (guru) memiliki tiga fungsi yaitu:

1. Fungsi intruksional yang bertugas melaksanakan pengajaran
2. Fungsi edukasional yang bertugas mendidik pesrta didik agar mencapai tujuan pendidikan
3. Fungsi manajerial yang betugas memimpin dan mengelola proses pendidikan.

Untuk menjadi seorang guru pendidikan yang professional harus memiliki kompetensi kepribadian agar dapat menjadi suri tauladan bagi pesrta didiknya, memiliki kompetensi social dan menguasai ilmu atau bahan pelajaran serta harus mampu menerapkan dalam kehidupan sehari-hari. Kompetensi adalah kemampuan

¹⁰⁶ A. Samana, *Profesionalisme Keguruan*, (Yogyakarta: Kansius, 2000), h. 28.

dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya. Sedangkan kompetensi seorang guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil.

Guru profesionalisme adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran.¹⁰⁷

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen, kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah:

1. Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.
2. Kompetensi kepribadian yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, berahlak, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.
3. Kompetensi social yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi professional yaitu kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.¹⁰⁸

5. Indikator Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru adalah seorang guru yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang studi serta telah berpengalaman dalam mengajar sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal serta memiliki kompetensi sesuai dengan kriteria guru profesionalisme, dan profesinya itu telah menjadi sumber mata pencaharian.¹⁰⁹

¹⁰⁷ Kunandar, *Guru Profesional*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2011), h.51-55.

¹⁰⁸ Tim Penyusun, *Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h. 10

¹⁰⁹ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), Cet. Ke-4, h. 27.

Dalam buku yang ditulis oleh E. Mulyasa Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru itu mencakup empat aspek sebagai berikut:

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

Ahmad Sabri dalam buku yang ditulis oleh Yunus Namsa mengemukakan pula bahwa untuk mampu melaksanakan tugas mengajar dengan baik, guru harus memiliki kemampuan profesional, yaitu terpenuhinya 10 kompetensi guru, yang meliputi:

- a. Menguasai bahan meliputi:
 1. Menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum sekolah
 2. Menguasai bahan pengayaan/penunjang bidang studi
- b. Mengelola program belajar mengajar, meliputi :
 1. Merumuskan tujuan instruksional
 2. Mengetahui dan dapat menggunakan prosedur instruksional yang tepat
 3. Melaksanakan program belajar mengajar
 4. Mengetahui kemampuan anak didik
- c. Mengelola kelas, meliputi:
 1. Mengatur tata ruang kelas untuk pelajaran
 2. Menciptakan iklim belajar mengajar yang serasi
- d. Menggunakan media atau sumber, meliputi:
 1. Mengetahui, memilih dan menggunakan media
 2. Membuat alat bantu pelajaran yang sederhana
 3. Menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar
 4. Menggunakan micro teaching untuk unit program pengenalan lapangan

- e. Menguasai landasan-landasan pendidikan.
- f. Mengelola interaksi-interaksi belajar mengajar.
- g. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pelajaran.
- h. Mengenal fungsi layanan dan program bimbingan dan penyuluhan:
 - 1. Mengenal fungsi dan layanan program bimbingan dan penyuluhan
 - 2. Menyelenggarakan layanan bimbingan dan penyuluhan;
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah;
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.¹¹⁰

C. Penelitian Yang Relevan

Penelitian dengan judul pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Ali Maksum Krpyak Sewon Bantul Yogyakarta yang dilakukan oleh Nuryadi (2011), Penelitian ini menggunakan metode Angket. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh guru Madrasah Aliyah Ali Maksum. Penentuan jumlah sampel dengan menggunakan tehnik Area Probability sampling dan mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Sampel penelitian berjumlah 64 Guru. Tehnik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan Angket. Adapun dalam analisis data menggunakan Regresi linear sederhana. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Hasil analisis Deskriptif mengungkapkan bahwa pelaksanaan Kepemimpinan Kepala sekolah dalam katagori baik dengan perolehan skor rata rata 2,57 (aspek

¹¹⁰ Kunandar, *Guru professional Implementasi Kurikulu Tingkat Satuan pendidikan (KTSP) dan sukses dalam sertifikasi Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2011), h.58

perencanaan), 2,50 (aspek pengorganisasian), 2,37 (aspek Supervisi), 2,46 (aspek Gaya kepemimpinan), 2,52 (aspek Situasi Kepemimpinan), 2,34 (aspek Pemberian motivasi), 2,57 (aspek Pelatihan), 2,24 (aspek Pembinaan) dari skor rata rata yang diharapkan 3,00. Profesionalisme guru dalam katagori baik dengan perolehan skor rata rata 2,61 (aspek membuat Silabus, RPP, Kurikulum), 2,46 (aspek membuat kisi kisi soal), 2,51 (aspek Remedial dan pengayaan), 2,58 (aspek penunjang pendidikan), 2,64 (aspek kegiatan Profesi guru), 2,58 (aspek Penilaian), 2,58 (aspek Tindakan kelas) dari skor rata rata yang diharapkan 3,00. Hasil analisis Regresi sederhana menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Profesionalisme guru dengan nilai koefisien regresi dengan sumbangan sebesar 0,800 ($P < 0,05$) serta besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru dengan sumbangan sebesar 53%. Kesimpulan Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis terbukti. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap Profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Ali Maksum Krapyak Sewon Bantul Yogyakarta.

Selanjutnya penelitian yang berjudul: “pengaruh kompetensi profesional guru terhadap keberhasilan belajar siswa di MTs Negeri 2 Cimahi” oleh yayah Pujasari Nurdin (2012), Hasil penelitian dilakukan dengan menganalisis data.. Analisis data merupakan proses untuk mengetahui keakuratan data yang terkumpul melalui alat pengumpul data atau angket yang telah disebar. Berdasarkan temuan yang didapatkan kemudian data diklasifikasikan untuk diolah dan dianalisis untuk menjawab masalah-masalah penelitian dan menguji hipotesis penelitian dengan cara; (a) seleksi

data, dari seleksi data yang dilakukan diperoleh hasil bahwa dari 30 angket yang disebar kepada responden, yang terkumpul dan dapat diolah sebanyak 30 juga; (b) klasifikasi data, dalam klasifikasi data disajikan skor mentah dari masing-masing variable; (c) hasil pengolahan data, membahas mengenai gambaran umum kecenderungan dari setiap variable penelitian dengan menggunakan *Weighted Means Score (WMS)* dan gambaran dari setiap indikator-indikator yang telah ditentukan dari setiap variabel; (d) uji normalitas distribusi data, karena secara umum F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka semua distribusi data dari setiap variable berdistribusi normal. Pembahasan temuan merupakan suatu kajian terhadap hasil penelitian yang ada hubungannya dengan jawaban terhadap permasalahan penelitian. (1) Uji signifikansi korelasi dengan melakukan pengujian untuk mencari harga t dengan menggunakan rumus uji- t . pengujian ini berguna untuk mengetahui apakah hubungan tersebut berlaku untuk seluruh responden yang berjumlah 30 orang dengan keputusan hipotesis diterima atau ditolak; (2) Analisis koefisien determinasi untuk mencari besar kecilnya sumbangan variable X (kompetensi profesional guru) terhadap variable Y (keberhasilan belajar siswa) yang dihitung dengan menggunakan pengkuadratan koefisien korelasi yang ditemukan dan selanjutnya dikalikan 100% (3) Analisis regresi dipergunakan untuk menguji pola hubungan fungsional dari dua variable penelitian. Berdasarkan arah garis persamaan regresi positif, maka hipotesis penelitian diterima karena F_{hitung} sebesar 2,86 sedangkan F_{tabel} 3,99, dengan taraf signifikansi 0,05 artinya hasil regresi signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan *Weighted Means Score (WMS)* criteria umum kompetensi profesional guru bernilai

3,21 yang berarti *sangat baik*. Tingkat keberhasilan belajar siswa memperoleh skor 2,88 yang berarti *baik*.

Kesimpulan:

- a. Gambaran umum variable professional guru dalam mengajar (X) di MTs Negeri 2 Cimahi berdasarkan hasil perhitungan *Weighted Means Score (WMS)* menunjukkan skor rata-rata sebesar 3,21 yang artinya berkriteria sangat baik.
- b. Tingkat keberhasilan belajar siswa berdasarkan hasil perhitungan *Weighted Means Score (WMS)* memperoleh rata-rata skor sebesar 2,88 yang berarti memiliki criteria baik.
- c. Pengaruh profesional guru dalam mengajar terhadap peningkatan kualitas belajar siswa di MTs Negeri 2 Cimahi berdasarkan uji korelasi, berada dalam kategori *signifikan* dengan harga thitung sebesar 5,46 sedangkan harga ttabel pada tingkat kepercayaan 95% sebesar 2,00. Uji koefisien determinasi, menunjukkan bahwa keberhasilan belajar siswa dipengaruhi oleh kompetensi professional guru sebesar 29,59%, sedangkan sisanya dipengaruhi factor lain. Uji regresi menunjukkan nilai koefisien a sebesar 27,41 dan nilai b sebesar 0,46 dengan persamaan regresi $Y=27,41+0,46X$, berarti jika terjadi perubahan satu unit variable X, akan diikuti perubahan variable Y sebesar 0,46 dengan arah positif.

Penelitian selanjutnya dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah (X₁) Terhadap Kinerja Guru(Y) di MTs Negeri Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes” oleh Sumarno (2009). Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahawa kinerja guru Sekolah

Dasar Negeri Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes dalam kategori baik 65,5% yaitu diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 61,4155 yang terletak pada interval 52–63. Namun demikian masih terdapat guru yang kinerjanya dalam kategori cukup yang menunjukkan belum optimal dalam mengajar dan melaksanakan tugas profesionalnya sebesar 15,2% dalam kategori cukup, ini menurut hasil data terdapat pada indikator kemampuan menganalisis hasil belajar dan kemampuan menyusun program perbaikan serta pengayaan kepada peserta didik. Sedangkan Hasil analisis deskriptif kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan baik atau 71,8%. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru sebesar 25,8%, Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru menunjukkan hasil koefisien regresi yang positif dan signifikan. Kepala sekolah mempunyai tanggungjawab yang berat sebagai pemimpin di sekolahnya berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yaitu guru yang dipimpinnnya. Ini berarti bahwa jika kepemimpinan kepala madrasah baik, maka kinerja guru akan meningkat. Hasil ini sesuai dengan teori atau pendapat dari Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dalam pengelolaan Sekolah Dasar (1995) menjelaskan, bahwa "kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan kepala sekolah untuk memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugas dan kegiatan secara bersama-sama dalam mencapai.

kesimpulan:

1. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif variabel kinerja guru diperoleh mean sebesar 61,4155 dalam kategori baik atau 65,50%, kepemimpinan kepala

sekolah diperoleh mean sebesar 58,8028 dalam kategori baik pada MTs Negeri Dabin IV Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes.

2. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 25,80%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah semakin baik maka kinerja guru meningkat.
3. Ada pengaruh pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru sebesar 43,80%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika kepemimpinan kepala madrasah dan guru semakin profesional dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan penulis ini berbeda baik dari segi objek penelitian, tempat penelitian dan waktu penelitian maupun hasil dari penelitian. Dengan demikian maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul” Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Profesionalisme Guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.

D. Kerangka Berpikir

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang berarti : seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kepemimpinan adalah aktifitas, sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain

tentang legitimasi pengaruh. Jadi kepemimpinan kepala madrasah dalam penelitian ini adalah perilaku kepala madrasah dalam memberdayakan guru, memberi contoh guru, membina, dan mengawasi kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok seorang guru.

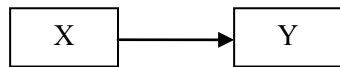
Dia harus mampu memimpin dan mengarahkan aspek-aspek baik administratif maupun proses kependidikan di madrasah, sehingga madrasah yang dipimpinnya menjadi dinamis dan dialektis dalam usaha inovasi. Peranan kepemimpinannya di madrasah harus digerakkan sedemikian rupa sehingga pengaruhnya dapat dirasakan di kalangan staf dan guru-guru secara langsung atau tidak langsung. Kepemimpinan kepala madrasah juga merupakan salah satu faktor yang menentukan dalam peningkatan mutu pendidikan di madrasah tersebut. fungsi kepemimpinan adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan.

Tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Oleh karena itu, guru dituntut profesional dalam mengajar yang mampu mencapai hasil yang maksimal yaitu dengan mencetak peserta didik yang memiliki prestasi baik meliputi prestasi akademik maupun prestasi non akademik.

Kerangka berfikir berfungsi untuk membentuk bingkai penalaran, asumsi secara rasional untuk menjelaskan tahapan penelitian. Terkait dengan judul yang diangkat oleh peneliti yaitu “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Profesional Guru di MTS Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung”, maka disusunlah

kerangka pemikiran bahwa dengan penerapan kepemimpinan kepala madrasah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap profesional guru.

Kerangka berfikir di atas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2: **Kerangka berpikir**

Dimana: X : Kepemimpinan Kepala Madrasah

Y : Profesional Guru

E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis, hasil penelitian yang relevan, dan kerangka berpikir maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

Adapun hipotesis statistik ini adalah:

Ho : “ Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap profesional guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung ”.

Ha : “ Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap profesional guru di MTs al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung”.

Hipotesis penelitian Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah yang signifikan dan positif terhadap profesional guru di MTS Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan Penelitian

Untuk memperoleh data yang dapat dipertanggung jawabkan dalam mencapai tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini. Maka, tidak terlepas dari metode yang akan dipakai. Penelitian ini menggunakan metode *angket* dalam pengumpulan data. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket kepemimpinan kepala madrasah serta angket profesional guru.

Metode merupakan suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian, sedangkan penelitian adalah semua kegiatan pencarian penyelidikan, dan percobaan secara ilmiah dalam suatu bidang tertentu, untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.¹¹¹

Berdasarkan pendapat diatas dapat diartikan bahwa metode adalah suatu cara yang dilakukan seseorang dengan metode tertentu dalam suatu proses penelitian. Untuk mencapai tujuan tertentu, setiap penelitian harus menggunakan metode sebagai tuntutan yang sistematis agar dipertanggung jawabkan dan bersifat ilmiah.

Dari uraian diatas dapat penulis simpulkan metode penelitian (metode research) adalah cara yang dilakukan seseorang untuk melakukan, mengembangkan , dan menguji sesuatu dengan menggunakan metode-metode ilmiah. Adapun jenis, desain, dan alat yang digunakan dalam penelitian ini:

¹¹¹ S. Margono, *Metodologi penelitian pendidikan* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), h. 1.

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan atau survey, di mana peneliti ini dilakukan di dalam lokasi MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung dengan mengambil data-data yang mengenai kepemimpinan kepala madrasah dengan professional guru.

b. Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan kondisi nyata di lapangan. Menurut Sugiyono penelitian kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan.¹¹²

2. Desain Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini digolongkan dalam penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat yaitu hubungan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dengan profesional guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.

3. Alat Pengumpul Data

a. Angket/ kusioner

¹¹² Sugiyono, *Statistika penelitian*, (Bandung: alfabeta, 2007), h. 23

Yang dimaksud dengan angket/kusioner adalah: “suatu daftar pertanyaan yang berisikan suatu rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu hal atau bidang untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari responden. Penyebaran kusioner dimaksudkan untuk mendapatkan data yang lebih kongkrit.”¹¹³

Jadi menurut penulis angket atau kusioner adalah pengumpulan data dengan menggunakan selembar pertanyaan yang disebar untuk para responden.

Jenis-jenis angket:

1) Angket secara langsung

Angket langsung adalah jika pertanyaan dikirimkan langsung kepada orang yang ingin diminta pendapat, keyakinannya atau diminta menceritakan tentang keadaan dirinya sendiri.

2) Angket secara tidak langsung

Kusioner tidak langsung adalah jika pertanyaan dikirim kepada seseorang yang dimintai menceritakan tentang keadaan orang lain.¹¹⁴

Dalam hal ini penulis menyebar angket secara tidak langsung di tunjukan kepada kepala madrasah dan guru MTs Al-Hikmah kedaton Bandar Lampung. Diajukan untuk mengambil data sampel dari keseluruhan populasi.

b. Dokumentasi

¹¹³ Koenjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1993), h. 173

¹¹⁴ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2001), h. 70

Dokumentasi adalah: “Mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, tanskip buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.”¹¹⁵

Jadi dokumentasi adalah suatu teknis pengumpulan data atau keterangan-keterangan melalui dokumen yang sudah tersedia yang berhubungan dengan penelitian. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data-data tentang gambaran-gambaran umum berkaitan dengan penelitian yakni kehadiran guru, absensi guru, program pembinaan guru.

Data yang akan dikumpulkan melalui metode dokumentasi ini adalah daftar tabel keadaan guru, murid, sarana prasarana, profil sekolah.

Metode penelitian ini menggunakan *metode survey* dengan menggunakan sampel dan populasi.

B. Lokasi Penelitian

Penetapan lokasi penelitian sangat penting dalam rangka mempertanggung jawabkan data yang diperoleh. Maka lokasi penelitian perlu ditetapkan terlebih dahulu. Sejarah singkat berdirinya Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Hikmah Kedaton berdiri pada 09 Oktober 1985, dengan Keputusan No. Piagam Kanwil Depag: 112.187.108.052. Tempatnya di Jl. Sultan Agung Gg. Raden Saleh No. 23 Way Halim Kedaton Bandar Lampung.

¹¹⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penilaian Secara Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), h. 236

Sejak berdirinya Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Hikmah Kedaton, diberikan hak penuh untuk mengelola sendiri oleh pimpinan sesuai pelaksanaan dengan peraturan yang telah berlaku di lingkungan Kantor Wilayah Departemen Pendidikan Agama. Dengan demikian semua kegiatan Pendidikan secara langsung menjadi tanggung jawab Kepala Sekolah beserta seluruh Dewan Guru dan Staf Tata Usaha.

Alasan yang digunakan untuk memilih MTS Al-Hikmah kedaton adalah salah satu sekolah yang cukup berprestasi. Sekolah dengan penerapan menggabungkan kurikulum Departemen Agama dan kurikulum Pesantren (integrasi kurikulum pesantren ke kurikulum Depag) ini memiliki prestasi yang baik diantaranya meliputi prestasi dalam hal kegiatan belajar mengajar dan prestasi dalam menghasilkan lulusan atau *output* yang siap kerja.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu.¹¹⁶

Berdasarkan pengertian diatas, maka yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan subjek yang ada dalam wilayah penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah satu kepala sekolah dan guru-guru MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung yang berjumlah 30 orang.

¹¹⁶ *Ibid*, h.114

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.¹¹⁷ Untuk sekedar ilustrasi atau pegangan, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sebaliknya apabila subjeknya besar atau diatas 100, maka dapat diambil persentase dengan kisaran 10-15% atau 20-25%.

Dengan pedoman pendapat diatas, maka jumlah guru yang menjadi populasi dalam penelitian ini penulis jadikan sampel total, sehingga dalam penelitian penulis akan menggunakan jenis penelitian populasi. Sebab seluruh populasi yang ada di tempat penelitian yang berjumlah 30 orang di jadikan sampel total.

D. Definisi Oprasional Penelitian

Definisi oprasional dimaksudkan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Masri.S memberikan pengertian tentang definisi oprasional adalah unsur penelitian yang memberikan cara mengukur suatu variabel. Dengan kata lain definisi adalah semacam petunjuk pelaksanaan caranya mengukur suatu variabel.

Yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana tugas dan tanggung jawab kepemimpinan kepala madrasah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin, berikut ini definisi operasional variabel penelitian dan indikator kepemimpinan kepala madrasah adalah sebagai berikut.

¹¹⁷Suharsimi. Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2002). h.102

- a. Kepemimpinan kepala madrasah (X) menurut Ralph M. Stogdill adalah mempengaruhi kegiatan-kegiatan suatu kelompok yang diorganisasi menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan, dengan beberapa indikator: (a) edukator, (b) Manajer, (c) Administrator, (d) Supervisor, (e) Leader, (f) Inovator, (g) Motivator.¹¹⁸
- b. Profesionalisme Guru (Y) menurut Ahmad Sabri dalam buku yang ditulis oleh Yunus Namsa mengemukakan bahwa untuk mampu melaksanakan tugas mengajar dengan baik, guru harus memiliki kemampuan profesional, dengan beberapa indikator: (a) menguasai bahan, (b) mengelola bahan belajar mengajar, (c) mengelola kelas, (d) menggunakan media atau sumber, (e) Menguasai landasan-landasan pendidikan, (f) Mengelola interaksi-interaksi belajar mengajar, (g) Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pelajaran, (h) Mengenal fungsi layanan dan program bimbingan dan penyuluhan (i) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, (j) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.¹¹⁹

¹¹⁸ Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal penelitian*, (Bandung: alfabeta, 2014), h. 314-315

¹¹⁹ Kunandar, *Guru profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan pendidikan (KTSP) dan sukses dalam sertifikasi Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2011), h.58

E. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono, Mengemukakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen–instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel–variabel dalam ilmu alam sudah banyak tersedia dan telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Jadi instrumen penelitian adalah merupakan suatu alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Responden diminta untuk memilih salah satu dari jawaban yang telah disediakan.¹²⁰

Tabel 3: **Kisi-kisi Instrumen Ubahan Kepemimpinan Kepala Madrasah**

Indikator	Butir Pertanyaan	Metode	No. Item	Jumlah Item
Educator	1. Mampu meningkatkan profesionalisme guru	A	1	1
	2. Mampu meningkatkan kemampuan dan ketrampilan guru tentang pembelajaran	A	2	1
	3. Mampu memotivasi guru dan siswa untuk disiplin dalam belajar dan bekerja serta berprestasi	A	3	1
	4. Mampu membina kepribadian dan prilaku guru.	A	4	1
Manajer	1. Dapat merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengevaluasi, memimpin dan mengendalikan program dan realisasi program pendidikan.	A	5	1
	2. Dapat merencanakan	A	6	1

¹²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung, Alfabeta, 2013), h. 147

	<p>mengorganisasikan, melaksanakan, mengevaluasi, memimpin, dan mengendalikan program dan realisasi program pengembangan sarana dan prasarana madrasah.</p> <p>3. Dapat merencanakan mengorganisasikan, melaksanakan, mengevaluasi, memimpin, dan mengendalikan program dan realisasi program pengembangan guru di sekolah</p>	A	7	1
Administrator	<p>1. Mampu mengadministrasi kurikulum</p> <p>2. Mampu mengadministrasi keuangan</p> <p>3. Mampu mengadmisnistrasi fasilitas sekolah bersama guru dan staf yang terkait</p> <p>4. Mampu mengadministrasi murid dan staf sekolah lainnya bersama guru dan staf yang terkait</p>	A A A A	8 9 10 11	1 1 1 1
Supervisor	<p>1. Mampu melakukan supervisi klinis kepada guru untuk meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pembelajaran dengan metode diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual dan simulasi pembelajaran</p> <p>2. Mampu melakukan supervisi terhadap motivasi, kreativitas, kinerja dan produktivitas guru di sekolah</p>	A A	12 13	1 1
Leader	<p>1. Kepala madrasah mampu menunjukkan kepribadian yang patut diteladani oleh guru dan staf</p> <p>2. Kepala madrasah mampu meliki keahlian dasar dalam memimpin madrasah</p> <p>3. Kepala madrasah dapat memiliki pengetahuan tentang administrasi pengawasan sekolah</p>	A A A	14 15 16	1 1 1

Inovator	1. Kepala madrasah mampu bekerja secara konstruktif, kreatif, delegatif, dan integrative	A	17	1
	2. Kepala madrasah mampu bekerja rasional, objektif, disiplin, teladan dan fleksibel	A	18	1
Motivator	1. Kepala madrasah dapat memotivasi guru dalam bekerja melalui pengaturan lingkungan fisik kelas dan sekolah	A	19	1
	2. Kepala madrasah dapat mengevaluasi guru dalam bekerja melalui peraturan suasana kerja disiplin, dorongan, penghargaan, dan penyediaan sebagai sumber belajar kepada guru	A	20	1
Jumlah				20

Keterangan:

Metode:

D = Dokumentasi

A = Angket

Dalam format penilaian keberadaan substansi terdapat 5 alternatif jawaban yang disajikan, yaitu

Tabel 4: Skor Alternatif Jawaban Instrumen Ubahan Kepemimpinan

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 5: Kisi-kisi Instrumen Ubahan Profesionalisme Guru

Indikator	Butir Pertanyaan	Metode	Nomor Item	Jumlah Item
Menguasai bahan	1. Menguasai bahan bidang studi kurikulum madrasah	A	1	1
	2. Menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi	A	2	1
Mengolah bahan belajar mengajar	1. Mengenal dan dapat menggunakan metode pengajaran	A	3	1
	2. Merumuskan tujuan instruksional	A	4	1
	3. Melaksanakan program belajar mengajar	A	5	1
	4. Melaksanakan program belajar mengajar	A	5	1
Mengelola kelas	1. Mengatur tata ruang kelas	A	6	1
	2. Menciptakan iklim belajar mengajar yang serasi	A	7	1
Menggunakan media atau sumber	1. Mengenal dan memilih menggunakan media	A	8	1
	2. Menggunakan dan mengelola laboratorium dalam rangka proses belajar mengajar	A	9	1
	3. Menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar	A	10	1
Menguasai landasan-landasan	1. Memahami tujuan untuk mencapai tujuan pendidikan	A	11	1
Mengelola interaksi belajar mengajar	1. Guru sebelum mengajar menyampaikan tujuan yang ingin dicapai kepada siswa setiap kali pertemuan	A	12	1
	2. Guru mengatur tata ruang kelas untuk memulai pelajaran	A	13	1
	3. Guru menciptakan iklim belajar yang kondusif/nyaman	A	14	1
Kemampuan menilai prestasi siswa untuk kependidikan pengajaran	1. Guru biasanya mengadakan penilaian sesuai dengan kompetensi siswa yang dinilai	A	15	1
	2. Mengadakan penilaian selama proses belajar mengajar	A	16	1
Kemampuan mengenal fungsi	1. Guru biasanya memberikan contoh perilaku keteladanan setiap hari di	A	17	1

pelayanan bimbingan dan penyuluhan	madrasah			
Kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi	1. Guru mengenal dan menyelenggarakan administrasi madrasah	A	18	1
Kemampuan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian guna keperluan mengajar	1. Mengembangkan sikap disiplin dalam pembelajaran	A	19	1
	2. Guru selalu hadir di kelas tepat waktu pada saat jam pelajaran	A	20	1
Jumlah				20

Dalam format penilaian keberadaan substansi terdapat 5 alternatif jawaban yang disajikan, yaitu:

Tabel 6: Skor Alternatif Jawaban Instrumen Ubahan Profesionalisme Guru

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

F. Pengujian Instrumen

Dalam hal ini setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli. Para ahli diminta pendapatnya tentang instrumen yang telah disusun itu. Para ahli

bisa berpendapat: instrumen dapat digunakan tanpa perbaikan, atau dapat digunakan tetapi perlu ada perbaikan dan mungkin tidak layak digunakan dan harus dirombak total.

Untuk memperoleh data yang relevan dan akurat maka diperlukan alat untuk mengambil data yang dapat dipertanggung jawabkan, yaitu alat ukur yang valid dan reliabel.

Uji coba instrumen pada penelitian ini menggunakan teknik uji coba terpakai. Artinya pelaksanaan uji coba dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan penelitian yang sesungguhnya dan hasilnya langsung digunakan untuk analisis selanjutnya. Hal ini mengacu pada saran Suharsimi Arikunto dalam Slamet Waljito, yang menyarankan apabila uji coba yang diambil dari populasi yang sama sedangkan dari pengolahan data diketahui validitas dan reliabilitinya sudah memenuhi ketentuan, maka tidak ada salahnya jika data tersebut dipakai untuk data penelitian.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument, suatu tes dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tepat.¹²¹ Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Sugiyono, pengujian validitas tiap butir digunakan

¹²¹ Suharsimi Arikunto, Op. Cit, h.211

analisis item dengan teknik korelasi, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.¹²²

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variable. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitas. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka valid.¹²³ Adapun pengujian validitas ini dilakukan dengan membagikan kusioner berisi 30 butir pertanyaan untuk kepemimpinan kepala madrasah dan 30 butir pertanyaan untuk professional guru, hasil jawaban responden diolah menggunakan bantuan *Microsoft Excel* dan bantuan program software SPPSS dengan uji korelasi *Product Moment Person* dan skala *Alpha Cronbach*, dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi *product moment* $> 0,3$, dan dikatakan realible jika nilai *alpha* $> 0,60$.

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} [N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y (koefisien korelasi product moment)

N = Jumlah subyek uji coba

ΣX = Jumlah X (skor butir)

¹²² Sugiyono. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2006.h.187

¹²³ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Pustakabarupress, Yogyakarta, 2015, hlm. 108

ΣX^2 = Jumlah X kuadrat

ΣY = Jumlah Y (skor Faktor)

ΣY^2 = Jumlah Y kuadrat

ΣXY = Jumlah Y kuadrat

Dimana X = Kepemimpinan Kepala Madrasah, dan Y = Profesional Guru

2. Uji Reliabilitas

Secara umum, reabilitas diartikan sebagai suatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan dapat dipercaya. Dalam statistik SPSS uji reabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat kekonsistenan alat ukur yang digunakan oleh peneliti sehingga alat ukur tersebut diandalkan, walaupun penelitian dilakukan berulang kali dengan alat ukur yang sama. Reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dari suatu instrument mewakili karakteristik yang diukur. Sedangkan untuk menghitung reabilitas nilai $r_a \geq 0,6$ maka dikatakan keseluruhan data tersebut sudah reabel. Jika uji reabilitas dengan metodologi Alpha Cronbach (r_a) menunjukkan nilainya ($r_a < 0,6$), maka dikatakan instrumen penelitian tersebut tidak reliabel.¹²⁴

¹²⁴ Ali Idris Soetono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 135.

Pengujian yang digunakan untuk penelitian ini adalah dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Rumus yang dipakai untuk mengetahui koefisien *Cronbach's Alpha*, yaitu :¹²⁵

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma_{b^2}}{\sigma_{1^2}} \right]$$

r_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\Sigma \sigma_{b^2}$ = Jumlah varians butir

σ_{b^2} = Varians total

G. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis diperlukan guna mengetahui analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak. Beberapa teknik analisis data menuntut uji persyaratan analisis. Analisis varian mempersyaratkan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan kelompok-kelompok yang dibandingkan homogen. Oleh karena itu analisis varian mempersyaratkan uji normalitas, homogenitas, dan reabilitas data.

Berbagai pengujian persyaratan analisis, seperti uji normalitas, uji homogenitas, uji reanilitas, dan uji hipotesis. Uji persyaratan analisis mana yang akan

¹²⁵ *Ibid*, h.223

diperlukan dalam satu teknik analisis data akan disebutkan besar teknik analisis data sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable terikat dengan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistic dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 16. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan Kolmogorov smirnov, kriterianya adalah signifikasinya untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal. Untuk menguji normalitas menggunakan rumus *chi* kuadrat dengan taraf signifikan 10%. Rumus *chi* kuadratnya adalah sebagai berikut: ¹²⁶

$$x^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(f_0 - f_h)^2}{f_h}$$

x^2 = Chi kuadrat

f_0 = Frekuensi yang diobservasi

f_h = Frekuensi yang diharapkan

¹²⁶*Ibid*, 107.

Untuk mengetahui normalitas data dapat dilakukan dengan membandingkan antara *chi* kuadrat hitung dengan *chi* kuadrat tabel. Bila harga *chi* kuadrat hitung lebih kecil atau sama dengan harga *chi* kuadrat tabel ($\chi^2_{hit} \leq \chi^2_{tab}$) maka distribusi data dinyatakan normal. Bila harga *chi* kuadrat hitung lebih besar harga *chi* kuadrat tabel ($\chi^2_{hit} > \chi^2_{tab}$) maka distribusi data dinyatakan tidak normal.¹²⁷

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas berfungsi untuk mengetahui apakah kedua kelompok populasi tersebut (kelompok eksperimen dan kelompok kontrol) homogen atau heterogen. Uji homogenitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji homogenitas dua varians atau uji *Fischer*, uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 16.¹²⁸ Dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2}$$

Keterangan :

F : Homogenitas

S_1^2 : Varians yang besar

S_2^2 : Varians yang kecil

Adapun kriteria pengujian untuk uji homogenitas ini adalah :

H_o diterima jika $F_{hit} < F_{tab}$, H_o data memiliki varians homogen

¹²⁷Sugiyono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta. 2008.h.241-243

¹²⁸*Ibid*, h.249.

H_0 ditolak jika $F_{hit} > F_{tab}$, H_0 data tidak memiliki varians homogeny.

3. Uji Linearitas

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linearitas. Maksudnya apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak. Kalau tidak linear maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan. Untuk itu sebelum memberikan contoh berikut akan terlebih dahulu diuji linearitas regresi.

Rumus-rumus yang digunakan dalam uji linearitas:

$$JK(T) = \sum Y^2$$

$$JK(A) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK(b|a) = b \left(\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right)$$

$$= \frac{(n \sum XY - (\sum X)(\sum Y))^2}{n(n \sum X^2 - (\sum X)^2)}$$

$$JK(S) = JK(T) - JK(A) - JK(b|a)$$

$$JK(TC) = \sum \left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right)$$

$$JK(G) = JK(S) - JK(TC)$$

Dimana:

JK(T) = Jumlah Kuadrat Total

JK(a) = Jumlah Kuadrat Koefisien a

JK(b|a) = Jumlah Kuadrat Regresi (b|a)

JK(S) = Jumlah Kuadrat Sisa

JK(TC) = Jumlah Kuadrat Tuna Cocok

JK (G) = Jumlah Kuadrat Galat¹²⁹

H. Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan metode angket dalam pengumpulan data. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket kepemimpinan Kepala Madrasah serta angket Profesional guru. Skala pengukuran yang digunakan pada kuesioner adalah skala *likert*. Pada dasarnya, skala likert berisi 5 pilihan jawaban terhadap pernyataan-pernyataan (*statements*) atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, antara lain: Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Sebelum dianalisis data, terlebih dahulu diadakan uji instrument dengan menggunakan rumus validitas dan reliabilitasnya. Untuk menguji validitas butir digunakan teknik atau rumus korelasi *Pearson's Product Moment* melalui program SPSS 16.

1. Uji Hipotesis

Ho : (Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap professional guru).

Ha : (Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap professional guru).

Adapun criteria pengujian adalah:

Ho diterima jika $r_{hit} < r_{tab}$, Ho dalam hal ini H₁ ditolak

¹²⁹ Sugiono, *Op. Cit*, h. 265

Ha diterima jika $r_{hit} > r_{tab}$, dengan $\alpha = 0,05$ (5%)

2. Regresi Linier Sederhana

Rumus:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = intersep

b = koefisien regresi/slop



BAB IV

PENYAJIAN DATA LAPANGAN DAN ANALISIS DATA

A. Profil MTs Al Hikmah Way Halim Kedaton

1. Sejarah Singkat Berdirinya Mts Al Hikmah Way Halim Kedaton

Berdasarkan penelitian yang penulis adakan 24 Januari 2017 dengan kepala madrasah yaitu Ibu Sri Masyithah, M. Pd, didapat keterangan bahwa madrasah MTs Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung berdiri pada tanggal 09 Oktober 1985, madrasah yang berada di jl. Sultan Agung Raden Saleh No. 23 Wayhalim Keadaton Bandar Lampung. Status madrasah swasta waktu pemebelajaran siang, geografi wilayah dataran rendah, jarak madrasah kelokasi, yaitu: a. Jarak ke Kemenag Provinsi: 1-10 km, b. jarak ke Kemenag Kab/Kota: 6-10 km, c. jarak ke MI terdekat: 1-2 km, d. Jarak ke SD terdekat < 1 km, e. jarak MTs terdekat: 3-5 km, jarak ke SMA terdekat: < 1 km. luas tanah 1914 m, penggunaan bangunan seluas 1500 m.

2. Visi dan Misi MTs Al Hikmah Wayhalim Kedaton

a. Visi

“Kuat dalam aqidah, beramal dengan ilmu, unggul dalam prestasi”

b. Misi

1. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif
2. Mendorong dan membantu setiap peserta didik untuk mengambil potensi dirinya
3. Menciptakan susana yang kondusif untuk keefektifan seluruh kegiatan madrasah

4. Menumbuhkan semangat keunggulan secara insentif kepada seluruh warga madrasah
5. Menumbuhkan serta mengembangkan disiplin dan kerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugas
6. Menumbuhkan dan mendorong keunggulan dalam penerapan ilmu pengetahuan, olahraga, seni dan teknologi
7. Mengoptimalkan sarana dan prasarana pendidikan dan media pembelajaran yang efektif dan efisien
8. Mendorong hubungan yang harmonis baik internal maupun eksternal
9. Menumbuhkan penghayatan dan pengalaman terhadap ajaran agama islam dan budaya bangsa sehingga terbangun peserta didik yang kompeten dan berakhlak mulia
10. Mendorong lulusan yang berkualitas, berprestasi, berakhlak tinggi, dan bertaqwa pada Allah SWT.

B. Keadaan Guru/ Tenaga Kependidikan MTs Al Hikmah Kedaton Bandar Lampung.

Adapun nama-nama guru MTs Al Hikmah Wayhalim Kedaton tahun ajaran 2016/2017 mencapai 30 orang. Dengan jumlah guru yang ada dan tenaga administrasi sekolah. Kegiatan belajar mengajar sudah dapat berjalan dengan lancar, serta sudah dapat dilaksanakan secara aktif dalam kegiatan belajar mengajar setiap hari.

Tabel 7 : Struktur Organisasi Madrasah

No	N A M A	NIP	JABATAN
1	Siti Masyithah, M.Pd.	121218710005080032	KepSekolah
2	M. Itsnaini, S.Pd.I	121218710005050001	WK Humas/Prasarana
3	Dra. Sunariah, M.Pd.I	196801041995032002	WK Kesiswaan
4	Mashudi, S.Pd.I	121218710005030003	WK Kurikulum
5	Muslim, S.Pd.	121218710005090004	Guru.
6	Muson, S.Pd.	121218710005160005	Guru.
7	Abdul Aziz, S.Pd.I	121218710005160006	Guru.
8	Agus Mardianto, S.Pd.I	121218710005060008	Guru.
9	Ahmad Nasoha, S.Pd.I	121218710005300009	Guru.
10	Ahmad Syaifullah, S.Pd.I	121218710005060010	Guru.
11	Desi Supriani, S.Pd.I	121218710005050011	Guru.
12	Dra. Nurkusumawati	197906272005011005	Guru.
13	Ismal, S.Pd.	121218710005310012	Guru.
14	M. Husein Ahyari, S.Pd.I	121218710005060013	Guru.
15	Maryadi, S.Pd.I	121218710005050016	Guru.
16	Musyarofah, S.Pd.I	121218710005070017	Guru.
17	Nurani, S.Pd.	121218710005250018	Guru.
18	Prapti Wasilah, A.Ma.	121218710005140019	Guru.
19	Ratna Kusuma Dewi, S.Pd.	121218710005030020	Guru.
20	Rohani, S.Pd.I	197107132006041006	Guru.
21	Rudi Aryanto, S.Pd.	121218710005110021	Guru.
22	Samin, S.Pd.I	121218710005160022	Guru.
23	Samson Rais, S.Pd.	121218710005090023	Guru.
24	Siti Munasih, S.Pd.	121218710005110024	Guru.
25	Sundari, S.Pd.	195612051980032002	Guru.
26	Sundari, S.Pd.I	121218710005110026	Guru.
27	Uliyah M, S.Pd.I	121218710005280027	Guru.
28	Vestiana Anistasia, S.Pd.	121218710005290028	Guru.
29	Yasmiyati, S.Pd.I	121218710005080029	Guru.
30	Zainatun Alfiah, S.Pd.I	121218710005080030	Guru.

C. Keadaan sarana prasarana MTs Al-Hikmah kedaton Bandar Lampung

Sarana dan prasarana merupakan suatu alat atau media yang menunjang keberhasilan dalam suatu lembaga. Demikian pula pada lembaga pendidikan. Selain menjadi daya tarik bagi masyarakat juga menjadi motivasi bagi siswa serta seluruh aktivitas akademik untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Adapun kondisi sarana prasarana secara lebih rinci dapat dilihat pada table berikut:

1. Keadaan Prasarana Pendukung Belajar Mengajar

Tabel 8. Keadaan Sarana Prasarana

No	Jenis Bangunan	Jumlah	Kondisi (Unit)			Ket
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1	Ruang Kelas	13	13			
2	Ruang Kepala Madrasah	1	1			
3	Ruang Guru	1	1			
4	Ruang Tata Usaha	1	1			
5	Laboratorium IPA	1	1			
6	Laboratorium Komputer	1	1			
7	R. Perpustakaan	1	1			
8	Ruang UKS	1	1			
9	Ruang Keterampilan					
10	Ruang Kesenian					
11	Toilet Guru	4	4			
12	Toilet Siswa	4	4			
13	Gedung Serba Guna (Aula)	1	1			
14	Ruang OSIS	1	1			
15	Ruang Pramuka	1	1			
16	Masjid/Mushola	1	1			
17	Post Satpam	1	1			
18	Rumah Dinas Guru	2	2			
19	Kamar Asrama Siswa (Putra)	10	10			
19	Kamar Asrama Siswi (Putri)	10	10			

2. Keadaan Sarana Belajar Mengajar

Tabel 9. Keadaan Sarana

No	Nama Barang	Jumlah	Keadaan			Ket
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1	Kursi Siswa	536	550			
2	Meja Siswa	270	270			
3	Komputer	20	20			
4	Meja guru	20	20			
5	Kursi guru	30	30			
6	Alat Peraga IPA	5	5			
7	Printer	1	1			
8	Televisi	1	1			
9	LCD Proyektor	2	1	1		
10	Layar (Screen)	1	1			

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Madrasah

Uji validitas merupakan suatu instrumen yang dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dari variable-variabel yang diteliti. Untuk mengetahui tingkat validitas, Pengukuran validitas yang penulis lakukan dengan menggunakan metode komputerasi SPSS 16 dengan menggunakan rumus *product moment person* dan dengan nilai signifikansi yang sebesar 0,05 dengan jumlah responden sebanyak 30. Adapun hasil output perhitungan uji validitas yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10

Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan	R Hitung	R Tabel	Valid/Tidak Valid
Kepemimpinan_1	0,565	0,361	Valid
Kepemimpinan_2	0,727	0,361	Valid
Kepemimpinan_3	0,600	0,361	Valid
Kepemimpinan_4	0,779	0,361	Valid
Kepemimpinan_5	0,552	0,361	Valid
Kepemimpinan_6	0,612	0,361	Valid
Kepemimpinan_7	0,659	0,361	Valid
Kepemimpinan_8	0,444	0,361	Valid
Kepemimpinan_9	0,529	0,361	Valid
Kepemimpinan_10	0,591	0,361	Valid
Kepemimpinan_11	0,566	0,361	Valid
Kepemimpinan_12	0,715	0,361	Valid
Kepemimpinan_13	0,757	0,361	Valid
Kepemimpinan_14	0,649	0,361	Valid
Kepemimpinan_15	0,792	0,361	Valid
Kepemimpinan_16	0,820	0,361	Valid
Kepemimpinan_17	0,682	0,361	Valid
Kepemimpinan_18	0,730	0,361	Valid
Kepemimpinan_19	0,697	0,361	Valid
Kepemimpinan_20	0,665	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan pada table 12 diatas, dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada variable X dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya dan diandalkan dalam penelitian. Pada hal ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS, dengan kriteria bahwa hasil alpha hitung $> 0,60$ maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik. Adapun hasil dari *output* SPSS sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas (X)

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1.	Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,956	Reliabel

Sumber: data primer diolah tahun 2017

Dari hasil uji reabilitas dapat dilihat pada *output Reability Statistic* didapatkan perhitungan koefisien *Cronbach's Alpha* diatas sebesar $0,956 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut realibel.

c. Uji Validitas dan Reliabilitas Profesionalisme Guru

Tabel 12
Hasil Uji Validitas Instrumen Profesionalisme Guru

Profesionalisme	R Hitung	R Tabel	Valid/Tidak Valid
Profesional_1	0,750	0,361	Valid
Profesional_2	0,703	0,361	Valid
Profesional_3	0,571	0,361	Valid
Profesional_4	0,512	0,361	Valid
Profesional_5	0,773	0,361	Valid
Profesional_6	0,659	0,361	Valid
Profesional_7	0,750	0,361	Valid
Profesional_8	0,509	0,361	Valid
Profesional_9	0,339	0,361	Valid
Profesional_10	0,510	0,361	Valid
Profesional_11	0,536	0,361	Valid
Profesional_12	0,464	0,361	Valid
Profesional_13	0,374	0,361	Valid
Profesional_14	0,422	0,361	Valid
Profesional_15	0,823	0,361	Valid
Profesional_16	0,685	0,361	Valid
Profesional_17	0,633	0,361	Valid
Profesional_18	0,465	0,361	Valid
Profesional_19	0,501	0,361	Valid
Profesional_20	0,465	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 14 diatas, dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada variable Y dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Setiap uji dalam statistik tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan. Begitu pula dengan uji Validitas Product Pearson Correlation, dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak valid.

Dari hasil uji validitas diatas ternyata koefisien korelasi semua butir pertanyaan lebih dari r_{tabel} yaitu 0,361, maka dengan demikian semua item pertanyaan tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Profesional Guru, sudah valid.

Tabel 13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel (Y)

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1.	Profesionalisme Guru	0,884	Reliabel

Sumber: data primer diolah tahun 2017

Dari hasil uji reabilitas dapat dilihat pada *output Reability Statistic* didapatkan perhitungan koefisien *Cronbach's Alpha* diatas sebesar $0,884 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut realibel.

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai Alpha kepemimpinan kepala madrasah (X) sebesar 0,956 dan profesional guru (Y) sebesar 0,884 dan kesimpulannya kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alphanya $> 0,60$. Ini berarti bahwa alat ukur yang di gunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisiten dalam mengukur gejala yang sama.

4. Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi sederhana dengan bantuan *SPSS 16*. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi tahap uji persyaratan analisis dan tahap uji hipotesis.

a. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Diperoleh hasil perhitungan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 14

**Hasil Pengujian Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.39181203
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.078
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		.703
Asymp. Sig. (2-tailed)		.705
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : data diolah menggunakan *Spss16*, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa diketahui bahwa nilai sebesar 0,705 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data kepemimpinan kepala madrasah (X) dan profesional guru (Y) berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Diperoleh hasil perhitungan uji linieritas dengan menggunakan analisis statistik yang terdapat dalam program *Statistical Product & Service Sollution 16.00 (SPSS)* sebagai berikut:

Tabel 15
Hasil Pengujian Uji Linieritas

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Profesion Between (Combined)	1529.200	18	84.956	1.279	.345
al * Groups					
kepemim					
pinan					
Linearity	253.825	1	253.825	3.821	.076
Deviation from Linearity	1275.375	17	75.022	.129	.429
Within Groups	730.667	11	66.424		
Total	2259.867	29			

Sumber : data diolah menggunakan *SPSS16*, 2017

Berdasarkan tabel di atas, di peroleh nilai signifikan= 0,429> dari 0,05. Yang artinya terdapat hubungan linear antara variable kepemimpinan kepala madrasah (X) dengan profesional guru (Y).

3. Uji Homogenitas

Diperoleh hasil perhitungan uji homogenitas dengan menggunakan analisis statistik yang terdapat dalam program *Statistical Product & Service Solution 16.00 (SPSS)* sebagai berikut:

Tabel 16

Hasil Pengujian Uji homogenitas

ANOVA					
profesional guru					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1227.533	15	81.836	1.386	.273
Within Groups	826.333	14	59.024		
Total	2053.867	29			

Sumber : data diolah menggunakan *SPSS16*, 2017

Berdasarkan tabel di atas, di peroleh nilai = $0,273 >$ dari $0,05$. Yang artinya terdapat hubungan homogen antara variable kepemimpinan kepala madrasah (X) dengan profesional guru (Y).

5. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas rumusan masalah. Untuk itu hipotesis harus diuji kebenarannya secara empiris. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Product Moment*. Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Adapun hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut :

Ha : “ Terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap profesionalisme guru”.

Ho : “ Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap profesionalisme guru”.

Koefisien korelasi dicari untuk menguji hipotesis dengan melihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala madrasah (X) terhadap profesional guru (Y). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menggunakan bantuan program komputer *SPSS versi 16.0 for Windows*, didapatkan koefisien korelasi antara X terhadap Y sebesar 0,438. Nilai koefisien korelasi ini selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 17

Correlations

		kepemimpinan	Professional
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.438
	Sig. (2-tailed)		.262
	N	30	30
Profesional	Pearson Correlation	.438	1
	Sig. (2-tailed)	.262	
	N	30	30

Tabel 18

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.438 ^a	.237	.221	10.616
---	-------------------	------	------	--------

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

b. Dependent Variable: profesional

Tabel 19 : Koefisien Korelasi X Terhadap Y

Korelasi	Rhitung	Rtabel	R ²
X terhadap Y	0,438	0,361	0,237

Pada tabel terlihat bahwa rhitung lebih besar dari rtabel ($0,438 > 0,361$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 yang berbunyi “ Tidak terdapat pengaruh yang antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap profesional guru di MTS Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung”, **ditolak**. Sebaliknya H_a “Terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap profesional guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung”, **diterima**.

Berdasarkan tabel di atas juga diperoleh nilai korelasi antara X dan Y sebesar 43,8%. Selain itu, sebesar 23,7% variabel Y dijelaskan oleh variabel X dan sekitar ($100\% - 23,7\% = 76,3\%$) dijelaskan oleh variabel lain. Dengan kata lain, kepemimpinan kepala madrasah memberikan pengaruh terhadap profesional guru sebesar 23,7%.

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing- masing variabel yaitu pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap professional guru

dengan menggunakan persamaan regresi. Untuk menguji besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap professional guru digunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan analisis statistik yang terdapat dalam program *Statistical Product & Service Solution 16.00*.

Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel kepemimpinan kepala madrasah terhadap professional guru, maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Adapun hasil perhitungan berdasarkan output komputer dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 20

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	75.685	15.736		4.810	.000
	kepemimpinan kepala madrasah	.074	.184	.375	.399	.693

Sumber : data diolah menggunakan *SPSS16*, 2016

Berdasarkan output di atas diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,375 dan konstanta sebesar 75.685. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan variabel kepemimpinan kepala madrasah dengan professional guru dalam bentuk persamaan regresi $Y = 75.685 + 0,375X$. Ini berarti bahwa jika kepemimpinan kepala madrasah meningkat sebesar 1 poin maka professional guru akan meningkat sebesar 0,375 poin pada konstanta 75.685. Dengan kata lain bahwa semakin baik kepemimpinan kepala madrasah maka professional guru akan meningkat.

D. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap profesional guru di MTS Al-Hikamh Kedaton Bandar Lampung. Kepemimpinan kepala madrasah adalah kepemimpinan yang mampu memberikan petunjuk, pengarahan, pengawasan dan mampu meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Untuk mencapai hal tersebut, kepala madrasah dalam kegiatan kepemimpinannya harus berjalan melalui tahap-tahap manajemen. Manajemen yang memberikan otonomi yang lebih besar kepada kepala madrasah dan mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan secara langsung semua warga sekolah (siswa, guru, kepala sekolah, karyawan, orang tua siswa, dan masyarakat) untuk meningkatkan mutu madrasah berdasarkan kebijakan pendidikan. Untuk mencapai tujuan pendidikan di madrasah secara optimal yang mempunyai fungsi terdiri dari merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), mengarahkan (*directing*), mengkoordinasikan (*coordinating*), mengawasi (*controlling*), dan mengevaluasi (*evaluation*). Gaffar (Mulyasa) mengemukakan bahwa manajemen pendidikan mengandung arti sebagai suatu proses kerja sama yang sistematis, sistemik, dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Professionalisme 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.

Berdasarkan dari hasil analisis pada instrumen ubahan kepemimpinan kepala madrasah dan profesional guru, semua butir pertanyaan yang telah diujikan kepada responden (guru) dinyatakan valid dan reliabel. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sugiyono menyebutkan instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

Analisis hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap profesionalisme guru secara positif. Hasil analisis menunjukkan korelasi variabel bebas dengan variabel terikat adalah 0,438 dan $R^2 = 0,237$. Hasil tersebut memiliki arti bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap profesional guru di MTS Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung”, **diterima**. Pengaruh Kepemimpinan kepala madrasah terhadap profesional guru sebesar 23,7% dan sebesar 76,3% merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi profesional guru.

Indikator terhadap profesionalisme guru dapat ditunjukkan mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, pembimbingan, serta pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Sesuai dengan visi dan misi, MTS Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung mengharapkan peningkatan *output*, baik berupa prestasi akademik maupun non akademik. Oleh karena itu, peran yang dilakukan oleh guru sangat penting dalam peningkatan *output* tersebut. Hal ini dapat dicapai secara baik ketika ada ketercapaian faktor yang mendorong guru untuk melaksanakan tugasnya secara maksimal.

Salah satu faktor tersebut adalah dengan adanya penerapan kepemimpinan yang baik di sekolah. Berkaitan dengan hal ini Depdiknas, mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah merupakan model pengelolaan yang memberikan perubahan lebih besar kepada madrasah. Dengan perubahan yang lebih besar pula, maka madrasah memiliki kewenangan yang lebih besar dalam mengelola madrasah sehingga madrasah lebih mandiri. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi profesionalisme guru. Dengan kepemimpinan kepala madrasah, guru beserta sekolah diberi kebebasan memilih strategi, metode, dan teknik-teknik pembelajaran yang paling efektif guna meningkatkan prestasi siswa, baik prestasi akademik maupun non akademik

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan antara lain:

1. Penelitian ini hanya mengambil responden dari populasi guru yang menilai kinerja diri sendiri, sehingga dalam pengisian angket kemungkinan responden tidak menilai secara objektif.
2. Penelitian ini hanya mengambil satu faktor saja yang diperkirakan mempengaruhi profesional guru. Namun hasil penelitian ini tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, terbukti dengan diketahuinya nilai sumbangan kepemimpinan kepala madrasah sebesar 23,7%, sehingga masih sisa 76,3% yang belum dapat dijelaskan karena kemungkinan ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

BAB V SIMPULAN

A. Simpulan

Setelah mengolah dan menganalisa data yang diperoleh, maka penulis dapat memberikan kesimpulan:

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Profesionalisme guru di MTS Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung memiliki kecenderungan sangat baik. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Profesionalisme Guru di MTS Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung, dengan nilai korelasi antara X dan Y sebesar 43,8%. Selain itu, sebesar 23,7% variabel Y dijelaskan oleh variabel X dan sekitar $(100\% - 23,7\% = 76,3\%)$ dijelaskan oleh variable lain. Dengan kontribusi kepemimpinan kepala madrasah terhadap profesionalisme guru adalah sebesar 23,7% sehingga masih ada 76,3% faktor lain yang mempengaruhi profesionalisme guru.

B. Saran

Berkaitan dengan kesimpulan di atas, penulis dapat mengemukakan beberapa saran diantaranya sebagai berikut:

1. Kepala madrasah hendaknya meningkatkan profesionalisme sebagai seorang leader atau pemimpin yang dapat dicontoh dan diteladani oleh seluruh warga

madrasah serta dapat mengayomi guru dan siswa.

2. Guru hendaknya dapat mengelola dan menilai hasil belajar siswa sesuai dengan kemampuan siswanya, serta dapat memberikan treatment terhadap siswa yang kurang bisa menangkap dalam menerima pelajaran agar dapat meningkatkan mutu pendidikannya dan hasil belajar para siswanya.
3. Perlu adanya kerja sama yang erat saling membantu dan mendukung pelaksanaan semua kegiatan pendidikan dan kebijakana dimadrasah agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang lebih optimal.

C. Penutup

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang senantiasa memberi rahmat, taufik, serta hidayah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Ungkapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Penulis berharap semoga karya ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan penulis sendiri. Tidak lupa penulis mohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran guna untuk membangun perbaikan dimasa akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rohani dan Abud Ahmadi, *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan Sekolah*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1990).
- Agus fahrudin, *Sikap Maha Peserta didik terhadap profesi guru agama dikaitkan dengan prestasi belajarnya*, (Fakultas Tarbiyah: Jurnal pendidikan FAKTA, Edisi VII, 1994).
- Ali Imron, *proses manajemen tingkat satuan pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013).
- A. M. Kadarman dan Yusuf Udaya, *Pengantar Ilmu Manajemen*, (Jakarta: Prenhalindo, 2001).
- A. Samana, *Profesionalisme Keguruan*, (Yogyakarta: Kansius, 2000)
- As-Suaidah, *memproduksi pemimpin hebat*, (Surabaya: pusat yasin, 2009).
- Ayuhar HS dan Syaiful Anwar, *Implikasi Undang-Undang Pendidikan di Indonesia*, (Bandar Lampung: Gunung Pesagi, 1993).
- B.S Wibowo, dkk, *Kiat Praktis Pengembangan SDM Untuk Pribadi, Tim Dan Lembaga Dalam Meraih Sukses Dunia Akhirat*, (Bandung: Syamil Cipta Media, 2010)
- Budi Susetyo, *statistic untuk analisis data penelitian*, cet-2, (Bandung: Refika Aditama, 2012).
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Semarang: Toha Putra, 1998
-----, *Al-Hikmah : Al-Qur'an Terjemah*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2007).
- Dinas Pendidikan, *Petunjuk Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar*, (Bandar Lampung: Dinas pendidikan, 1996).

-----, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007*, (Jakarta: Depdiknas, 2012).

Eka Nuraini Rahmawati, *paradigma baru MSDM sebagai basis meraih keunggulan Komunitas*, (Jakarta: Ekonesia, 2004)

Hadari Nawawi, *Administrasi pendidikan*, (Jakarta: Haji masagung, 1993).

http://eprints.walisongo.ac.id/761/4/082411129_Bab3.pdf, di downlod tgl 25-10-2016.

HM. Arifin, *kapita selekta Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1991).

Koentjaraningrat, *Metode- Metode Penelitian Masyarakat*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1993

Kunandar, *Guru professional Implementasi Kurikulu Tingkat Satuan pendidikan (KTSP) dan sukses dalam sertifikasi Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2011).

Muhamad Uzer utsman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995).

M. Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta: Ar-Ruza Media, 2004).

Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta, Erlangga, Glora Angkasa Pratama, 2007).

Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar*, pengertian dan masalah, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).

Moh.Pandu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006).

Oemar hamalik, *Administrasi dan Supervisi Pengembangan Kurikulum*, (Bandung: Maju Mundur, 1992).

Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2014).

Sahertian, *supervise pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992).

Suharsimi Arikunto, *prosedur penilaian secara pendekatan praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta 1992).

-----, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik* , (Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2010).

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013).

-----, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2006.

-----, *Statika Untuk Penelitian*, (Bandung : Alfabeta, 2011).

-----, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008).

S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004).

Sumardi Subrata, *metode penelitian*, (Jakarta: Rajawali, 2013).

Sutrisno Hadi, *Metode Research, Jilid II*, (Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 1984).

-----, *Statistik*, (Yogyakarta: Alfabeta, Andi Offset, jilid II, 1999).

-----, *metodologi Research*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2001).

Undang-Undang Guru dan Dosen UU RI No. 14 Tahun. 2005, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012).

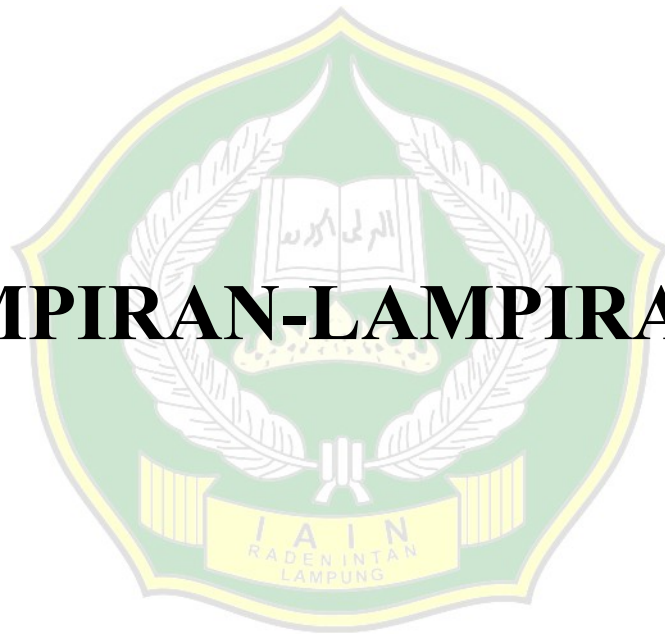
Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011).

Winarno Surahman, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*, (Bandung: Tarsito, 1998).

Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015)



LAMPIRAN-LAMPIRAN



Lampiran 1

Struktur Organisasi Madrasah

No	NAMA	NIP	JABATAN
1	Siti Masyithah, M.Pd.	121218710005080032	KepSekolah
2	M. Itsnaini, S.Pd.I	121218710005050001	WK Humas/Prasarana
3	Dra. Sunariah, M.Pd.I	196801041995032002	WK Kesiswaan
4	Mashudi, S.Pd.I	121218710005030003	WK Kurikulum
5	Muslim, S.Pd.	121218710005090004	Guru.
6	Muson, S.Pd.	121218710005160005	Guru.
7	Abdul Aziz, S.Pd.I	121218710005160006	Guru.
8	Agus Mardianto, S.Pd.I	121218710005060008	Guru.
9	Ahmad Nasoha, S.Pd.I	121218710005300009	Guru.
10	Ahmad Syaifullah, S.Pd.I	121218710005060010	Guru.
11	Desi Supriani, S.Pd.I	121218710005050011	Guru.
12	Dra. Nurkusumawati	197906272005011005	Guru.
13	Ismal, S.Pd.	121218710005310012	Guru.
14	M. Husein Ahyari, S.Pd.I	121218710005060013	Guru.
15	Maryadi, S.Pd.I	121218710005050016	Guru.
16	Musyarofah, S.Pd.I	121218710005070017	Guru.
17	Nurani, S.Pd.	121218710005250018	Guru.
18	Prapti Wasilah, A.Ma.	121218710005140019	Guru.
19	Ratna Kusuma Dewi, S.Pd.	121218710005030020	Guru.
20	Rohani, S.Pd.I	197107132006041006	Guru.
21	Rudi Aryanto, S.Pd.	121218710005110021	Guru.
22	Samir, S.Pd.I	121218710005160022	Guru.
23	Samson Rais, S.Pd.	121218710005090023	Guru.
24	Siti Munasih, S.Pd.	121218710005110024	Guru.
25	Sundari, S.Pd.	195612051980032002	Guru.
26	Sundari, S.Pd.I	121218710005110026	Guru.
27	Uliyah M, S.Pd.I	121218710005280027	Guru.
28	Vestiana Anistasia, S.Pd.	121218710005290028	Guru.
29	Yasmiyati, S.Pd.I	121218710005080029	Guru.
30	Zainatun Alfiah, S.Pd.I	121218710005080030	Guru.

Lampiran 2

Kisi-kisi Instrumen Setelah Uji Coba Untuk Mengukur Kepemimpinan Kepala Madrasah

No	Variabel	Indikator	No Butir
1.	Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)	1. Edukator 2. Manajer 3. Administrator 4. Supervisor 5. Leader 6. Innovator 7. Motivator	1, 2, 3, 4 5, 6, 7 8, 9, 10, 11 12, 13 14, 15, 16 17, 18 19, 20
		Jumlah Butir Tes	20

Lampiran 3

Kisi-kisi Instrumen Setelah Uji Coba Untuk Mengukur Profesional Guru

No	Variabel	Indikator	No Butir
1	Profesional Guru (Y)	1. Kemampuan penguasaan bahan pengajaran yang disampaikan 2. Kemampuan mengeloan program belajar mengajar 3. Kemampuan mengelola kelas 4. Kemampuan penggunaan media belajar/sumber belajar 5. Kemampuan menguasai landasan-landasan pendidikan 6. Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar 7. Kemampuan menilai prestasi siswa untuk kependidikan pengajaran 8. Kemampuan mengenal fungsi program pelayanan bimbingan dan penyuluhan 9. Kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi pendidikan 10. Kemampuan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian guna keperluan mengajar	1, 2 3, 4, 5, 6, 7,8, 9, 10,11 12, 13, 14,15, 16, 17 18 19, 20
		Jumlah Butir	20

Lampiran 4

INSTRUMEN PENELITIAN

Nama :
 Hari, tanggal :
 Tempat :

Pengantar :

1. Angket ini diberikansemata mata untuk Penelitian Skripsi di mana bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap profesional guru.
2. Jawablah pertanyaan dibawah ini sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya.
3. Beri tanda centang (X)pilihan jawaban anda pada kolom yang sudah tersedia yaitu SS,S,N,TS,STS yang tersedia dibelakang pernyataan.

SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 N = Netral
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

No	Indikator	Pertanyaan	Pilihan				
			SS	S	N	TS	STS
1	Edukator	1. Mampu meningkatkan profesionalisme guru					
		2. Mampu meningkatkan kemampuan guru dalam pembelajaran					
		3. Mampu memotivasi guru dan siswa untuk disiplin dalam bekerja					
		4. Mampu membina kepribadian dan prilaku guru					
2.	Manajer	5. Dapat merencanakan program pendidikan, pengembangan sarana prasarana, pengembangan guru, dan fasilitas sekolah					
		6. Mengorganisasikan program pendidikan, pengembangan sarana prasarana, pengembangan guru, dan fasilitas sekolah.					
		7. Melaksanakan program pendidikan, pengembangan sarana prasarana, pengembangan guru, dan fasilitas sekolah.					

3.	Administrator	8. Mampu mengadministrasi kurikulum					
		9. Mampu mengadministrasi keuangan					
		10. Mampu mengadministrasi fasilitas sekolah					
		11. Mampu mengadministrasi guru dan murid dan staf madrasah					
4.	Supervisor	12. Mampu melakukan supervisi klinis kepada guru kepada guru untuk meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pembelajaran dengan metode diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual dan simulasi pembelajaran					
		13. Mampu melakukan supervisi terhadap motivasi , kreativitas, kinerja dan produktifitas guru di madrasah					
5.	Leader	14. Menunjukkan kepribadian yang patut diteladani oleh guru dan staf					
		15. Memiliki keahlian dasar dalam memimpin madrasah					
		16. Memiliki pengetahuan tentang administrasi dan pengawasan					
6.	Inovator	17. Kepala madrasah mampu bekerja secara konstruktif delegatif, dan kreative,					
		18. Kepala madrasah mampu bekerja rasional, objektif, disiplin, teladan dan fleksibel.					
7.	Motivator	19. Kepala madrasah dapat memotivasi guru dalam bekerja					
		20. Kepala madrasah dapat mengevaluasi guru dalam bekerja					

INSTRUMEN PENELITIAN

Nama :
 Hari, tanggal :
 Tempat :

Pengantar :

4. Angket ini diberikansemata mata untuk Penelitian Skripsi di mana bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap profesional guru.
5. Jawablah pertanyaan dibawah ini sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya.
6. Beri tanda centang (X)pilihan jawaban anda pada kolom yang sudah tersedia yaitu SS,S,N,TS,STS yang tersedia dibelakang pernyataan.

SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 N = Netral
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

B. Profesional Guru

No	Indikator	Pertanyaan	Pilihan				
			SS	S	N	TS	STS
1.	Menguasai bahan	1. Menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum madrasah					
		2. Menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi					
2.	Mengelola bahan belajar mengajar	3. Mengenal dan dapat menggunakan metode pengajaran					
		4. Melaksanakan program belajar mengajar					
		5. Mengenal kemampuan (entry behavior) anak didik					
		6. Merencanakan dan melaksanakan remedial					
3.	Mengelola kelas	7. Mengatur tata ruang kelas					
		8. Menciptakan iklim belajar mengajar yang serasi					
4.	Menggunakan	9. Mengenal memilih dan menggunakan media					
		10. Menggunakan dan mengelola laboratorium dalam rangka					

	media atau sumber	proses belajar mengajar					
		11. Menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar					
5.	Menguasai landasan-landasan	12. Memahami tujuan untuk mencapai tujuan pendidikan					
6.	Mengelola interaksi belajar belajar mengajar	13. Guru sebelum mengajar menyampaikan tujuan yang ingin dicapai kepada siswa setiap kali pertemuan					
		14. Guru mengatur tata ruang kelas untuk memulai pelajaran					
		15. Guru menciptakan iklim belajar yang kondusif/nyaman					
7.	Kemampuan menilai prestasi siswa untuk kependidikan pengajaran	16. Guru biasanya mengadakan penilaian sesuai dengan kompetensi siswa yang dinilai					
		17. Mengadakan penilaian selama proses belajar mengajar berlangsung					
9.	Kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi pendidikan	18. Guru mengenal dan menyelenggarakan administrasi madrasah					
10.	Kemampuan memahami prinsip-prinsip dan menafsirhasil-hasil penelitian guna keperluan mengajar	19. Mengembangkan sikap disiplin dalam pembelajaran					
		20. Guru selalu hadir di kelas tepat waktu pada saat jam pelajaran.					

Lampiran 7

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kepemimpinan kepala madrasah

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kepemimpinan1	77.33	78.437	.595	.955
VAR00002	77.27	78.547	.673	.954
VAR00003	77.03	78.585	.605	.955
VAR00004	77.03	78.240	.778	.952
VAR00005	77.00	77.655	.722	.953
VAR00006	76.93	79.099	.667	.954
VAR00007	77.27	80.616	.615	.955
VAR00008	77.23	76.599	.648	.955
VAR00009	77.30	80.010	.659	.954
VAR00010	77.13	77.016	.717	.953
VAR00011	77.03	75.620	.752	.953
VAR00012	77.00	76.828	.800	.952
VAR00013	76.87	76.740	.775	.952
VAR00014	77.07	78.754	.682	.954
VAR00015	76.77	76.254	.837	.951
VAR00016	76.70	76.286	.811	.952
VAR00017	76.83	77.385	.765	.952
VAR00018	76.83	78.213	.763	.953
VAR00019	76.90	79.403	.689	.954

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kepemimpinan1	77.33	78.437	.595	.955
VAR00002	77.27	78.547	.673	.954
VAR00003	77.03	78.585	.605	.955
VAR00004	77.03	78.240	.778	.952
VAR00005	77.00	77.655	.722	.953
VAR00006	76.93	79.099	.667	.954
VAR00007	77.27	80.616	.615	.955
VAR00008	77.23	76.599	.648	.955
VAR00009	77.30	80.010	.659	.954
VAR00010	77.13	77.016	.717	.953
VAR00011	77.03	75.620	.752	.953
VAR00012	77.00	76.828	.800	.952
VAR00013	76.87	76.740	.775	.952
VAR00014	77.07	78.754	.682	.954
VAR00015	76.77	76.254	.837	.951
VAR00016	76.70	76.286	.811	.952
VAR00017	76.83	77.385	.765	.952
VAR00018	76.83	78.213	.763	.953
VAR00019	76.90	79.403	.689	.954
VAR00020	76.73	79.306	.604	.955

Lampiran 8

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Profesional Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	20

Item-Total Statistics

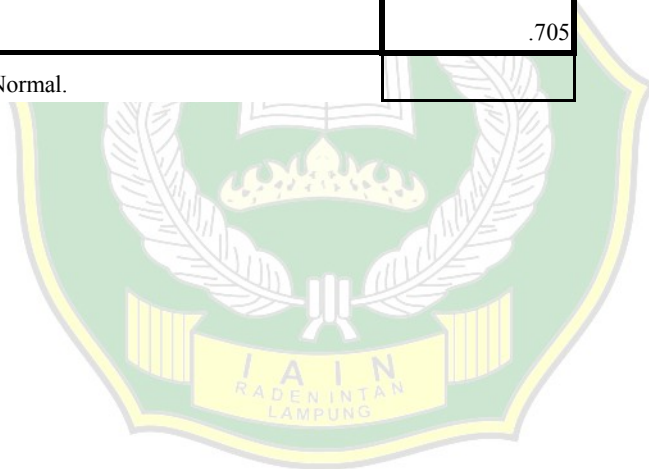
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
profesional1	76.30	51.803	.722	.871
profesional2	76.37	52.792	.696	.872
profesional3	75.97	53.689	.580	.876
profesional4	75.97	56.999	.354	.882
profesional5	76.13	53.706	.582	.876
profesional6	75.97	55.137	.597	.877
profesional7	76.30	51.803	.722	.871
profesional8	76.37	55.482	.326	.885
profesional9	76.33	55.816	.486	.879
profesional10	76.07	53.582	.553	.877
profesional11	76.27	52.961	.485	.880
profesional12	76.27	53.582	.489	.879
profesional13	76.00	55.103	.450	.880
profesional14	76.17	54.626	.469	.879
profesional15	76.03	53.826	.554	.877
profesional16	76.13	54.395	.472	.879
profesional17	76.07	55.720	.418	.881
profesional18	76.03	57.206	.277	.885
profesional19	75.97	56.654	.349	.883
profesional20	75.83	56.902	.318	.883

Lampiran 9

Hasil Pengujian Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.39181203
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.078
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		.703
Asymp. Sig. (2-tailed)		.705

a. Test distribution is Normal.



Lamprang 10

Hasil Pengujian Uji Linieritas

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Profesional * (Combined)	1529.200	18	84.956	1.279	.345
kepemimpinan * Groups	253.825	1	253.825	3.821	.076
Deviation from Linearity	1275.375	17	75.022	.129	.429
Within Groups	730.667	11	66.424		
Total	2259.867	29			



Lampiran 11

Hasil Pengujian Uji homogenitas

ANOVA

profesional guru					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1227.533	15	81.836	1.386	.273
Within Groups	826.333	14	59.024		
Total	2053.867	29			



Lampran 12

Hasil Pengujian Hipotesis

Correlations

	kepemimpinan	Professional
Kepemimpinan	1	.438
Pearson Correlation		
Sig. (2-tailed)		.262
N	30	30
Professional	.438	1
Pearson Correlation		
Sig. (2-tailed)	.262	
N	30	30

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.438 ^a	.237	.221	10.616

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

b. Dependent Variable: profesional

Koefisien Korelasi X Terhadap Y

Korelasi	Rhitung	Rtabel	R ²
X terhadap Y	0,438	0,361	0,237

Lampiran 13

YPPI AL HIKMAH

Pondok Pesantren dan Madrasah
AL-HIKMAH

Jl. St Agung Gg.Raden Saleh No. 23 Way Halim Kadaton Bandar Lampung. (0721) 700992.



Sekretariat PP Al-Hikmah

Dokumentasi penyebaran angket





Majelis Guru AL Hikmah



Santri berpose bersama usai menang dalam perlombaan