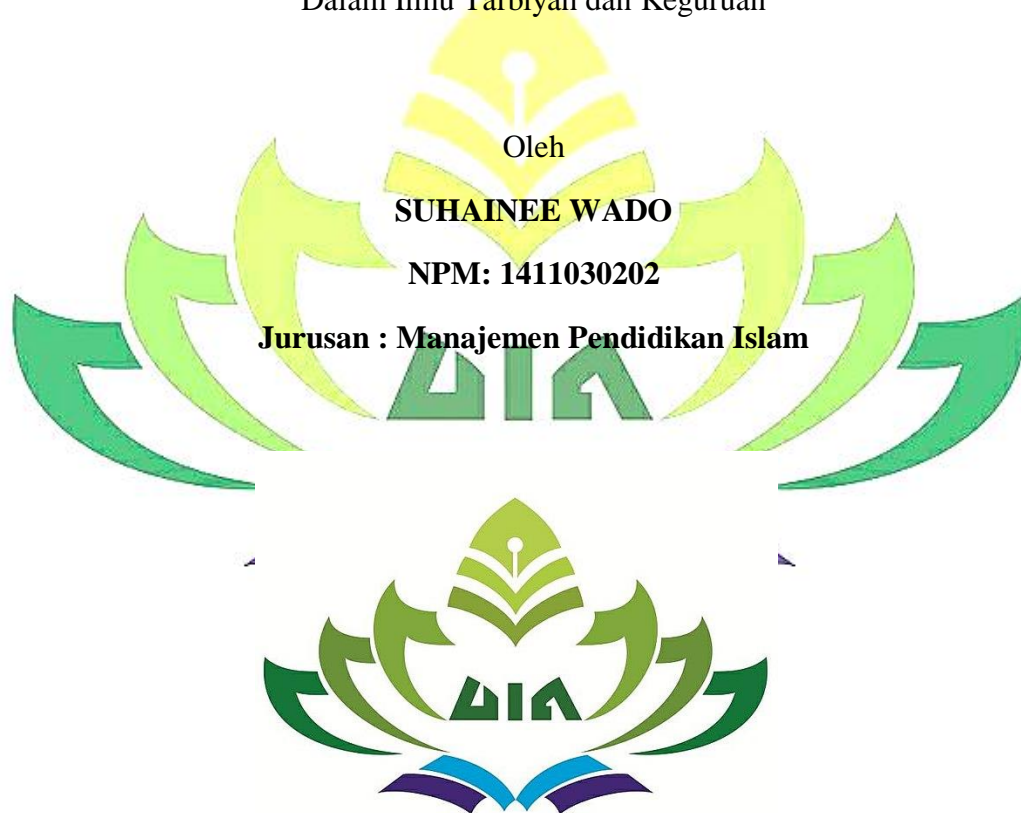


**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI MIN 5
BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

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



Oleh

SUHAINEE WADO

NPM: 1411030202

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1439 H / 2018 M**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI MIN 5
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 : Dr. H. Subandi, MM
Pembimbing II : Dr. Nanang Supriadi, M. Sc.

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1439 H / 2018 M**



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

Alamat: jalan Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI
MIN 5 BANDAR LAMPUNG**

Nama : Suhainee Wado
NPM : 1411030202
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. H. Subandi, MM
NIP. 196611191996031001

Pembimbing II

Dr. Nanang Supriadi, M. Sc.
NIP. 197911282005011005

Mengetahui,
Ketua Jurusan MPI

Drs. Amiruddin, M.Pd.I
NIP. 196903051996031001



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

Alamat: jalan Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI MIN 5 BANDAR LAMPUNG** disusun oleh : **SUHAINEE WADO**, NPM: **1411030202**, Jurusan : **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM** Telah diujikan dalam siding munaqasyah pada hari/tanggal: Selasa/8 Januari 2018.

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua	: Dr. Rubhan Masykur, M.Pd	(.....)
Sekretaris	: Sri Purwanti Nasution, M.Pd	(.....)
Penguji Utama	: Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd	(.....)
Penguji Pendamping I	: Dr. H. Subandi, MM	(.....)
Penguji Pendamping II	: Dr. Nanang Supriadi, M. Sc	(.....)

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**

Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd
NIP. 19560810 198703 1 001

MOTTO

قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۗ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۗ مَنْ تَكُونُ لَهُ
عُقُوبَةُ الدَّارِ ۗ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ﴿١٣٥﴾

Artinya:

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



PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, semoga kita senantiasa mendapatkan rahmat dan hidayah-nya. Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku, Ayahanda Abdullatif Wado dan Ibunda Sarifah binti waedolah yang telah membesarkan, membimbing, mendukungku dan selalu mendoakan demi keberhasilanku.
2. Kakak muhammad syukri, muhammad, dan adek hanisah yang selalu memberi motivasi, semangat, perhatian dan keceriaan sehingga studiku dapat terselesaikan.
3. Kepada keluarga besar PMMPI serta kawan-kawan MPI C yang tidak bisa aku sebut satu persatu yang tidak segan-segan memberikan bantuan dan dukungannya, baik materil maupun moril terhadap penulis dalam menyelesaikan skripsi.
4. Dan Almamater UIN Raden Intan Lampung yang selalu kubanggakan.



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama SUHAINEE WADO, dilahirkan di Negara Patani tempatnya di desa sungaigorek pada tanggal 09 November 1993 Kecamatan yarang Patani (Thailand selatan), anak ketiga dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Abdullatif dan Sarifah.

Penulis mulai menempuh pendidikan formal tingkat dasar di Naepinae dan selesai pada tahun 2007, kemudian melanjutkan pendidikan di prasanvitthaya mulni'thi selesai pada tahun 2008. Dan pada tahun 2013, penulis melanjutkan pendidikan di UIN Raden Intan Lampung pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Adapun selama menjadi mahasiswa, penulis juga mengikuti kegiatan kemahasiswaan seperti organisasi KAMMI dan PMMPI.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kompetensi Guru di MIN 5 Bandar Lampung. Sholawat seiring salam semoga selalu tetap terlimpahkan kepada Junjungan Nabi besar Muhammad SAW dan keluarga serta para sahabat dan pengikutnya yang senantiasa melaksanakan sunnahnya, dan semoga kita selaku umatnya mendapatkan syafaatnya di hari kiamat kelak, aamiin. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kekeliruan, ini semata-mata karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dengan tidak mengurangi rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Drs. H. Amiruddin M.Pd I dan Dr. M. Muhassin M.hum selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
3. Drs. H. Subandi, MM dan Dr. Nanang Supriadi, M.Sc selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada penulis.
5. Ibu sri dosen MPI yang sudah memotivasi dan memberi banyak bantuan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
6. Kepala Madrasah dan Keluarga besar MIN 5 Bandar Lampung yang telah mengizinkan dan memberi dukungan bagi penulis untuk mengumpulkan data yang penulis perlukan dalam penyusunan skripsi.
7. Kepada Rekan-rekan seperjuangan yang tidak bisa kusebut satu persatu yang telah berjuang bersama semoga ukhuwah kita tetap terjaga.
8. Kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dengan bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak tersebut penulis mengucapkan terimakasih, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan ampunan-Nya bagi hamba-hamba yang telah mempersembahkan yang terbaik kepada sesamanya.

Akhirnya, dengan rasa yang mendalam penulis memohon Ridha seraya sambil berharap semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis pribadi dan umumnya bagi orang lain.

Bandar Lampung,
Penulis

SUHAINEE WADO
NPM. 1411030202

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	4
C. Latar Belakang Masalah	5
D. Identifikasi Masalah.....	14
E. Batasan Masalah.....	14
F. Rumusan Masalah	15
G. Tujuan dan Manfaat Penelitian	15
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kompetensi Profesional Guru	17
1. Pengertian Kompetensi Profesional Guru	17
2. Syarat-syarat Kompetensi Profesional Guru.....	18
3. Indikator Kompetensi Profesional Guru	23
B. Kepemimpinan Kepala Madrasah	25
1. Pengertian Kepemimpinan.....	25
2. Pengertian Kepala Madrasah.....	26
3. Tipe atau Gaya-gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	33

4. Syarat-syarat Kepemimpinan Kepala Madrasah	36
5. Tugas dan Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	39
6. Faktor yang Mempengaruhi Tugas Kepala Madrasah	42
7. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah	43
C. Penelitian yang relevan	47
D. Kerangka Berpikir.....	48
E. Hipotesis.....	50

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	51
B. Populasi dan Sampel	51
C. Variabel Penelitian	52
D. Alat Pengumpul Data	53
E. Pengujian Instrumen.....	54
1. Uji Validitas	55
2. Uji Reliabilitas	59
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	61
1. Teknik Pengolahan Data	61
2. Teknik Analisis Data.....	61
a. Uji Persyaratakn Analisis	61
1). Uji Normalitas.....	62
2). Uji Linieritas.....	62
b. Uji Hipotesis.....	63

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Data.....	64
1. Uji Persyaratan Analisis	64
a. Uji Normalitas.....	64
b. Uji Linearitas.....	65
2. Uji Hipotesis.....	66
B. Pembahasan.....	68
C. Keterbatasan Penelitian.....	71

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	72
B. Saran.....	72
C. Penutup.....	73

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 : Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	12
Tabel 2 : Indikator Kompetensi Profesional Guru.....	12
Tabel 3 : Reliability Statistics Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	59
Tabel 4 : Reliability Statistics Kompetensi Profesional Guru.....	60
Tabel 5 : Hasil Uji Normalitas.....	64
Tabel 6 : Hasil Uji Linieritas.....	65
Tabel 7 : Hasil Uji Hipotesis.....	66



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Profil MIN 5 Bandar Lampung
- Lampiran 2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kepemimpinan Kepala Madrasah
- Lampiran 3 Kisi-Kisi Instrument Kompetensi Profesional Guru
- Lampiran 4 Instrumen Penelitian Kepala Madrasah
- Lampiran 5 Instrumen Penelitian Kompetensi Profesional
- Lampiran 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Madrasah
- Lampiran 7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi Profesional Guru
- Lampiran 8 Hasil Pengujian Uji Normalitas
- Lampiran 9 Hasil Pengujian Uji Linieritas
- Lampiran 10 Hasil Pengujian Hipotesis
- Lampiran 11 Dokumentasi
- Lampiran 12 Surat tugas Penelitian dari Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
- Lampiran 13 Surat Keterangan Mengadakan Penelitian dari MIN 5 Bandar Lampung
- Lampiran 14 Kartu Konsultasi Skripsi
- Lampiran 15 Pengesahan Seminar Proposal
- 
- A large, stylized watermark logo is centered on the page. It features a yellow sun-like shape at the top, transitioning into green and blue curved lines that form a circular emblem. The letters 'UIN' are prominently displayed in the center of the emblem.

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum penulis menguraikan skripsi ini lebih lanjut, terlebih dahulu akan dijelaskan pengertian judul skripsi “ **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kompetensi Profesional Guru di MIN 5 Bandar Lampung**”. Adapun penjelasan istilah-istilah judul tersebut adalah :

1. Pengaruh

Pengaruh Menurut Kamus Besar 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

Menurut Rauch dan Behling kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut George P. Terry kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok.¹

Kepemimpinan yang dimaksud kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan oleh kepala sekolah secara terus menerus dan

¹ Dr. M. Sobry Sutikno, *Pemimpin & Kepemimpinan Tip Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*, (Lombok: Holistica, 2014), h.

berkesinambung dalam rangka meningkat kompetensi profesional guru di MIN 5 Bandar Lampung.

3. Kepala Sekolah/Madrasah

Menurut Sudarwan Danim, kepala sekolah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Sementara, menurut Daryanto, kepala sekolah pemimpin pada suatu lembaga satuan pendidikan. Kepala sekolah ialah pemimpin yang proses kehadirannya dapat dipilih secara langsung, diterapkan oleh yayasan, atau ditetapkan oleh pemerintah.²

Sedangkan menurut Wahjosumidjo mengemukakan bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, tempat diselenggarakannya proses belajar-mengajar atau terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran.³

Berdasarkan beberapa pendapat, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada disuatu sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

² Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Jogjakarta:DIVA Press, 2012), h. 16.

³ Ibid, h. 17

4. Kompetensi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompetensi diartikan sebagai “kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan sesuatu atau memutuskan sesuatu”.⁴Sedangkan menurut Moh. Uzer Usman, kompetensi adalah “kemampuan atau kecakapan”.

Kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitas dari perilaku guru yang sangat tampak berarti. Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Adapun kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak.⁵

Berdasarkan arti di atas bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh seseorang.

5. Profesional

Kata Profesional dapat diartikan sebagai “kepandaian yang khusus yang berkenaan dengan profesi”.⁶ Profesional berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian, dan sebagai kata benda berarti orang yang mempunyai keahlian, seperti guru, dokter, hakim, dan lain-lain.⁷

⁴Depdikbud, *Ibid*, h. 170.

⁵Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002), h.

⁶ Depdikbud, *Op. Cit*, h. 702.

⁷Moh. Uzer Usman, *Op, Cit*. h. 14

6. Guru

Guru adalah orang yang pekerjaannya mengajar baik mengajar bidang studi maupun mengajarkan suatu ilmu kepada orang lain. Dalam jangkuan yang lebih luas, guru itu bukan hanya mengajar semata-mata, tetapi juga mendidik. Bahan pelajaran yang di berikan olehnya merupakan alat untuk mendidik.⁸

7. MIN 5 Bandar Lampung

MIN 5 Bandar Lampung adalah suatu lembaga pendidikan islam negeri yang berada di sukarame Badar Lampung. MIN 5 ini merupakan lokasi dimana penulis melakukan penelitian.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang melatar belakangi penulis membahas skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Karena kepala madrasah sangat penting dalam pembinaan berupa bimbingan atau tuntutan kearah perbaikan situasi pendidikan dan merupakan tugas, tanggung jawab kepala madrasah dan para gurunya yang sehari-hari berhubungan langsung dengan situasi belajar mengajar.
2. Karena Kompetensi guru sangat penting dalam hubungan dengan kegiatan dan hasil belajar peserta didik. Proses belajar mengajar dan hasil belajar para peserta didik bukan saja ditentukan sekolah, pola struktur dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi

⁸Yunus Namsa, *Metodologi Pengajaran Agama Islam*, (Jakarta:Pustaka Firdaus, 2000), h. 87.

profesional guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelolah kelasnya sehingga belajar para peserta didik akan lebih optimal.

3. Karena ingin mengetahui bagaimana Kepala madrasah memimpin guru-guru di MIN 5 Bandar Lampung, bisa mempengaruhi masyarakat sehingga banyak masyarakat yang percaya kepadanya.

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 system 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 nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.”⁹

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 kurum tertentu.

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

⁹Undang-Undang Sisdiknas UU RI No. 20 Th. 2003, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), h.3.

mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang member pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.”¹⁰

Oleh karena 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)¹¹

Kepala madrasah sebagai pengelola institusi atau pelebagaan pendidikan tentu saja mempunyai peran yang teramat penting karena ia sebagai desainer, pengorganisasian, pelaksana, pengelola tenaga kependidikan, pengawas, pengevaluasi program pendidikan dan pengajaran di lembaga yang dipimpinnya. Secara operasional kepala madrasah memiliki standar kompetensi untuk menyusun perencanaan strategis, mengelola tenaga kependidikan, mengelola kesiswaan, mengelola fasilitas, mengelola sistem informasi manajemen, mengelola regulasi atau

¹⁰Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), h. 83.

¹¹A. M. Kadarman dan Yusuf Upaya, *Pengantar Ilmu Manajemen*, (Jakarta: Prenhalindo, 2001), h. 82.

peraturan pendidikan, mengelola mutu pendidikan, mengelola kelembagaan, mengelola kekompakan kerja (teamwork), dan mengambil keputusan.¹²

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 لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنۢ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ۝۳۰

Artinya:

“ Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (Surat Al-Baqorah: Ayat 30)

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-staf administrasi yang ada dalam sekolah tersebut. Pengelolaan atau pemimpin lembaga pendidikan memang memiliki posisi dan fungsi strategis selaku

¹²Syaiful Sagala, Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 5.

pengendali lembaga tersebut. Mereka memiliki political pouses (kekuasaan politis) suatu kekuasaan itu memiliki kewenangan untuk didukung oleh kekuatan politik will (kehendak politis) atau good will (kehendak baik) dari pada pemimpin.

Selain kepala madrasah, Guru memegang peranan sentral dalam pendidikan. Tanpa peran aktif guru, kebijakan pembaruan pendidikan secanggih apa pun tetap akan sia-sia. Hal tersebut dapat kita lihat dari fenomena pendidikan di Indonesia saat ini, pergantian kurikulum selalu dilakukan untuk tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan, tetapi dalam kenyataannya perubahan tersebut hanyalah sebatas perubahan administratif, sehingga belum dapat membawa perubahan mendasar dalam peningkatan mutu pendidikan. Dengan eksistensi guru sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan, maka setiap ada inovasi pendidikan, khususnya dalam peningkatan sumber daya manusia yang dihasilkan dari upaya pendidikan selalu bermuara pada guru.

Selain itu, guru juga mempunyai peran yang sangat penting, yaitu sebagai ujung tombak pelaksana proses kegiatan belajar mengajar. Di lapangan guru berperan sebagai transformator (orang yang memindahkan) ilmu pengetahuan, teknologi, menanamkan keimanan, ketaqwaan dan membiasakan peserta didik berakhlakul karimah serta mandiri. Peran itu dilaksanakan sebagai upaya untuk mencapai tujuan pendidikan yang diamanatkan dalam GBHN, bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian mandiri, maju, tangguh,

cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, dan produktif, sehat jasmani dan rohani.

Tujuan yang hampir tidak berbeda dikemukakan dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa : Pendidikan Nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.¹³

Tujuan pendidikan seperti yang disebutkan diatas, tentu diperlukan sistem kerjasama yang baik antara kepala madrasah, guru, staf tata usaha dan semua pihak yang berkepentingan (stake holder) dengan pendidikan di madrasah. Kepala madrasah dengan wewenang, kekuasaan dan fungsinya dapat mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan sumber daya yang ada di lembaga yang dipimpinnya.

Peran kepala madrasah yang efektif tentu akan mempengaruhi kinerja guru, sehingga guru menjadi bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan mampu menunjukkan prestasi kerja. Hal ini disebabkan guru merasa mendapat perhatian, rasa aman, dan pengakuan atas prestasi kerjanya, yang pada akhirnya membawa pekerjaannya dapat dilakukan secara baik, hasilnya dapat dipertanggungjawabkan dan memuaskan (*accountable and satisfied*)¹⁴ dan juga dipercayai oleh masyarakat. Kepala madrasah diharapkan mampu memberikan motivasi (dorongan) kinerja guru

¹³Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

¹⁴ Syaiful Sagala, *Op.Cit.*, h. 8

terutama menyangkut tugas pokoknya agar guru dapat melakukan tugas secara profesional.

Berdasarkan 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. Berdasarkan observasi awal di MIN 5 Bandar Lampung pada 16 April 2018, kepemimpinan kepala madrasah di MIN 5 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 silaturrahi antara guru dengan kepala madrasah dan sebaliknya terjalin cukup erat dan selalu mengadakan supervisi pada semua kegiatan guru, seperti : kegiatan pembelajaran, kegiatan pengembangan diri, kegiatan evaluasi, dan lain sebagainya.¹⁵

¹⁵Observasi Awal kepemimpinan Kepala Madrasah MI di Bandar Lampung, April 2018

Adapun hasil observasi awal tentang kepemimpinan kepala madrasah di MIN

5 Bandar Lampung tersebut :

Tabel 1
Data kepala madrasah di MIN 5 Bandar Lampung pada tahun 2017/2018

No.	Kepemimpinan kepala Madrasah	Baik	Cukup	Kurang
1.	Mempengaruhi	✓		
2.	Mengarahkan	✓		
3.	Mengawasi	✓		

Sumber: Hasil observasi dengan kepala Madrasah di MIN 5 Bandar Lampung tanggal 16 April 2018.

Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil observasi kepemimpinan kepala madrasah di MIN 5 Bandar Lampung tersebut sudah cukup baik, kerja sama antara kepala sekolah dengan dewan guru terjalin cukup erat, tetapi profesional para guru di MIN 5 Bandar Lampung tersebut masih banyak ada kekurangan seperti penggunaan metode pembelajaran yang kurang bervariasi, banyak guru yang tidak bisa mengguna teknologi dan lain-lainnya.¹⁶

Table 2
Data Guru Madrasah di MIN 5 Bandar Lampung Pada Tahun 2017/2018

No.	Profesional Guru	Baik	Kurang
1.	Kemampuan penguasaan bahan pengajaran yang disampaikan	✓	
2.	Memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah	✓	
3.	Memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar	✓	
4.	Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.		✓

¹⁶ Observasi Awal Profesional Guru MIN 5 Bandar Lampung, April 2018.

5.	Kemampuan mengelola program belajar mengajar		✓
6.	Kemampuan mengelola kelas		✓
7.	Kemampuan penggunaan media belajar/sumber belajar		✓
8.	Kemampuan menguasai landasan-landasan pendidikan	✓	
9.	Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar	✓	
10.	Kemampuan menilai prestasi siswa untuk kependidikan pengajaran	✓	
11.	Kemampuan mengenal fungsi program pelayanan bimbingan dan penyuluhan	✓	
12.	Kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi pendidikan	✓	
13.	Kemampuan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian guna keperluan mengajar	✓	

Sumber : hasil observasi dengan bapak guru di MIN 5 Bandar Lampung tanggal 16 April 2018

Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa profesional guru di MIN 5 Bandar Lampung masih banyak mempunyai kekurangan. Dilihat dari kepemimpinan kepala madrasah di MIN 5 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 masalah bagaimana sebenarnya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap profesional guru.

Karena itulah selanjutnya berupaya mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut, sehingga diharapkan dapat diketahui secara jelas

apakah pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kompetensi profesional guru. Untuk itu karya ilmiah ini penulis beri judul : “ Pengaruh Kepemimpinan kepala madrasah terhadap kompetensi professional guru di MIN 5 Bandar Lampung.”

D. Identifikasi Masalah

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

1. Penggunaan metode pembelajaran yang kurang bervariasi.
2. Sikap kemandirian guru dan kepala madrasah mengembangkan gagasan kreatif dan inovatif dalam rangka peningkatan mutu madrasah belum diketahui.
3. Guru masih banyak belum memahami penggunaan teknologi.
4. Belum diketahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi professional guru.

E. Batasan Masalah

Batasan masalah merupakan usaha untuk menetapkan batasan dari masalah penelitian yang akan diteliti. Dan mengacu pada identifikasi tersebut, permasalahan yang akan diteliti dibatasi:

1. Penggunaan metode pembelajaran yang kurang bervariasi
2. Guru masih banyak kurang gptek atau kurang teknologi
3. Belum diketahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap
4. kompetensi profesional guru MIN 5 Bandar Lampung.

F. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang muncul untuk mendapatkan jawaban penelitian ini adalah : Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kompetensi profesional guru di MIN 5 Bandar Lampung ?

G. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Yang menjadi tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kompetensi profesional guru di MIN 5 Bandar Lampung.

2. Manfaat Penelitian

- a. Untuk memberikan gambaran tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kompetensi profesional guru di MIN 5 Bandar Lampung.
- b. Sebagai pengembangan wawasan bagi penulis terutama mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam mencapai kualitas profesional guru yang lebih baik.
- c. Sebagai acuan yang bersangkutan dan madrasah lain dalam mengoptimalkan sumber daya guru untuk kemajuan sekolah.

- d. Menambah wawasan serta mengembangkan pengetahuan penulis melalui karya ilmiah.



BAB II LANDASAN TEORI

A. Kompetensi Profesional Guru

1. Pengertian Kompetensi Profesional Guru

Sebelum menguraikan tentang pengertian kompetensi guru secara utuh, akan diuraikan terlebih dahulu tentang pengertian kompetensi. Kompetensi secara etimologi berarti “kecakapan atau kemampuan”¹⁷ sedangkan secara terminologi berarti pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Kebiasaan berfikir dan bertindak yang secara konsisten dan menerus memungkinkan seseorang menjadi kompeten dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu.¹⁸ Definisi lain menyatakan bahwa kompetensi adalah “pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-prilaku kognitif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.”¹⁹ Sedangkan guru dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 diartikan sebagai “pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada

¹⁷Tim Prima Pena, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Gita Media Proses, 2006), h. 256.

¹⁸Abdul Majid dan Dian Andayani, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi (konsep dan Implementasi Kurikulum)* 2004, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005) h. 9

¹⁹E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Karakteristik, dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), h. 38.

pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.²⁰

Pendapat lain menyatakan bahwa guru adalah “salah satu komponen manusiawi yang dalam proses belajar mengajar ikut berperan dalam usaha pembentuk sumber daya manusia (SDM) yang potensial di dalam pembangunan”.²¹ Pendapat lain menyatakan bahwa kompetensi profesional adalah memiliki pengetahuan yang luas dari bidang studi yang diajarkannya, memilih dan menggunakan berbagai metode mengajar di dalam proses belajar mengajar yang diselenggarakannya.²² Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional adalah adanya kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pendidik, pengajar, pembimbing peserta didik dalam proses belajar mengajar.

2. Syarat-syarat Kompetensi Profesional Guru

Seorang guru memerlukan persyaratan-persyaratan disamping keahlian dan keterampilan pendidikan. Adapun syarat-syarat kompetensi profesional guru adalah sebagai berikut :

- a. Konsep, struktur, dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menangui/koheren dengan materi ajar.
- b. Materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah.

²⁰Tim Penulis, *Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Sinar Grafika,2006) h. 2.

²¹Sadirman, AM, *Interaksi dan Motivasi Belajar mengajar*, (Jakarta : Remaja Grafindo, 2000) h. 1.

²²Suryanto dan Djihad Hisyam, *Kompetensi Guru Sebuah Tuntunan*, (Bandung : Grasindo, 2000) h. 109.

- c. Hubungan konsep antar mata pelajaran terkait.
- d. Penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari, dan kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.²³

Sedangkan menurut Suyanto dan Djihad Hisyam mengemukakan bahwa kompetensi profesional guru yaitu memiliki pengetahuan yang luas dari bidang studi yang diajarkannya, memilih dan menggunakan berbagai metode di dalam proses belajar mengajar yang diselenggarakannya.²⁴ Seorang guru selain harus memiliki syarat-syarat kompetensi profesional tersebut di atas, seorang guru juga harus memiliki syarat-syarat yaitu “tingkat pendidikan yang memadai, memiliki pengalaman mengajar atau masa kerja yang cukup, mempunyai keahlian dan berpengatahuan luas, memiliki keterampilan, mempunyai sikap yang paling positif dalam menghadapi tugasnya, hal ini dimaksudkan agar tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dalam dicapai secara efektif dan efisien”.²⁵

Syarat-syarat sebagai seorang guru tersebut, diharapkan dapat tercipta pelaksanaan tugas yang baik dalam dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Sebagaimana dikemukakan oleh Ngalim Purwanto bahwa syarat-syarat kompetensi sebagai seorang guru “memiliki ijazah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, mempunyai pengalaman bekerja yang cukup, memiliki kepribadian

²³Tim penyusun, Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006) h. 7

²⁴ Suyanto dan Djihad Hisyam, *Kompetensi Guru Sebuah Tuntunan*, (Bandung : Grasindo, 2000) h. 109.

²⁵Muhammad Uzer Utsman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung : Remaja Rosda karya, 1995), h. 8.

yang baik, mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas, mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolah.²⁶

Berdasarkan uraian di atas, maka jelaslah bahwa persyaratan tersebut merupakan factor yang sangat erat hubungannya terhadap pelaksanaan tugas sekolah, khususnya dalam menunjang tercapainya tujuan pendidikan. Seorang guru yang memiliki kompetensi professional dapat dilihat dari indikasi sebagai berikut:

1. Kemampuan Penguasaan Materi

Penguasaan materi adalah mengerti dan memahami secara meluas dan mendalam bahan belajar yang akan dibahas. Bahan ajar merupakan rangsangan yang dirancang oleh guru agar direspon oleh siswa. Bahan belajar yang dirancang oleh guru berupa stimulus pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang tidak atau sedikit dimiliki oleh siswa. Bahan belajar yang dikuasai guru bukan terbatas pada bahan belajar yang akan disajikan kepada siswa saja, melainkan juga bahan ajar lain yang relevan.

2. Kemampuan Membuka Pelajaran

Membuka pelajaran adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam kegiatan belajar mengajar untuk menciptakan prakondisi bagi murid agar mental maupun perhatian terpusat pada apa yang akan dipelajarinya sehingga usaha tersebut akan memberikan efek yang positif terhadap kegiatan belajar mengajar. Dengan kata lain, kegiatan yang dilakukan oleh guru untuk menciptakan suasana siap mental

²⁶ Ngalm Purwanto, Administrasi dan Supervisi Pendidikan, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2006), h. 8.

dan menimbulkan perhatian siswa agar terpusat pada hal-hal yang akan dipelajarinya.

3. Kemampuan Bertanya

Dalam proses belajar mengajar, bertanya memainkan peranan yang penting sebab pertanyaan yang tersusun dengan baik dan tehnik pelontaran yang tepat pula akan memberikan dampak positif terhadap siswa.

4. Kemampuan Mengadakan Variasi Pembelajaran

Variasi adalah suatu kegiatan guru konteks proses interaksi belajar mengajar yang di tunjukan untuk mengatasi kebosanan murid, sehingga dalam situasi belajar mengajar murid senantiasa menunjukkan ketekunan, antusiasme, serta penuh partisipasi.

5. Kemampuan menjelaskan materi

Menjelaskan materi ialah penyajian informasi secara lisan yang diorganisasi secara sistematis untuk menunjukkan adanya hubungan yang satu dengan yang lainnya. Penyampaian informasi yang terencana dengan baik dan disajikan dengan urutan yang cocok merupakan ciri utama kegiatan menjelaskan. Pemberian penjelasan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dari kegiatan guru dalam interaksinya dengan siswa didalam kelas. Dan biasanya guru cenderung lebih mendominasi pembicaraan dan mempunyai pengaruh langsung.

6. Kemampuan mengelola kelas

Pengelolaan kelas adalah keterampilan guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi

gangguan dalam proses belajar mengajar. Dengan kata lain kegiatan-kegiatan untuk menciptakan dan mempertahankan kondisi yang optimal bagi terjadinya proses belajar mengajar, suatu kondisi yang optimal dapat dicapai jika guru mampu mengatur siswa dan sarana pengajaran serta mengendalikannya dalam suasana yang menyenangkan untuk mencapai tujuan pengajaran. Juga hubungan interpersonal yang baik antara guru dengan siswa dan antara siswa merupakan syarat keberhasilan pengelolaan kelas. Pengelolaan yang efektif merupakan prasyarat mutlak bagi terjadinya proses belajar mengajar yang efektif.

7. Kemampuan menutup pelajaran

Menutup pelajaran adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru untuk mengakhiri pelajaran atau kegiatan belajar mengajar, usaha menutup pelajaran ini dimaksudkan untuk memberi gambaran menyeluruh tentang apa yang telah dipelajari oleh siswa, mengetahui tingkat pencapaian siswa dan tingkat keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar.

8. Kemampuan ketepatan waktu dan materi

Kemampuan ketetapan waktu dan materi adalah kemampuan untuk mengatur, membagi, dan mengalokasikan waktu secara profesional dan optimal dengan mempertimbangkan kesesuaian materi yang diberikan, jadi kegiatan belajar

mengajar akan sesuai dengan rencana pengajaran yang telah disusun guru sebelum kegiatan belajar mengajar berlangsung.²⁷

3. Indikator Kompetensi Profesional Guru

Guru professional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Menurut Kunandar “kompetensi professional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya”.

Indikatornya sebagai berikut;

- a. Memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah
- b. Memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar
- c. Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

Untuk itu secara umum, seorang guru harus memiliki empat kompetensi dalam melaksanakan tugas dan peran mereka sebagai guru, adapun kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, professional, dan social.

1. Kompetensi Pedagogik

²⁷Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi dan Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, 2004. *Standar Kompetensi Guru Pemula Sekolah Menengah Kejuruan* Jakarta, Departemen Pendidikan Nasional.

Sebelum melaksanakan proses belajar mengajar guru harus mempunyai peran dalam pembelajaran tatap muka sebagaimana yang dikemukakan oleh Moon,

- a. Merencanakan pembelajaran
- b. Melaksanakan pembelajaran
- c. Mengevaluasi hasil pembelajaran.

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi mengajar merupakan hal urgen yang harus dimiliki oleh setiap guru dalam jenjang pendidikan apapun, menurut Kunandar, mengemukakan kompetensi kepribadian “kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia”.

3. Kompetensi Profesional

Kata professional berasal dari kata sifat yang berarti peneharian. Menurut Sudjana, Profesi adalah Pekerjaan yang bersifat professional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh orang-orang yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain”.

4. Kompetensi Sosial

Seorang guru sama seperti manusia lainnya adalah makhluk social, yang dalam hidupnya berdampingan dengan manusia lainnya. Menurut Uno, kompetensi social yang dimiliki seorang guru artinya “menyangkut kemampuan

berkomunikasi dengan peserta didik dan lingkungan mereka seperti orang tua, tetangga, dan sesama teman.²⁸

B. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan diterjemahkan kedalam istilah, sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administrative, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.²⁹ Kartono, menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.³⁰

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.

Untuk memahami definisi kepemimpinan secara lebih dalam, ada beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu:

²⁸Jafaruddin, kompetensi professional guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa, 2015.

²⁹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2003), h. 17.

³⁰Euis Karwati, *Kinerja Dan Profesionalisme Sekolah Membangun Sekolah Yang Bermutu*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 163.

- a. Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.
- b. Richard L. Daft mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.³¹
- c. Wahjosumidjo, Kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu kepribadian seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau yang memancarkan suatu pengaruh yang tertentu, suatu kekuatan atau wibawa, yang demikian rupa sehingga membuat sekelompok orang-orang mau melakukan apa yang dihendakinya.
- d. Kepemimpinan dapat pula dibanding sebagai penyebab daripada kegiatan-kegiatan, proses atau kesediaan untuk mengubah pandangan atau sikap(mental/fisik) daripada kelompok orang-orang, baik dalam hubungan organisasi formal maupun informal.

Berdasarkan pandangan di atas dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang mempengaruhi, mengarahkan, dan mengawasi bawahan untuk mencapai tujuan.

2. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah terdiri dari dua kata “Kepala” dan “Madrasah”. Kata “Kepala” dapat diartikan “Ketua” atau “Pemimpin” dalam semua organisasi atau

³¹ Irham Fahmi, *Manajemen Kependidikan & aplikasi*, (Bandung : Alfabeta, 2014), h. 15-16.

sebuah lembaga. Sedangkan “Madrasah” adalah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.³² 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.³³

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.³⁴

Untuk mencapai hal tersebut, kepala sekolah dalam kegiatanmemimpinnya 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 tinadakan yang akan diambil oleh organisasi.

³²Wahjo Atmidjo, *Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), h. 81

³³ Wahjo Atmidjo, *Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Perafindo Persada, 1999), h. 81.

³⁴Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), h.99.

Dalam merancang suatu lingkungan organisasi pendidikan yang memungkinkan terjadinya kerjasama anggota kelompok secara efektif, maka tugas 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 hakikatnya 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.³⁵

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.³⁶

Manfaat dari perencanaan:

- a. Agar kegiatan sesuai dengan tujuan organisasi.

³⁵ Burhanudin, *Op., Cit*, h.169

³⁶Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 112

- 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 melakukan pembinaan organisasi secara terarah dan sesuai dengan kebutuhan yang disarankan.³⁷

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

³⁷Burhanudin, *Op. Cit*, h. 179-180

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

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, bakti, 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.³⁸

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 kontinu 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.

4. Pengawasan (controlling)

Pengawasan adalah tindakan atau kegiatan agar pelaksanaan pekerjaan serta kerja sesuai dengan rencana, perintah petunjuk atau ketentuan lain yang telah ditetapkan.³⁹ Pengawasan meliputi kegiatan untuk mengumpulkan data dalam

³⁸Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), h. 83

³⁹*Ibid.*

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.⁴⁰

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.⁴¹

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.

“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.

⁴⁰Burhanudin, *Op., Cit.*, h. 225

⁴¹M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h. 101

- 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 menggunakan berbagai metode mengajar yang sesuai dengan materinya.⁴²

3. Tipe atau Gaya-gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Menggerakkan atau memotivasi orang lain agar melakukan tindak-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan pendidikan, berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dalam pendidikan yaitu kepala sekolah 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 ataf 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 dua periode klasik dan modern:

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

⁴²Hendiyat Soetopo dkk, *Kepemimpinan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1998), h. 55.

- 3) Fungsi pemimpin adalah menetapkan dan menerapkan criteria prestasi untuk mencapai tujuan
- 4) Fokus 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 unik 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, keluasan hubungan social, kedewasaan dan keadilan.⁴³

Berdasarkan teori-teori kepemimpinan di atas, maka muncullah beberapa pendapat tentang gaya atau tipe kepemimpinan, antara lain yang dikemukakan oleh Hoy dan Miskel yang membagi tipe atau gaya kepemimpinan menjadi tiga tipe yaitu:

1. Tipe kepemimpinan laissez-faire adalah nontransaksional.

⁴³Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 322.

2. Tipe kepemimpinan transaksional yaitu kepemimpinan yang senang member 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.⁴⁴

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 demogratis 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

Yaitu pemimpin yang selalu memberikan kebebasan yang tinggi terhadap para bawahannya.⁴⁵

⁴⁴ Ibid., h.292

⁴⁵Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), h. 99

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 sajalah yang berlangsung dan kurang mau mendengarkan kritik bawahannya.

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.

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:

- a. Harus mempunyai solidaritas yang tinggi, dapat menilai orang lain secara teliti dari segi kemanusiaan serta dapat bergaul dengan baik.

- b. Harus dapat memelihara dan menghargai dengan sungguh-sungguh semua kepercayaan yang diberikan oleh orang-orang yang berhubungan dengannya.
- c. Harus jujur, terbuka dan penuh tanggung jawab.
- d. Harus ada taktik sehingga kritiknya tidak menyinggung perasaan orang lain.
- e. Terhadap murid-murid ia harus mempunyai perasaan cinta, sedemikian rupa sehingga ia secara wajar dan serius mempunyai perhatian terhadap mereka.⁴⁶

“Seorang kepala sekolah atau madrasah juga harus memenuhi lima kompetensi yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi kewirausahaan, kompetensi manajerial, kompetensi supervise, dan kompetensi social”

1. Kompetensi kepribadian
 - a. Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah.
 - b. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
 - c. Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah.
 - d. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah.
2. Kompetensi Kewirausahaan
 - a. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.
 - b. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.
 - c. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah.
3. Kompetensi Manajerial.
 - a. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
 - b. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
 - c. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.
 - d. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.

⁴⁶Abu Ahmadi, *Administrasi Pendidikan*, (Semarang: Toha Putra, 2000), h. 103-104

- e. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
4. Kompetensi Supervisi
 - a. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
 - b. Mampu melakukan supervise sesuai prosedur dan teknik-teknik yang tepat.
5. Kompetensi Sosial
 - a. Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah
 - b. Mampu berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
 - c. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.⁴⁷

Seorang pemimpin pendidikan dalam hal ini kepala madrasah harus memiliki syarat-syarat tersebut diatas, 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.”⁴⁸

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. 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 bekerja yang cukup, memiliki kepribadian yang baik, mempunyai keahlian dan berpengetahuan luas,

⁴⁷ <http://www.salamedukasi.com/2015/05/5-kompetensi-kepala-sekolah-madrasah.html>

⁴⁸ Muhamad Uzer Utsman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 1995),

mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolah.”⁴⁹ Seorang kepala madrasah harus mendapatkan khusus untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan pembentukan sikap tertentu agar mampu menghadapi tugasnya yang akan datang. Pengetahuan yang luas, akan membantu pertumbuhan, pribadinya secara professional sehingga kepemimpinannya akan meningkat dalam mewujudkan kepemimpinannya.⁵⁰

5. Tugas dan Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah

Tujuan kepemimpinan merupakan kerangka ideal/filosofis yang dapat memberikan pedoman bagi setiap kegiatan pimpinan, sekaligus menjadi patokan yang harus dicapai.⁵¹ Tujuan dari kepemimpinan itu sendiri yaitu agar setiap kegiatan yang dilaksanakan dapat mencapai tujuan pendidikan-pengajaran secara efektif dan efisien. Untuk memungkinkan tercapainya maksud, sang pemimpin harus melakukan berbagai fungsi kepemimpinannya. tanpa fungsi-fungsi ini seseorang yang menduduki posisi pimpinan tak ada artinya bagi kelompok.

Supardi menyebutkan fungsi kepemimpinan adalah:

- a. Menyusun rencana dan kebijaksanaan bersama
- b. Mengikutsertakan anggota-anggota kelompok (guru-guru, tenaga kependidikan) dalam berbagai kegiatan.
- c. Memberikan bantuan kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan-persoalan.

⁴⁹ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 79

⁵⁰ Hidayat Sutopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi*, (Jakarta: Bima Ilmu Aksara), h.90

⁵¹ Burhanudin, *Op. Cit*, h. 65

- d. Membangkitkan dan memupuk semangat kelompok, atau memupuk moral yang tinggi kepada anggota kelompok.
- e. Menghilangkan rasa malu dan rasa rendah diri pada anggota kelompok sehingga mereka berani mengemukakan pendapat demi kepentingan bersama.⁵²

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) Membantu menyelesaikan masalah-masalah, baik yang dihadapi secara perorangan maupun kelompok, dengan memberikan petunjuk-petunjuk dalam mengatasinya sehingga berkembang kesediaan untuk memecahkannya dengan kemampuan sendiri.⁵³

Kepala Madrasah sebagai pemimpin (leader) harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.⁵⁴ Tugas kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

“ Tugas kepala madrasah menurut Wahjosumijdjo 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

⁵²Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 45

⁵³ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Haji Masagung, 1998), H. 83

⁵⁴Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005),

Kepala madrasah bertindak dan bertanggung jawab atas segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan.

3. Kemampuan untuk menghadapi persoalan
Dengan waktu dan sumber yang terbatas kepala madrasah harus mampu menghadapi berbagai persoalan
4. Kepala madrasah sebagai juru penengah
5. Kepala madrasah sebagai politis
6. Kepala madrasah harus dapat membangun hubungan kerjasama melalui pendekatan persuasi kesempatan.⁵⁵

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai pemimpin (leader) dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan, terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi madrasah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan komunikasi.⁵⁶ 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 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 tercermin dari kemampuannya untuk mengembangkan visi dan misi madrasah serta melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi ke dalam tindakan. Kemampuan pengambil keputusan

⁵⁵Enis Karwati, *Op. Cit*, h. 120-130

⁵⁶Mulyasa, *Op. Cit*, h. 115

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.⁵⁷

Buku “Administrasi Pendidikan” Aswani Sudjud 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 pelaksanaan
 - c. Menyelenggarakan kegiatan (mengkoordinir)⁵⁸

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

⁵⁷ Mulyasa, *Ibid*, h. 116

⁵⁸ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), h. 81-82

guru dan dapat mengikutsertakan potensi yang ada dalam kelompok semaksimal mungkin.⁵⁹

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 professional, 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 keterampilan guru tentang pembelajaran
- 3) Mampu memotivasi guru dan siswa untuk disiplin dalam belajar dan bekerja serta berprestasi
- 4) Mampu membina kepribadian dan prilaku guru

b. Manajer

- 1) Dapat merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengevaluasi, memimpin dan mengendalikan program dan realisasi program pendidikan sekolah

⁵⁹Wahjosumijdo, *Op. Cit*, h. 49

- 2) 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, pengarahan, dan penyediaan sebagai sumber belajar kepada guru.⁶⁰

Tanggung jawab yang harus dilakukan kepada 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 proses belajar mengajar
- 3) Bersama guru-guru berusaha mengembangkan mencari dan menggunakan metode-metode mengajar yang sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang 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.⁶¹

Indikator - indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sebagai berikut.

- 1) Menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.
- 2) Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas, dan terbuka.

⁶⁰Riduwan, *Metode dan Teknik menyusun proposal Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2014) h. 314-315

⁶¹*Ibid.*, h. 119

- 3) Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru peserta didik, dan warga sekolah lainnya.
- 4) Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.
- 5) Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi belajar.
- 6) Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru, dan warga sekolah lainnya mengenai topik-topik yang memerlukan perhatian.
- 7) Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional.
- 8) Mengalokasikan dan yang diperlukan untuk menjamin pelaksanaan program pembelajaran sesuai prioritas dan peruntukannya.
- 9) Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung.⁶²

Berdasarkan penjelasan di atas kepala madrasah sebagai pemimpin harus melakukan tugas-tugasnya dengan baik sebagai menejer, administrator, pengawas, dan pelayanan dalam pengajaran. Dengan pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinannya

⁶²Prof. Dr. H.E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara), thn. 2013, h. 20.

demikian kepala madrasah akan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan menciptakan iklim kerja yang memotivasi para guru dan pegawai lainnya untuk semakin meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerjanya dalam upaya mencapai tujuan pendidikan.

C. Penelitian yang relevan

Penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru di MTS Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung yang dilakukan oleh Ermi Nurfitriah, 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.

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 antar peran, 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.

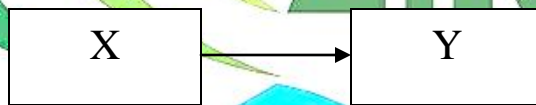
Kepala madrasah harus mampu memimpin dan mengarahkan aspek-aspek baik administratif maupun proses kependidikan di madrasahnyanya, sehingga madrasah yang dipimpinnya menjadi dinamis dan dialektis dalam usaha inovasi. Peranan kepemimpinannya di madrasah harus digerakkan sedemikian rupa sehingga pengaruhnya dapat dirasakan dikalangan 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 berpikir berfungsi untuk membentuk bingkai penalaran, asumsi secara rasional untuk menjelaskan tahapan penelitian. Terkait dengan judul yang diangkat oleh peneliti yaitu “ Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MIN 5 Bandar Lampung”, maka disusunlah kerangka pemikiran bahwa dengan penerapan kepemimpinan kepala madrasah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru.

Kerangka berpikir di atas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2: Kerangka berpikir

Dimana X : Kepemimpinan Kepala Madrasah

Y : Kompetensi Profesional Guru

E. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul setelah

menetapkan dasar lalu membuat teori sementara yang kebenarannya perlu diuji.⁶³

Hipotesisi di bagi menjadi dua yaitu :

1. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kompetensi profesional guru MIN 5 Bandar Lampung.

2. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho = 0$ (Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kompetensi profesional guru)

$H_a : \rho \neq 0$ (Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kompetensi profesional guru)

Adapun kriteria pengujian adalah:

H_0 ditolak jika $F_{hit} \leq F_{tab}$, H_0 dalam hal lain H_1 diterima

Haditerima jika $F_{hit} > F_{tab}$, H_0 dengan $\alpha = 0,05$ (5%)

⁶³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Bumi Aksara, 1998), h. 64

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Memahami serta memudahkan pembahasan masalah yang telah dirumuskan dan untuk mencapai tujuan penelitian, maka perlu adanya metode penelitian yang cocok dan sesuai untuk menyimpulkannya. Agar penelitian ini dapat berjalan data – data yang lengkap dan tepat, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif karena pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang analisisnya lebih fokus pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistika. Dengan menggunakan pendekatan ini, maka akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti⁶⁴.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu⁶⁵. Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang dimaksud dengan populasi adalah di MIN 5 Bandar Lampung.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang teliti.⁶⁶ Sampel dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yakni pengambilan sampel dengan

⁶⁴ Bambang Prasetyo and Lina Miftakhul Jannah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011). h. 27

⁶⁵ Suharsimi Arikunto, *Ibid*, h. 114

pertimbangan tertentu. Sampel yang diambil oleh peneliti adalah kepala madrasah dan guru di MIN 5 Bandar Lampung yang berjumlah 30 orang. Adapun yang menjadi pertimbangan yaitu berdasarkan data hasil pra survey menunjukkan bahwa mayoritas guru MIN 5 Bandar Lampung memiliki profesional yang baik. Oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk meneliti apakah profesional yang dimiliki para guru tersebut dipengaruhi oleh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kompetensi Profesional Guru di MIN 5 Bandar Lampung.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan⁶⁷. Dalam variabel ada istilah kolerasi, yaitu hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan antara variabel dikenal dengan istilah *bivariate correlation*. Sedangkan hubungan antara lebih dari dua variabel disebut *multivariate correlation*. Dalam penelitian ini menggunakan istilah *bivariate correlation* karena terdapat hubungan dua variabel antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kompetensi profesional guru. Kompetensi profesional guru disebut dependent variabel, yaitu variabel yang dipengaruhi. Sedangkan kepemimpinan kepala madrasah disebut independent variabel, yaitu variabel bebas,

⁶⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 102.

⁶⁷*Op. Cit.*, Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. h. 60

dalam arti bermacam-macam variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap kompetensi profesional guru.

D. Alat Pengumpul Data

Mengumpulkan data yang diperlukan maka penulis menggunakan beberapa alat pengumpul data yang umum dilakukan dalam penelitian, yaitu Angket (kuisisioner) dan dokumentasi.

a. Angket (Kuisisioner)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya⁶⁸.

Ditinjau dari penyampainnya metode ini dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Questioner langsung, yakni apabila daftar pertanyaan dikirim langsung kepada orang yang ingin diminta pendapat dan di minta menceritakan tentang keadaan dirinya.
2. Questioner tidak langsung, yakni apabila daftar pertanyaan tidak dikirim kepada seseorang yang diminta menceritakan tentang keadaan orang lain.

Pendapat diatas, maka penulis memakai metode questioner tidak langsung, dikarenakan questioner yang penulis buat untuk kepala sekolah dan peserta didik maka kuisisioner ditunjukkan kepada guru. Angket diajukan untuk mengambil data sampel dari keseluruhan populasi.

⁶⁸ *Ibid.*, Sugiyono. h. 142

Penulis menyebar angket secara tidak langsung di tunjukkan kepada kepala madrasah dan guru MIN 5 Bandar Lampung diajukan untuk mengambil data sampel dari keseluruhan populasi.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah “Mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.⁶⁹Jadi 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 Metode penelitian ini menggunakan metode survey dengan menggunakan sampel dan populasi.

E. Pengujian Instrumen

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 total.

⁶⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Secara Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), h. 236.

Memproleh data yang relevan dan akurat maka diperlukan alat untuk mengambil data yang dapat dipertanggung jawabkan, yaitu alat ukur yang valid dan reliabel. Uji coba instrument 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

Salah satu ciri tes itu baik adalah apabila tes itu dapat mengukur apa yang hendak diukur. Dalam penelitian ini menggunakan validitas isi (*content validity*) dan validitas konstruk. Proses validitas isi sebuah instrumen harus dilakukan melalui penelaah, justifikasi pakar atau melalui penilaian sekelompok panel yang terdiri dari orang-orang yang menguasai substansi dari variabel yang hendak diukur.⁷⁰

$$r_{xy} = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - \sum_{i=1}^n x_i \sum_{i=1}^n y_i}{\sqrt{[(n \sum_{i=1}^n x_i^2 - (\sum_{i=1}^n x_i)^2)][\sum_{i=1}^n y_i^2 - (\sum_{i=1}^n y_i)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = nilai koefisien korelasi pada butir atau item soal ke- i sebelum dikoreksi

x_i = nilai jawaban responden pada butir atau item soal ke- i

⁷⁰Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), Cet Ke-12, 2012, h. 164.

y_i = nilai total responden ke- i

N = Jumlah guru

Uji validitas instrument dilakukan dengan membandingkan hasil perhitungan di atas yaitu r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 5% dan yang diujikan tidak valid. Dalam penelitian ini r_{tabel} diperoleh dari nilai signifikan yang sebesar 5% dan $n=30$, sehingga nilai r_{tabel} adalah 0,361.

Variabel kepemimpinan kepala madrasah terdiri 3 indikator dengan 30 butir instrument. Berdasarkan uji coba instrument yang dilakukan dengan melibatkan 20 responden, dan dari analisis uji coba tersebut terdapat 27 butir yang dinyatakan valid dan 3 butir yang dinyatakan tidak valid karena diperoleh r_{hitung} lebih kecil dari pada r_{tabel} . Adapun nomor butir yang tidak valid adalah nomor butir 6, 19, dan 20.

Sedangkan variabel kompetensi profesional guru terdiri dari 10 indikator dengan 36 butir instrument. Berdasarkan uji coba instrument yang dilakukan dengan melibatkan 20 responden, dan dari analisis uji coba tersebut terdapat 30 butir yang dinyatakan valid dan 6 butir yang dinyatakan tidak valid, karena diperoleh r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} . Adapun nomor butir yang tidak valid adalah nomor butir 1, 6, 8, 10, 13, dan 18.

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

- a. Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka alat ukur dinyatakan “Valid”

b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur dinyatakan “Tidak Valid”

Tabel 3.1
Hasil validasi instrumen kepemimpinan kepala madrasah

Butir Instrument	R_{hitung}	R_{table}	Uji Validitas
1	0,509	0,361	Valid
2	0,514	0,361	Valid
3	0,390	0,361	Valid
4	0,363	0,361	Valid
5	0,437	0,361	Valid
6	0,405	0,361	Valid
7	0,598	0,361	Valid
8	0,398	0,361	Valid
9	0,704	0,361	Valid
10	0,419	0,361	Valid
11	0,417	0,361	Valid
12	0,761	0,361	Valid
13	0,390	0,361	Valid
14	0,644	0,361	Valid
15	0,379	0,361	Valid
16	0,412	0,361	Valid
17	0,527	0,361	Valid
18	0,430	0,361	Valid
19	0,504	0,361	Valid
20	0,413	0,361	Valid
21	0,408	0,361	Valid
22	0,789	0,361	Valid
23	0,560	0,361	Valid
24	0,657	0,361	Valid
25	0,579	0,361	Valid
26	0,875	0,361	Valid
27	0,858	0,361	Valid

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 16, 2016

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Kompetensi Profesional Guru

No Butir Soal	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
1	0,595	0,361	Valid
2	0,465	0,361	Valid
3	0,586	0,361	Valid
4	0,418	0,361	Valid
5	0,523	0,361	Valid
6	0,613	0,361	Valid
7	0,842	0,361	Valid
8	0,539	0,361	Valid
9	0,402	0,361	Valid
10	0,392	0,361	Valid
11	0,449	0,361	Valid
12	0,837	0,361	Valid
13	0,596	0,361	Valid
14	0,621	0,361	Valid
15	0,396	0,361	Valid
16	0,706	0,361	Valid
17	0,388	0,361	Valid
18	0,699	0,361	Valid
19	0,364	0,361	Valid
20	0,693	0,361	Valid
21	0,476	0,361	Valid
22	0,553	0,361	Valid
23	0,386	0,361	Valid
24	0,754	0,361	Valid
25	0,523	0,361	Valid
26	0,584	0,361	Valid
27	0,763	0,361	Valid
28	0,435	0,361	Valid
29	0,398	0,361	Valid
30	0,703	0,361	Valid

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 16, 2016

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

- a. Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak valid.⁷¹

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

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran) dengan demikian Reliabilitas mencakup dua hal utama yaitu stabilitas pengukuran dan konsistensi internal ukuran.

- a. Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Madrasah

Tabel 4.5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	27

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 16. 2016

⁷¹ Ali Idris Soentoro, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 135.

b. Uji Reliabilitas Kompetensi Profesional Guru

Tabel 4.6
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	30

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 16, 2016

Ali Idris Soentoro menyatakan bahwa jika nilai $r_a \geq 0,60$ maka dikatakan keseluruhan data tersebut sudah reliabel. Jika uji reliabilitas dengan metodologi *Alpha Cronbach* (r_a) menunjukkan nilainya (r_a) $< 0,60$, maka dikatakan instrumen penelitian tersebut tidak reliabel.⁷²

Hasil uji reliabilitas di atas dapat nilai alpha Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) sebesar 0,933 dan Kompetensi Profesional guru (Y) sebesar 0,916 dan kesimpulannya kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alphanya $> 0,60$. Ini bearti bahwa alat ukur yang di gunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

⁷² *Ibid.*,h. 156

F. Teknik pengolahan dan Analisi Data

1. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dalam penelitian social tidak lepas dari penggunaan metode statistic tertentu. Statistic sangat berperan dalam penelitian, baik dalam penyusunan, perumusan, pengembangan alat dan instrument penelitian, penyusunan rancangan penelitian, penentuan sampel, maupun dalam analisis data. Dalam menentukan metode analisis ini tergantung pada jenis data yang diperoleh dari alat pengumpul data yang telah digunakan. Sebagaimana data yang diperoleh melalui angket atau pertanyaan dianalisis dengan langkah-langkah berupa editing, koding, tabulasi data dan interpretasi data.

2. Teknik 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

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan oleh peneliti. Untuk menghitung korelasi dibutuhkan persyaratan antara lain hubungan variabel independen dan variabel dependen harus linear dan bentuk distribusi semua variabel dari subjek penelitian harus berdistribusi normal. Anggapan populasi berdistribusi normal perlu di cek, agar langkah-langkah selanjutnya dapat dipertanggung jawabkan.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel 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 uji *Kolmogorow smirnov*. kriterianya adalah signifikan untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dan variabel berbentuk linier atau tidak. Dalam uji linieritas menggunakan rumus sebagai berikut

$$f = \frac{MK_A}{MK_D}$$

Keterangan:

f : bilangan untuk uji linieritas

MK_A : Jumlah kuadrat antar kelompok

MK_D : Jumlah kuadrat dalam kelompok atau rata-rata jumlah kuadrat residual.

Harga F hitung kemudian dikonsultasikan dengan F tabel pada taraf signifikan 5%. Suharsimi Arikunti mengatakan bahwa Hubungan dapat dikatakan linier apabila

diperoleh $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau hubungan jika harga “p beda” sama atau lebih besar dari 0,05.⁷³

b. Uji hipotesis

Uji hipotesis menggunakan Analisis Regresi Sederhana. Uji Regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yaitu Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah (Variabel X) terhadap kompetensi profesional guru (Variabel Y) dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksi

X = nilai variabel predictor

a = bilangan konstan

b = bilangan koefisien predictor⁷⁴.

Pengujian hipotesis yang telah diajukan atau untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait digunakan analisis regresi sederhana. Pelaksanaan uji hipotesis ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 16*.

⁷³*Ibid.*, Arikunto. h. 268

⁷⁴Usman Husaini, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000). h. 211.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Data

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

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

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

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.75434099
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.084
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.637
Asymp. Sig. (2-tailed)		.812
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: data diolah menggunakan *SPSS 16, 2016*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,812 > α .. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dan variabel terkait, serta Sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal. H_0 yang menyatakan **diterima**, kosekuensi H_a **ditolak**.

b. Uji Linearitas

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

Tabel 4.8
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kompetensi profesional guru * Kepemimpinan kepala madrasah	Between Groups	(Combined)	1409.967	16	88.123	.998	.509
		Linearity	814.536	1	814.536	9.221	.010
		Deviation from Linearity	595.431	15	39.695	.449	.930
	Within Groups		1148.333	13	88.333		
	Total		2558.300	29			

Sumber: data diolah menggunakan *SPSS 16, 2016*

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikan pada deviation from linearty di peroleh (0,930 > 0,05) maka dapat diartikan bahwa H_a yang

menyatakan terdapat hubungan antara variabel kepemimpinan kepala madrasah terhadap kompetensi profesional guru **diterima**, kosekuensi H_0 **ditolak**.

2. Uji Hipotesis

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

H_a : “Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kompetensi profesional guru”

H_0 : “ Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kompetensi profesional guru”

Menjawab rumusan masalah “Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kompetensi profesional guru?”, untuk itu digunakan angka-angka sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	814.536	1	814.536	13.079	.001 ^a
	Residual	1743.764	28	62.277		
	Total	2558.300	29			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan kepala madrasah

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	814.536	1	814.536	13.079	.001 ^a
	Residual	1743.764	28	62.277		
	Total	2558.300	29			

b. Dependent Variable: Kompetensi profesional guru

Selanjutnya, berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai signifikan $0,001 < \alpha$ Maka untuk model regresi sederhana ini dapat diartikan bahwa H_a yang menyatakan Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh positif terhadap Kompetensi Profesional Guru **diterima**, kosekuensi H_0 **ditolak**.

Tabel 4.10

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	21.076	17.100		1.232	.228
Kepemimpinan kepala madrasah	.514	.142	.564	3.617	.001

a. Dependent Variable: Kompetensi profesional guru

Sumber :Data diolah, menggunakan SPSS 16, 2016

Berdasarkan output diatas diperoleh koefesien X sebesar 0,514 dan konstant sebesar 21,076. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan variabel Kepemimpinan kepala madrasah dengan Kompetensi profesional guru dalam bentuk persamaan Regresi $Y = 21,076 + 0,514X$. Ini bearti bahwa jika

Kepemimpinan kepala madrasah meningkat sebesar 1 poin maka kompetensi profesional guru akan meningkat sebesar 0,514 poin pada konstanta 21,076. Dengan kata lain bahwa semakin baik kepemimpinan kepala madrasah maka kompetensi profesional guru akan meningkat.

Tabel 4.11

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564 ^a	.318	.294	7.892

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan kepala madrasah

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS 16.

Berdasarkan output computer di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R Square 0,318. Hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru sebesar 31,8% dan sisanya 68,2% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang bukan fokus pembahasan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kompetensi profesional guru di MIN 5 Bandar Lampung. kepemimpinan kepala madrasah adalah kepemimpinan yang mampu memberikan petunjuk, pengarahan, pengawasan dan mampu meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kompetensi profesional

guru. Untuk mencapai hal tersebut, kepala madrasah dalam kegiatan kepemimpinannya harus berjalan melalui tahap-tahap manajemen. Manajemen yang memberi 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.

Kompetensi profesional adalah memiliki pengetahuan yang luas dari bidang studi yang diajarkannya, memilih dan menggunakan berbagai metode mengajar di dalam proses belajar mengajar yang diselenggarakannya.

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 kompetensi profesional guru secara positif. Hasil analisis menunjukkan korelasi variabel bebas dengan variabel terkait adalah 0,564 dan $R^2 = 0,318$. Hasil tersebut memiliki arti bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap profesional guru di MIN 5 Bandar Lampung”, diterima. Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kompetensi profesional guru sebesar 31,8% dan sebesar 68,2% merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru.

Indikator terhadap kompetensi profesional guru dapat ditunjukkan mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, pembimbing, serta pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Sesuai visi dan misi MIN 5 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 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 kompetensi profesional 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.

C. 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 31,8%, sehingga masih sisa 68,2% yang belum dapat dijelaskan karena kemungkinan ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh terhadap variabel Kompetensi Profesional Guru. Hal ini dilihat dari hasil persamaan Regresi $Y = 21,076 + 0,514X$. Mengetahui seberapa besarnya Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh positif terhadap Kompetensi Profesional Guru dapat dilihat pada R Square sebesar 31,8% dan sisanya 68,2% disebabkan oleh faktor lain yang bukan fokus pembahasan dalam penelitian ini.

B. SARAN

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

1. Kepala madrasah hendaknya meningkatkan kepemimpinan sebagai seorang leader atau pemimpin yang dapat dicontoh dan diteladani oleh seluruh warga madrasah.
2. Kepala madrasah hendaknya menunjuk sikap dan perilaku teladan yang menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik, dan seluruh warga.
3. Kepala madrasah hendaknya mempengaruhi guru dan karyawan sekolah agar mereka mau bekerja dengan sebaik-baiknya dalam mencapai tujuan sesuai standar yang dipersyaratkan.

4. Kepala madrasah hendaknya mendorong guru-guru untuk menggunakan metode pembelajaran metode ceramah, metode demondrasi, metode tanya jawab dan metode kerja kelompok karena dapat meningkatkan keaktifan siswa.
5. Kepala madrasah hendaknya mengadakan pelatihan menggunakan teknologi bagi guru-guru.
6. Guru hendaknya menggunakan metode dalam proses belajar mengajar yang bervariasi.

C. PENUTUP

Puji syukur penulis panjatkan 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 penulis masih terdapat banyak kesalahan, maka dari itu penulis mengharapakan kritik dan saran guna untuk membangun perbaikan dimasa akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid dan Dian Andayani. *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi (konsep dan Implementasi Kurikulum)*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005.
- Ahmadi Abu. *Administrasi Pendidikan*, Semarang: Toha Putra. 2000.
- Arikunto Suharsimi. *Prosedur Penelitian Secara Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta. 1992.
- Atmidjo Wahjo. *Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja GrafindoPerafindoPersada. 1999.
- Burhanuddin. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan*
- Burhanuddin. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara. 1999.
- Daryanto. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2006.
- Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi dan Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, 2004. *Standar Kompetensi Guru Pemula Sekolah Menengah Kejuruan* Jakarta, Departemen Pendidikan Nasional.
- Fahmi Irham. *Manajemen Kependidikan & aplikasi*, Bandung : Alfabeta. 2014.
- Hidayat Sutopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi*, (Jakarta: Bima Ilmu Aksara.
- <http://www.salamedukasi.com/2015/05/5-kompetensi-kepala-sekolah-madrasah.html>
- Kadarman dan Yusuf Upaya. *Pengantar Ilmu Manajemen*, Jakarta: Prenhalindo. 2001.
- Karwati Euis. *Kinerja Dan Profesionalisme Sekolah Membangun Sekolah Yang Bermutu*, Bandung: Alfabeta. 2013.
- Koenjaraningra T. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama. 1993.

- Kunandar, *Guru professional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan pendidikan (KTSP) dan sukses dalam sertifikat Guru*, Jakarta: Raja Grafindopersada. 2011.
- Lexy J. Moleong. *Metodologi penelitian kualitatif*, Bandung : PT Remaja Rosda karya. 2013.
- Margono. *Metodologi penelitian pendidikan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2004.
- Muhammad Uzer Utsman. *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung : Remaja Rosda karya. 1995.
- Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Karakteristik, dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosda Karya. 2005.
- Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosda karya. 2005.
- Nawawi Hadari. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Haji Masagung. 1998.
- Ngalim Purwanto. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung :Remaja Rosda Karya. 2006.
- Observasi Awal kepemimpinan Kepala Madrasah MIN 5 Bandar Lampung, April 2018.
- Observasi Awal Profesional Guru MIN 5 Bandar Lampung, April 2018.
- Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara. 1999.
- Purwanto Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda karya. 2006.
- Purwanto Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung : PT Remaja Rosda karya.2005.
- Riduwan. *Metode dan Teknik menyusun proposal Penelitian*, Bandung: Alfabeta.2014.
- Riduwan. *Metodedan Teknik Menyusun Proposal penelitian*, Bandung: alfabeta. 2014.
- Sadirman, AM, *Interaksi dan Motivasi Belajar mengajar*. (Jakarta : Remaja Grafindo. 2000.

- Sagala Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta.2009.
- Sugiyono, *Statistika penelitian*, Bandung: alfabet. 2007.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*, Bandung :Alfabeta. 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta. 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta. 2006.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung :Alfabeta. 2008.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja GrafindoPersada. 2014.
- Suryanto dan Djihad Hisyam. *Kompetensi Guru Sebuah Tuntunan*, Bandung : Grasindo. 2000.
- Sutrisno Hadi. *Metodelogi Research*, Yogyakarta: Andi Offset. 2001.
- Suyanto dan Djihad Hisyam. *Kompetensi Guru Sebuah Tuntunan*, (Bandung : Grasindo. 2000.
- Tim Penulis. *Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Jakarta: Sinar Grafika. 2006.
- Tim penyusun. *Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Jakarta: Sinar Grafika. 2006.
- Tim Prima Pena. *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya: Gita Media Proses. 2006.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Sisdiknas UU RI No. 20 Th. 2003. Jakarta: Sinar Grafika. 2013.
- Usman Husaini. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara. 2014.
- Utsman Muhamad Uzer. *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung, Remaja Rosda karya. 1995.

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

Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 2003.





Lampiran 1

Profil MIN 5 Bandar Lampung

1. Sejarah Singkat Berdirinya MIN5 Bandar Lampung

Pendidikan merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap bangsa, terlebih bagi bangsa yang sedang membangun dan pendidikan itu merupakan kerjasama yang tidak pernah usai. Maka dari itu kita mengolah azas pendidikan yang dikenal dengan istilah “ Life long education” (pendidikan seumur hidup), baik dengan cara formal maupun non formal atau dengan kata lain bahwa pendidikan itu tidak akan mempunyai batas waktu.

Mengingat selalu bertambahnya anak usia sekolah, maka keperluan masyarakat dalam dunia pendidikan akan semakin meningkat pula. Berdirinya MIN 5 Bandar Lampung ini berlatar belakang dari kebutuhan masyarakat terhadap Sekolah Dasar yang pada waktu itu di Sukarame belum ada, sehingga timbullah inisiatif Bapak HM. Djamsari sebagai Kepala Desa Sukarame I untuk mendirikan Madrasah Ibtidaiyah, dimana pada awal berdirinya berstatus swasta pada tahun 1964 yang menempati sebuah bangunan yang sangat sederhana yang beralamat di Kebon Delapan Sukarame. Pada tahun 1969 dibuatlah bangunan khusus dengan sarana dan prasarana yang sangat sederhana yang beralamat di Jalan Pulau Tegal No. 21 Sukarame.

Mulai proses pendidikan dan pengajaran pertamakali menerima murid baru berjumlah 37 orang di bawah pimpinan Bapak Amha selaku Kepala Madrasah.

Tercatat sebagai kepala atau pimpinan pada saat pertama sampai sekarang adalah sebagai berikut:

- a. Pada tahun 1964 s/d 1973 dipimpin oleh Amha
- b. Pada tahun 1973 s/d 1978 dipimpin oleh Sarti
- c. Pada tahun 1978 s/d 1979 dipimpin oleh Nasikin
- d. Pada tahun 1979 s/d 1983 dipimpin oleh Saidu Arich
- e. Pada tahun 1983 s/d 1986 dipimpin oleh Anwar Salam Mahsan, BA
- f. Pada tahun 1986 s/d 1992 dipimpin oleh Saidi Rahman
- g. Pada tahun 1992 s/d 1997 dipimpin oleh Suroyo
- h. Pada tahun 1997 s/d 2006 dipimpin oleh Drs. Masyhuri
- i. Pada tahun 2006 s/d 2012 dipimpin oleh Murniati, S.Pd.I
- j. Pada tahun 2012 s/d Sekarang dipimpin oleh
Hj.Salmah,S.Pd.I.M.M.Pd

2. Visi, Misi, Tujuan, dan Strategi MIN 5 Bandar Lampung

a. Visi

Menjadikan MIN 5 Bandar Lampung sebagai Madrasah Ibtidaiyah yang islami, unggul dan populis (ISMUL).

b. Misi

- 1) Menciptakan lingkungan Madrasah yang BERSERAGAM (Bersih, Sehat, Rapi, dan Agamais)
- 2) Menciptakan Proses Belajar Aktif, Kreatif, dan Menyenangkan

3) Menjalin kerja sama antar lembaga pendidikan dan masyarakat

c. Tujuan

Tercapainya Visi dengan terwujudnya lulusan (out-put) yang berkualitas, berakhlak mulia dan mampu diterima di lembaga pendidikan yang unggul.

d. Strategi

- 1) Meningkatkan kemampuan-kemampuan individual
- 2) Meningkatkan professional civitas madrasah dalam mencapai target mutu yang ditetapkan
- 3) Meningkatkan jaringan kerja kemitraan antara madrasah dengan masyarakat dan pihak manapun untuk berkontribusi secara optimal dalam menyelenggarakan pendidikan di madrasah
- 4) Mengembangkan peran aktif masyarakat terhadap masalah yang dialami dalam menuju madrasah mandiri dan bermutu.

3. Tugas dan tanggungjawabkepalamadrasah

- Kepala Madrasah sebagai educator bertugas melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien.
- Kepala Madrasah selaku manager mempunyai tugas:
 1. Mengatur proses belajar mengajar
 2. Menyusun perencanaan
 3. Mengorganisasikan dan mengarahkan kegiatan
 4. Mengkoordinasikan kegiatan

5. Melaksanakan pengawasan
6. Melakukan evaluasi terhadap kegiatan
7. Menentukan kebijakan
8. Menagadakan rapat dewan guru dan karyawan
9. Mengambil kebijakan
10. Mengatur hubungan madrasah dengan masyarakat, instansi dan pihak terkait

➤ Kepala Madrasah sebagai administrator bertugas menyelenggarakan perencanaan, pengarahan, kurikulum, kesiswaan, ketatausahaan , keuangan, perpustakaan dan keterampilan.

➤ Kepala Madrasah sebagai motivator, fasilitator, supervisor bertugas menyelenggarakan :

1. Proses belajar mengajar
2. Kegiatan bimbingan konseling
3. Kegiatan extra kurikuler (Pramuka, Karate, Drambend)
4. Kegiatan ketatausahaan
5. Kegiatan kerjasama dengan masyarakat dan instansi terkait
6. Sarana dan prasarana.

4. Identitas Sekolah

- a. Nama Madrasah : MIN 5 Bandar Lampung
- b. Alamat Madrasah

- 1) Jalan : Jl. Pulau Tegal No. 21 Sukarame Kode Pos: 35131
 - 2) Desa : Sukarame
 - 3) Kecamatan : Sukarame
 - 4) Kabupaten / Kota : Bandar Lampung
 - 5) Provinsi : Lampung
 - 6) No. Telepon : (0721) 772363
- c. Status Madrasah: Negeri
- 1) Nomor : 515 A Tahun 1995
 - 2) Tanggal : 22 September 1995
- d. Predikat Akreditasi: A (87)
- 1) Nomor : 123/BAP-SM/12-LPG/2016
 - 2) Tanggal : 17 September 2016
- e. NSM: 111118710005
- f. Tahun Berdiri: 05 Juni 1969
- g. Nama Kepala Madrasah: Hj. Salmah, S.Pd.I., MM.Pd
- 1) Nomor : Kw.08.1/1.b/Kp.07.6/84/2012
 - 2) Tanggal: 10-02-2012
- h. Status tanah: Sertifikat
- i. Luas tanah tersedia: 1.260 m²

5. Keadaan Guru/ TenagaKependidikan MIN 5 Bandar Lampung

Adapun nama-nama guru MIN 5 Bandar Lampung 2017/2018 mencapai 38 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.

Tabel4.1
Struktur Organisasi Madrasah

No.	Nama	NIP	Jabatan	Status
1.	Hj. Salmah, S.Pd.I,MM.Pd	19611014 198503 2 002	Kamad	PNS
2.	Mastiah,S.Pd.I	19630716 199403 2 002	Wali Kelas I.a	PNS
3.	Lidya Kastriandana,S .Pd	19840211 200903 2 003	Wali Kelas I.b	PNS
4.	Eliyati,S.Pd.I		Wali Kelas I.c	GTT
5.	Samiah,S.Ag	19691224 200701 2 026	Wali Kelas I.d	PNS
6.	Yusmalinda,S. Ag	19710803 200003 2 003	Wali Kelas II.a	PNS
7.	Nuryati,S.Ag	19597202 108903 2 001	Wali Kelas II.b	PNS
8.	Ernawati,S.Pd. I	19691225 200312 2 003	Wali Kelas II.c	PNS
9.	Munawaroh,S. Pd.I	19630212 199802 2 001	Wali Kelas II.d	PNS
10.	Lailatul Hanifah,S.Pd. I	19721002 199603 2 002	Wali Kelas III.a	PNS
11.	Syamsiah, S.Pd.I	19710804 200701 2 002	Wali Kelas III.b	PNS
12.	Eko Hardiyansyah	-	Wali Kelas III.c	GTT
13.	Fitriani, S.Pd.I	-	Wali	GTT

			Kelas III d	
14.	Drs.Hi.Kabul	19660403 200701 1 049	Wali Kelas IV.a	PNS
15.	Yusnani,S.Ag	19730131 199803 2 004	Wali Kelas IV.b	PNS
16.	Hj.Yulianingsih,S.Pd.I	19740704 199703 2 002	Wali Kelas IV.c	PNS
17.	Siti Alfiyah,S.Pd.I	19800823 200501 2007	Wali Kelas IV.d	PNS
18.	Hj.Umi Kalsum,S.Ag	19620712 199303 2 001	Wali Kelas V.a	PNS
19.	Eka Putri Niza,S.Pd.I	19720824 199203 2 001	Wali Kelas V.b	PNS
20.	M.Saleh,S.Pd.I	19760124 200701 1 019	Wali Kelas V.c	PNS
21.	Santoni,S.Pd	19820530 201411 1002	Wali Kelas V.d	PNS
22.	Hikmah,S.Pd.I	19680814 199201 2001	Wali Kelas VI.a	PNS
23.	Ponijah,S.Pd	19660115 199103 2002	Wali Kelas VI.b	PNS
24.	Tri Rosmala Dewi,S.Ag	19710413 199203 2001	Wali Kelas VI.c	PNS
25.	Untung Pribadi,S.Pd.I	19840319 200501 1001	Wali Kelas VI.d	PNS
26.	Manis Setyaningrum, M.Pd	19711009 200501 2004	Guru Penjaskes	PNS
27.	Dra.Upik Dahlenawati	19650713 198503 2003	Guru Mapel	PNS
28.	RatuPembayun ,S.Pd.I	19580627 197903 2001	Guru Mapel	PNS
29.	Hi.Bahrudin,S. Ag	19700804 201411 1001	Guru Mapel	PNS
30.	ZulyanPurba,S .Pd.I	-	Guru Mapel	GTT
31.	Tristian Budiman, S.Pd	-	Guru Mapel	GTT
32.	Heru fasta Wijaya,S.Pd	-	Guru Mapel	GTT
33.	Budi Setiawan	-	Guru Mapel	GTT

34.	Asitah	19630710 198801 2001	Bendahara	PNS
35.	Jumagus Taridi,A.Md	-	Perpustakaan	Honorar
36.	Andre Aldo Putra	-	Staf TU	Honorar
37.	Iwan Setiawan	-	Penjaga Sekolah	Honorar
38.	Ulfa Kurnia,S.Pd	-	Operator	Honorar
39.	Hamid	-	Satpam	Honorar

Sumber : Dokumentasi MIN 5 Bandar Lampung Tahun 2017/2018

6. Keadaan sarana dan prasarana MIN 5 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:

Tabel. 4.2
Keadaan sarana dan prasarana

No.	Keadaan / fasilitas	Jumlah
Fasilitas		
1	Kelas / Rombongan Belajar	24 Kelas
2	Ruang Teori / Belajar	10 Ruang
3	Ruang Kantor Kepala Madrasah	1 Ruang
4	Ruang Staf TU	1 Ruang
5	Ruang Akademik	-

6	Ruang BK / BP	-
7	Ruang Guru	1 Ruang
8	Ruang Pramuka	-
9	Ruang Lab IPA	-
10	Ruang Kesenian	-
11	Ruang UKS	1 Ruang
12	Ruang Lab Multimedia	1 Ruang
13	Ruang Gudang	-
14	Ruang Aula	-
15	Ruang Perpustakaan	1 Ruang
Jumlah siswa		
1	Kelas I	168 Siswa
2	Kelas II	165 Siswa
3	Kelas III	162 Siswa
4	Kelas IV	168 Siswa
5	Kelas V	166 Siswa
6	Kelas VI	169 Siswa

Jumlah		998 siswa
Jumlah guru		
1	Guru TetapDepag	26 Orang
2	Guru TetapDiknas	- Orang
3	Guru TidakTetap	8 Orang
Jumlah		34 Orang
Jumlah pegawai		
1	PegawaiTetap	1 Orang
2	PegawaiTidakTetap	3 Orang
3	TukangKebersihan	1 Orang
4	PenjagaSekolah	- Orang
5	PenjagaMalam	- Orang
6	Satpam	1 Orang
Jumlah		6 Orang

Sumber: Dokumentasi MIN 5 Bandar Lampung.

Lampiran 2

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH

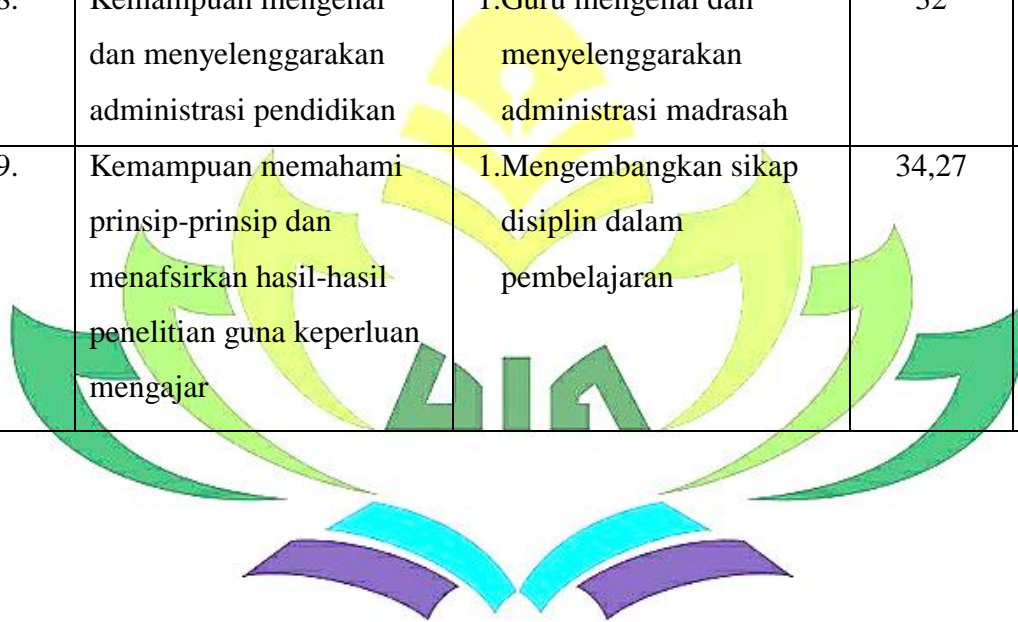
No.	Indikator	Sub indikator	No butir	
			+	-
1.	Mengawasi	1. Kunjungan kelas	1,13	3
		2. Evaluasi guru dalam proses belajar mengajar	4,17	6
		3. Membantu guru-guru untuk merencanakan dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan kegiatan sekolah.	8,15,10	7,11
		4. Pengambilan keputusan semua yang berhubungan kegiatan sekolah	20,2	12
2.	Mengarahkan	1. Mengarahkan guru dalam memecahkan semua masalah yang berkaitan dengan sekolah.	9,27	16
		2. Memberi pengarahan dalam memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum.	18,19	24
		3. Meningkatkan kepribadian guru dan proses belajar siswa.	14	21
		4. Memberi petunjuk kepada guru	23,29	30
3.	Mempengaruhi	1. Memotivasi guru	26,5	28
		2. Menunjuk teladan yang baik	25	22

Lampiran 3

KISI-KISI INSTRUMENT KOMPETENSI PROFESIONAL GURU

No.	Indikator	Sub Indikator	No. Butir	
			+	-
1.	Menguasai bahan	1.Menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum madrasah	1,5	7,4
2.	Mengelola bahan belajar mengajar	1.Mengenal dan melaksanakan program belajar mengajar	25,6	3
		2.Mengenal dan menggunakan metode pengajaran.	8,19,12	26,22
3.	Mengelola kelas	1.Mengatur tata ruang kelas	13,23,16	30,17
4.	Menggunakan media atau sumber	1.Mengenal memilih dan menggunakan media	10,20	9
5.	Menguasai landasan-landasan	1.Memahami tujuan untuk mencapai tujuan pendidikan	2	11
6.	Mengelola interaksi belajar mengajar	1.Guru sebelum mengajar menyampaikan tujuan yang ingin dicapai kepada siswa setiap kali pertemuan	35	24
		2.Guru mengatur tata ruang kelas untuk memulai pelajaran	21	33

		3.Guru menciptakan iklim belajar yang kondusif/nyaman.	14	36
7.	Kemampuan menilai prestasi siswa untuk kependidikan pengajaran	1.Guru biasanya mengadakan penilaian sesuai dengan kompetensi siswa yang dinilai.	29,31	15
8.	Kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi pendidikan	1.Guru mengenal dan menyelenggarakan administrasi madrasah	32	28
9.	Kemampuan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian guna keperluan mengajar	1.Mengembangkan sikap disiplin dalam pembelajaran	34,27	18



Lampiran 4

INSTRUMEN PENELITIAN

Nama :

Hari, tanggal :

Tempat :

Pengantar :

1. Angket ini diberikan semata 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, dan STS yang tersedia dibelakang pernyataan.

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

No.	Butir Pertanyaan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Kepala madrasah melakukan beragai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara seluruh.					
2.	Kepala madrasah meminta pendapat guru sebelum mengambil keputusan.					
3.	Kepala madrasah lalai dalam proses belajar mengajar di kelas.					
4.	Kepala madrasah mengevaluasi guru dalam bekerja melalui pengaturan suasana kerja.					

5.	Kapala madrasah mempengaruhi guru dan karyawan sekolah agar mereka mau bekerja dengan sebaik-baiknya dalam mencapai tujuan sesuai standar yang dipersyaratkan.					
6.	Kepala madrasah malas melakukan evaluasi terhadap motivasi kreativitas, kinerja dan produktivitas guru dan warga madrasah.					
7.	Kepala madrasah mengabaikan membantu guru dalam membangun dan meningkatkan siswa.					
8.	Kepala madrasah membantu guru-guru untuk merencanakan dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan kegiatan sekolah.					
9.	Kepala madrasah membantu guru dalam memecahkan masalah.					
10.	Kepala madrasah membantu guru untuk mengatasi kesulitan dalam mempergunakan alat-alat yang diperlukan dalam kegiatan proses belajar.					
11.	Kepala madrasah malas membantu guru-guru untuk mengatasi kesulitan dalam menggunakan cara-cara mengajar yang baik.					
12.	Kepala madrasah mengabaikan memutuskan masalah dengan tegas.					
13.	Kepala madrasah Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi belajar.					
14.	Kepala madrasah mengarahkan guru untuk meningkatkan kepribadian dn proses belajar mengajar.					
15.	Kepala madrasah membantu dalam menganalisis kebutuhan-kebutuhan, minat, dan tujuan murid dalam kelas.					

16.	Kepala madrasah mengabaikan masalah yang terjadi di sekolah.					
17.	Kepala madrasah mengevaluasi guru dalam bekerja melalui disiplin.					
18.	Kepala madrasah mengarahkan perubahan dan inovasi dalam lembaga pendidikan.					
19.	Kepala madrasah memberi pengarahan mengenai apa yang harus dilakukan oleh guru.					
20.	Kepala madrasah bermusyawarah dengan para guru dalam memutuskan sesuatu.					
21.	Kepala madrasah mengabaikan kepribadian guru yang tidak sesuai sebagai guru					
22.	Kepala madrasah mengabaikan petunjuk yang baik bagi guru dan siswa.					
23.	Kepala madrasah memberi petunjuk proses belajar mengajar kepada guru					
24.	Kepala madrasah malas memberi pengarahan dalam memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum.					
25.	Kepala madrasah menunjuk sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik, dan seluruh warga.					
26.	Kepala madrasah memotivasi guru dalam bekerja melalui pengaturan lingkungan fisik kelas dan sekolah.					
27.	Kepala madrasah mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah dan bersedia memberikan bantuan secara profesional.					
28.	Kepala madrasah mengabaikan memotivasi guru dan siswa untuk disiplin dalam belajar dan bekerja					

	serta berprestasi.					
29.	Kepala madrasah memberikan petunjuk kepada guru dalam memilih metode pembelajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar.					
30.	Kepala madrasah mengabaikan memberi petunjuk yang baik kepada guru.					



Lampiran 5

INSTRUMEN PENELITIAN

Nama :

Hari, tanggal :

Tempat :

Pengantar :

4. Angket ini diberikan semata 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, dan STS yang tersedia dibelakang pernyataan.

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

B. Profesional Guru

No.	Pertanyaan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Guru menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum madrasah.					
2.	Guru memahami tujuan untuk mencapai tujuan pendidikan secara mendalam.					
3.	Guru mengabaikan dalam menyusun program					

	pengajaran.					
4.	Guru malas dalam memahami bahan secara mendalam.					
5.	Guru menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi.					
6.	Guru menguasai materi pokok yang ada pada kurikulum.					
7.	Guru abai dalam menguasai bahan pelajaran yang disajikan.					
8.	Guru memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait.					
9.	Guru mengabaikan menggunakan media dalam proses belajar.					
10.	Guru menggunakan dan mengelola laboratorium dalam rangka proses belajar mengajar.					
11.	Guru lalai dalam menetapkan tujuan pembelajaran untuk kompetensi dalam program pengajaran.					
12.	Guru melaksanakan program belajar mengajar.					
13.	Guru mengenal kemampuan anak didik.					
14.	Guru menciptakan iklim belajar yang kondusif.					
15.	Guru abai dalam memahami cara dalam menilai prestasi siswa.					
16.	Guru merancang manajemen pembelajaran dan manajemen kelas.					
17.	Guru lalai dalam menciptakan iklim belajar mengajar yang serasi.					
18.	Guru malas dalam memperhatikan terhadap tangkapan siswa.					

19.	Guru mengenal dan dapat menggunakan metode pengajaran.					
20.	Guru menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar.					
21.	Guru mengatur tata ruang kelas untuk memulai pelajaran.					
22.	Guru malas dalam menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi.					
23.	Guru Merencanakan dan melaksanakan remedial.					
24.	Guru abai dalam menanya kabar siswa sebelum mengajar.					
25.	Guru memahami matapelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar.					
26.	Guru lalai dalam memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar.					
27.	Guru selalu hadir di kelas tepat waktu pada saat jam pelajaran.					
28.	Guru mengabaikan tentang administrasi madrasah.					
29.	Guru biasanya mengadakan penilaian sesuai dengan kompetensi siswa yang dinilai.					
30.	Guru lalai dalam mengatur tata ruang kelas.					
31.	Guru mengadakan penilaian selama proses belajar mengajar berlangsung.					
32.	Guru mengenal dan menyelenggarakan administrasi madrasah.					
33.	Guru mengabaikan desain ruang kelas menarik yang membangkitkan semangat belajar.					

34.	Guru mengembangkan sikap disiplin dalam pembelajaran.					
35.	Guru sebelum mengajar menyampaikan tujuan yang ingin dicapai kepada siswa setiap kali pertemuan.					
36.	Guru mengabaikan untuk memberi kenyamanan dalam proses belajar mengajar.					



Lampiran 6

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Madrasah

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0



a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	93.33	357.747	.467	.932
Item_2	94.20	346.372	.572	.931
Item_3	95.77	359.151	.542	.931
Item_4	94.57	359.426	.344	.934



Item_5	93.80	351.131	.513	.932
Item_6	95.20	350.097	.487	.932
Item_7	93.20	360.097	.663	.931
Item_8	93.20	359.752	.629	.931
Item_9	93.67	334.506	.874	.926
Item_10	95.30	360.217	.390	.933
Item_11	94.93	357.444	.377	.934
Item_12	93.60	338.110	.901	.926
Item_13	93.13	362.189	.507	.932
Item_14	93.40	352.179	.792	.929
Item_15	95.20	357.476	.351	.934
Item_16	93.03	365.137	.589	.932
Item_17	94.13	340.947	.623	.930
Item_18	95.13	353.499	.421	.933
Item_19	94.73	347.857	.545	.931
Item_20	93.23	360.392	.508	.932
Item_21	95.17	348.833	.411	.934
Item_22	93.83	331.730	.911	.926
Item_23	93.10	361.266	.624	.931
Item_24	93.23	355.357	.667	.930
Item_25	94.43	345.909	.537	.932
Item_26	93.73	334.202	.901	.926
Item_27	93.93	330.616	.836	.926

Lampiran 7

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi Profesional Guru

Scale: ALL VARIABLES

Processing Summary

		N	%
Cases	Valid Case	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0



a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	77.83	261.454	.544	.912
Item_2	79.57	272.806	.426	.914
Item_3	79.60	269.490	.553	.912
Item_4	77.47	272.740	.371	.915
Item_5	79.40	271.490	.488	.913



Item_6	79.23	268.461	.581	.912
Item_7	79.33	257.195	.823	.908
Item_8	79.83	277.385	.521	.914
Item_9	77.37	267.757	.329	.917
Item_10	79.27	274.064	.347	.915
Item_11	79.33	272.092	.405	.914
Item_12	79.13	259.223	.819	.908
Item_13	79.13	253.361	.524	.914
Item_14	78.13	257.361	.566	.912
Item_15	77.33	275.678	.358	.915
Item_16	78.50	262.810	.675	.910
Item_17	77.20	271.407	.329	.916
Item_18	79.07	260.616	.665	.910
Item_19	77.13	273.913	.313	.916
Item_20	79.00	258.345	.654	.910
Item_21	76.93	271.926	.436	.914
Item_22	78.37	256.999	.481	.915
Item_23	77.30	274.562	.342	.915
Item_24	79.03	262.240	.730	.910
Item_25	78.17	263.040	.461	.914
Item_26	77.60	261.903	.532	.912
Item_27	79.00	259.103	.736	.909
Item_28	76.87	275.706	.403	.914
Item_29	77.00	277.517	.369	.915
Item_30	77.80	272.924	.688	.913

Lampiran 8

Hasil Pengujian Uji Normalitas

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=RES_1

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.75434099
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.084
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.637
Asymp. Sig. (2-tailed)		.812
a. Test distribution is Normal.		

Lampiran 9

Hasil Pengujian Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kompetensi profesional guru * Kepemimpinan kepala madrasah	Between Groups	(Combined)	1409.967	16	88.123	.998	.509
		Linearity	814.536	1	814.536	9.221	.010
		Deviation from Linearity	595.431	15	39.695	.449	.930
	Within Groups		1148.333	13	88.333		
	Total		2558.300	29			



Lampiran 10

Hasil Pengujian Hipotesis

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kompetensi guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564 ^a	.318	.294	7.892

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan kepala madrasah

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	814.536	1	814.536	13.079	.001 ^a
	Residual	1743.764	28	62.277		
	Total	2558.300	29			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan kepala madrasah

b. Dependent Variable: Kompetensi profesional guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	21.076	17.100		1.232	.228
Kepemimpinan kepala madrasah	.514	.142	.564	3.617	.001

a. Dependent Variable: Kompetensi profesional guru



Lampiran 11

DOKUMENTASI



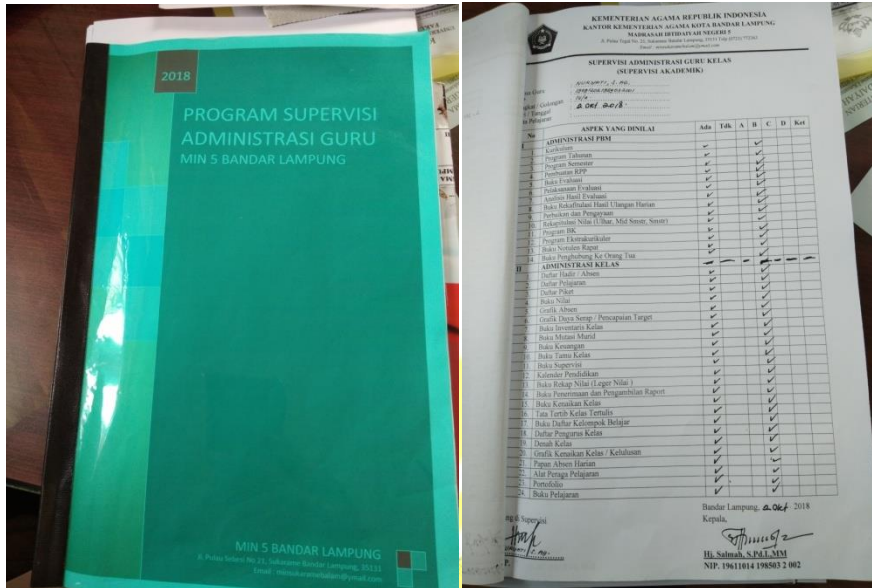
Kondisi Gedung Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Bandar Lampung



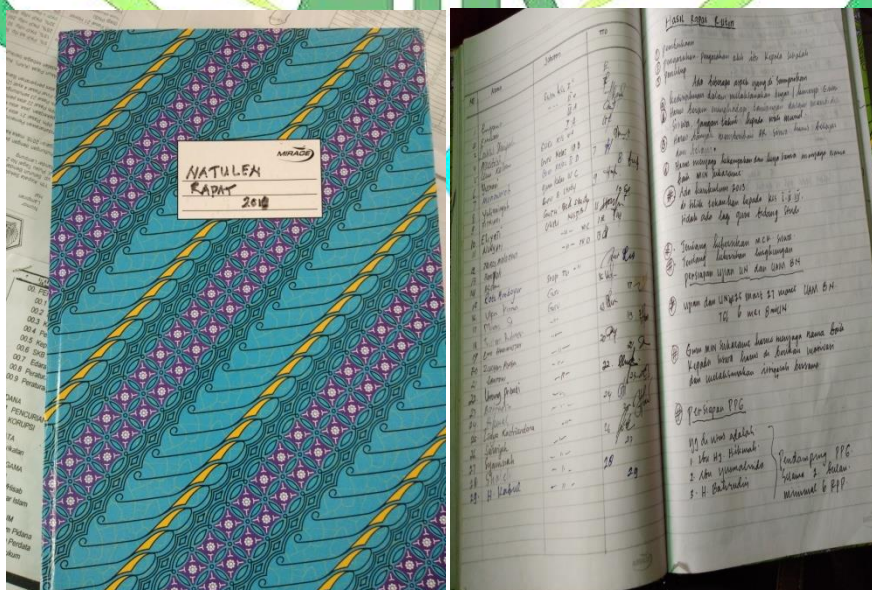
Kepala madrasah mengisi Angket



Guru-guru mengisi Angket



Buku supervisi kepala sekolah



Buku rapat