

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 3 PAMEKASAN**

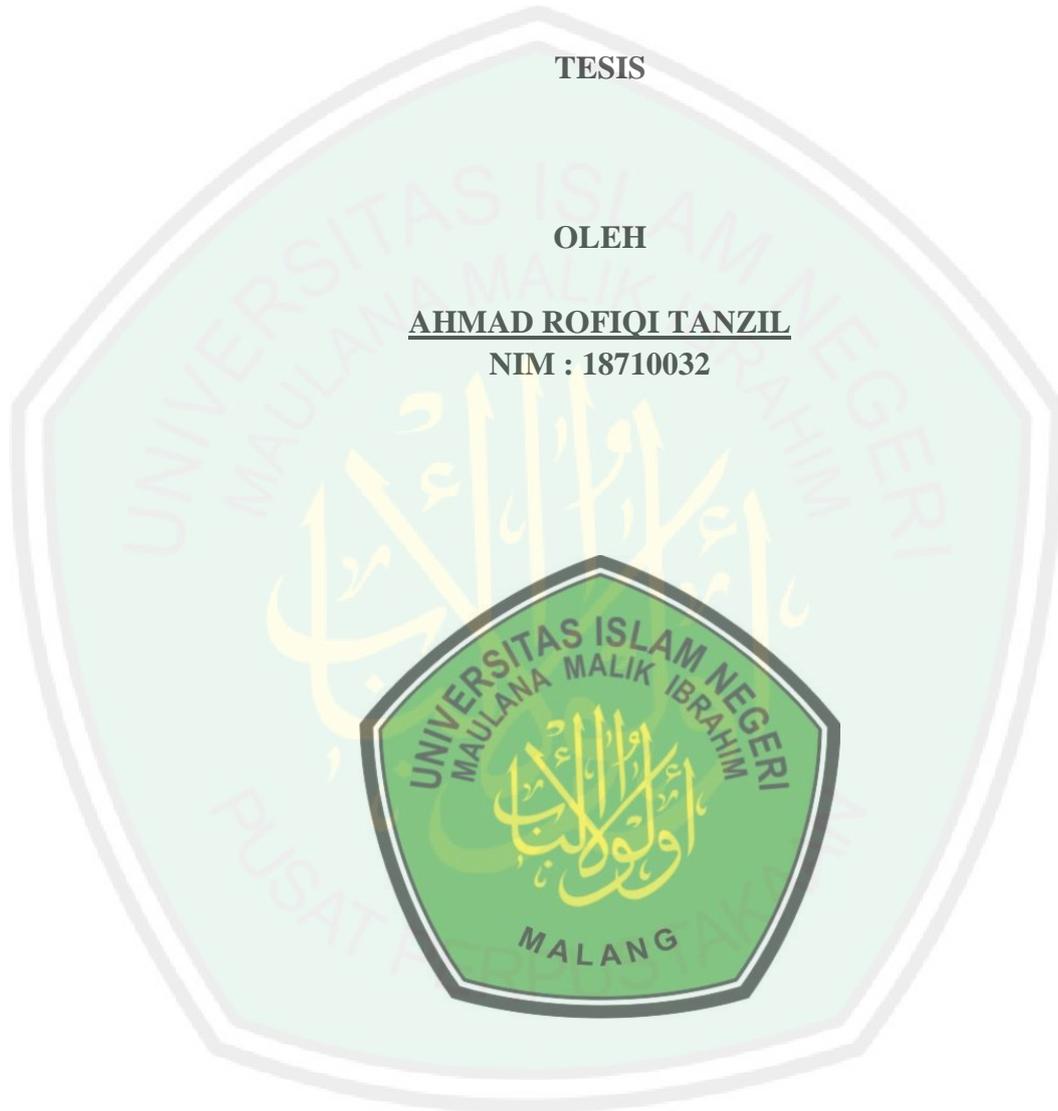
(Studi Kasus di MTsN 3 Pamekasan)

TESIS

OLEH

AHMAD ROFIQI TANZIL

NIM : 18710032



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2020

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALISME GURU DI MTsN 3 PAMEKASAN**

(Studi Kasus di MTsN 3 Pamekasan)

TESIS

Diajukan kepada Pascasarjana

Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk memenuhi salah satu persyaratan program magister

Oleh:

Ahmad Rofiqi Tanzil

18710032



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2020

LEMBAR PERSETUJUAN

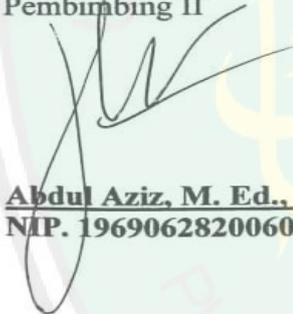
Tesis dengan judul “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Studi Kasus di MTsN 3 Pamekasan” ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji,

Pembimbing I



Dr. Muhammad Walid, MA
NIP. 197308232000031002

Pembimbing II



Abdul Aziz, M. Ed., Ph.D
NIP. 196906282006041004

Malang, 30 - 6 - 2020
Mengetahui,
Ketua Program Magister MPI



Dr. H. Wahidmurni, M.Pd., Ak
NIP. 196903032000031002

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan judul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTsN 3 Pamekasan” ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 28 Juli 2020.

Dewan Penguji,



Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd
NIP. 197902022006042003

Ketua



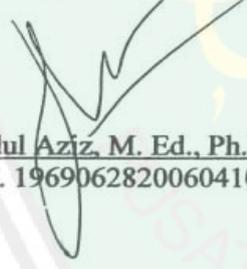
Prof. Dr. Ahmad Sani Supriyanto, S.E., M.si
NIP. 19720212203121003

Penguji Utama



Dr. Muhammad Walid, MA
NIP. 197308232000031002

Anggota



Abdul Aziz, M. Ed., Ph.D
NIP. 196906282006041004

Anggota



Mengetahui
Direktur Pascasarjana,

Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M. Ag
NIP. 19710826 199803 2 002

PERNYATAAN ORIGINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Rofiqi Tanzil
NIM : 18710032
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Judul Penelitian : **Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MTsN 3 Pamekasan.**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam penelitian saya ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang dilakukan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila kemudian hari ditemukan penjiplakan yang dilakukan oleh peneliti dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batu, 27 Juni 2020

Hormat saya,



Ahmad Rofiqi Tanzil
NIM: 18710032



ABSTRAK

Tanzil, Ahmad Rofiqi. 2020. *“Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTsN 3 Pamekasan”* Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dosen Pembimbing I : Dr. H Muhammad Walid, MA. Pembimbing II: Abdul Aziz, M. Ed., Ph.D

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan kunci keberhasilan suatu lembaga pendidikan baik lembaga pendidikan formal ataupun non formal, dalam mencapai keberhasilan lembaga pendidikan maka dibutuhkan cara yang dilakukan pimpinan dalam meningkatkan profesionalismenya, hal ini dilakukan supaya guru mampu menghadapi kemajuan, baik kemajuan di dalam bidang teknologi atau kemajuan di dalam dunia usaha, dari kemajuan tersebut menuntut kepemimpinan untuk terus melakukan berbagai cara agar keprofesionalan guru selalu sesuai dengan perkembangan yang terjadi dan juga sesuai dengan tuntutan yang dibutuhkan oleh peserta didik sehingga nantinya mampu melahirkan peserta didik yang berkualitas.

Penelitian ini bertujuan mencari tahu Kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru, sehingga penelitian ini di fokuskan pada (1) keadaan profesionalisme guru yang ada di MTsN 3 Pamekasan, (2) Praktek kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus terhadap yang terjadi di MTsN 3 Pamekasan, adapun pengumpulan datanya dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun teknik menganalisis data yang digunakan yaitu: pertama dengan penyajian data, kedua reduksi data, ketiga menarik kesimpulan.

Profesionalisme guru di MTsN 3 Pamekasan ditinjau dari kompetensi yang dimiliki guru dalam mengimplementasikan proses belajar mengajar menunjukkan bahwa (1) apa yang dilakukan oleh guru sudah tergolong sebagai guru yang profesional yang diamanatkan oleh Undang-Undang. (2) dari praktek kepemimpinan yang di tunjukkan oleh pemimpin MTsN 3 Pamekasan dalam meningkatkan profesionalisme guru telah menunjukkan keberhasilan menjalankan perannya sebagai pemimpin hal ini terlihat dari bagaimana dia menjalankan tugas dan fungsinya sebagai orang nomer 1 di lembaga tersebut. Dari hasil penelitian ini, peneliti menyarankan agar supaya pemimpin terus menerus meningkatkan profesionalisme guru, mengingat tantangan akan kinerja guru akan terus berubah sesuai dengan tuntutan dan perkembangan yang terjadi.

الملخص

تنزيل، أحمد رفيقي، 2020، قيادة رئيس المدرسة في تنمية احترام المعلم في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية الثالث باميكاسن، رسالة الماجستير، كلية الدراسات العليا في قسم إدارة التربية الإسلامية بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف: الدكتور محمد والد الحاج الماجستير و عبد العزيز الماجستير.

الكلمات المفتاحية: قيادة رئيس المدرسة، احترام المعلم

قيادة المدرسة هي المفتاح لنجاح المؤسسة التعليمية المؤسسات التعليمية الرسمية كانت أو غير الرسمية لتحقيق نجاح المؤسسات التعليمية، تم تأخذ الطريق الذي يفعله القادة في زيادة تحسين مهنتهم، ويتم ذلك حتى يتمكن المعلمون من مواجهة التقدم سواء في التقدم التكنولوجي أو التقدم في عالم الأعمال، من هذا التقدم يتطلب أن يستمر القيادة في القيام بمجموعة متنوعة من الطرق بحيث تكون احترافية المعلمين دائما وفقا للتطورات التي تحدث وكذلك وفقا للمطالب التي يحتاجها الطلبة حتى يتمكنوا لاحقا من إنتاج طلبة ذوي جودة عالية.

الهدف بهذا البحث لمعرفة القيادة التي يقوم بها رئيس المدرسة في زيادة احترافية المعلم بحيث يركز هذا البحث على (1) حالة احترام المعلم في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية الثالث باميكاسن. (2) ممارسة رئيس المدرسة في زيادة احترافية المعلم.

يستخدم الباحث في هذا البحث المدخل الكيفي ومنهجه هي دراسة حالة في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية الثالث باميكاسن. ومن أدوات جمع البيانات هي الملاحظة و المقابلة والوثائق. وأساليب تحليل البيانات هي عرض البيانات و تخفيض البيانات وتلخيص البيانات.

ينقد احترام المعلم في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية الثالث باميكاسن من كفاءة المعلم في تطبيق التعليمية ويدل على (1) ماذا يفعل المعلم الإحتراف الذي انتدب بالقوانين. (2) اجراء رئاسة رئيس المدرسة في رئاسته الذي يصنف كرئيس نافذ. من تطبيق قيادة رئيس المدرسة في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية الثالث باميكاسن في تنمية احترام المعلم الذي يدل على النجاح في قيام دورها وهي كالرئيس وهذا نظرا من كيفية يقوم بواجباته ووظائفه كرئيس أو كقائد في تلك المؤسسة. ونتائج هذا البحث، يقترح الباحث أن لا بد على الرئيس في تنمية احترام المعلم، نظرا للتحديات تواجه المعلم سيستمر تغييرا وفقا للمتطلبات والتطورات المتحدث.

ABSTRACT

Tanzil, Ahmad Rofiqi. 2020. "Leadership of Madrasah Head in Improving Teacher Professionalism in MTsN 3 Pamekasan" Thesis, Islamic Education Management Study Program, Postgraduate School, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang. Supervisor I: Dr. H Muhammad Walid, MA. Advisor II: Abdul Aziz, M. Ed., Ph.D

Keywords: Principal Leadership, Teacher Professionalism

Madrasa head leadership is the key to the success of an educational institution both formal and non-formal educational institutions, in achieving the success of educational institutions, it takes effort from leadership to improve their professionalism, this is done so that teachers are able to face progress, both advances in technology or progress in The business world of this progress requires leadership to continue to do various ways so that the professionalism of teachers is always in accordance with developments that occur and also in accordance with the demands needed by students so that later they are able to produce quality students.

This study aims to find out the leadership carried out by the madrasa head in enhancing teacher professionalism, so this research is focused on (1) the state of professionalism of teachers in MTsN 3 Pamekasan, (2) the Principal of madrasa head leadership in improving teacher professionalism.

This type of research uses qualitative research with a case study approach to what happened at MTsN 3 Pamekasan, while the collection of data using interviews, observation and documentation. The data annotation techniques used are: first by presenting data, second by reducing data, third by drawing conclusions.

Teacher professionalism in MTsN 3 Pamekasan in terms of the competency of teachers in implementing the teaching and learning process shows that (1) what is done by teachers is classified as a professional teacher mandated by the Law. (2) the leadership practices shown by the leader of MTsN 3 Pamekasan in improving teacher professionalism have shown success in carrying out their role as leader. This can be seen from how he carries out his duties and functions as the number 1 person in the institution. From the results of this study, researchers suggest that leaders continue to improve teacher professionalism, given the challenges to teacher performance will continue to change in accordance with the demands and developments that occur.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat, hidayah, serta inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir yang berjudul: “*Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTsN 3 Pamekasan*”. Kemudian sholawat dan salam senantiasa tercurahkan pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Sang revolusioner dunia yang telah membawa umatnya dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Penulisan ini dilakukan dengan maksud untuk memberikan pemahaman kepada pembaca tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Tujuan dilakukannya penulisan ini yaitu untuk mengetahui tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTsN 3 Pamekasan. Manfaat dari penulisan ini bagi peneliti dapat dijadikan pengalaman untuk memperluas keilmuan, serta dapat menjadi bahan kajian, bahan rujukan dan inspirasi bagi mahasiswa dan mahasiswi dalam proses pengayaan keilmuan.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang lebih baik atas segala jasa dan bantuan yang diberikan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Akhirnya penulis berharap semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr Wb.

Pamekasan, 27 Juni 2020

Penulis

Ahmad Rofiqi Tanzil

18201401040022

DAFTAR ISI

Lembar persetujuan	i
Lembar Pengesahan	ii
Pernyataan Originalitas Penelitian	iii
Abstrak (berbahasa indonesia)	iv
Abstrak (berbahasa Inggris telah Tervalidasi)	v
Abstrak (berbahasa Arab telah tervalidasi)	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar.....	xi
Bagian Inti	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Originalitas Penelitian	9
F. Definisi Istilah	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kepemimpinan Kepala Madrasah	17
1. Pengertian Kepemimpinan	17
2. Pendekatan dan Model Kepemimpinan	23
3. Tipe dan Gaya Kepemimpinan	26
4. Peran dan Fungsi Kepemimpin	31
5. Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan	37
B. Profesionalisme Guru.....	40
1. Pengertian Profesionalisme Guru	40
2. Guru Sebagai Tenaga Profesional	44
3. Meningkatkan Profesionalisme Guru	47
C. Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam	54
1. Hakikat Kepemimpinan Dalam Islam	54
2. Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam	58
D. Kerangka Berfikir	65
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	68
B. Kehadiran Peneliti	69
C. Latar Penelitian	70

D. Data dan Sumber Data Penelitian	72
E. Teknik Pengumpulan Data	72
F. Teknik Analisis Data	76
G. Pengecekan Keabsahan Data	79
BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi MTsN 3 Pamekasan.....	85
1. Gambaran Umum MTsN 3 Pamekasan.....	85
a. Sejarah singkat MTsN 3 Pamekasan	85
b. Visi Misi dan Tujuan MTsN 3 Pamekasan	86
c. Struktur Organisasi MTsN 3 Pamekasan	89
2. Daparan Data	90
a. Profesionalisme Guru Di MTsN 3 Pamekasan	90
b. Praktek Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.....	102
BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	
A. Profesionalisme Guru di MTsN 3 Pamekasan	118
B. Praktek kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru Di MTsN 3 Pamekasan	123
BAB VI PENUTUP	
A. Kesimpulan	128
B. Saran	129
Daftar Pustaka	130

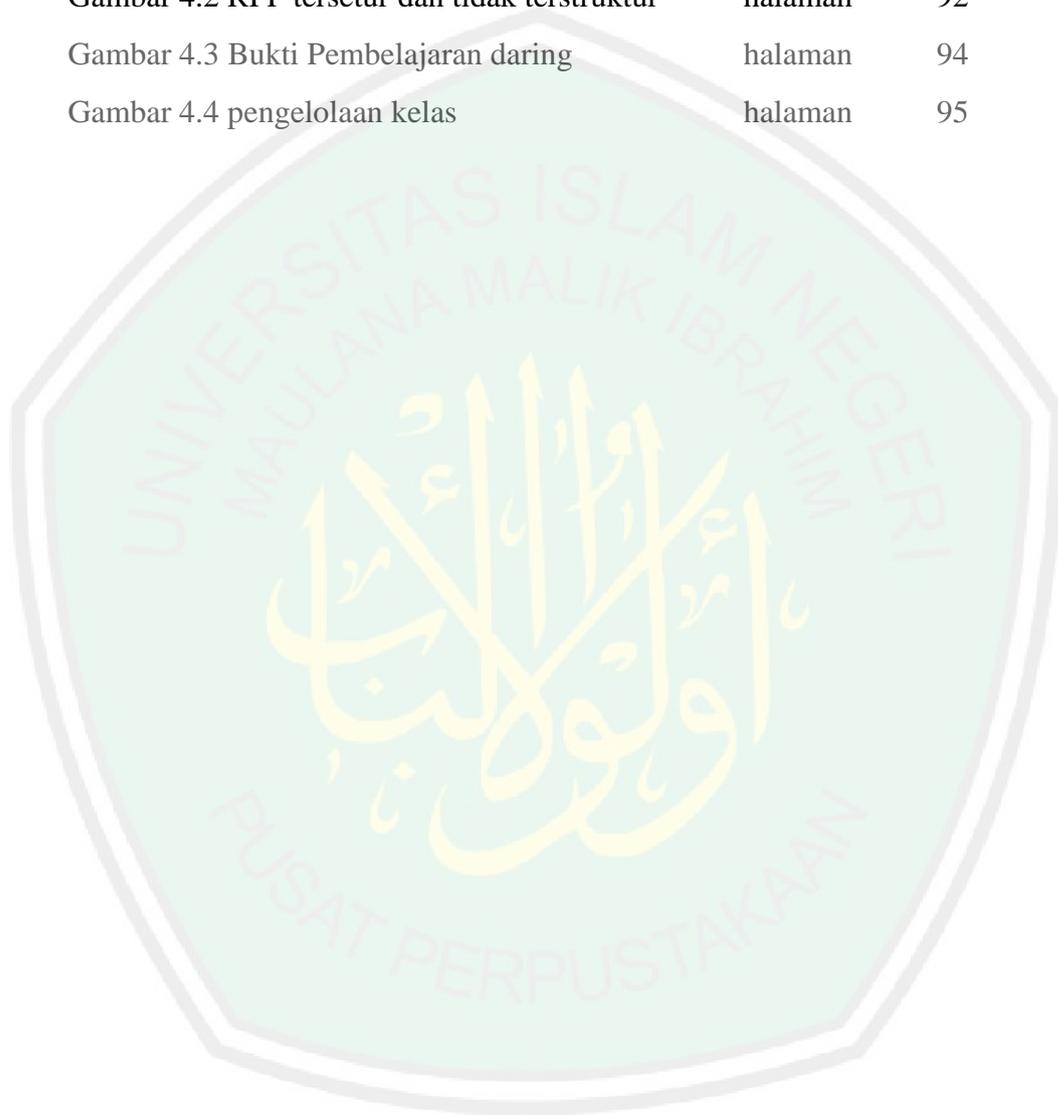
Daftar Tabel

Tabel.1.1	Raihan prestasi MTsN 3 Pamekasan 2016-2020	halaman 7
Tabel 1,2	Persamaan dan perbedaan orinalitas penelitian terdahulu	halaman 14
Tabel 2.1	Tipe Kepemimpinan	halaman 29
Tabel 2.2	Skema krangka berfikir	halaman 65
Tabel 3.1	Pengumpulan data	halaman 72
Tabel 3.2	Teknik analisis data	halaman 75
Tabel 4.1	struktur organisasi MTsN 3 Pamekasan	halaman 87
Tabel 4.2	data Guru MTsn 3 Pamekasan	halaman 88
Tabel 4.3	Keadaan Profesionalisme guru	halaman 99



Daftar Gambar

Gambar 2.1	Komponen Kompetensi guru	halaman	41
Gambar 4.1	Prestasi siswa MTsN 3 Pamekasan	halaman	90
Gambar 4.2	RPP tersetur dan tidak terstruktur	halaman	92
Gambar 4.3	Bukti Pembelajaran daring	halaman	94
Gambar 4.4	pengelolaan kelas	halaman	95



BAB I

PENDAHULUAN

A. Kontek Penelitian

Sebagai pengajar atau pendidik, guru merupakan salah satu faktor keberhasilan setiap upaya pendidikan. Itulah sebabnya setiap adanya inovasi pendidikan, khususnya dalam kurikulum dan peningkatan sumber daya manusia yang dihasilkan dari upaya pendidikan selalu bermuara pada faktor guru. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya profesionalisme guru dalam dunia pendidikan.

Profesionalisme guru merupakan posisi sentral dan juga strategis, baik dilihat dari kepentingan nasional maupun keperluan fungsional guru. Profesionalisme guru tidak akan ada atau berjalan mulus tanpa adanya usaha-usaha yang dilakukan oleh setiap pemimpin, salah satu di antara cara guru agar bisa menjadi guru profesional adalah dengan adanya upaya-upaya yang dilakukan oleh setiap pemimpin dalam rangka meningkatkan mutu guru. Oleh karena itu untuk, kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan agar supaya mampu meningkatkan profesionalisme guru sehingga menjadi guru yang handal.

Kepemimpinan dibutuhkan dalam setiap organisasi, terutama dalam dunia pendidikan yang menetapkan visi, misi dan tujuan pendidikan dalam menjalankan kewajiban baik dipandang dari segi agama ataupun sebagai warga negara yang baik. Oleh karena itu sifat dan karakteristik kepemimpinan merupakan suatu hal yang penting dalam pendidikan visioner yang mengharapkan perubahan dinamis dimasa akan datang.

Oleh sebab itu pemimpin dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di lingkungan madrasah secara menyeluruh, dengan demikian maka kepemimpinan kepala madrasah merupakan suatu cara pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk selalu bekerja keras dan bekerja sama agar visi misi lembaga dapat tercapai dengan efektif dan efisien. kepemimpinan kepala madrasah sangat berdampak pada kemajuan madrasah yang dipimpinnya sehingga dengan ini pemimpin harus punya kompetensi yang mumpuni sehingga mampu menghadirkan kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat di atas pemimpin merupakan seseorang yang punya peran strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru, hal ini disebabkan karena pemimpin sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator. Pada prinsipnya untuk mendapatkan hasil yang positif maka guru harus diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki baik dengan belajar maupun beresumsi, dengan demikian dapat meningkatkan keprofesionalisme guru untuk selalu menjadi lebih baik. Hal ini harus dilakukan berkesinambungan baik melalui sistem pendidikan formal maupun non formal, baik dari tingkat pendidikan dini maupun sampai perguruan tinggi.

Berjalannya sebuah program pendidikan sangat bergantung terhadap kepemimpinan kepala madrasah, kepala madrasah dapat dikatakan sukses apabila madrasah tersebut berhasil meningkatkan profesionalisme guru, sehingga dengan hal ini dapat mempermudah untuk mencapai visi misi yang di

inginkan. Tanpa usaha dari kepala madrasah maka dalam meningkatkan profesionalisme guru akan sulit terealisasi dikarenakan cara untuk meningkatkan profesionalisme guru membutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat.¹

Secara sadar kita mengetahui bahwasanya pendidikan di Negara kita masih belum sepenuhnya mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, hal ini dapat diukur dengan banyaknya pengangguran yang dialami oleh para remaja yang sudah menyelesaikan pendidikan akan tetapi belum mampu bersaing untuk mendapatkan pekerjaan maupun menciptakan pekerjaan. Sesuatu yang sangat diperlukan dalam pendidikan dan sangat berdampak terhadap jalannya pendidikan di masa depan yaitu bagaimana pendidikan yang diharapkan melahirkan kebutuhan atau tuntutan yang sesuai dengan harapan masyarakat yang sesuai kebutuhan dimasa yang akan datang terutama dalam menghadapi era 4.0 atau yang disebut dengan revolusi industri.

Dilihat dari segi tugas kepala madrasah punya tanggung jawab tidak hanya mengelola pendidikan, melainkan juga berperan sebagai administrator dan supervisor.² Menurut Rafli Kosasi dalam Soetjipto, Fungsi kepala madrasah yaitu sebagai berikut: Membantu guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai. Menggerakkan para guru, para karyawan, para siswa dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program madrasah. Menciptakan lingkungan madrasah yang harmonis,

¹ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: CV Pustaka Setia 2014), hlm. 241.

² Ahmad Susanto, *Konsep, Strategi, Dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenada Media Group 2016), hlm. 11

sehat, dinamis, nyaman sehingga anggota masyarakat dapat bekerja dengan penuh produktifitas, dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.³

Keppmendiknas yang menjelaskan tentang standar kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala madrasah yaitu: Kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan kompetensi sosial.⁴ Dengan amanat undang-undang tersebut pemimpin perannya sangat besar bahkan dapat dikatakan sebagai pondasi untuk mencapai tujuan, sehingga pengaruhnya dalam meningkatkan efektifitas dapat dilihat dari cara ia memimpin, selain untuk mencapai tujuan peran pemimpin sangat dibutuhkan dalam membangun hubungan antar kelompok sehingga dari peran pemimpin tersebut dapat terwujud situasi belajar mengajar yang baik.

Berdasarkan dari paparan di atas dapat di pahami bahwa kepemimpinan kepala madrasah sangat penting untuk melahirkan generasi yang sesuai dengan perkembangan zaman, sehingga butuh sosok kepala madrasah yang visioner dan mempuni dalam bidang manajerial dan kompetensinya. Selain itu pemimpin dan yang dipimpin harus saling melengkapi, dalam sebuah organisasi pemimpin dan yang dipimpin tidak boleh berjalan sendiri-sendiri karena pada dasarnya tujuan organisasi itu dibentuk untuk mencapai tujuan bersama sehingga harus didukung oleh partisipasi yang kuat.

Pada realita yang kita lihat saat ini masih bayak guru yang tidak memenuhi ekpektasi yang dapat di contoh oleh para peserta didik baik dari segi

³ Soetjipto, dkk, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, Cet, Ke-1, 2009), hlm. 44

⁴ Permendiknas No. 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Madrasah/Madrasah

intelektualitas, moralitas, dan dedikasi sosialnya masih banyak kekurangan. Untuk itu maka diperlukan peningkatan kualitas guru agar usaha dalam memajukan pendidikan secara nasional secepatnya terpenuhi. Tentunya dalam memenuhi hal ini tidak terlepas dari kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru, harus selalu ditingkatkan mengingat perkembangan IPTEK yang semakin lama semakin berkembang, maka begitu dengan tenaga pendidik untuk terus selalu diberi pelatihan agar tuntutan yang dibutuhkan dapat terpenuhi dan tidak ketinggalan.

Dari realita yang ada rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia di pengaruhi kualitas kemampuan dan semangat sumber daya manusianya. Mengenai sarana dan prasarana hanya akan bermanfaat bila digerakkan oleh sumber daya manusia (guru). Maka guru harus mendapatkan perhatian lebih, karena guru merupakan pelaksana yang paling berpengaruh dalam menjalankan proses belajar mengajar dan kualitas pendidikan umumnya.

Berdasarkan hal tersebut di butuhkan teknik kepemimpinan yang tepat dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu cara menyakinkan guru untuk selalu berkreasi dan berinovasi dalam meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Dengan demikian peran pemimpin dalam peningkatan profesionalisme guru tergantung pada kepiawaian manajer atau kepala madrasah.

Untuk mewujudkan guru yang profesional, berkualitas dan memiliki komitmen dalam menyelesaikan tugas atau kewajibannya, maka perlu di lakukan beberapa upaya yang strategis diantaranya melibatkan guru di forum ilmiah, penataran, pembinaan, memberikan semangat dan dukungan untuk melanjutkan

studinya di jenjang yang lebih tinggi, menjamin kesejahteraan, memfasilitasi dan memberikan kesempatan untuk menghidupkan semangat untuk selalu berjuang.

Untuk mengungkap persoalan diatas maka peneliti melakukan penelitian tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di lembaga pendidikan Islam, dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi yaitu, MTsN 3 Pamekasan. MTsN 3 Pamekasan merupakan madrasah yang secara geografis letaknya jauh dari kota (kurang lebih 24 KM) yang berada di Jl. Pontren Sumber Bugur Pamekasan, sumber taman, pakong, kabupaten Pamekasan Madura Jawa Timur. Walaupun tempatnya jauh dari perkotaan namun eksistensi MTsN 3 Pamekasan tidak kalah dari yang berada diperkotaan dan juga MTsN 3 Pamekasan merupakan madrasah unggulan dari 197 Madrasah Tsanwiyah di Pamekasan yang berada dibawah naungan kemenag baik negeri ataupun swasta, hal ini terlihat dari prestasi yang didapat oleh madrasah dan dibuktikan dengan prestasi peserta didik yang sudah banyak ditorehkan baik di tingkat kabupaten, nasional dan bahkan internasional.

Peneliti mengambil penelitian di MTsN 3 Pamekasan dengan berbagai macam pertimbangan, di antaranya MTsN 3 Pamekasan merupakan madrasah yang baru saja meraih penghargaan *Indonesia Best Schooll Innovation Award 2019*. Indonesian Best Schooll Award merupakan ajang penghargaan kepala madrasah yang berprestasi dan madrasah yang telah memiliki kinerja yang baik serta berkontribusi terhadap pengembangan sumber daya manusia. MTsN 3 Pamekasan merupakan lembaga pendidikan yang sudah banyak mendapatkan

prestasi baik dari akademik maupun non akademik, diantara prestasi yang di dapat dalam beberapa tahun terakhir yaitu mampu menahrumkan nama Indonesia di ajang Olimpiade Matematika International pada kegiatan di Hongkong International Mathematical Olimpiade 2018 yang berhasil meraih "Award". Juga meraih prestasi di ajang Thailand International Mathematical Olympiad di Thailan yang juga meriiah "Award". Dan pada tahun 2017 dinobatkan sebagai madrasah yang selalu aktif dalam mempromosikan kabupaten pamekasan di acara PWI Pamekasan Award yang digelar dalam rangka memperingati Hari Pers Nasional.⁵ Semua prestasi baik yang diraih oleh secara kelembagaan atau prestasi akademik dan non akademik siswa, tidak dapat dipisahkan oleh kepiawaian kepemimpinan kepala madrasah.

Tabel prestasi yang di raih MTsN 3 Pamekasan 2016-2020

NO	Tahun	Prestasi					Jumlah
		Kabupaten	Madura	Jawa timur	Nasional	Internasional	
1	2016		7	3		2	12
2	2017/2018	1	12	5	2	18	38
3	2018/2019	3	3	2	6	6	20
4	2020	2		1	2		5

Data prestasi 2016-2020 menunjukkan bahwa MTsN 3 Pamekasan sebagai madrasah yang mampu bersaing dengan madrasah lain bahkan tidak

⁵ Media Madura, wakili Indonesia siswa asal Pamekasan berprestasi di Hongkong. Diakses tanggal 29 November 2019.

hanya di tingkat kabupaten saja melainkan sampai ditingkat internasional. Prestasi internasional yang diperoleh MTsN 3 Pamekasan dari tahun 2016-2020 tidak tanggung-tanggung, MTsN 3 Pamekasan mampu memperoleh 26 juara dengan demikian tidak hanya jika MTsN 3 Pamekasan menjadi perhatian calon peserta didik untuk menempuh pendidikan di MTsN 3 Pamekasan.

Jumlah guru di MTsN 3 Pamekasan yaitu 77 orang guru aktif, yang mana dari jumlah tersebut terdapat 95% guru yang sudah mendapatkan sertifikat sebagai guru yang profesional, selain itu guru di MTsN 3 Pamekasan dikatakan sebagai guru yang profesional terlihat dari segi penampilan guru dalam menjalankan kewajibannya sebagai pendidik, selain itu juga terlihat dari kemampuan dan keterampilannya dalam penggunaan teknologi yang dibutuhkan untuk kelancaran proses belajar mengajar serta efektif dan efisien dalam menyampaikan materi dan ditunjang dengan metode yang mudah dimengerti.⁶ Dari obesrvasi tersebut dapat peneliti ketahui bahwa guru di MTsN 3 Pamekasan sebagaian besar sebagai guru yang tergolong sebagai guru profesional.

Berdasarkan kontek penelitian di atas, peneliti ingin menghadirkan sebuah penelitian mengenai kepemimpinan dalam dunia pendidikan yang sesuai dengan perkembangan di era revolusi industri yang diharapkan oleh masyarakat, yang mana hal ini belum dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Oleh sebab itu maka peneliti menganggap penting untuk mengetahui lebih lanjut tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di

⁶ Observasi lapangan 12 september 2019 di MTsN 3 Sumber Bungur pamekasan.

lembaga pendidikan islam, dengan melakukan penelitian yang berjudul
**"KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
 MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU Di MTsN 3
 PAMEKASAN.**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian diatas, maka dapat dikemukakan bahwa fokus penelitian ini dirumuskan :

1. Bagaimana profesionalisme Guru di MTsN 3 Pamekasan?.
2. Bagaimana praktek kepemimpinan Kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme Guru di MTsN 3 Pamekasan?.

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan fokus penelitian di atas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengungkap profesionalisme guru di MTsN 3 Pamekasan.
2. Mengungkap praktek kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN 3 Pamekasan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat terhadap:

1. Secara teoritis:
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan teori bidang kepemimpinan pendidikan dalam meningkatkan profesionalisme guru.

- b. Diharapkan berkontribusi dalam memberikan konsep kepemimpinan yang tepat dalam peningkatan profesionalisme guru.

2. Secara Praktis

- a. Bagi kepala Madrasah: Diharapkan menjadi bahan yang berguna sebagai masukan bagi kepala madrasah untuk berperan dalam peningkatan profesionalisme guru di revolusi industri.
- b. Bagi guru: Sebagai bahan rujukan untuk menjadi guru yang profesional
- c. Bagi peneliti lain: Menjadi bahan rujukan pada penelitian di konteks yang sama.

E. Originalitas Penelitian

Untuk mengetahui originalitas penelitian, ada beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yang membahas tentang kepemimpinan dalam meningkatkan profesionalisme guru, diantaranya:

1. Ishaq, Yusrizal, Bahrin (2016) dalam penelitian yang berjudul "*Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMA Negeri 4 Wira Bangsa Meulaboh Dan Sma Negeri 3 Meulaboh*" Jurnal Administrasi Pendidikan. Persamaan, penelitian Ishaq, Yusrizal, Bahrin juga membahas kepemimpinan kepala madrasah dan penggunaan metode penelitiannya juga kualitatif, penelitian Ishaq, Yusrizal, Bahrin juga fokus pada bagaimana praktek kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Perbedaan, penelitian Ishaq, Yusrizal, Bahrin menggunakan multi situs sedangkan penelitian ini menggunakan studi kasus, penelitian ini berada di tingkatan SMAN sedangkan penelitian ini di tingkat Menengah Pertama, fokus

penelitian ini fokus pada praktek kepemimpinan dalam peningkatan kinerja sedangkan penelitian yang peneliti di lakukan dengan fokus pada praktek kepemimpinan dalam peningkatan profesionalisme guru.⁷

2. Khatmi Emha (2016) dalam penelitian yang berjudul “*Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidika di MA 1 An-Nuqayah dan MA Attarbiyah Guluk-Guluk Sumenep Madura*” Tesis UIN Malang. Persamaannya, penelitian Khatmi Emha menggunakan pendekatan kualitatif dan juga fokus terhadap peningkatan profesionalisme guru yang dilakukan oleh kepemimpinan kepala madrasah. Perbedaannya, Khatmi Emha lebih fokus pada bagaimana strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah sedangkan penelitian ini lebih kepada praktek kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah; penelitian Khatmi Emha menggunakan multi situs yang dilakukan terhadap dua sekolah sedangkan penelitian ini menggunakan studi kasus di satu lembaga pendidikan; penelitian Khatmi Emha dilakukan di tingkat Menengah Atas sedangkan penelitian ini lakukan di tingkat Menengah Pertama.⁸
3. Isa Idris (2018) dalam penelitian yang berjudul “*Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIN 3 Waykanan*”

⁷ Ishaq, Yusrizal, Bahrin, “*Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMA Negeri 4 Wira Bangsa Meulaboh Dan Sma Negeri 3 Meulaboh,*” *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1 (Februari 2016).

⁸ Khatmi Emha: *Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidika di MA 1 An-Nuqayah dan MA Attarbiyah Guluk-Guluk Sumenep Madura*, Thesis Magister (Malang: UIN Maliki, 2016).

Tesis UIN Raden Intan Lampung. Persamaannya, penelitian Isa Idris menggunakan metode penelitian kualitatif, dan juga fokus kepemimpinan kepala madrasah, sama-sama berangkat dari studi kasus yang terjadi di madrasah. Perbedaannya: fokus penelitian Isa Idris diarahkan pada cara kepemimpinan dalam meningkatkan mutu pendidikan sedangkan ini dengan fokus pada praktek kepemimpinan dalam meningkatkan profesionalisme guru; penelitian Isa Idris dilakukan di tingkat Madrasah Ibtidaiyah Negeri sedangkan penelitian ini di tingkat Menengah Pertama.⁹

4. Rasdi Ekosiswoyo (2007) dalam penelitian yang berjudul “*Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang efektif kunci pencapaian kualitas pendidikan*” Jurnal Ilmu Pendidikan UIN Semarang. Persamaannya: penelitian Rasdi Ekosiswoyo menggunakan metode penelitian kualitatif, fokus pada kepemimpinan kepala sekolah. Perbedaannya, fokus penelitian Rasdi Ekosiswoyo mengarah pada pencapaian kualitas kepemimpinan sedangkan dalam ini fokus pada praktek kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru; penelitian ini umum yang berlaku pada pada semua jenjang pendidikan sedangkan ini lakukan di jenjang pendidikan menengah pertama .¹⁰
5. Sumarno (2009) “*Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru SDN di kecamatan*

⁹ Isa Idris: *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIN 3 Waykanan*, Thesis Magister (Lampung: UIN Raden Intan, 2018).

¹⁰ Rasdi Ekosiswoyo, “*Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang efektif kunci pencapaian kualitas pendidikan,*” Jurnal Ilmu Pendidikan UIN Semarang, 2 (Juli, 2007)

Paguyaman Kabupaten Brebes". Persamaannya: penelitian ini mengenai kepemimpinan kepala sekolah; fokus profesionalisme guru. Perbedaannya: penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif sedangkan penelitian yang peneliti lakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, penelitian ini dilakukan di jenjang pendidikan SDN sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di jenjang pendidikan Menengah Pertama.¹¹

6. Sitti Romdiyah (2012) "*Strategi Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI di SMAN 1 Talun Blitar*" Tesis UNNES Semarang. Persamaannya, penelitian Sitti Romdiyah mengkaji tentang kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru, sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif, sama-sama menggunakan jenis studi kasus. Perbedaannya, dalam penelitian Sitti Romdiyah fokus pada strategi yang dilakukan oleh kepemimpinan sedangkan penelitian ini lebih fokus pada praktek kepemimpinan yang dilakukan; penelitian Sitti Romdiyah fokus pada profesionalisme guru PAI sedangkan penelitian ini fokus pada semua yang ada di lembaga pendidikan yang peneliti teliti; penelitian Sitti Romdiyah berada di jenjang pendidikan Menengah Atas sedangkan penelitian ini berada di jenjang pendidikan Menengah Pertama,¹²

¹¹ Sumarno; *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru SDN di kecamatan Paguyaman Kabupaten Brebes*. Thesis Magister (Semarang: UNNES Semarang)

¹² Sitti Romdiyah: *Strategi Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI di SMAN 1 Talun Blitar*, Thesis Magister (Malang: UIN Maliki)

Tabel 1.1
Persamaan dan Perbedaan

No	Penelitian dan judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Originalitas penelitian
1	<i>Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMA Negeri 4 Wira Bangsa Meulaboh Dan Sma Negeri 3 Meulaboh</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode yang digunakan 2. Kepemimpinan kepala madrasah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan kinerja 2. Tempat penelitian 	Penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh kepala madrasah menggunakan gaya kepemimpinan demokrasi
2	<i>Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan kepala madrasah 2. Peningkatan profesionalisme guru 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lebih fokus pada strategi 2. Tempat penelitian 3. Tidak hanya meningkatkan profesionalisme guru tapi juga tenaga kependidikan 	Dalam penelitian ini upaya yang dilakukan kepala madrasah meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan dengan mengoptimalkan tugas dan fungsinya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.
3	<i>Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIN 3 Waykanan</i>	Kepemimpinan kepala madrasah	Fokus pada pengembangan mutu pendidikan	Dalam penelitian ini kepala madrasah dalam meningkatkan mutu madrasah dengan senantiasa siap menerima masukan baik dari dalam maupun pihak luar untuk kemajuan madrasah.
4	<i>Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang efektif kunci pencapaian kualitas pendidikan</i>	Fokus pada kepemimpinan kepala sekolah yang efektif	Pencapaian kualitas pendidikan bukan profesionalisme guru.	Dalam jurnal ini kepemimpinan kepala sekolah difokuskan terhadap pencapaian kualitas pendidikan

5	Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru SDN di kecamatan Paguyaman Kabupaten Brebes	Fokus profesionalisme guru	Pada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, metode logi penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif	Dalam penelitian ini lebih mengedepankan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru
6	Strategi Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI di SMAN 1 Talun Blitar	Mengkaji tentang strategi kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru	Fokus pada peningkatan kinerja guru PAI, tempat penelitian yang berbeda	Dalam Penelitian ini lebih mengedepankan strategi yang dipakai oleh kepala sekolah.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dibaca oleh penulis terhadap penelitian yang telah ada, maka belum terdapat penelitian yang mengenai penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Perbedaan yang mendasari dengan penelitian terdahulu yaitu peneliti lebih memfokuskan pada praktek kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di MTsN 3 Pamekasan dan juga peningkatan profesionalisme guru di MTsN 3 Pamekasan yang saat ini dilakukan dan untuk mempersiapkan guru yang profesional dalam menghadapi perkembangan zaman di era revolusi industri.

F. Definisi Istilah

Upaya menyamakan persepsi dan menghindari kesalah pahaman dalam penelitian ini maka perlu adanya sebuah definisi istilah, sebagaimana berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seseorang dalam meyakinkan orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai target yang telah di tetapkan bersama di dalam sebuah organisasi.

2. Profesionalisme Guru

Yang dimaksud profesionalisme guru dalam kontek ini adalah seluruh kompetensi yang dimiliki seorang guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

Berdasarkan beberapa pemahaman dari pengertian di atas, penulis menegaskan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru, yaitu cara yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kemampuan yang dimiliki guru. Sehingga peneliti mengangkat judul yang diangkat peneliti "**Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MTsN 3 Pamekasan**".

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan Pendidikan

1. Pengertian Kepemimpinan

Dilingkungan masyarakat, dalam organisasi baik formal maupun nonformal pasti ada seseorang yang dianggap memiliki kemampuan yang tidak dimiliki oleh anggota lainnya. Kemudian orang yang memiliki kemampuan di atas anggota lainnya tersebut diangkat untuk mengatur orang lain. Oleh karena itu maka orang tersebut dianggap sebagai pemimpin atau manajer. Setelah melalui proses yang panjang lalu muncul istilah kepemimpinan.¹³

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Dalam definisi lain juga disebutkan bahwa kepemimpinan adalah kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang lain. Kepemimpinan merupakan sebuah alat untuk membujuk orang lain agar supaya bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Dalam menggerakkan bawahan kadang membutuhkan ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan.¹⁴

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Yang dimaksud komunikasi dalam

¹³ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyafi, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010). 1

¹⁴ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyafi, *Kepemimpinan*. 2

kepemimpinan adalah mengirim dan menerima pesan dalam artian pemimpin bisa saja masuk kedalam ruang kerja seseorang dan memberinya pujian karena dari potinsi kliennya tersebut sudah banyak mendapatkan keberhasilan. Komunikasi adalah bagian penting didalam kepemimpinan.¹⁵

Jadi seseorang pemimpin di harapkan dapat menjadi seorang motivator dengan cara memberi inspirasi, membujuk, memengaruhi orang lain supaya mampu atau mau bekerja seacara maksimal untuk mencapai visi yang ditetapkan. Artinya untuk menjadi pemimpin harus punya bawahan yang memperca terhadap pimpinan sehingga punya komitmen dan mendukung pimpinan untuk mencapai tujuan.

Telah banyak para pakar mendefinisikan kepemimpinan, diantaranya:

- 1) George R. Terry merumuskan “ Leadership is the relationship in which one person, or the leader, influences others to work together willingly on related tasks to attain that which the leader desires” (Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri orang – orang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin).¹⁶
- 2) Bernard M. Bass dan Avolio dalam Yukl yang mana kepemimpinan dibagi menjadi 2 tipe yaitu kepemimpinan tranformasional (tipe

¹⁵ Andrem J. Dubrin, *The Complete Ideals Guides to Leadership*, edisi kedua, (Jakarta: Prenada Media, 2006), 4

¹⁶ George R.Terry, *Principles of Management*, Edisi ke-6, Richard D.Irwin Homewood, (Illionis,1972). 458

kepemimpinan yang menginspirasi para bawahannya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan yang luar biasa) dan kepemimpinan transaksional (penukaran suatu nilai dengan nilai lainnya, yang mana seorang pemimpin mendorong karyawannya untuk bekerja dengan menyediakan sumber daya dan penghargaan sebagai imbalan untuk motivasi, produktifitas, dan pencapaian tugas yang efektif) yang mana karakteristik dari kedua tipe tersebut tergantung pada standart perilaku, nilai, dan moral dari individu pemimpin.¹⁷

- 3) Richard L. Daft mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.¹⁸
- 4) James M Black dalam Veitzal Rivai mendefinisikan Kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan seseorang dalam upaya bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan bersama.¹⁹
- 5) Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.²⁰
- 6) Ricky W. Griffin mengatakan, pemimpin adalah individu yang mampu memengaruhi orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan;

¹⁷ Gary Yulk, "*kepemimpinan dalam organisasi*" (Jakarta: PT Indeks, 2010). 304

¹⁸ Richard L. Daft, *Manajemen. Penerjemah Emil Salim dan Iman Karmawan* (Jakarta: Erlangga, 2003). 50.

¹⁹ Vietzal Rivai, *Islamic Leadership membangun superleader melalui kecerdasan Spritual*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009, 106

²⁰ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*. Penerjemah Tim Indeks (Jakarta: Indeks, 2003). 50.

pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.²¹

- 7) Soetopo mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok dengan berbagai cara melalui kemampuannya sehingga mencapai tujuan yang di inginkan bersama.²²
- 8) Imam Suprayogo mendefinisikan Kepemimpinan adalah cara seseorang dalam mempengaruhi pekerjaan orang lain baik individu ataupun kelompok untuk memperoleh keinginan tertentu sesuai dengan yang targetkan.²³
- 9) E. Mulyasa mendefinisikan Kepemimpinan merupakan gerakan yang perlu dilakukan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya kearah mencapai tujuan atau visi suatu organisasi.
- 10) Menurut Asmara mendefinisikan Kepemimpinan adalah tingkah laku untuk mempengaruhi orang lain agar mereka memberikan kerjasamanya dalam mencapai tujuan.²⁴

Ada empat implikasi pokok dari berbagai pengertian kepemimpinan diatas. *Pertama*, kepemimpinan melibatkan orang karyawan atau pengikut. Kemauan mereka menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu mendefinisikan status pemimpin dan membuat proses

²¹ Ricky W. Griffin, *Manajemen*. Penerjemah Gina Gania (Jakarta: Erlangga, 2003). 68

²² Soetopo, *Keefektifan Organisasi Madrasah*, dalam Burhanuddin, H. Imron Ali, Masyaroh, *Manajemen Pendidikan: wacana Proses dan Aplikasi di Sekolah*, UM, 111

²³ Imam Suprayogo, *Reformasi Visi Pendidikan Islam*, Malang, Stain Pres cet 1, 1999. 160

²⁴ Husnan, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta, Ghalia, 1985, 17

kepemimpinan menjadi mungkin; tanpa orang yang dipimpin, semua mutu kepemimpinan dari seorang manajer menjadi tidak relevan.

Kedua, kepemimpinan melibatkan distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dan anggota kelompok. Anggota kelompok bukannya tanpa kekuasaan; mereka dapat dan membentuk aktivitas kelompok dengan berbagai cara. Sekalipun demikian, pemimpin biasanya mempunyai kekuasaan yang lebih besar.

Ketiga dari kepemimpinan adalah kemampuan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk memengaruhi tingkah laku pengikut dengan berbagai cara. Sebenarnya, pemimpin telah memengaruhi karyawan untuk melakukan pengorbanan pribadi demi kebaikan perusahaan. Kekuasaan ini membawa kita ke aspek keempat dari kepemimpinan.

Empat dari kepemimpinan menggabungkan tiga aspek pertama dan mengakui bahwa kepemimpinan adalah mengenai nilai. James McGregor Burns mengatakan bahwa pemimpin yang mengabaikan komponen moral kepemimpinan mungkin dalam sejarah dikenang sebagai penjahat, atau lebih jelek lagi. Kepemimpinan moral menyangkut nilai-nilai dan persyaratan bahwa para pengikut diberi cukup pengetahuan mengenai alternatif agar dapat membuat pilihan yang telah dipertimbangkan kalau tiba saatnya memberikan respons pada usulan pemimpin untuk memimpin.²⁵

²⁵ James A.F Stoner, *Manajemen. Penerjemah Alexander Sindoro* (Jakarta: PT. Prenhallindo, 1996). 161

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka pemimpin diuntut untuk punya skill dalam melaksanakan roda kepemimpinannya, sebab ketika pemimpin tidak mempunyai skill dalam memimpin maka akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan secara maksimal dan sulit terpenuhi. Sehingga pemimpin dituntut untuk punya skill dalam memaksimalkan daya berfikir karena skill berfikir pada era saat ini sangat menentukan keberhasilan organisasi disebabkan orang kuat akan dapat dikalahkan oleh orang yang mampu berfikir secara logis.

Kepemimpinan akan mencapai tujuan organisasi dan didukung oleh warga madrasah, tentunya mendapatkan kepercayaan publik. Kepemimpinan membutuhkan pendekatan seni dan ilmu untuk mempersuasi warga madrasah supaya mengikuti perintah pemimpin sehingga target yang diinginkan dapat tercapai.²⁶

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai proses membina hubungan timbal balik antara pemimpin dengan yang dipimpin dengan mengandalkan kemampuan komunikasi interpersonal sehingga terjalin kerja sama antar personil, dengan demikian kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tugas untuk melaksanakan dan mengawasi aktifitas sekolah, memelihara disiplin dan mengvaluasi pembelajaran yang dicapai.²⁷

²⁶ Hambali, *Manajemen Pengembangan Etika Profesi Guru Suatu Pendekatan Baru Kepemimpinan Berbasis Core Values*, cetakan: pertama (DIVA Pres: Yogyakarta, 2019). 206

²⁷ Wahyudin Nor Nasution "Kepemimpinan Pendidikan di Sekolah" *Jurnal Tarbiyah* No 1 Januari 2015. 75

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berarti proses pemberian bimbingan dan teladan, proses pemberian tugas dan fasilitas untuk pekerjaan-pekerjaan orang-orang yang terorganisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan ringkas dapat disimpulkan, kepemimpinan adalah usaha untuk mencapai tujuan dengan menggunakan daya pengaruh, potensi yang ada – baik yang memimpin maupun yang dipimpin- secara bersama-sama, dinamis, dan harmonis.

2. Pendekatan Dan Model Kepemimpinan

Kajian utama dalam studi kepemimpinan pada dasarnya tidak terlepas dari sumber-sumber, perilaku dan strategi kepemimpinan. Fiedler dan Chamers dalam bukunya *Leadership and Effective Management* mengemukakan tiga pertanyaan pokok tentang studi kepemimpinan. Pertama, *how one become a leader* (bagaimana seseorang dapat menjadi seorang pemimpin). Kedua, *how leader behave* (bagaimana para pemimpin itu berperilaku), dan ketiga *whatmakes the leader effective* (apa yang membuat pemimpin berhasil).²⁸

Senada juga dengan yang dikemukakan Muwahid dan Soim sebagaimana dikutip dari pendapat Carrol dan Tosi bahwa dalam mempelajari masalah kepemimpinan terdapat beberapa pendekatan atau teori yaitu: pendekatan sifat, pendekatan perilaku, pendekatan situasional.²⁹

²⁸ Fiedler, F.E dan Chemers, M.M, *Improving Leadership Effectiveness: The Leader Match Concept, 2nd* (New York: John Wiley, 1982)

²⁹ Muwahid Shulhan, Soim, “*Manajemen Pendidikan Islam Strategi Dasar Menuju Peningkatan Mutu Pendidikan Islam, Cet. 1* (Yogyakarta: Teras, 2013),28-32

a. Pendekatan sifat

Konsep kepemimpinan mengemukakan bahwa keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin sangat di pengaruhi oleh sifat yang dimiliki oleh pemimpin itu sendiri, baik sifat yang memang karna bawaan atau karna turunan. Sebagaimana disampaikan oleh para ahli mengenai sifat yang harus dimiliki oleh pemimpin supaya sukses dalam kepemimpinannya. Seperti Thirauf dkk mengemukakan sifat kepemimpinan yang baik, yaitu: kecerdasan, inisiatif, daya khayal, bersemangat, optimisme, individualisme, keberanian, kemampuan berkomunikasi, adil, keuletan, kemampuan mengawasi dan ketenangan diri.

b. Pendekatan Prilaku

Pendekatan prilaku merupakan pendekatan mengacu pada pemikiran seseorang mengenai keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh sikap dan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin itu sendiri seperti memberi perintah, membagi tugas dan wewenangnya, cara mendorong semangat bawahan, mengambil keputusan dll. Dari pendekatan prilaku inilah gaya kepemimpinan dapat di ketahui.

c. Pendekatan Situasional

Pendekatan ini didasarkan atas asumsi bahwa keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah tidak cuma bergantung atau hanya dipengaruhi oleh prilaku dan sifat-sifat pemimpinnya saja. Tiap

organisasi atau lembaga memiliki ciri-ciri khusus dan masalah yang berbeda, oleh karena itu situasi yang berbeda itu harus dihadapi dengan perilaku kepemimpinan yang berbeda pula. Pendekatan situasional ini disebut juga dengan *pendekatan kontingensi* yang berarti kemungkinan.

Wahjosumidjo juga mengemukakan bahwa pendekatan historis kepemimpinan, yaitu:³⁰

a. Pendekatan menurut kewibawaan

Dalam pendekatan ini, keberhasilan pemimpin dipandang dari segi dan terjadinya sejumlah kewibawaan yang ada pada diri pemimpin, dalam pendekatan kewibawaan ini menekankan sifat timbal balik, dengan cara proses saling mempengaruhi dan pentingnya pertukaran hubungan kerja sama antar pemimpin dengan bawahan.

b. Pendekatan sifat

Pendekatan sifat menekankan pada kualitas pemimpin. Dalam artian keberhasilan pemimpin ditandai oleh daya kecakapan yang dimiliki pemimpin seperti halnya tidak kenal lelah atau penuh energi, intuisi yang tajam, tinjauan ke masa depan yang tidak sempit dan kecakapan dalam menyakinkan yang sangat menarik

c. Pendekatan perilaku

Pendekatan perilaku menekankan pentingnya perilaku yang dapat diamati atau dilakukan oleh para pemimpin dari sifat pribadi atau sumber

³⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Cet,7 (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2010), 20-33

kewibawaan yang dimilikinya. Oleh karena itu pendekatan ini diperlukan acuan sifat pribadi dan kewibawaan.

d. Pendekatan Kontingensi

Pendekatan ini menekankan pada ciri-ciri pribadi pemimpin dan situasi, mengukakan dan mencoba untuk mengukur atau memperkirakan ciri-ciri pribadi ini, dan membantu pemimpin dengan garis pedoman perilaku yang bermanfaat yang berdasarkan kepada kombinasi. Artinya teori kontingensi membantu pemimpin untuk menilai situasi yang beragam dan bertindak sesuai dengan tuntutan situasi.

e. Teori kepemimpinan karismatik

Teori ini ditemukan oleh R.J House. Dalam teori kepemimpinan karismatik ini, erat kaitannya dengan kewibawaan seorang pemimpin. Teori karismatik berhasil memengaruhi rasa tanggung jawab bawahan, sehingga mampu membuat bawahan bekerja tanpa harus diperintahkan oleh pemimpin (bawahan merasa malu bila kewajibannya tidak terselesaikan).

3. Tipe dan Gaya Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan merupakan bentuk atau pola kepemimpinan dari seorang pemimpin, yang didalamnya diimplementasikan beberapa perilaku atau gaya kepemimpinan sebagai pendukungnya. Sementara gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap, dan perilaku anggotanya.

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktifitas kepemimpinan, sehingga akan terlihat pola kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam memitakan tipe kepemimpinan. Adapun gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar:³¹

- ✓ Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas;
- ✓ Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama;
- ✓ Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Gaya kepemimpinan seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal. Paul Hersey dan Kenneth Blanchard menyatakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu: sistem nilai, rasa yakin terhadap bawahan, inklinasi (kecenderungan) kepemimpinan dan perasaan aman dalam situasi tertentu. Dengan demikian, tipe kepemimpinan terpola dari gaya kepemimpinan yang dimunculkan dari seorang pemimpin.³²

Berdasarkan tiga pola kepemimpinan diatas maka dapat terbentuk perilaku kepemimpinan terdiri dari tiga tipe pokok kepemimpinan:³³

³¹ Rivai dan Mulyadi, "*Kepemimpinan Dan Organisasi*" Cetakan 7 (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2010), 36

³² James Lewis Jr., *School Management by Objective*, (New York : Parkers Publisher Company Inc. 1974.) hal. 39

³³ Rivai dan Mulyadi, "*Kepemimpinan Dan Organisasi*....36

a. Tipe kepemimpinan otoriter

Dalam tipe kepemimpinan ini kekuasaan ada pada satu orang, oleh sebab itu maka pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal, sedangkan anak buah sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan kehendak pimpinan.

b. Tipe kepemimpinan kendali bebas.

Tipe kepemimpinan ini sebagai kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter, yang mana pemimpin berkedudukan sebagai simbol (kepemimpinan dijalankan dengan memberi kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan) dengan kata lain pemimpin sebagai penasihat.

c. Tipe kepemimpinan demokratis.

Dalam tipe kepemimpinan ini pemimpin memandang dan menempatkan bawahan sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat kreatifitas, inisiatif yang berbeda-beda semua dihargai semua dipertimbangkan dan disalurkan secara wajar.

Dari ketiga tipe kepemimpinan tersebut dalam prakteknya saling mengisi atau saling menunjang secara bervariasi yang disesuaikan dengan

situasinya sehingga akan menghasilkan kepemimpinan yang efektif. Uraian di atas dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 2.1
Tipe kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	Pendekatan
Otoriter	Kekuasaan pada pemimpin
Kendali bebas	Kekuasaan pada bawahan
Demokratis	Kekuasaan pada bawahan

Adapun gaya kepemimpinan artinya perilaku dan strategi sebagai hasil dari kombinasi dari keterampilan, sifat, sikap, sikap yang elok, yang sering diambil pemimpin ketika mempengaruhi bawahannya. Dengan penjelasan tersebut maka gaya kepemimpinan yang paling efektif dilakukan pemimpin adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.³⁴ Oleh sebab itu maka, dalam suatu keadaan tertentu maka perlu mempertimbangkan kekuatan yang ada dalam tiga unsur yaitu diri pemimpin, bawahan, dan situasi secara menyeluruh.

Menurut Siagian dalam Imelda Talahatu menyatakan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya dikategorikan menjadi 5 (lima) yakni:³⁵

³⁴ Rivai dan Mulyadi, "Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi.....42

³⁵ Imelda, Talahatu, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kimia Farma Trading Dan Distribution Cabang Ambon," 2015, 13. ISSN: 1978 – 3612. 13

a. Gaya Kepemimpinan Otokratik

Pengambilan keputusan seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan itu hanya berperan sebagai pelaksana karena tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusan.

b. Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Pemimpin paternalistik menunjukkan kecenderungan-kecenderungan bertindak sebagai berikut: Pengambilan Keputusan, Kecenderungannya menggunakan cara mengambil keputusan itu kepada para bawahannya. Dengan menjual keputusan itu diharapkan bahwa para bawahan akan mau menjalankan meskipun tidak dilibatkan di dalam proses pengambilan keputusan.

c. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Teori kepemimpinan belum dapat menjelaskan mengapa seseorang dipandang sebagai pemimpin yang kharismatik, sedangkan yang lain tidak. Artinya, belum dapat dijelaskan secara ilmiah factor-faktor apa saja yang menjadi seseorang memiliki charisma tertentu.

d. Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire

Karakteristik yang paling Nampak dari seseorang pemimpin laissez-faire terlihat pada gayanya yang santai dalam memimpin organisasi. Dalam hal pengambilan keputusan, misalnya seorang pemimpin laissez-faire akan mendelegasikan tugas-tugasnya kepada bawahannya,

dengan pengarahan yang minimal atau bahkan sama sekali tanpa pengarahan sama sekali.

e. **Gaya Kepemimpinan Demokratik**

Pengambilan keputusan pemimpin demokratik pada tindakannya mengikutsertakan para bawahannya dalam seluruh pengambilan keputusan. Seorang pemimpin demokratik akan memilih model dan teknik pengambilan keputusan tertentu yang memungkinkan para bawahannya ikut serta dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan penjelasan di atas seorang pemimpin yang efektif harus menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam situasi yang berbeda, jadi tidak bergantung pada satu pendekatan untuk semua situasi. Dengan demikian seorang pemimpin dituntut untuk mampu membedakan gaya-gaya kepemimpinan, membedakan situasi, mampu menentukan gaya yang sesuai untuk situasi tertentu serta mampu menggunakan gaya tersebut secara benar.

4. Peran dan Fungsi Kepemimpinan

Peranan berasal dari kata peran, berarti sesuatu yang menjadi bagian atau memegang pimpinan yang terutama. Peranan menurut Levinson sebagaimana dikutip oleh Soejono Soekamto dalam Daswati peranan adalah suatu konsep perihal apa yang dapat dilakukan individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat, peranan meliputi norma-norma yang dikembangkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat, peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang

membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan. Menurut Biddle dan Thomas, peran adalah serangkaian rumusan yang membatasi perilaku-perilaku yang diharapkan dari pemegang kedudukan tertentu. Misalnya dalam keluarga, perilaku ibu dalam keluarga diharapkan bisa memberi anjuran, memberi penilaian, memberi sanksi dan lain-lain.³⁶

Oleh karena itu peran kepemimpinan tidak lain dari sikap dan perilaku dalam memengaruhi Sumber Daya Manusia atau pegawai, agar mereka mau dan bersedia bekerja dan bekerja sama, untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Peran kepemimpinan dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin. Dalam aplikasinya, peran kepemimpinan yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

- a. Servan (pelayan). Memberikan pelayanan pada anak buahnya untuk mencari kebahagiaan dan membimbing mereka menuju kebaikan;
 - b. Guardian (penjaga). Menjaga komunitas Islam dari tirani dan tekanan.
- Seperti diungkapkan pada Sahih Muslim No. 4542, yaitu: “pemimpin bagi muslim adalah perisai bagi mereka.”³⁷

³⁶ Daswati, “Implementasi Peran Kepemimpinan dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi,” VOL.04 No. 01 Pebruari 2012. ISSN 1411-3341, hlm. 788

³⁷ Rivai, Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Press, 2003).

Adapun menurut Robint dalam Kasidah mengemukakan bahwa ada 4 perilaku kepemimpinan; *Pertama*, memerintah, pemimpin memberitahu apa dan kapan sesuatu dikerjakan. *Kedua*, mendukung, manajer menjadi sahabat bagi pegawai dengan menunjukkan minat kepada mereka. *Ketiga*, memudahkan, memberi saran dan melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan, *Keempat*, orientasi prestasi, pimpinan membagi kontribusi tentang tujuan dengan memberikan kepercayaan bahwa mereka mampu mencapainya.³⁸

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa kualitas dan kompetensi seorang pemimpin harus mengacu terhadap 4 (empat) hal pokok, yaitu: *Pertama*. Sifat dan keterampilan pemimpin; *Kedua*. Kemampuan memecahkan masalah; *Ketiga*. Keterampilan sosial; *Keempat*. Pengetahuan dan kompetensi profesional.

Sebagaimana disebut diatas bahwasanya pemimpin merupakan pembimbing suatu kelompok sedemikian rupa, sehingga tujuan kelompok dapat dicapai. Dalam kehidupan organisasi, fungsi kepemimpinan merupakan bagian utama dari tugas pemimpin yang harus dilaksanakan. Fungsi atau serangkaian tugas yang harus dilaksanakan seorang pemimpin, yaitu sebagaimana berikut:

³⁸ Kasidah, Murniati, Bahrin. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Luar Biasa Negeri Banda Aceh*. Jurnal Magister Administrasi Pendidikan, No 5, Mei 2017

- a. Fungsi yang bertalian dengan tujuan yang hendak dicapai
- 1) Melahirkan dan memutuskan dengan teliti tujuan kelompok serta menjelaskannya supaya anggota mau bekerja sama untuk mencapai tujuan;
 - 2) Memberi dorongan kepada anggotanya untuk menganalisis situasi sehingga dapat dirumuskan rencana kegiatan kepemimpinan yang dapat memberi harapan baik;
 - 3) Membantu anggota kelompok dalam mengumpulkan keterangan yang perlu, supaya dapat mengadakan pertimbangan yang sehat;
 - 4) Pemimpin berfungsi menggunakan kesanggupan dan minat khusus anggota kelompok;
 - 5) Memberi dorongan terhadap anggota kelompoknya untuk berfikir sehingga dapat memecahkan masalah yang dihadapi kelompoknya;
 - 6) Memberi kepercayaan dan tanggung jawab kepada bawahannya untuk melaksanakan kewajiban sesuai dengan jobnya untuk kepentingan bersama.
- b. Fungsi yang berhubungan dengan penciptaan suasana pekerjaan yang sehat dan menyenangkan serta mempertahankannya, yaitu:
- 1) Pemimpin berfungsi memupuk dan memelihara kebersamaan di dalam kelompok;
 - 2) Mengusahakan suatu tempat bekerja yang menyenangkan, sehingga semangat dalam menyelesaikan tugas yang diembannya;

- 3) Memelihara perasaan bawahannya;
- 4) Mampu mempergunakan kelebihanya sebagai pemimpin, bukan untuk berkuasa atau mendominasi melainkan untuk memberi sumbangan terhadap bawahannya baik berupa tenaga atau pikiran untuk mencapai tujuan bersama.³⁹

Fungsi kepemimpinan dalam suatu lembaga pendidikan sebagaimana dikutip oleh Hendrikus dan Wiwik dari pendapat Rosmiati dan Kurniady mengemukakan beberapa hal sebagaimana berikut: (a) membantu terciptanya suasana persaudaraan, kerjasama, dengan penuh rasa kebebasan; (b) pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisir diri yaitu ikut serta dalam memberikan rangsangan dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan dan menjelaskan tujuan, (c) Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja, yaitu membantu kelompok dalam menganalisis situasi untuk kemudian menetapkan prosedur mana yang paling praktis dan efektif, Pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok, (d) Pemimpin memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman. Pemimpin mempunyai tanggungjawab untuk melatih kelompok menyadari proses dan isi pekerjaan yang dilakukan dan berani menilai hasilnya secara

³⁹ Suekarto Indrafachrudi, *Mengantar Bagaimana Memimpin Madrasah Yang Baik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1993), 15.

jujur dan objektif, (e) Pemimpin bertanggung jawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi.⁴⁰

Kepemimpinan pendidikan mempunyai fungsi sebagai manajer, sebagai pemimpin, dan sebagai pendidik. Pemimpin sebagai manajer mencakup yaitu mencakup aspek kemampuan menyusun program, menyusun organisasi dalam kepegawaian, menggerakkan staf, kemampuan belajar dan kemampuan memberi contoh dalam mengajar. Kepemimpinan pendidikan sebagai pendidik mencakup aspek prestasi tenaga pendidik, kemampuan membimbing tenaga pendidik, kemampuan membimbing karyawan, kemampuan membimbing siswa, kemampuan belajar dan mengikuti perkembangan iptek dan kemampuan memberi contoh mengajar. Adapun fungsi kepemimpinan pendidikan sebagai pemimpin (manajer) tidak lepas kegiatan merencanakan mengorganisasikan, serta memberdayakan sumber daya yang tersedia secara optimal.⁴¹

Oleh karena itu berdasarkan pendapat mengenai fungsi kepemimpinan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi kepemimpinan kepala madrasah adalah menciptakan struktur untuk pencapaian tujuan, bertanggung jawab dalam mengembangkan organisasi, mempertahankan dan mengamankan integritas organisasi, serta

⁴⁰ Hendrikus Nai and Wiwik Wijayanti, "Pelaksanaan tugas dan fungsi kepala madrasah pendidikan menengah negeri," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 6, no. 2 (November 5, 2018): 183

⁴¹ Rohmat "Kepemimpinan Pendidikan" *Jurnal Pemikiran Alternatif Pendidikan INSANIA* No. 1 Jan-April 2006. 2

mendamaikan perbedaan yang terjadi antar individu dalam suatu organisasi menuju untuk mencapai kesepakatan bersama.

5. Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan

Dalam dunia pendidikan kepemimpinan kepala sekolah harus dapat menggerakkan dan memotivasi kepada: *Guru*, untuk menyusun program dengan baik, melaksanakan evaluasi, melakukan analisis hasil belajar dan melaksanakan perbaikan. *Karyawan*, menegerjakan tugas adminitrasi dengan baik, melaksanakan kebersihan lingkungan dengan rutin, melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang dimiliki. *Siswa*, untuk rajin belajar secara tertib terarah dengan penuh kesadaran yang berorientasi pada masa depan. *Orang Tua dan Masyarakat*, menumbuhkan dan mengembangkan kemitraan yang lebih baik agar partisipasi mereka terhadap sekolah dirasakan sebagai kewajiban.⁴²

Kepemimpinan seseorang sangat besar peranya dalam pengambilan keputusan, sehingga membuat sebuah keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya merupakan bagian dari tugas pemimpin. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, jika pemimpin tidak dapat mengambil keputusan maka dia (seharusnya) tidak bisa dijadikan sebagai pemimpin. Untuk mengetahui apakah keputusan yang diambil baik atau buruk, tidak hanya dinilai setelah konsekuensinya terjadi, akan tetapi memerlukan pertimbangan dalam prosesnya.

⁴² Isti Fatonah, "Kemimpinan Pendidikan" Jurnal Tarbawiyah NO 2 edisi Juli-Desember 2013. 114

Pengambilan keputusan adalah bagian aktifitas penting dalam proses kepemimpinan dalam organisasi, pada hakikatnya pengambilan keputusan merupakan proses memilih dua alternatif atau lebih yang berdasarkan pertimbangan rasional yang memiliki keuntungan lebih banyak bagi organisasi dari pada alternatif lainnya. adapun proses pengambilan keputusan mencakup, mengenali masalah, menganalisis masalah, mengembangkan alternatif memutuskan solusi terbaik dan melaksanakan keputusan kedalam tindakan efektif.⁴³

Dengan demikian pimpinan perlu melibatkan semua personel (guru dan pegawai, komite sekolah) dalam mengambil keputusan agar muncul rasa memiliki dan tanggung jawab dalam melaksanakan keputusan. Hal ini sesuai dengan pendapat Cleren dalam Syafaruddin yang mengatakan bahwa pembuatan keputusan partisipatori diharapkan menghasilkan keputusan yang lebih baik dalam memecahkan masalah.⁴⁴

Pengambilan keputusan menurut Seragian SP dalam Makawimbang yang dapat dilakukan dengan 1) mengerahui hakikat dari masalah yang dihadapi; 2) mengumpulkan fakta dan data yang akurat; 3) mengolah fakta dari data yang didapat; 4) memilih cara pemecahan alternatif yang mungkin ditentup; 5) memilih cara pemecahan dari al-ternatif yang telah di olah

⁴³ Abdul Haris, *"Buku Perkuliahan Kepemimpinan"* (Surabaya: UINSA, 2013). 72

⁴⁴ Abdul Haris, *"Buku Perkuliahan Kepemimpinan...."*73.

dengan matang; 6) memutuskan tindakan yang akan dilakukan; 7) menilai hasil yang diperoleh dari kebutuhan yang diambil.⁴⁵

Langkah yang dapat dilakukan oleh kepemimpinan dalam mengefektifkan perannya maka dapat menggunakan cara berikut: 1) membujuk secara rasional dengan artian dalam membujuk bawahannya dengan memperhatikan kemampuannya dia bisa tidaknya melakukan hal itu; 2) taktik pertukaran artinya permintaan yang diajukan dengan menjanjikan hadiah bila hal tersebut terpenuhi; 3) permintaan yang legitimate artinya permintaan dengan menggunakan fasilitas kewenangan atau aturan yang tidak keluar dari peraturan-peraturan organisasi. 4) dari tarik personal artinya mengambil hatinya orang yang dimintai sehingga mampu bekerja dengan hati.⁴⁶

Berdasarkan pendapat diatas dapat dipahami bahwa perilaku kepemimpinan dalam mengambil keputusan adalah suatu tindakan yang dapat memecahkan masalah dengan menetapkan keputusan dari berbagai alternatif maupun menetapkan keputusan berbagai rencana tindakan sekolah. Perilaku pengambilan keputusan tersebut ada yang dilakukan dengan melibatkan personil dan ada pula pimpinan yang mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan orang lain. Pendekatan ini disesuaikan dengan situasi dan masalah yang dihadapi.

⁴⁵ Makawimbang, J.H. *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu* (Bandung: Al-Fabeta. 2012). 74

⁴⁶ Asep Suryana, "Kepemimpinan Pendidikan" jurnal Administrasi Pendidikan, diakses tanggal 23 Maret 2020.

B. Profesionalisme Guru

1. Pengertian Profesionalisme Guru

Salah satu di antara upaya mewibawakan profesi yaitu dengan memahami, mencermati, dan menerapkan nilai-nilai yang terkandung dalam konsep profesi atau profesionalitas itu sendiri, sehingga penggunaan kata profesionalisme didalam ada istilah profesi, profesional, profesionalisme, dan profesionalisasi.

Profesi mengandung pengertian "bidang pekerjaan yang yang dilandasi dengan keahlian" (keterampilan dan kejujuran) tertentu", atau disebut juga dengan "pekerjaan yang dilandasi sebagai mata pencarian" dengan begitu kata profesi adalah pekerjaan yang membutuhkan pelatihan dan penguasaan terhadap suatu pengetahuan husus dibidang profesi tersebut.⁴⁷

Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian dari para anggotanya, dengan artian profesi tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak punya kemampuan secara khusus untuk melakukan pekerjaan tersebut.⁴⁸ Ada beberapa syarat Guru akan dianggap sebagai sebuah profesi, yaitu berikut: (1) menjadi sumber penghasilan (2) memerlukan keahlian (3) memerlukan kemahiran (4) memerlukan

⁴⁷ Mukhtar, Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, 125

⁴⁸ Udin syaifudin, *"Pengembangan Profesi Guru"* (Bandung: Alfabeta, 2009), 6

kecakapan (5) adanya standart mutu atau norma tertentu (6) memerlukan pendidikan profesi.⁴⁹

Berdasarkan undang-undang No. 23 pada pasal 1 tahun 2017 menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengivalueasi peserta didik pada usia dini melalui pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁵⁰

Berdasarkan pengertian tersebut, maka tugas guru tidak hanya sebagai pendidik saja, melainkan juga sebagai pemberi pengalaman terhadap peserta didiknya sehingga peserta didiknya diharapkan mampu membedakan antara yang benar dan yang salah. Selain itu, guru juga mempunyai tugas sebagai pembimbing sehingga peserta didiknya dari apa yang tidak diketahui menjadi tahu, tidak bisa menjadi bisa, yang salah menjadi benar.

Profesi guru merupakan pekerjaan profesional sehingga dituntut selalu membutuhkan pendidikan dan pelatihan yang dibuktikan dengan sertifikasi pendidik. Memerhatikan undang-undang No 14 Tahun 2005 dalam pasal 1 ayat ke ke 4 menjelaskan tentang profesional merupakan pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau

⁴⁹ Momon Sudarma, "*Profesi Guru Dipuji Dikritisi dan Dicaci*" (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 29

⁵⁰ Undang-Undang Nomer 19 Tahun 2017 (perubahan dari undang-undang nomer 74 tahun 2008)

kecakapan yang memenuhi standart mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.⁵¹

Gambar 2.1
Komponen Kompetensi Profesi Guru



Profesional adalah orang yang menyandang suatu profesi atau penamilan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.⁵² Profesioanl merupakan kompetensi yang dimiliki seseorang dalam memegang sebuah pekerjaan.⁵³ Oleh sebab itu sebutan profesional didasarkan pada pengakuan formal terhadap kualifikasi dan kompetensi penampilan unjuk kerja suatu jabatan atau pekerjaan tertentu.

Profesionalisme lahir dari kata profesi dan profesional, yang mengandung arti pandangan yang menganggap bidang pekerjaan sebagai suatu pengabdian melalui keahlian tertentu, lalu menganggap suatu keahlian sebagai suatu yang harus terus diperbarui terus-menerus dengan

⁵¹ Undang-Undang Nomer 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen.

⁵² Udin syaifudin, "Pengembangan Profesi Guru" 6

⁵³ Momon Sudarma, "Profesi Guru Dipuji Dikritisi dan Dicaci" 27

memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan.⁵⁴ oleh sebab itu pekerjaan keahlian tertentu itu dapat diperoleh melalui pendidikan khusus dan pelatihan yang ditentukan oleh tiga faktor penting, yaitu: *Pertama*. Punya keahlian khusus melalui program keahlian atau spealisasi; *Kedua*. Punya keterampilan dan keahlian khusus; *Ketiga*. Mendapatkan penghasilan yang memadai sebagai sebagai imbalan terhadap keahlian.

Profesionalisme merupakan kecenderungan sikap, mental atau tindakan anggota dalam menjalankan tugas profesinya. Oleh sebab itu profesionalisme diartikan sebagai komitmen seseorang atau anggota suatu profesi untuk menjalankan tugas dan fungsinya.

Profesionalisasi adalah proses meningkatkan kualitas keguruan atau disebut dengan upaya sadar untuk memprofesionalkan guru. Oleh sebab itu maka profesionalisasi merupakan sadar seseorang untuk mencapai setatus profesional.⁵⁵

Profesionalisme guru merupakan kebutuhan guru yang sangat diperlukan seiring dengan semakin ketatnya persaingan dan ketatnya era glonalisasi. Dunia pendidikan memerlukan orang-orang yang betul-betul ahli di bidang pendidikan yang sesuai dengan kapasitas yang dimiliki agar tujuan pendidikan dapat tercapai sehingga mampu melahirkan peserta didik yang siap bersaing dan punya masa depan yang cerah.⁵⁶

⁵⁴ Abudin Nata, "Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia" edisi keempat (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 161

⁵⁵ Momon Sudarma, "Profesi Guru Dipuji Dikritisi dan Dicaci" 29

⁵⁶ Muhlison, "Guru Profesional: Sebuah Karakteristik Guru Ideal Dalam Pendidikan Islam" Jurnal Darul Ilmi, No 02 Juli 2014, 58

Dari berbagai pengertian diatas maka *Profesioanalisme* Guru merupakan Kondisi, arah, nilai, tujuan, kualitas suatu keahlian, kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang guru dan menjadi mata penghasilan.

2. Guru Sebagai Tenaga Profesional

Pendapat para ahli menyebutkan bahwa guru sebagai tenaga profesional, yaitu pekerjaan yang hanya mampu dilakukan oleh seseorang yang dipersiapkan untuk mengajar bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.

Sebagai pendidik profesional guru dituntut melaksanakan tugas secara profesional. Terdapat ciri-ciri guru profesional, yaitu sbagai berikut:⁵⁷

- a. Seorang guru yang profesional harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkan dengan baik;
- b. Seorang guru yang profesional harus memiliki kemampuan menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya terhadap murid-murid dengan efektif dan efesien;
- c. Seorang guru yang profesional harus berpegang teguh pada koe etik guru yang profesional.

Guru dapat dikatakan sebagai guru yang profesional jika sudah memenuhi persyaratan berikut: (1) penguasaan materi pelajaran, dalam

⁵⁷ Abudin Nata, *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*" edisi keempat. 163

artian seorang guru dituntut untuk memiliki pengetahuan yang luas (2) mampu menerapkan prinsip psikologi, prinsip psikologi berhubungan erat dengan penerapan strategi belajar mengajar yang tepat. (3) keterampilan dalam mengendalikan kegiatan belajar mengajar, seorang guru dituntut menguasai berbagai model dan memilih model yang tepat untuk mencapai tujuan. (4) mampu menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan, seorang harus siap menghadapi berbagai macam persoalan baik dari perubahan kurikulum, perubahan lingkungan dan perubahan undang-undang.⁵⁸

Peran dan kedudukan guru merupakan hal yang sangat penting dalam pembangunan nasional terutama dalam dunia pendidikan. Hal ini tidak lepas dari tugas utama guru mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengivalueasi peserta didik, dengan demikian maka guru dikatakan sebagai pekerjaan profesional yang secara tidak langsung menuntut adanya prinsip profesionalistas yang harus terus diusahakan dan dipertahankan oleh guru. Dengan demikian maka menjadi guru harus punya kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi yang jelas.⁵⁹

Indikator guru dapat dikatan sebagai guru profesional apabila guru tersebut memiliki komitmen yang kuat untuk memsukkseskan proses belajar mengajar, mahir terhadap bahan yang akan diajarkan dan tepat dalam

⁵⁸ Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar baru, 1987), hlm. 20-22

⁵⁹ Muhammad Hanafi, "Membangun Profesionalisme Guru dalam Bingkai Pendidikan Karakter" *Jurnal Ilmu Budaya*, No 1 Juni 2017. 39

menentukan strategi yang digunakan, mampu menjalin kerja sama dengan baik.⁶⁰

Oleh sebab itu, maka untuk menjadi pendidik, seorang guru cukup tidak hanya menguasai bahan pelajaran saja, akan tetapi wajib mengetahui nilai-nilai apa yang dapat disentuh oleh mata pelajaran yang akan diberikan terhadap peserta didiknya.

Untuk menjadi seorang guru maka harus memiliki kompetensi sebagai pendidik (guru), sebagaimana yang telah tertera pada permindiknas No 16 Tahun 2007 terdapat 4 kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, yaitu:⁶¹

- a. Kompetensi Pedagogik yaitu pemahan terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki untuk dimilikinya, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan belajar mengajar dan melakukan tindakan efektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
- b. Kompetensi personal yaitu konoetensi nilai yang dibangun melalui perilaku yang ditampilkan guru berdasarkan pada norma agama, sosial dan budaya. Serta memiliki pribadi yang berpenampilan menarik, menyenangkan, pandai bergaul baik dengan guru atau dengan peserta

⁶⁰ Zainal Aqib, *Menjadi Guru Profesional Berstandart Nasional*, (Bandung: Yrama Widya, 2009), hlm. 2

⁶¹ Permendiknas No 16 Tahun 2007 *Tentang Standart Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.

didik, sehingga menjadi dambaan bagi setiap orang terutama bagi orang yang ada disekitarnya.

- c. Kompetensi profesional yaitu kompetensi yang langsung berkaitan dengan bidang studi yang diampu, kompetensi bidang pembelajaran, metode pembelajaran, sistem penilaian, mengembangkan materi pembelajaran dengan cara yang kreatif, menunjukkan pola bimbingan, konsultasi siswa, dan memanfaatkan teknologi untuk pengembangan profesi secara berkelanjutan.
- d. Kompetensi sosial mengenai kemampuan atau kompetensi yang terkait dengan hubungan serta pelayanan, tidak melakukan diskriminasi, dan berkomunikasi dengan baik sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat.

Oleh sebab itu guru profesional merupakan guru berkualitas, punya kompetensi, dan guru yang dikehendaki untuk menciptakan kegiatan belajar mengajar dengan baik, serta mampu mempengaruhi proses belajar mengajar siswa, yang nantinya akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang lebih baik.

3. Meningkatkan Profesionalisme Guru

Pendidikan profesi dalam jabatan dan sebagainya merupakan langkah konkrit peningkatan profesionalisme guru. Hal ini merupakan menjawab berbagai tantangan dalam dunia pendidikan yang dilakukan secara formal. Pendidikan formal yang dilakukan guru merupakan kegiatan

perubahan kompetensi yang dilakukan dengan sistematis. Oleh karena itu keberadaan guru merupakan suatu keharusan yang boleh diabaikan.

Melihat upaya pemerintah dalam meningkatkan profesionalisme guru, ada beberapa upaya yang dilakukan yaitu dengan meningkatkan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan mulai dari persekolahan sampai perguruan tinggi. Upaya lain yang dilakukan pemerintah yaitu dengan mengadakan program sertifikasi sesuai yang telah dimanakan undang-undang NO 14 Tahun 2005 pada pasal 42. Upaya lain yang dapat dilakukan yaitu dengan mengaktifkan PKG (Pusat Kegiatan Guru), MGMF (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), KKG (Kelompok Kerja Guru) program-program tersebut dapat memungkinkan para guru untuk berbagi pengalaman dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Pemerintah terus berupaya agar guru terus melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik yang profesional dan mampu untuk terus melaksanakan pembelajaran dengan baik ditengah pandemi virus covid hal ini terbukti dengan adanya 4 pokok utama strategi yang diusung kemendikbud melalui surat edaran No. 4 tahun 2020 kementerian pendidikan sebagai upaya untuk menegakkan KBM di tengah covid-19 yang sedang mengancam pendidikan saat ini. Strategi belajar anjuran kemendikbud dimasa pandemi covid-19 diantaranya:⁶²

1. Pembelajaran secara daring

⁶² Surat Edaran Kemendikbud No 4 tahun 2020

Baik secara intraktif maupun non interaktif. Yang paling penting pembelajaran harus terjadi meskipun dirumah.

2. Pendidikan kecakapan hidup

Guru harus memberikan pendidikan tentang kecakapan hidup kepada peserta didik. Yaitu dengan bersifat konstruktual, sesuai kondisi di rumah masing-masing. Terutama tentang pengertian tentang covid-19, mengenai karakteristik cara menghindarinya dan bagaimana seseorang agar tidak terjagkit.

3. Pembelajaran sesuai minat dan kondisi anak

Dianjurkan jangan menyamakan minat dan kondisi masing-masing peserta didik. Harus memperhatikan kondisi lingkungan anak termasuk akses terhadap internet.

4. Penilaian lebih banyak kualitatif

Bagi para pendidik, tugas-tugas yang diberikan kepada peserta didik tidak harus dinilai seperti biasanya disekolah. Tetapi penilaiannya lebih kualitatif yang sifat memberi motivasi kepada peserta didik.

Peningkatan profesional guru sebagai upaya membantu guru dalam untuk menjadi lebih matang, dengan demikian maka peningkatan profesional guru tidak lain sebagai upaya untuk membantu dan membimbing guru mejadi lebih baik. Peningkatan profesional guru harus

dilakukan secara sistematis sehingga harus direncanakan secara matang, taat terhadap tata asas dan dievaluasi secara objektif.⁶³

Sebagaimana dikutip oleh Ali Muhson dari Purwanto dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru maka dapat dilakukan beberapa cara berikut.⁶⁴

- a. Memahami tuntutan standart profesi yang ada;
- b. Mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan;
- c. Membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas termasuk dengan organisasi profesi;
- d. Mengembangkan budaya kerja dengan mengutamakan pelayanan yang bermutu;
- e. Mengadopsi inovasi dalam memanfaatkan teknologi supaya tidak ketinggalan dengan perkembangan pembelajaran.

Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran secara maksimal maka guru dituntut memiliki sikap profesi yang tinggi, tentunya dengan menjadi sosok tang penuh tanggung jawab atas segala tugas dan kewajibannya. Hal disebabkan karna dunia pendidikan mengkondisikan semua perilaku atau pegiatnya mempunyai keseriusan dalam menjalankan kegiatannya.

⁶³ Muhlison, "Guru Profesional: Sebuah Karakteristik Guru Ideal Dalam Pendidikan Islam" Jurnal Darul Ilmi, No 02 Juli 2014, 51

⁶⁴ Ali Muhson, "Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan" (Stafpengajar Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta) Jurnal Ekonomi dan Pendidikan No 1 Agustus 2004, 96-97

Pendidikan merupakan proses yang dilakukan dengan tingkat keseriusan tinggi sehingga dibutuhkan pula orang-orang yang tingkat kepeduliannya tinggi. Guru yang peduli terhadap profesinya merupakan guru yang sikap profesinya tinggi. Pendidikan profesi merupakan upaya mengembangkan dan meningkatkan sikap profesionalisme guru.⁶⁵

Guru harus mengikuti program profesi untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas kualita kompetensi. Oleh karena, setiap elimen terkait harus berperan aktif dalam pengondisiannya. Peningkatan kulitis diri merupakan bekal untuk menyelenggarakan proses pendidikan. Karna tanpa bekal tujuan yang ingin dicapai akan terasa sulit untuk di capai. Sehingga dengan hal itu, pendidikan profesi bagi guru merupakan cara untuk meningkatkan kompetensinya dan menumbuh kembangkan kesadaran profesionalisme guru.

Proses pendidikan dapat diselenggarakan dengan baik jika profesional dalam menjalankan tugas dalam kewajiban diembanya dalam menyelenggarakan proses pendidikan.hal ini bukan berarti selama ini guru tidak profesional dalam menjalankan tugas dan kewajiban. Akan tetapi masih banyak guru yang menjalankan tugas dan kewajibannya tidak sesuai dengan konsep dasar profesionalisme guru, dalam artian guru yang berangkat menjadi guru bukan kana keinginan untuk menjadi guru menjadi

⁶⁵ Muhammad Saroni, *"Personal Branding Guru Meningkatkan Kualitas dan Profesionalisme Guru"*, Cet 2 (Jogjakarta, AR-Ruzz Media, 2017), 228

guru, melainkan karena keterpaksaan tidak punya bidang pekerjaan lainnya, sehingga hal ini membuat kesadaran profesinya rendah.

Dalam dunia pendidikan, guru merupakan tiang topang kukuhnya bangunan pendidikan. Jika guru tidak mempunyai pondasi profesionalisme yang kuat, maka sudah tentu gampang ambruk. Oleh karena itu maka guru harus benar-benar serius dalam mendidik peserta didiknya. Sehingga guru harus mengetahui beberapa poin berikut:

a. Profesi guru bukan sembilan

Profesionalisme dalam guru harus ditumbuhkan dalam hati setiap guru. Profesi adalah profesi yang menuntut tingkat tanggung jawab yang tinggi sehingga tidak mungkin dilakukan secara sambil lalu (tambah butuh), hal ini karena guru berhubungan langsung dengan peserta didik yang diharapkan menjadi sumber daya manusia di masa yang akan datang.

b. Pendidikan profesi membangkitkan semangat dan profesionalisme kerja.

Untuk melaksanakan pekerjaan dengan hasil maksimal, hal yang harus diperhatikan adalah semangat kerja agar tidak kendur. Semangat kerja menentukan tingkat pencapaian tujuan yang sudah diprogramkan. Hal ini merupakan bagi guru yang mengikuti proses pendidikan profesi berarti mengikuti proses yang sangat penting untuk keberlangsungan profesinya, sehingga guru akan menjadi profesional yang mampu menguasai dibidangnya yang ditekuni secara maksimal.

Merujuk pada Undang-Undang guru dan dosen, dapat ditemukan 6 komponen dalam meningkatkan profesionalisme guru, diantaranya adalah:

a. Menjadi sumber penghasilan kehidupan.

Memang pada kenyataannya, status pekerjaan itu ada yang bersifat sampingan dan ada yang bersifat pekerjaan utama. Menjalankan tugas pokok sebagai guru dan menjadi sumber penghasilan dapat diartikan sebagai sebuah profesi.

b. Memerlukan keahlian

Orang yang ahli atau memiliki keahlian adalah orang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas profesinya. Stadar keahlian dapat dilihat melalui piagam akademik atau ijazah.

c. Memerlukan kemahiran.

Mahir dapat diartikan sangat terlatih, cakap dan terampil dalam mengerjakan sesuatu. Maka seseorang dapat disebut memiliki profesionalisme yang baik bila kinerjanya dapat dilakukan secara rutin dengan kualitas yang baik dan bahkan lebih baik sebagai wujud dari kemampuan terlatihnya (bukan kebetulan).

d. Memerlukan kecakapan

Kecakapan merupakan sikap mental yang hadir dalam diri seseorang yang punya profesi yang berupa kesanggupan dan kemampuan dalam menjalankan profesinya. Orang yang cakap merupakan orang yang memiliki kesanggupan dan kemampuan untuk menjalankan tugas profesinya.

- e. Adanya standart mutu atau norma tertentu.

Standart mutu merupakan pekerjaan seseorang yang diatur dengan peraturan perundangan yang mengatur profesinya bahkan kelanyakan profesinyapun diawasi. Salah satu diantaranya adalah dengan diberlakukannya sertifikasi dan ujikompetensi guru. Dengan demikian standart mutu atau norma tertentu merupakan aturanmain profesi guru, baik itu yang terkait pada diri guru sendiri maupun diluar dirinya, seperti menjalankan tugas-tugas profesinya.

- f. Memerlukan pendidikan profesi.

Seorang calon guru harus memiliki sertifikasi profesi, untuk mendapatkannya maka diperluakan pendidikan dan pelatihan. Bisa juga dengan pendidikan profesi selama satu tahun atau 2 semester.

C. Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

1. Hakikat Kepemimpinan dalam Islam

Pada hakikatnya setiap manusia adalah seorang pemimpin dan setiap akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya. Kepemimpinan dalam islam pertama kali dicontohkan oleh rasulullah, kepemimpinannya tidak dapat dipisahkan dari fungsi kehadirannya sebagai pemimpin spritual dan masyarakat. Prinsip dasar kepemimpinannya adalah keteladanan yang mengutamakan pembirian contoh terhadap para sahabat yang dipimpinnya.

Allah menciptakan manusia dimuka bumi ini adalah sebagai kholifah (pemimpin), hal ini tertera dalam al-qur'an surat Al-Baqaroh ayat 30 sebagaimana berikut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ
الْدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ۝

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" (Q.S, Al-Baqorah 30).⁶⁶

Di dalam Islam kepemimpinan identik dengan sebutan khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah Sallahu Alaihi Wasallam wafat, menyentuh juga maksud yang terkandung di dalamnya perkataan "*amir*" atau penguasa. Oleh karena itu kedua istilah ini dalam bahasa Indonesia disebut istilah formal. Namun ketika merujuk pada ayat diatas maka kedudukan nonformal dari kata kholifah tidak dapat dipisahkan. Perkataan khalifah dalam ayat tersebut tidak hanya ditujukan terhadap Nabi Muhammad, tetapi juga terhadap tujuan penciptaan nabi Adam a,s yang disebut dengan manusia dengan tugas memakmurkan bumi yang meliputi tugas menyeru orang lain berbuat amar mafruf nahi mungkar.⁶⁷

Selian kata khalifah juga kata *Ulil Amri* yang satu akar dengan kata *Amir*, yang telah disebut diatas. *Ulil Amri* merupakan pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam, sebagaimana disebutkan Allah SWT dalam al-qur'an surah Al-Nisa' (4) ayat 59 yang berbunyi:

⁶⁶ Al-qur'an, 2: 56.

⁶⁷ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyafi, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, 4

يَسَاءِئُهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ

"Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu" (Q.S An-Nisa' (4) ayat 59).⁶⁸

Dan juga disebutkan dalam Al-Qur'an Al-Nisa' Ayat 83 mengenai

Ulil Amri yang berbunyi;

وَإِذَا جَاءَهُمْ أَمْرٌ مِنَ الْأَمْنِ أَوْ الْخَوْفِ أَذَاعُوا بِهِ وَلَوْ رَدُّوهُ إِلَى الرَّسُولِ وَإِلَى أُولِيَ الْأَمْرِ مِنْهُمْ لَعَلِمَهُ الَّذِينَ يَسْتَنْبِطُونَهُ مِنْهُمْ وَلَوْلَا فَضْلُ اللَّهِ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَتُهُ لَاتَّبَعْتُمُ الشَّيْطَانَ إِلَّا قَلِيلًا ۝۸۲

"Dan apabila datang kepada mereka suatu berita tentang keamanan ataupun ketakutan, mereka lalu menyiarkannya. Dan kalau mereka menyerahkannya kepada Rasul dan Ulil Amri di antara mereka, tentulah orang-orang yang ingin mengetahui kebenarannya (akan dapat) mengetahuinya dari mereka (Rasul dan Ulil Amri). Kalau tidaklah karena karunia dan rahmat Allah kepada kamu, tentulah kamu mengikut syaitan, kecuali sebahagian kecil saja (di antaramu). (Q.S Al-Nisa': 83)"⁶⁹

Dari kedua ayat tersebut jelas sekali bahwa *Ulili Amri* yang dimaksud bukan penguasa atau pemerintah kafir yang menjajah masyarakat Islam, juga bukan pemimpin musryik atau fanatik.

Dalam al-qur'an menyebutkan juga istilah *Auliya* yang berarti pemimpin yang bersifat resmi atau tidak resmi. Seperti halnya yang disebutkan Allah SWT dalam surah Al-Maidah (5) ayat 55 yang berbunyi:

إِنَّمَا وَلِيُّكُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَالَّذِينَ ءَامَنُوا الَّذِينَ يُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَهُمْ رَاكِعُونَ ۝

"Sesungguhnya penolong kamu hanyalah Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang yang beriman, yang mendirikan shalat dan menunaikan zakat, seraya mereka tunduk (kepada Allah)"

⁶⁸ Al-Qur'an. 4: 59

⁶⁹ Al-Qur'an. 4: 83

Di dalam hadis Rasulullah SAW istilah pemimpin juga disebutkan dalam *Raa'in* atau *Amir*, seperti hadis yang diriwayatkan oleh Imam Muslim yang berbunyi:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْنُونٌ عَنِ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ

"Setiap rang yang diantara kamu adalah pemimpin bertanggung jawab atas kepemimpinannya"

Berbicara mengenai kepemimpinan, ada 5 sifat pokok yang perlu dimiliki oleh pemimpin. Adapun kelima sifat tersebut sudah tertuang dalam al-qur'an Surah As-Sajdah ayat 24 yang berbunyi:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

“Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami” (Q.S As-Sajdah, 24)⁷⁰

Dan surah al-anbiyaa' ayat 73 yang berbunyi:

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ

“Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah” (Q.S Al-Anbiyaa' 73)⁷¹

Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa konsep kepemimpinan kepala dalam islam yaitu, *pertama*: kepemimpinan bukan sekedar kontrak antara sosial anata pemimpin dengan yang dipimpin,

⁷⁰ Al-Qur'an. 32: 24

⁷¹ Al-Qur'an. 21: 73

akan tetapi merupakan sebuah ikatan perjanjian suci antara pemimpin dan Allah, *kedua*: pemimpin dituntut untuk adil, karena keadilan adalah merupakan hak bagi semua manusia tanpa memandang dari golongan mana dan atas nama apapun.

2. Karakteristik Kepemimpinan dalam Islam

Kepemimpinan dipandang dari sudut agama Islam secara sederhana merupakan proses menyeru agar orang lain dilingkungan masing-masing menjadi manusia yang beriman kepada Allah. Maka untuk memenuhi hal itu dibutuhkan seorang yang pemimpin yang dapat menjunjung tinggi nilai-nilai kebenaran, seorang yang bertanggung jawab dan dapat menjaga amanahnya dengan baik.

Konsep kepemimpinan dalam Islam bersumber pada al-qur'an dan Hadist terbagi menjadi empat prinsip pokok, yaitu:⁷²

a. Prinsip tanggung jawab dalam organisasi

Di dalam islam setiap diri adalah pemimpin, dan untuk kepemimpinan itu dia dituntut untuk bertanggung jawab sebagaimana hadist yang disebutkan diatas, untuk memahami makna tanggung jawab substansi utama yang harus dipahami terlebih dahulu oleh seorang calon pemimpin agar amanah yang di emponnya tidak disia-siakan.

⁷² Veithzal Rivai dan Deddy Mulyafi, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, 10-11

b. Prinsip Etika tauhid

Kepemimpinan Islam dikembangkan dalam prinsip etika tauhid, persyaratan utama yang telah digariskan oleh Allah SWT, pada firmannya dalam surah Ali-Imran (3) ayat 118 yang berbunyi:

يَسَاءُ لِلَّذِينَ ءَامَنُوا لَّا تَتَّخِذُوا بِطَانَةً مِّن دُونِكُمْ لَا يَأْلُونَكُمْ خَبَالًا وَدُّوا مَا عَنِتُّمْ قَدْ بَدَتِ
الْبَغْضَاءُ مِنْ أَفْوَاهِهِمْ وَمَا تُخْفِي صُدُورُهُمْ أَكْبَرُ قَدْ بَيَّنَّا لَكُمُ الْآيَاتِ إِن كُنْتُمْ تَعْقِلُونَ^{١١٨}

"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu ambil menjadi teman kepercayaanmu orang-orang yang di luar kalanganmu (karena) mereka tidak henti-hentinya (menimbulkan) kemudharatan bagimu. Mereka menyukai apa yang menyusahkan kamu. Telah nyata kebencian dari mulut mereka, dan apa yang disembunyikan oleh hati mereka adalah lebih besar lagi. Sungguh telah Kami terangkan kepadamu ayat-ayat (Kami), jika kamu memahaminya" (Q.S Ali Imran Ayat 118).⁷³

c. Prinsip Keadilan

Untuk menjaga keseimbangan kepentingan, maka asas keadilan seperti harus benar-benar di jaga agar tidak muncul anggapan ketidakadilan seperti kelompok yang dikesampingkan dan lain-lain. Hal ini dijelaskan Allah dalam al-qur'an Surah Shaad (38) ayat 26 yang berbunyi:

يٰۤاٰدۡرُودُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِى الْاَرْضِ فَاَحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ
سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنِ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ^{١١٦}

"Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan

⁷³ Al-Qur'an. 3: 118

mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan" (Q.S Shaad: 26).⁷⁴

d. Prinsip kesederhanaan.

Hal ini seperti yang Rasulullah SAW tegaskan bahwa seseorang pemimpin itu harus melayani dan tidak meminta untuk dilayani sebagaimana sabdanya beliau:

سَيِّدُ الْقَوْمِ خَادِمُهُمْ

"Pemimpin suatu kaum adalah pelayan mereka (HR Abu Nu'aim).

Berdasarkan ayat al-qur'an dan hadist tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan dalam islam merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT, sehingga orang-orang yang mengikuti/atau bawahan tidak tersesat atau berada di jalan yang benar.

Disamping prinsip diatas terdapat pula kreteria dan syarat menjadi seorang pemimpin dibutuhkan individu-individu pemimpin yang memiliki sifat-sifat mulia seperti sifat yang melekat pada diri Nabi Muhammad SAW, hal ini terangkum dalam sifat wajib yaitu: *shiiidiq*, *amanah*, *tabligh*, *fathonah*. Sikap rosul akan menjadi contoh dan prinsip bagi pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan dengan menerapkan nilai-nilai tinggi ini, seperti:

⁷⁴ Al-Qur'an. 38: 26

a. Prinsip kejujuran (*Shiddiq*)

Prinsip ini harus dijunjung oleh pemimpin sebab pemimpin yang baik hanya akan mengharap ridha Allah, dengan artian pemimpin jujur terhadap bawahan maka pemimpin itu juga jujur terhadap Allah.

Jujur terhadap bawahan berarti sangat prihatin dan peka melihat terhadap penderitaan yang dialami mereka, sehingga dengan sifat *shiddiq* merupakan sikap empati yang sangat kuat dan mempunyai jiwa pelayanan yang prima. Hal ini dapat direalisasikan dengan sikap yang ditunjukkan pemimpin yang selalu membimbing bawahannya sehingga mampu memecahkan masalah yang dialaminya.⁷⁵

b. Prinsip dapat Dipercaya (amanah)

Selanjutnya yaitu sikap amanah yang harus dimiliki oleh pemimpin. Yang dimaksud amanah dalam hal ini yaitu sikap percaya diri dan mempercayai orang lain, bentuk dari sikap amanah ini menunjukkan bahwa pemimpin dapat dipercaya, menghormati dan dihormati. Oleh karena itu pemimpin yang amanah disebut dengan pemimpin yang bertanggung jawab.

⁷⁵ Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto, “*Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*” (Jakarta: Bina Aksara, 1988), 26

Setiap amanah akan menuntut pertanggung jawaban, sebab amanah sekecil apapun harus dipertanggung jawabkan oleh yang memegang amanah tersebut. Hal ini disebutkan dalam Al-Quran yang terdapat dalam surah An-Nisaa' ayat 58 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
سَمِيعًا بَصِيرًا

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat” (Q.S An-Nisaa’: 58)

Amanat yang berhubungan dengan tugas seorang pemimpin yaitu menjalankan fungsinya untuk mengajak, membimbing bawahannya supaya mewujudkan tujuan dibentuknya organisasi sehingga tercapai visi diinginkan. Oleh sebab itu pemimpin dituntut untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan posisi yang diembannya.

c. Prinsip Komunikatif (*tabligh*)

Hubungan antara komunikasi dengan kepemimpinan merupakan hubungan yang sangat erat, bahkan dapat dikatakan tiada kepemimpinan tanpa komunikasi. Komunikasi berperan sukses tidaknya suatu kepemimpinan. Oleh sebab itu seorang pemimpin dikatakan sukses apabila telah tercipta komunikasi yang efektif antara pemimpin dengan bawahannya.

Pada dasarnya kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi dan mengajak orang lain untuk untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam proses mempengaruhi orang lain sudah dapat disebut dengan komunikasi, sehingga dapat dikatakan komunikasi bagian dari kepemimpinan.⁷⁶ Dalam sebuah kepemimpinan, pemimpin dan yang dipimpinnya saling membutuhkan satu sama lain. Maka disinilah terlihat betapa pentingnya peran komunikasi untuk saling mengerti antara pemimpin dan yang dipimpinnya sehingga tercipta rasa saling bertanggung jawab dari kelompoknya.

Komunikasi yang tepat dan terbuka maka akan memudahkan pengambilan kebijakan oleh pemimpin, sehingga akan berdampak pada kelancaran kerja bagi bawahannya. Dari komunikasi yang efektif tersebut akan menimbulkan suasana saling terbuka dan demokratis dalam kepemimpinan.⁷⁷ Oleh sebab itu pemimpin yang mampu berkomunikasi engan baik akan menciptakan kebersamaan anggota yang solid yang merupakan hal penting dalam kepemimpinan, sehingga tercipta rasa saling memperhatikan dan saling mendorong untuk terus maju bersama-sama yang mengedepankan nilai kebersamaan.

⁷⁶ Toto Tasmara, "*Komunikasi Dakwah*" (Jakarta: Gaya Media Pratama, 1997), 81

⁷⁷ Toto Tasmara, "*Komunikasi Dakwah*. 224

d. Prinsip Intelegansi (*fathonah*)

Kecerdasan bagi seorang pemimpin merupakan hal yang diperlukan supaya tujuan dari kepemimpinannya dapat tercapai. Seorang pemimpin tidak cukup hanya memiliki kemampuan kepemimpinan, tetapi juga harus memiliki keterampilan dan keahlian yang memadai dibidangnya, sehingga dengan begitu pemimpin akan mampu memberikan bimbingan, petunjuk, dan arahan bagi bawahannya dan dapat mempermudah dalam melakukan pengawasan yang efektif.⁷⁸

Keagungan kepemimpinan Nabi Saw. merupakan sumber inspirasi bagi berbagai tipe orang yang berpengaruh baik itu negarawan, raja, komandan militer, pemimpin politik, pemimpin agama maupun CEO bisnis. Dalam sejarah manusia, sangat jarang dijumpai seorang manusia sempurna yang menunjukkan sifat-sifat maupun ciri-ciri yang menjadi tolok ukur kepemimpinan.⁷⁹

Syafii Antonio secara detail menggambarkan karakter kepemimpinan Nabi Saw. dalam delapan bidang utama kepemimpinan Nabi Saw. yakni: kepemimpinan dan pengembangan diri (*self leadership & personal development*), bisnis dan kewirausahaan (*business & entrepreneurship*), menata keluarga harmonis (*managing a harmonious*

⁷⁸ Hadari Nawawi, "*Kepemimpinan Menurut Islam*" (Yogyakarta: Gajah Mada Universiti Press, 1998), 121

⁷⁹ 6Ismail Noor, *Manajemen Kepemimpinan Muhammad* (Jakarta: PT Mizan Pustaka, 2011). 67.

family), manajemen dakwah (dakwah management), kepemimpinan sosial dan politik (social & political leadership), pembelajar dan guru peradaban (learner & educator), pengembangan hukum (legal development), kepemimpinan dan strategi militer (military strategy & leadership).⁸⁰

Dari penjelasan diatas dalam proses menjalankan kepemimpinan, pemimpin diharapkan dapat memiliki sifat dan karakteristik yang dijiwai oleh nilai-nilai yang diajarkan oleh Rosulullah SAW, artinya setiap tindakan dalam rangkaian kepemimpinan yang dijalankan harus mengedepankan prinsip *Shiddiq, Amanah, Tabligh* dan *Fathonah*.

D. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan kerangka teori atau kerangka penalaran yang logis, kerangka berpikir juga bisa berupa uraian ringkas tentang teori yang digunakan dan cara menggunakan teori untuk menjawab fokus penelitian yang dilakukan oleh peneliti.⁸¹

Dari skema alur pikir di atas kerangka berfikir mengenai kepemimpinan dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN 3 Pamekasan, *pertama* mengenai keadaan profesionalisme guru di MTsN 3 Pamekasan, *kedua* mengenai bagaimana praktek kepemimpinan dalam meningkatkan profesionalisme guru. Untuk mendapatkan data yang

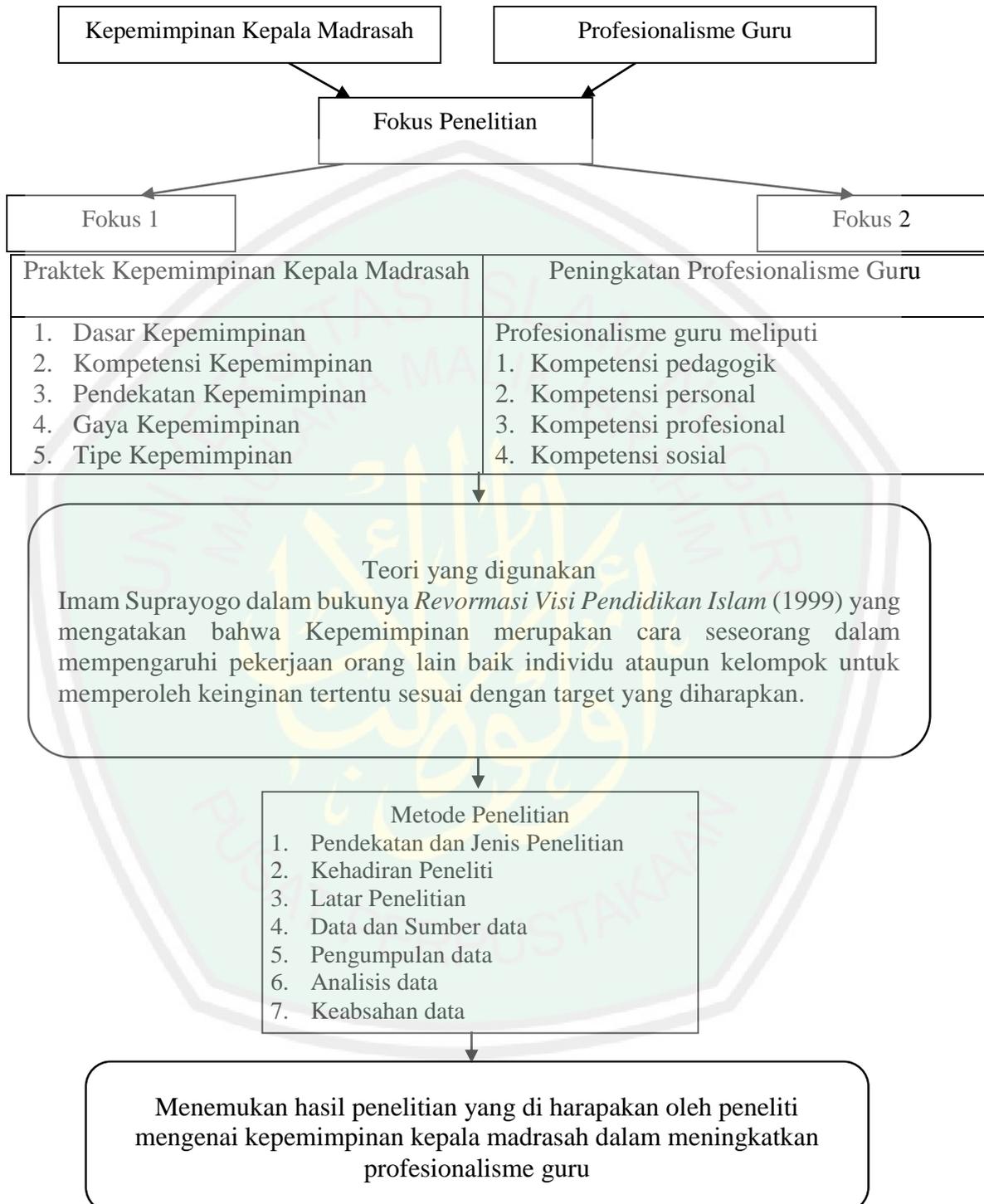
⁸⁰ Muhammad Syafii Antonio, *Ensiklopedia Leadership & Manajemen Muhammad Saw: The Super Leader Super Manager* (Jakarta: Tazkia, 2009)

⁸¹ Cik Hasan Bisri, *Penuntun Penyusunan Rencana Penelitian dan Penulisan Karya Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), 43

diharapkan oleh peneliti maka peneliti mengikuti koredor metode penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data dan teknik analisis sehingga ditemukan kesimpulan yang sesuai dengan fokus penelitian yang peneliti lakukan.



Tabel 2.2
Skema kerangka berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.

Peneliti dalam melakukan penelitian ini pada dasarnya menginginkan untuk memahami seberapa penting upaya kepemimpinan dalam meningkatkan profesionalisme guru. Untuk mencapai tujuan itu peneliti telah melakukan survei awal di MTsN 3 Pamekasan dengan menemui pimpinan dan guru-guru yang menjadi bagian dari organisasi MTsN 3 Pamekasan. Oleh karena itu peneliti dalam melakukan penelitian ini, dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang dapat menghasilkan data deskriptif kualitatif berupa kata dari orang dan perilaku yang diamati. Robert C. Bogdan dan Steven J. Taylor mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah “prosedur-prosedur riset yang menghasilkan data kualitatif yang berisi ungkapan atau catatan informan atau tingkah laku mereka yang di obesrvasi”.⁸²

Berdasarkan pemaparan dan definisi tersebut, maka peneliti dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang berdasarkan pada pertimbangan karna dalam penelitian ini menggunakan manusia sebagai alat untuk mendapatkan data. Peneliti sebagai instrumen utama, data yang dikumpulkan berupa ucapan dan tindakan dengan analisis pengumpulan data yang dilakukan secara deduktif.

⁸² Robert C. Bogdan dan Steven J. Taylor, *“Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif*, Ed. A. Khozin Afandi (Surabaya: Usaha Nasional, 1993), 30

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan studi kasus sebagaimana diungkapkan oleh Yin dalam Wahidmurni yang menjelaskan bahwa studi kasus merupakan penyelidikan empiris kontemporer dalam konteks kehidupan nyata, terutama ketika batas-batas antara kontemporer dalam konteks tidak begitu jelas.⁸³ Rancangan studi kasus dipilih untuk mengungkap upaya kepemimpinan dalam peningkatan profesionalisme guru, dimana profesionalisme guru harus terus ditingkatkan mengingat perkembangan teknologi semakin pesat sehingga guru dituntut untuk selalu menyesuaikan diri terhadap tuntutan perkembangan yang terjadi. Dipilihnya studi kasus menurut Bhaidhowi yang dikutip oleh Agus Salim mengemukakan bahwa dipilihnya studi kasus karena studi kasus berfungsi untuk mempelajari, menrangkan dan menginterpretasikan suatu kasus dalam konteksnya secara natural tanpa adanya intervensi dari pihak luar.⁸⁴

B. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti dilapangan menjadi syarat utama, dimana peneliti bertindak sebagai instrumen kunci dalam penelitian yang dilakukan ini. Selama melakukan penelitian, peneliti melakukan pengamatan terhadap upaya kepemimpinan dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan dicatat di lembar observasi. Instrumen penelitian merupakan alat untuk menggali data di lapangan, yang berfungsi

⁸³ Wahidmurni, Jurnal UIN Malang “*Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif*”, <http://repository.uin-malang.ac.id/1984/2/1984.pdf>, diakses tanggal 28 Januari 2020. 5

⁸⁴ Agus Salim, *Teori dan Pradigma Penelitian Sosial*, (Yogyakarta: Tiara Wacana Yogya, 2001), 93

untuk mendapatkan data yang diinginkan oleh peneliti pada saat mengumpulkan informasi di lapangan.⁸⁵

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa peneliti berperan sebagai instrumen kunci penelitian yang sifatnya *responsive* dan *adaptable*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen tambahan berupa pedoman wawancara, pedoman observasi dan pedoman dokumentasi. Pedoman wawancara merupakan lembar-lembar acuan yang berisi pertanyaan yang dirancang oleh peneliti untuk mengetahui sejauh mana peran kepemimpinan dalam meningkatkan profesionalisme guru yang dapat berkembang sesuai situasi dan kondisi pada saat wawancara dilakukan. Pedoman observasi merupakan alat peneliti dalam mengamati secara lengkap dan pada waktu proses berlangsungnya penelitian, dan digunakan untuk mengetahui kondisi sarana dan prasarana, suasana aktifitas kegiatan serta lingkungan pendidikan yang mengarah pada peningkatan profesionalisme guru. Adapun dokumentasi digunakan untuk menggali data yang terkait dengan profil, program dan dokumen yang dianggap penting oleh peneliti. Untuk dapat data yang akurat dan objektif maka kehadiran peneliti merupakan hal yang harus dilakukan.

C. Latar Penelitian

MTsN 3 Pamekasan merupakan madrasah yang secara geografis letaknya jauh dari kota (kurang lebih 24 KM) yang berada di Jl. Pontren Sumber Bugur Pamekasan, sumber taman, pakong, kabupaten Pamekasan

⁸⁵ Lexy J. Moleong, "*Metodologi Penelitian Kualitatif*", (Bandung: Rosdakarya, 1999), 121.

Madura Jawa Timur, walaupun tempatnya jauh dari perkotaan namun eksistensi MTsN 3 Pamekasan tidak kalah dari yang berada dipertanian, hal ini terlihat dari prestasi yang didapat oleh madrasah dan dibuktikan dengan prestasi peserta didik yang sudah banyak ditorehkan baik di tingkat kabupaten, nasional dan bahkan internasional.

Perkembangannya, MTsN 3 Pamekasan berdasarkan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor : 673 Tahun 2016 tentang Perubahan Nama Madrasah Aliyah Negeri, Madrasah Tsanawiyah Negeri, Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Provinsi Jawa Timur, maka MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan berubah nama menjadi MTsN 3 Pamekasan. Selain itu MTsN 3 Pamekasan banyak mengalami kemajuan dan peningkatan, baik dari bertambahnya Peserta didik, lengkapnya fasilitas, maupun tambahan staf pengajar yang profesional di bidangnya. Bahkan terdapat beberapa Peserta didik dari luar Pamekasan bahkan dari luar Madura yang memang sengaja datang (ke MTsN 3 Pamekasan) untuk menimba ilmu. Di antara Peserta didik-Peserta didik tersebut ada yang berasal dari Bali, Bandung, Sidoarjo, Surabaya, Kalimantan Sulawesi dan beberapa kota lainnya dari luar pulau Madura.

Peneliti mengambil penelitian di MTsN 3 Pamekasan dengan berbagai macam pertimbangan, di antaranya MTsN 3 Pamekasan merupakan madrasah yang baru saja meraih penghargaan *Indonesia Best School Innovation Award 2019*. Indonesian Best School Award merupakan ajang penghargaan kepala

madrasah yang berprestasi dan madrasah yang telah memiliki kinerja yang baik serta berkontribusi terhadap pengembangan sumber daya manusia.

D. Data dan Sumber Data Penelitian

Sumber data adalah subjek dimana data diperoleh.⁸⁶ Sedangkan sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah sumber data dari kata-kata, tindakan dan selebihnya merupakan data tambahan dan data dokumentasi dan lain sebagainya. Kata-kata yang dimaksudkan disini adalah tindakan orang-orang yang diamati atau wawancara merupakan sumber data utama yang bisa dicatat melalui catatan tertulis atau melalui rekaman video, audio tapes, pengambilan foto ataupun film.⁸⁷ Oleh sebab itu sumber data menunjukkan dari mana informasi itu didapat.

Dalam penelitian ini yang dijadikan sumber data utama oleh peneliti yaitu pimpinan MTsN 3 Pamekasan, guru dan siswa yang dijadikan informen oleh peneliti, adapun data yang dikumpulkan berupa ungkapan, pendapat atau persepsi dari mereka tentang peningkatan profesionalisme guru.

E. Teknik Pengumpulan Data

Supaya peneliti memperoleh data, dalam penelitian ini peneliti dalam pengumpulan data menggunakan beberapa teknik, yaitu: wawancara mendalam, pengamatan peran serta, dokumentasi. Dengan rincian sebagaimana berikut:

⁸⁶ Sugiono, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R&d*, (Bandung: Asfabeta, 2008), 223.

⁸⁷ Moleang, *"Metodologi Penelitian Kualitatif"*, cet V (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994), 112

1. Teknik wawancara mendalam

Maksud peneliti dalam menggunakan teknik ini yaitu untuk mengumpulkan data atau informasi melalui tatap muka antara peneliti dengan informan. Adapun teknik wawancara dalam pengumpulan data ada yaitu ada 3 jenis: wawancara terstruktur, wawancara semi terstruktur dan tidak terstruktur.⁸⁸

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis wawancara semi terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur supaya dapat mengembangkan instrumen yang peneliti lakukan. Adapun dalam menggunakan wawancara tidak terstruktur supaya peneliti lebih mudah dalam melakukan interview dengan pimpinan di MTsN 3 Pamekasan secara mendalam, luas dan terbuka.

Tujuan peneliti menggunakan teknik tersebut disebabkan karena peneliti dalam penelitian ini berusaha mencari persepsi, pendapat, motivasi dan hal-hal lain yang bersifat alamiah. Dalam teknik ini peneliti berupaya mencari tahu kepemimpinan kepala madrasah, dengan menyelami psikologi dan sosial yang dimiliki oleh pimpinan yang ada di MTsN 3 Pamekasan supaya mengemukakan semua gagasan dan perasaan dengan bebas dan nyaman.

Oleh karena itu peneliti memilih teknik ini karena peneliti menyakini dengan kedua teknik tersebut peneliti akan lebih mudah dalam mendapat data

⁸⁸ Sutrisno, *Metodologi Riset*" (Yogyakarta: Andi Ofset, 1995), 5

yang sesuai dan lebih detail dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Untuk melengkapi kebenaran data yang diperoleh peneliti menggunakan alat perekam dan pencatat.

Tabel 3.1
Pengumpulan Data

No	Informan	Tema Wawancara
1	Kepala madrasah	Informasi profesionalisme guru, cara pengampilan keputusan, langkah yang dilakukan dalam meningkatkan profesionalisme guru
2	WAKA	Informasai penerapan kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah mulai pendekatannya, gayanya sehingga dapat diketahui tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah, data tentang peningkatan profesionalisme guru.
3	Guru	Informasi tentang cara yang dilakukan pimpinan dalam peningkatan profesionalisme guru, data tentang profesionalisme guru yang ada di madrasah, tahu apakah kepemimpinan yang dilakukan oleh para pimpinan sudah mampu meningkatkan keprofesionalan guru.
4	Siswa	Tanggapan siswa mengenai ke profesionalan guru.

2. Observasi

Observasi merupakan metode dalam mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara mengamati serta mencatat secara sistematis gejala yang diselidiki.⁸⁹ Adapun jenis observasi yaitu: observasi berperan serta; observasi terus menerus, terang dan tersamar pengamatan terstruktur.⁹⁰ Adapun teknik observasi yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini

⁸⁹ Cholid Narkubo, "Metodologi Penelitian" (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 70

⁹⁰ Sugiono, "Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R&d", 226

yaitu dengan menggunakan pengamatan berperan serta terhadap kepemimpinan, hal ini dipilih oleh peneliti dengan alasan jarang sekali peneliti dapat mengamati subjek penelitian tanpa terlibat dalam kegiatan yang dilakukan oleh orang-orang yang menjadi sasaran penelitian. Teknik ini digunakan oleh peneliti dengan tujuan melengkapi dan menguji hasil wawancara yang diberikan oleh informan yang diharapkan oleh peneliti.

Observasi yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini dilakukan dengan 3 tahap dimulai dari observasi deskriptif secara luas mengenai kepemimpinan di MTsN 3 Pamekasan. Tahap berikutnya yaitu mengenai profesionalisme guru di MTsN 3 Pamekasan.

3. Documentasi.

Teknik documentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya.⁹¹ Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik documentasi untuk mencari pendukung data-data mengenai cara yang dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan profesionalisme guru. Adapun data documentasi yang diinginkan oleh peneliti berupa arsip atau foto yang memperlihatkan program tersebut benar adanya dan untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara terhadap informan.

⁹¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Peraktek*" (Jakarta: Renika Cipta, 2002), 107

F. Teknik Analisis Data.

Analisis data merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan dengan penelaahan, pengelompokan, sistematis, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah.⁹² Teknik analisis data merupakan proses mencari dan mengatur secara sistematis transkrip wawancara, catatan lapangan dan bahan lain yang dipahami oleh peneliti, yang dilakukan dengan menelaah data, menata, membagi satu-satuan yang dapat dikelola, menemukan apa yang bermakna dan apa yang diteliti oleh peneliti secara sistematis untuk dipertanggung jawabkan. Adapun data merupakan deskripsi yang rinci mengenai situasi, peristiwa, orang, interaksi, dan perilaku. Data dapat disebut juga dengan deskripsi dari pernyataan seseorang tentang perspektif pengalaman suatu hal baik yang berhubungan dengan sikap, keyakinan dan pikirannya serta petikan-petikan isi dokumen yang berkaitan suatu program. Analisis data dilakukan selama pengumpulan data di lapangan dan setelah seluruh data terkumpul.⁹³

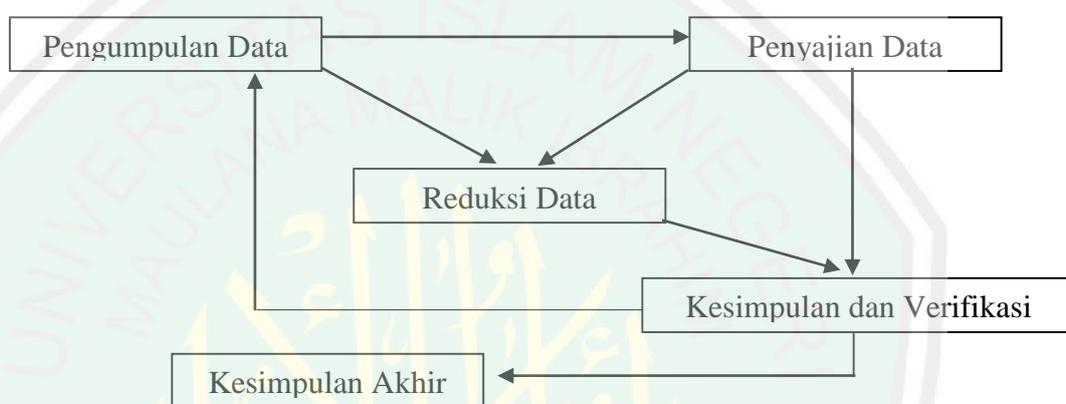
Dalam penelitian ini peneliti dalam pengumpulan dan menganalisis data dilakukan secara terpadu, artinya peneliti melakukan analisis sejak di lapangan, dengan melakukan penyusunan data atau bahan yang diperoleh menjadi pola-pola dan berbagai kategori secara tepat. Adapun cara pengumpulan data

⁹² Suharsimi Arikunto, "Prosedur". 236

⁹³ Sudarsono, "Beberapa Pendekatan dalam Penelitian Kualitatif" (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1992), 236 dan Moh. Kairam, *Metodologi penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Malang: UIN Malang Press, 2008). 29

Menurut Miles dan Huberman dalam Denzim dan Lincoln sebagaimana dikutip oleh Wahidmurni mengemukakan bahwa Bahan empiris yang terhimpun kemudian dianalisis dengan menggunakan 3 langkah yaitu: reduksi data, pemaparan bahan empiris dan penarikan kesimpulan dan verifikasi.⁹⁴

Tabel 3.2
Teknik analisis data



Dari analisis data tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Reduksi Data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan informasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis dilapangan. Reduksi merupakan analisis untuk mempertajam, mengarahkan dan membuang suatu hal yang dianggap tidak perlu oleh peneliti. Adapun hal yang perlu dilakukan dalam mengidentifikasi data, kemudian diklarifikasi menjadi beberapa kategori, yaitu: mengenai pemahaman pemimpin mengenai profesionalisme guru, sikap yang ditunjukkan oleh kepala madrasah

⁹⁴ Wahidmurni, *Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif*, 13

dalam meningkatkan profesionalisme guru, selanjutnya mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru, setelah semua itu objek yang ingin dicari ditentukan lalu dibuatlah ringkasan, mengkode, menelusuri, tema dan menulis memo.⁹⁵ Kemudian data yang didapat disederhanakan dan diseleksi relevansinya dengan masalah penelitian, sedangkan data yang tidak di perlukan dibuang. Proses ini berlanjut sampai proses pengumpulan data di lapangan selesai, bahkan sampai pada saat pembuatan laporan sehingga tersusun secara lengkap.

2. Penyajian data merupakan proses menyajikan data dalam bentuk kata yang sederhana, kalimat naratif, table, matrik dan grafik sehingga data yang dikumpulkan dipahami oleh peneliti sehingga mudah dalam mengambil kesimpulan yang pas.⁹⁶ Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini dengan mengelompokkan data yang telah di reduksi, lalu data tersebut di sajikan secara terpisah. Tetapi setelah data terakhir telah direduksi maka keseluruhan data dirangkum dan disajikan secara terpadu. Dengan melihat penyajian data maka akan dipahami tentang apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan.⁹⁷

⁹⁵ Matthew B. Miles dan A. Michael Hubberman, *“Analisis Data Kualitatif, terj. Tjetjep Rohendi Rohidi, (Jakarta: Jakarta, UI Press, 1992). 16*

⁹⁶ Yatim Riyanto, *“Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif,” (Surabaya: Unesa Universiti Press, 2008). 33*

⁹⁷ Sugiono, *“Metodologi,”. 341*

3. Menarik kesimpulan dan verifikasi. Dari awal pengumpulan data, peneliti harus membuat kesimpulan-kesimpulan sementara.⁹⁸ Kesimpulan awal tersebut masih bersifat sementara yang sewaktu-waktu bisa berubah bila terdapat bukti yang lebih kuat yang dapat mendukung di pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan awal itu didukung oleh bukti yang valid dan konsisten pada saat pengumpulan data, maka kesimpulan sementara tersebut merupakan kesimpulan yang kredibel.⁹⁹ Oleh karena itu maka kesimpulan sementara harus terus menerus di cek kebenarannya dan keabsahaannya.¹⁰⁰
4. Kesimpulan akhir adalah intisari temuan penelitian yang menggambarkan pendapat terakhir yang berdasarkan pada uraian-uraian sebelumnya atau keputusan yang didapat dari metode berfikir induktif dan deduktif. Kesimpulan akhir yang dibuat harus relevan dengan fokus penelitian, tujuan penelitian dan temuan penelitian yang sudah dilakukan pembahasannya.¹⁰¹

G. Pengecekan Keabsahan Data

Untuk mengetahui keabsahan data-data yang di dapat maka peneliti berusaha untuk mengecek ulang secara teliti supaya penelitian yang dilakukan ada artinya. Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan,

⁹⁸ Yatim Riyanto, "*Metodologi Penelitian*", 34

⁹⁹ Sugiono, "*Metodologi*," 345

¹⁰⁰ <http://Id.wikidepdia.orang/wiki/verifikasi>. Diakses pada tanggal 02 Januari 2020

¹⁰¹ Yatim Rianto, "*Metodologi penelitian*"

pelaksanaan teknik pemeriksaan data didasarkan atas sejumlah kriteria. Ada empat kriteria yang dapat digunakan, yaitu: derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).¹⁰²

1. Derajat kepercayaan (*credibility*)

Dalam derajat kepercayaan ada beberapa cara meningkatkan kredibilitas data yang dilakukan peneliti dalam mengukur keabsahan temuan tersebut, yaitu:

a. Perpanjangan keikutsertaan/pengamatan

Peneliti mesti memperpanjang pengamatan karena kalau hanya datang sekali sulit memperoleh link dan chemistry dengan informan. Perpanjangan pengamatan memungkinkan terjadinya hubungan antara peneliti dengan nara sumber menjadi akrab, semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi dan peneliti dapat memperoleh data secara lengkap.¹⁰³

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, perpanjangan keikutsertaan berarti bahwa peneliti diharuskan kembali kelapangan, untuk melakukan pengamatan, dan wawancara lagi dengan sumber data yang pernah digunakan maupun menggunakan sumber data baru. Dengan perpanjangan keikutsertaan ini diharapkan

¹⁰² Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara 2013), 217.

¹⁰³ Djam'an Satori, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: ALFABETA 2009), 169.

peneliti dengan narasumber akan semakin terbentuk, semakin akrab, semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan.

b. Ketekunan pengamatan

Peneliti kualitatif harus tekun dalam mengumpulkan data. Ketekunan menunjukkan kegigihan peneliti kualitatif dalam mengejar data yang sudah diperoleh untuk lebih diperdalam dan yang belum ada terus diupayakan keberadaannya.¹⁰⁴

Berdasarkan uraian di atas bahwa dengan ketekunan pengamatan berarti peneliti harus melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis.

c. Triangulasi

Karena yang dicari adalah kata-kata, maka tidak musthil ada kata-kata yang keliru yang tidak sesuai antara yang dibicarakan dengan kenyataan sesungguhnya. Maka peneliti perlu melakukan triangulasi yaitu pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu, sehingga ada triangulasi dari sumber/informan, triangulasi dari teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu.

¹⁰⁴ Djam'an Satori, *Metode Penelitian Kualitatif*, 169.

- 1) Triangulasi sumber, yaitu cara meningkatkan kepercayaan penelitian adalah dengan mencari data dari sumber yang beragam yang masih terkait satu sama lain.
 - 2) Trianggulasi teknik, yaitu penggunaan beragam teknik pengungkapan data yang dilakukan kepada sumber data.¹⁰⁵
 - 3) Trianggulasi teori, yaitu memanfaatkan dua teori atau lebih untuk diadu atau dipadu.¹⁰⁶
2. Keteralihan (*transferability*)

Transferability berkenaan dengan hasil penelitian, hingga manakah hasil penelitian ini dapat diaplikasikan atau digunakan dalam situasi lain. Untuk mendapatkan derajat transferabilitas yang tinggi tergantung pada kemampuan peneliti mengangkat makna-makna esensial temuan penelitiannya dan melakukan refleksi dan analisis kritis.¹⁰⁷

Berdasarkan uraian di atas, agar orang lain dapat memahami penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka peneliti dalam pembuatan laporannya harus bisa memberikan uraian secara jelas, rinci, dan dapat untuk dipercaya. dengan demikian, maka pembaca mendapatkan kejelasan terhadap hasil penelitian tersebut, sehingga memungkinkan atau tidaknya mengaplikasikan hasil penelitian tersebut di lokasi yang berbeda.

¹⁰⁵ Djam'an Satori, *Metode Penelitian Kualitatif*. 170.

¹⁰⁶ M. Djunaidi Ghony & Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. 323.

¹⁰⁷ Djam'an Satori, *Metode Penelitian Kualitatif*. 173.

3. Kebergantungan (*dependability*)

Suatu penelitian dikatakan reliabel apabila orang lain dapat mengulangi proses penelitian tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan mengaudit keseluruhan proses penelitian.¹⁰⁸

Berdasarkan uraian di atas bahwa, jika proses penelitian tidak dilakukan tetapi datanya ada, maka peneliti tersebut tidak dapat dipercaya. Untuk itu perlu dilakukan audit terhadap semua proses penelitian. Cara ini dilakukan oleh auditor yang independen atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas yang dilakukan oleh peneliti dalam proses penelitian yang dilakukan. Hal ini berkenaan dengan bagaimana peneliti menentukan fokus penelitian, memasuki lapangan, menentukan sumber data, melakukan analisis data, dan melakukan uji keabsahan data serta membuat kesimpulan. Jika peneliti tidak mempunyai dan tidak dapat menunjukkan aktivitas dilapangan, maka dependabilitas data penelitian patut untuk diragukan.

4. Kepastian (*confirmability*)

Penelitian dikatakan objektif bila hasil penelitian telah disepakati banyak orang. Uji konfirmabilitas hampir sama dengan uji dependabilitas.¹⁰⁹

¹⁰⁸ Djam'an Satori, *Metode Penelitian Kualitatif*. 174.

¹⁰⁹ Djam'an Satori, *Metode Penelitian Kualitatif*. 174.

Dalam hal ini konfirmabilitas berarti data dari hasil penelitian dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar dari konfirmabilitas.

Dalam penelitian ini untuk mengecek keabsahan data yang telah didapat, maka peneliti menggunakan teknik derajat kepercayaan yang mana sesuai dengan penjelasan di atas bahwa mencakup memperpanjang pengamatan, peningkatan ketekunan, trigulasi. Dengan meningkatkan ketekunan maka, peneliti dapat memberikan deskripsi data yang dapat dipercaya, akurat dan sistematis, dalam hal ini peneliti juga menggunakan teknik trigulasi agar dapat memanfaatkan sesuatu yang lain dari luar data untuk proses pengecekan data.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum MTsN 3 Pamekasan

a. Sejarah singkat MTsN 3 Pamekasan

Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Pamekasan merupakan sekolah yang berada di bawah naungan pondok pesantren Sumber Bungur yang berada dusun Sumber Taman Desa Pakong Kecamatan Pakong Kabupaten Pamekasan. Pada awalnya MTsN 3 Pamekasan bernama Madrasah Muallimin yang berdiri pada tahun 1960, pada tahun 1968 berubah nama menjadi Madrasah Tsanawiyah, kemudian di tahun 1972 berubah Status menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri secara otomatis, berdasarkan keputusan Menteri Agama Nomor: 673 Tahun 2016 mengenai perubahan Nama Madrasah Tsanawiyah Negeri menjadi MTsN 3 Pamekasan.

MTsN 3 Pamekasan merupakan sekolah yang jauh dari perkotaan, yaitu ± 24 Km, akan tetapi eksistensi MTsN 3 Pamekasan yang memang salah satu lembaga pendidikan Islam terpilih sebagai madrasah percontohan, tetap tidak terpengaruhi oleh letak geografis yang dapat dikatakan jauh dari perkotaan. Sebagai salah satu bukti konkritnya adalah bahwa prestasi yang telah dihasilkan dan kemampuannya berkompetisi dalam keilmuan yang bersifat umum dan agama dengan sekolah dan madrasah lain, terutama sekolah dan madrasah favorit di Kota Pamekasan.

b. Visi, Misi dan Tujuan MTsN 3 Pamekasan

1. Visi MTsN 3 Pamekasan

“BERAKHLAK MULIA, UNGGUL DALAM PRESTASI, DAN BERBUDAYA LINGKUNGAN”

Indikator

- Terbentuknya pola sikap peserta didik yang mandiri, kompetitif, kompetentif dan berakhlauqul karimah.
- Tercapainya Prestasi peserta didik dalam bidang akademik dan non akademik
- Terciptanya Pembelajaran Produktif, Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, Bermakna, Menyenangkan dan Islami
- Terwujudnya pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kemampuan dan kepribadian serta etos kerja sesuai dengan tupoksinya
- Mewujudkan 7K (Kebersihan, Keindahan, Kerindangan, Kerapian, kesehatan , Kedisiplinan, dan Keamanan).
- Mewujudkan budaya hidup bersih dan sehat berbasis lingkungan.
- Mewujudkan fungsi UKS (Usaha Kesehatan Sekolah)
- Mewujudkan program adiwiyata di Madrasah.
- Mewujudkan program pencegahan pencemaran & kerusakan lingkungan
- Mewujudkan keragaman ekologi dilingkungan madrasah
- Merwujudnya program pengelolaan sampah organik dan anorganik

- Melestarikan dan memanfaatkan keanekaragaman hayati dilingkungan Madrasah.

2. MISI

- a) Menanamkan kecakapan Religius, Intelektual, Sosial, dan Emosional melalui peningkatan Iman dan Taqwa serta penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang berbudaya lingkungan.
- b) Menumbuhkan semangat belajar untuk mewujudkan sumber daya manusia yang Inovatif, Kompetitif, Kompetitif, dan Produktif dalam pembelajaran yang bermakna dan menyenangkan (enjoy full learning) dengan memanfaatkan lingkungan sebagai sumber belajar.
- c) Menciptakan lingkungan Madrasah yang Bersih, Sehat, Indah, Tertib, dan Islami.(BERSIH HATI)

Untuk mewujudkan VISI MTs Negeri 3 Pamekasan tersebut, maka ditentukan langkah-langkah strategis yang dinyatakan bentuk ketentuan sebagai berikut:

- Menyelenggarakan pembiasaan dan pengembangan diri terhadap potensi kesalahan spiritual , kesalahan sosial, kesalahan emosional dan intelektual serta kesalahan lingkungan.
- Menyelenggarakan pendidikan yang berbasis pada potensi, minat dan bakat peserta didik.
- Meyelenggarakan layanan berbasis pembelajaran yang bermakna dan menyenangkan

- Membimbing dan mengembangkan potensi peserta didik agar unggul dalam akademik dan non akademik.
- Menyelenggarakan pembelajaran yang integratif berbudaya lingkungan.
- Menerapkan manajemen berbasis masyarakat yang berbudaya lingkungan.
- Menyelenggarakan bimbingan penyuluhan yang komprehensif dan berkualitas serta berbudaya lingkungan'

3. Tujuan MTsN 3 Pamekasan

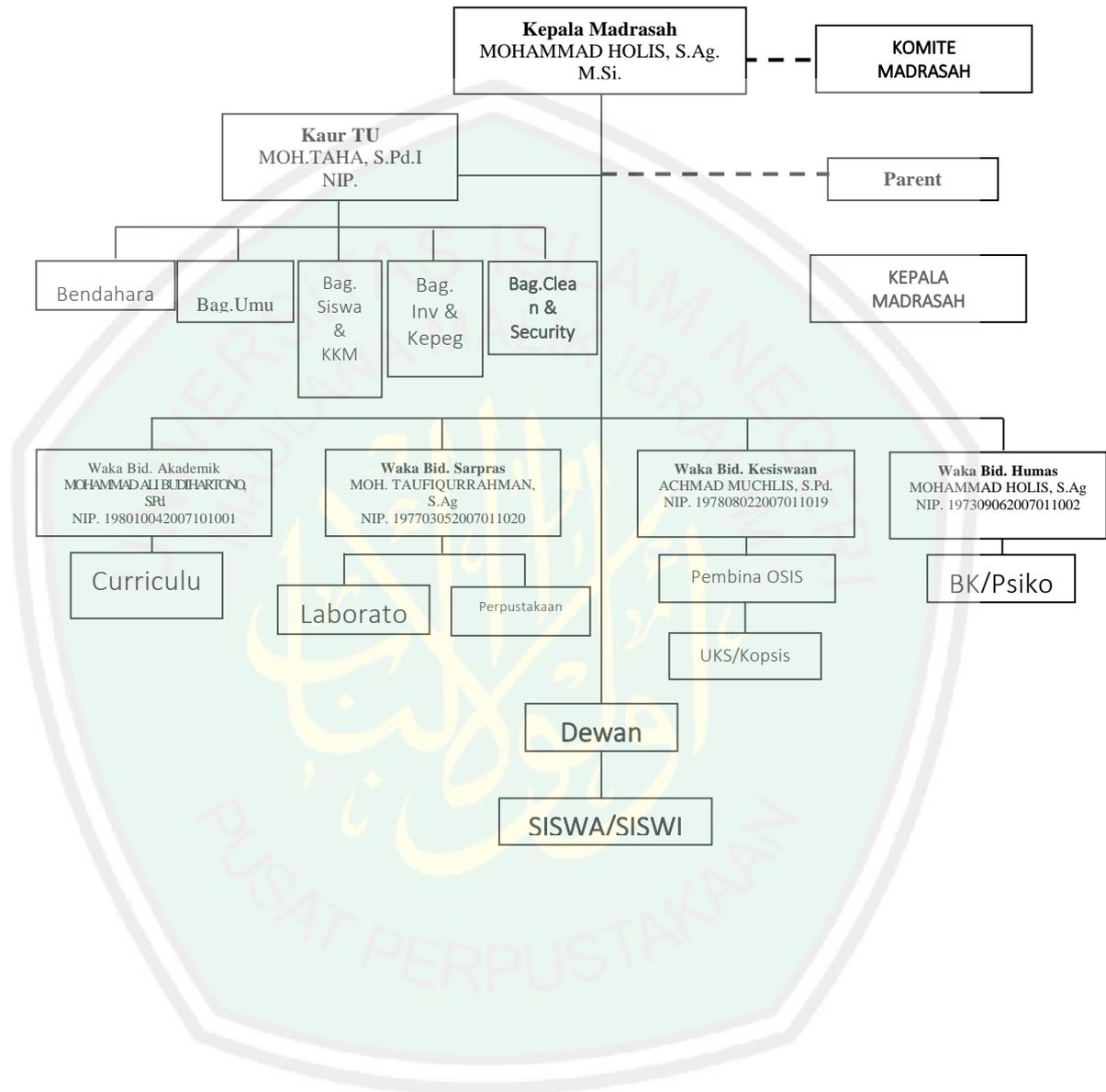
Tujuan Umum : Menghasilkan manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, berbudi pekerti luhur, berkepribadian mandiri, tangguh, cerdas, kreatif, disiplin, beretos kerja, professional, bertanggung jawab, produktif, sehat jasmani, berbudaya lingkungan, memiliki semangat kebangsaan, cinta tanah air, kesetiakawanan social, kesadaran akan sejarah bangsa dan sikap menghargai pahlawan serta berorientasi masa depan.

Tujuan Khusus : Menghasilkan out put pendidikan yang memiliki:

- Keimanan dan ketaqwaan kepada Allah Allah SWT
- Nasionalisme dan patriotisme yang tinggi
- Wawasan IPTEK yang mendalam dan luas
- Motivasi dan komitmen yang tinggi untuk mencapai prestasi
- Disiplin tinggi yang didukung oleh kondisi fisik yang prima
- Warga madrasah berbudaya lingkungan

c. Struktur Organisasi MTsN 3 Pamekasan

Tabel 4.1
Struktur Organisasi Madrasah MTsN 3 Pamekasan



B. Paparan Data

1. Profesionalisme guru di MTsN 3 Pamekasan

Dalam undang-undang peraturan pemerintah pada Tahun 2007 No 16 menjelaskan mengenai kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yang mana pada undang-undang tersebut terdapat 4 kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi personal, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Untuk mengetahui profesionalisme guru di MTsN 3 Pamekasan, maka peneliti menanyakan langsung terhadap kepala madrasah, sebagai mana yang diutarakan;

“Ketika bicara tentang Profesionalisme guru di MTsN 3 Pamekasan, maka tidak dapat dipisahkan dengan kompetensi yang harus dimiliki guru secara umum yakni, professional, paedagogik, kepribadian dan sosial. Keempat kompetensi itu tidak bisa dipisahkan yakni hanya di ambil PROFESIONAL. Dari 77 Guru aktif di MTsN 3 Pamekasan, hanya ada 7 Guru yang belum lulus sebagai guru professional yang itu berarti ada sekitar 95% Guru di MTsN 3 Pamekasan Profesional, dan hanya ada sekitar 5% guru tidak professional karena belum tersertifikasi.¹¹⁰

Tabel 4.2
Data guru MTsN 3 Pamekasan

NO	URAIAN	TOTAL	PNS			NON PNS		
			L	P	JML	L	P	JML
1	GURU	77	32	15	47	20	10	30
2	PEGAWAI	10	5		5	5		5
JUMLAH		87	37	15	52	25	10	35

¹¹⁰ Wawancara dengan Bapak Muhammad Kholis kepala Madrasah 18-04-2020 di Ruang kepala madrasah.

Dari pernyataan yang dilontarkan oleh kepala MTsN 3 Pamekasan tersebut peneliti mencari tahu seperti apa keadaan guru di MTsN 3 Pamekasan oleh karena itu peneliti mewawancari Bapak Mahfud Sebagai guru mapel PAI yang mana dia mengatakan:

“yang saya ketahui mas, di madrasah ini untuk merekrut guru yang memang punya kompetensi, madrasah memang tidak sembarangan mengambil tenaga pengajar, karna madrasah harus mempertahankan nilai-nilai budaya yang sesuai dengan madrasah, selagi ada alumni yang dirasa punya kompetensi, baik secara akademik ataupun kompetensi guru, maka orang tersebut akan di dimusawarahkan terlebih dahulu dengan semua pimpinan lalu di putuskan mengenai pengangkatannya”.¹¹¹

Dari pernyataan tersebut peneliti memperjelas ungkapan tersebut dengan bertanya terhadap tenaga pendidik baru, yaitu bapak Abdul Ghafur yang mana dia mengungkapkan;

“saya memang mas sebagai alumni di madrasah ini, yang saya alami dalam perekrutan tenaga pendidik baru disini ada kualifikasinya, walaupun saya sebagai alumni juga harus lulus kualifikasi tersebut yang pertama harus memiliki ijazah minimal Strata satu (S1), dan harus lulus ujian yang diadakan oleh madrasah baik tertulis maupun lisan”.¹¹²

Dari berbagai ungkapan diatas dapat dipahami bahwa mengenai profesionalisme guru di MTsN 3 Pamekasan tergolong sangat baik, hal ini terbukti dari sekian banyaknya guru hanya 5% yang belum termasuk guru profesional, hal ini karna di dukung dari proses perekrutan guru yang memang merekrut guru yang punya kompetensi dan hal tersebut terlihat dari bagaimana madrasah mendapat tenaga pendidik baru yang sesuai

¹¹¹ Wawancara dengan Bapak Mahfud Junaidi 20-04-2020 di ruang Kepala Madrasah

¹¹² Wawancara dengan Bapak Abdul Gahfur 19-04-2020 di ruang TU

dengan nilai-nilai budaya madrasah sehingga madrasah mampu menghadirkan lulusan yang sesuai dengan karkater dan visi misi madrasah.

Untuk mengetahui profesionalisme guru lebih dalam di MTsN 3 Pamekasan melakukan wawancara terhadap waka kurikulum yang mana dia mengungkapkan bahwa;

“Berbicara mengenai profesionalisme guru di MTsN 3 Pamekasan maka saya akan berangkat dari kata profesi terlebih dahulu, dari sisi persyaratan administrasi lebih dari 95% guru di MTsN 3 Pamekasan adalah dengan bersertifikasi hal itu ditinjau dari segi legalitas negara, kalaw berbicara dari profesionalisme dari segi implementasi guru dalam menyiapkan proses pembelajaran, guru dalam menjalankan proses belajar mengajar, dan guru dalam menilai dan mengivaluasi proses pembelajaran maka guru-guru MTsN 3 Pamekasan saya rasa sudah lebih baik dari madrasah-madrasah yang ada di pamekasan, hal ini dibuktikan dengan prestasi yang diraih oleh MTsN 3 Pamekasan”¹¹³

Gambar 4.1

Diantara dokumentasi prestasi MTsN 3 Pamekasan di ajang Internasional



¹¹³ Wawancara dengan Bapak Agus Budi Haryanto 19-04-2020 di ruang guru



Dari apa yang disampaikan oleh bapak Agus tersebut dapat peneliti pahami bahwa apa yang diungkap oleh kepala madrasah mengenai kompetensi yang harus dimiliki guru, hal ini terbukti dengan adanya usaha yang dilakukan oleh guru dan kepala sekolah agar supaya proses belajar mengajar benar-benar sesuai dengan tujuan dan visi misi sekolah.

Selanjutnya mengenai guru yang profesional yang disebutkan kepala madrasah diatas bahwa guru profesional tidak dapat dipisahkan dari kompetensi guru secara umum. Untuk mengetahui hal tersebut peneliti bertanya kepada Ibu Wati, yang dia mengungkapkan bahwa;

“memang sekarang ini menjadi guru dituntut untuk terus berinovasi hal ini tak lepas dari perkembangan teknologi yang semakin berkembang, contoh saja mas, pada saat ini guru benar-benar dituntut untuk berinovasi dengan proses belajar mengajar dengan sistem online, hal ini tidak terlepas dari keadaan lingkungan yang terancam COVID 19 sehingga para guru harus mengikuti kebijakan pemerintah yang memaksa sekolah diliburkan dan proses kegiatan belajar mengajar dilakukan dengan jaringan Online, dari sistem online tersebut keprofesionalan guru benar-benar diuji dan kompetensi guru akan menjadikan tugas guru terasa lebih mudah karna guru yang profesional pasti akan menemukan berbagai cara untuk melakukan KBM yang dapat mempermudah peserta didik memahami apa yang diajarkannya”.¹¹⁴

¹¹⁴ Wawancara dengan Ibu Ibnawatis Naini 30-04-2020 di ruang BK

Dari ungkapan tersebut, peneliti memahami bahwa guru di MTsN 3 Pamekasan tergolong guru yang benar-benar punya kompetensi hal ini terlihat dari kesigapan guru menyesuaikan KBM melalui sistem online sesuai dengan anjuran pemerintah. Hal ini juga terlihat dari penuturan kepala madrasah yang mengatakan;

“walaupun keadaan seperti pada saat ini, semangat guru-guru, saya rasa tidak pernah runtuh untuk terus berusaha mengadakan KBM dari sistem online dengan sebaik-baiknya, hal ini dengan dari susahnyanya menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya, seperti membuat RPP/Jurnal Terstruktur dan Tidak Terstruktur kegiatan belajar mengajar dengan sistem online yang sesuai dengan keadaan yang saat ini terjadi”.¹¹⁵

Gambar 4.2
Documentasi RPP/Jurnal terstruktur atau tidak terstruktur



¹¹⁵ Wawancara dengan Bapak Muhammad Kholis 01-05-2020 di ruang kepala madrasah.

Lampiran 1
Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia
Nomor 28 Tahun 2013, Tentang Displin Kehadiran PNS
Dilingkungan Kementerian Agama

DAFTAR HADIR MANUAL

ST. FATIMAH, S.Pd
197008071998032002
MTsN 3 PAMIEKASAN
04 - 09 MEI 2020

TANGGAL	KEDATANGAN		KEPULANGAN		KETERANGAN
	JAM	TANDA TANGAN	JAM	TANDA TANGAN	
04-05-2020	08.00		14.00		Kerja Di Rumah
05-05-2020	08.00		14.00		Kerja Di Rumah
06-05-2020	08.00		14.00		Kerja Di Rumah
07-05-2020		KENAIKAN ISA AL-MASIH		KENAIKAN ISA AL-MASIH	KENAIKAN ISA AL-MASIH
08-05-2020	08.00		11.30		Kerja Di Rumah
09-05-2020	08.00		14.00		Kerja Di Rumah

Mengetahui Atasan Langsung,
DHAMMAD HOLIS, S.Ag, M.Si
97503251998031001

Pamekasan, 09 Mei 2020
Pegawai Yang Bersangkutan,
ST. FATIMAH, S.Pd
NIP. 197008071998032002

Mengenai media yang digunakan tentunya dalam sistem pembelajaran yang pada ini melalui online tidak akan sama dengan media yang digunakan disaat pembelajaran di kelas, sebagaimana yang disampaikan oleh bapak Taufiqurrahman sebagai Waka Sarana dan Prasana:

“memang dalam keadaan seperti ini media yang digunakan oleh guru itu berbeda, jika KBM di lakukan dilingkungan sekolah maka yang digunakan berupa kelengkapan alat belajar yang berwujud seperti LCD, Laptop, dan lain-lain, akan tetapi ketika KBM dilakukan disaat Pandemi Covid 19 seperti saat ini, maka yang paling dibutuhkan itu berupa fasilitas jaringan sehingga mao tidak mao sekolah harus memenuhi kebutuhan tersebut agar supaya KBM dengan sistem online dapat terlaksana, mengenai media apa yang digunakan oleh guru dalam melaksanakan KBM maka sekolah membolehkan guru untuk memilih antara WhatsAap dan google Classroom”¹¹⁶

Selanjutnya juga dijelaskan oleh ibu Novi mengenai penggunaan media belajar yang mana dia mengatakan:

¹¹⁶ Wawancara dengan Bapak taufiqurrahman 03-05-2020 di ruang guru.

“kalau bagi saya mas, menggunakan media pembelajaran dengan mempertimbangkan 1. Tujuan yang ingin dicapai dalam pembelajaran; 2. Mempertimbangkan kecocokan ciri media dengan karakteristik materi pelajaran yang diajarkan; 3. Menggunakan media yang sesuai dengan bentuk KBM yang akan dilaksanakan; 4. Mempertimbangkan kondisi siswa; 5. Sesuai dengan ketersediaan media yang dimiliki oleh madrasah”.¹¹⁷

Mengenai bagaimana penerapan proses KBM dengan cara online, peneliti mencari tau mengenai persiapan yang dilakukan guru sebelum melakukan kegiatan belajar mengajar melalui sistem online, sebagaimana penuturan Ibu Lilik yang mengatakan bahwa;

“karna sekarang ini pemerintah menganjurkan untuk beraktifitas dari rumah saja, dan adanya kebijakan mengenai liburunya sekolah, tetapi KBM tetap harus dilakukan oleh guru dengan sistem online, maka guru dituntut mempersiapkan RPP kegiatan belajar mengajar dengan sistem online yang sesuai dengan mata pelajaran yang dipegang, kemudian RPP tersebut di berikan terhadap kepala madrasah setiap dua minggu sekali sebagai bukti adanya dan berjalanya kegiatan belajar dari rumah, dan dalam RPP yang saya buat tersebut dengan menggunakan KBM melalui WhatsApp¹¹⁸.”

Gambar 4.3

Documentasi Pembelajaran Daring dengan media WhatsApp



¹¹⁷ Wawancara dengan Ibu Novi 19-04-2020 di ruang ruang

¹¹⁸ Wawancara dengan Lilik Pujiastuti 01-05-2020 di ruang guru



Dalam mencari tahu bagaimana pengelolaan KBM yang dilakukan oleh guru MTsN 3 Pamekasan, peneliti mewawancarai bapak Syafi'i yang mana beliau mengungkapkan;

“kalau bagi saya sendiri mas, dalam mengelola KBM maka yang harus diperhatikan yaitu mengenai tempat belajar, mengelola kegiatan dan mengelola peserta didik, bila hal tersebut sudah di perhatikan maka akan melahirkan suasana yang mempermudah guru dalam melakukan tranfer of knowledge”¹¹⁹

Gambar 4.4
Documentasi Pengelolaan kelas oleh guru di MTsN 3 Pamekasan



¹¹⁹ Wawancara dengan Bapak M Syafi'i 20-04-2020 di taman baca sekolah.



Mengenai sistem penilaian terhadap hasil belajar siswa, maka peneliti melakukan wawancara dengan bapak Ramli yang mana dia menyampaikan bagaimana proses evaluasi yang dilakukan:

“dalam melakukan evaluasi terhadap hasil pembelajaran, saya menggunakan penilaian secara terus menerus hal ini dengan mempertimbangkan aspek *kognitif, afektif, dan psikomotorik*, yang diadakan setiap kali pertemuan dengan cara menanyakan pelajaran yang minggu lalu diajarkan, sehingga dari tes tersebut diketahui peserta didik yang memang benar-benar mengerti dan peserta didik yang yang belajar ketika di rumah dan juga di adakan setiap semester dengan tes tulis”¹²⁰

Apa yang dikatakan oleh bapak Ramli tersebut dibenarkan oleh Zainuri selaku siswa di MTsN Pamekasan Yang mana dia mengatakan:

“dalam menilai hasil KBM yang dilakukan oleh guru disini berbeda-beda mas, ada yang melakukannya setiap bulan ada pula yang melakukan setiap kali pertemuan dengan cara menunjuk siswa/i untuk menjelaskan hasil belajar yang minggu lalu, dengan adanya penilaian tersebut maka saya dan teman-teman yang lain dituntut untuk selalu siap”.¹²¹

¹²⁰ Wawancara dengan Bapak Muhammad Ramli 01-05-2020 di ruang guru

¹²¹ Wawancara dengan siswa Zainuri melalui media online Whatsapp

Selanjutnya mengenai evaluasi terhadap pemahaman dan hasil belajar peserta didik ketika pembelajaran dilakukan dengan sistem daring, sebagaimana yang diutarakan oleh bapak Edi Wahyudi sebagaimana berikut:

“evaluasi yang saya lakukan ketika sistem KBM daring tidak sama seperti KBM yang dilakukan dengan tatap muka. Disaat KBM daring saya melakukan penilaian dengan meninjau keaktifan atau motivasi peserta didik dalam mengikuti proses belajar di ruang maya (online) seperti keaktifan peserta didik mengirimkan *chatting* di forum belajar. Keaktifan peserta didik di forum belajar ruang maya bukan 100% penilaian yang saya lakukan, saya juga melihat hasil tugas yang diberikan terhadap peserta didik di ruang maya. Selain dua penialian tersebut saya juga mempertimbangkan penilaian keaktifan, kedisiplinan, dan kecerdasan peserta didik diwaktu peserta didik masih belajar di ruang kelas”.¹²²

Dalam proses pelaksanaan KBM guru di MTsN 3 Pamekasan dengan memberikan penghargaan dan hukuman sebagaimana yang disampaikan Ibu desi sebagai guru di MTsN 3 Pamekasan yang mengatakan:

“setiap peserta didik itu berbeda-beda ada yang rajin dan ada juga yang nakal, dengan begitu guru di tuntut untuk tau bagaimana caranya meningkatkan motivasi mereka agar terus bersemangat, oleh karna itu mas, penghargaan dan hukuman itu diperlukan sehingga peserta didik rajin berusaha semakin rajin dan yang nakal mau berubah dari kenakalannya”.¹²³

Selain proses diatas maka juga dibutuhkan bagi guru melakukan observasi kelas, dalam hal observasi kelas di MTsN 3 Pamekasan sebagaimana yang dilakukan oleh Ibu Novi selaku guru di MTsN 3 Pamekasan, sebagaimana yang dia mengatakan:

¹²² Wawancara dengan Bapak Edi Wahyudi 02-05-2020 di ruang guru

¹²³ Wawancara dengan Ibu Desi Umami Wahyuningsih 01-05-2020 di ruang BK

“begini mas, kegiatan belajar mengajar itu merupakan suatu hal yang tidak boleh dianggap sepele mengingat tantangan dalam mengajar itu sangat berat, oleh sebab itu maka dibutuhkan bagi guru untuk melakukan observasi kelas baik secara ataupun secara tidak langsung sehingga fenomena yang terjadi pada siswa itu bisa diketahui dan hasilnya dari observasi dilaporkan pada kepala sekolah”¹²⁴

Selanjutnya dalam menacaritau tau apakah guru sudah menjalankan tugasnya sebagai guru yang profesional ketika menjalankan proses kegiatan belajar mengajar di kelas, maka peneliti mewawancarai Maimuna selaku siswi kelas VIII di MTsN 3 Pamekasan, yang mana dia mengatakan bahwa;

“kalau bagi saya guru disini itu baik-baik mas, saya katakan baik karna saya rasa apa yang dilakukan guru dalam mendidik saya dan teman-teman itu sudah tepat mulai dari bagaimana guru menerapkan strategi dalam mengajar yang sesuai dengan keadaan dan kondisi saya dan teman-teman, materi yang akan dia sampaikan itu sudah dikuasai, mampu membuat saya dan teman-teman tidak stres dalam belajar contohnya disaat sekarang belajar melalui online selalu ada acara yang dia lakukan untuk membuat saya dan teman-teman merasa nyaman dalam belajar”¹²⁵

Dari beberapa pendapat diatas dapat peneliti pahami bahwa kompetensi yang dimiliki guru-guru di MTsN 3 Pamekasan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik peneliti rasa sudah baik dan bisa dikatakan sebagai guru yang profesional, hal ini tak hanya di lihat dari banyaknya guru yang sudah bersertikasi akan tetapi dilihat dari segi bagaimana upaya yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya dalam menghadapi tantangan dalam menerapkan pembelajaran yang

¹²⁴ Wawancara dengan Ibu Novita Sovianan 01-05-2020 di ruang guru

¹²⁵ Wawancara dengan Siswi Maimuna 02-05-2020 melalui media whatsapp

berbeda-beda, menggunakan media, mengelola kelas, menguasai materi, melakukan interaksi belajar dan melakukan observasi kelas.

Tabel 4.3
Keadaan Profesionalisme Guru di MTsN 3 Pamekasan

NO	Fokus Penelitian	Acuan	Aspek kompetensi	Temuan Penelitian
1	Profesionalisme guru MTsN 3 Pamekasan	Kompetensi kepribadian, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, Kompetensi sosial	Menyiapkan proses belajar mengajar	Membuat RPP dan Silabus dalam rangka mensukseskan pembelajaran yang sesuai dengan karakter dan keadaan sekolah
			Evaluasi proses belajar mengajar	Megadakan penilai dengan aspek kognitif, afektif dan psikomotorik
			Media belajar	Penggunaan media belajar dengan melihat tema yang dibahas. Mampu menggunakan media belajar dalam keadaan mendesak.
			Motivasi guru	Menunjukkan semangat kerja yang baik di tengah tuntutan harus berinovasi
			Admistrasi	Membuat RPP dan silabus dalam rangka menunjang keberhasilan proses pembelajaran
			Penggunaan strategi	Mampu menggunakan strategi belajar mengajar yang sesuai lingkungan dan tuntutan yang ada
			Pengelolaan KBM	Fokus memperhatikan tempat belajar belajar, mengelola kegiatan, dan mengelola peserta

2. Praktek Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme guru di MTsN 3 Pamekasan

Hakikat dari kepemimpinan yaitu proses yang dilakukan oleh seseorang dalam berupaya membuat pengikutnya untuk mencapai target yang ditentukan, dengan begitu maka pemimpin dituntut untuk punya skill dalam menjalankan roda kepemimpinannya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Institusi lembaga pendidikan untuk mencapai target yang di inginkan maka guru adalah orang sangat berpengaruh untuk mencapai hal tersebut, dengan begitu maka profesionalisme pada diri guru harus terus di tingkatkan. Dalam meningkatkan profesionalisme guru selain usaha yang dilakukan oleh pemerintah maka yang tidak kalah pentingnya yaitu upaya yang dilakukan oleh Kepemimpinan kepala sekolah agar peningkatan profesionalisme guru untuk berjalan karakter dan budaya sekolah.

Untuk mengetahui praktek kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru, maka hal pertama yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan mewawancarai kepala sekolah mengenai pemahamannya tentang kepemimpinan yang mana dia mengatakan:

“kalau berbicara kepemimpinan itu mas maka ada dua hal yang perlu diketahui terlebih dahulu yaitu perbedaan antara pemimpin dengan manajer, kalau pemimpin bisa disebut sebagai manajer atau sebagai top leader sehingga dalam mengambil keputusan itu harus dengan pertimbangan yang matang yang dapat diterima banya pihak sementara manajer dia menganggap bawahannya sebagai bawahan sehingga kalau manajer keputusannya cenderung otoriter. Jadi kepemimpinan yang saya pahami dan saya terapkan disini mengenai

bagaimana saya bisa mengajak dan mempengaruhi semua bawahan saya untuk terus bekerja baik mungkin agar tujuan sekolah dapat tercapai dengan maksimal.¹²⁶

Mengenai sebuah kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yang mana yang mana hal ini seperti yang di utarakan oleh kepala MTsN 3 Pamekasan sebagai berikut:

“kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang itu mas pertama yaitu semangat melakukan perubahan bersama yang mana kepala sekolah itukan sebagai *agen off change*, selain semangat untuk melakukan perubahan maka pemimpin juga harus punya tujuan yang jelas, konsistensi, keteladanan dan komunikasi yang baik antar elemen.¹²⁷

Selanjutnya mengenai bagaimana praktek kepemimpinan kepala sekolah yang dilakukannya dalam meningkatkan profesionalisme guru, yang mana dia mengatakan:

“Ketika bicara tentang cara meningkatkan profesionalisme guru di MTsN 3 Pamekasan, maka langkah yang saya lakukan dengan cara meningkatkan kompetensi yang harus di miliki oleh guru secara umum yakni, kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial”¹²⁸

Dari apa yang di ungkapan bapak Kholis tersebut tentunya profesionalisme guru di MTsN 3 Pamekasan benar-benar dilakukan oleh pimpinan MTsN 3 Pamekasan. Untuk mengungkap seperti apa praktek kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru yang mengacu pada kompetensi yang harus dimiliki oleh guru,

¹²⁶ Wawancara dengan Bapak Muhammad Kholis 18-04-2020 di ruang kepala madrasah

¹²⁷ Wawancara dengan Bapak Muhammad Kholis 18-04-2020 di ruang kepala madrasah

¹²⁸ Wawancara dengan Bapak Muhammad Kholis 18-04-2020 di ruang kepala madrasah

dengan demikian maka peneliti melakukan wawancara kembali mengenai bagaimana cara yang dia lakukan, yang mana dia mengungkapkan bahwa:

“kalau cara yang saya lakukan dalam meningkatkan profesionalisme guru dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan terhadap guru, workshop pendidikan, memberikan penghargaan, Mengadakan MGMP, Penilaian Kinerja guru, program sertifikasi guru, guru di ikutkan kursus kependidikan, mengembangkan kecerdasan sosial guru, meningkatkan kesejahteraan guru”¹²⁹

Dari program yang disebutkan oleh kepala madrasah tersebut, tentunya perlu peneliti mencari tahu satu persatu bagaimana program tersebut dilaksanakan oleh kepala madrasah. Sebagaimana pelatihan yang di ungkapkan oleh kepala madrasah yang mana dia mengatakan:

“untuk pelatihan kompetensi guru diadakan sebelum tahun ajaran baru masuk, misalnya awal tahun juli tanggal 15 maka pelatihannya bulan juli tanggal 12.13.14 dengan tujuan menstresing kembali metode pembelajaran atau cara mengajar agar lebih baik setelah liburan pelaksanaan kegiatannya diantaranya berupa in house training dan wroksop yang berkisar 2 sd 3 hari dari sana bapak dan ibu guru ada semangat baru dan ilmu baru sebagai bekal mengajar di tahun pelajaran yang baru. Kalau pelatihan tak hanya diadakan diawal saja, disini juga sering mengadakan pelatihan agar supaya kemampuan guru terus meningkat seperti bagaimana guru bisa melakukan pembajaran ketika pandemi covid-19, bagaiman guru mampu menerapkan pembelajaran dengan sistem online.¹³⁰

Mengenai pelatihan yang diadakan oleh kepala sekolah hal ini seperti yang dikatakan oleh bapak Edi Wahyudi yang mana beliau mengatakan:

“memang benar mas, sebelum dimulainya tahun ajaran baru, kepala sekolah mengadakan pelatihan. Menurut saya pelatihan yang diadakan sebelum tahun ajaran baru dimulai hal ini bagi saya mampu

¹²⁹ Wawancara dengan Bapak Muhammad Muhlis selaku Kepala Sekolah di MTsN 3 Pamekasan 18-04-2020 di Kantor Kepala Sekolah

¹³⁰ Wawancara dengan Bapak Muhammad Muhlis selaku Kepala Sekolah di MTsN 3 Pamekasan 18-04-2020 di Kantor Kepala Sekolah

memberikan kemudahan bagi saya untuk mengerjakan pekerjaan saya sebagai pendidik ke arah yang lebih baik. Pelatihan tak hanya sebelum pelajaran baru dimulai tetapi juga diberikan ketika pelatihan dianggap perlu dilakukan seperti pelatihan bagaimana guru mengadakan program pembelajaran daring, disini kepala sekolah terus meminta saya bersama teman-teman yang lain untuk mengikuti pelatihan tersebut”¹³¹

Dari apa yang dikatakan bapak Kepala Madrasah dan ungkapan yang disampaikan bapak Edi tersebut mengenai program pelatihan guru di MTsN 3 Pamekasan dapat peneliti pahami bahwa apa yang dilakukan oleh pimpinan untuk terus meningkatkan kinerja guru dari tahun ajaran yang sebelumnya merupakan bagian dari praktek kepemimpinan yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Dari observasi yang peneliti lakukan nampak dengan adanya pelatihan-pelatihan kepada guru yang di adakan oleh pimpinan menjadikan guru lebih baik, lebih paham terhadap apa yang harus dilakukan, dapat mengembangkan kepribadiannya, mengembangkan karirnya. Hal ini terbukti dengan pencapaian yang diraih oleh MTsN 3 Pamekasan baik secara kelembagaan atau secara akademik.¹³²

Terdapat langkah yang dilakukan oleh kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru yang disebutkan oleh kepala madrasah diatas yaitu dengan sertifikasi guru yang mana dalam sertifikasi ini di jelaskan oleh kepala madrasah sebagaimana berikut:

¹³¹ Wawancara dengan Bapak Edi Wakyudi 14-04-2020 diruang guru MTsN 3 Pamekasan.

¹³² Observasi terhadap pelatihan guru di MTsN 3 Pamekasan.

“saya selaku kepala madrasah MTsN 3 Pamekasan sendiri sangat mendukung guru untuk menyelesaikan program sertifikasi. Untuk program sertifikasi ini yang punya kewenangan adalah kantor Kementerian Agama melalui aplikasi data online simpatika. Disana sudah tertera kapan pengambilan guru sertifikasi bagaimana syarat-syaratnya dan kapan ujian serta PPG/PLPGnya. Guru disini jumlahnya 77 orang orang yang mana dari jumlah itu ada 95% guru yang sudah lulus sertifikasi sedangkan sisanya 5% belum lulus sertifikasi, yang 5% tersebut memang belum sertifikasi karena masih belum waktunya dan belum melengkapi persyaratannya, saya sebagai kepala sekolah terus memberi masukan agar supaya guru tersebut secepatnya lulus program sertifikasi. Saya rasa guru yang sudah sertifikasi merupakan guru yang sudah profesional dengan demikian membuat saya saya menekankan guru-guru disini lulus sertifikasi”¹³³.

Dari pernyataan kepala madrasah tersebut mengenai program sertifikasi menuntut peneliti untuk mewawancarai guru yang sudah sertifikasi dan yang belum sertifikasi. Dalam hal ini saya kembali bertanya kepada ibu Novi sebagai guru yang telah lulus sertifikasi yang dia mengatakan:

“alhamdulillah mas, program sertifikasi saya sudah lulus 2 tahun yang lalu, hal ini tidak dapat dipungkiri karena adanya dukungan yang diberikan oleh kepala madrasah mulai dari pelatihan yang dia berikan dan juga motivasi yang dia berikan terhadap saya ketika mau mengikuti program sertifikasi”.¹³⁴

Setelah mewawancarai ibu Novi peneliti juga mewawancarai bapak Abdur Ghafur yang mana dia mengatakan:

“saya sebagai guru baru di madrasah ini mas, saya masih 2 tahunan mengajar sehingga saya masih belum bisa mengikuti sertifikasi, namun walaupun belum bisa mengikuti sertifikasi saya selalu diingatkan oleh kepala sekolah untuk selalu memasukkan data yang nantinya akan menjadi persyaratan sertifikasi, dengan adanya

¹³³ Wawancara Bapak Muhammad Holis, Kepala Madrasah MTsN 3 Pamekasan 18-04-2020 di ruang kepala madrasah.

¹³⁴ Wawancara dengan Ibu Novi sebagai guru 23-04-2020, di depan ruang guru MTsN 3 Pamekasan.

dukungan tersebut membuat saya merasa diperhatikan oleh kepala madrasah sehingga menumbuhkan rasa keinginan yang tinggi untuk mengikuti sertifikasi”¹³⁵

Pengamatan yang peneliti lakukan terhadap program sertifikasi guru yang dipersiapkan oleh pimpinan kepala madrasah sehingga guru mempunyai kompetensi yang diakui oleh pemerintah dan juga mengangkat martabat guru yang ada di MTsN 3 Pamekasan, guru yang sudah sertifikasi maka guru tersebut sudah profesional dalam praktek pendidikan yang berkualitas.¹³⁶

Seperti juga yang dikatakan bapak Muchlis mengenai apa yang dilakukan oleh pimpinan agar profesionalisme guru benar-benar terwujud, yang mana beliau mengatakan:

“cara pimpinan agar supaya guru-guru terus menjalankan tugasnya secara profesional yaitu dengan mengadakan pertemuan mencari tau permasalahan yang dialami oleh guru-guru kemudian bersama-sama mencari jalan keluar agar permasalahan tersebut tidak berdampak panjang. Seperti halnya yang terjadi saat ini ketika lingkungan terancam covid 19, sehingga guru-guru harus melakukan KBM melalui sistem online, tentunya akan banyak problem yang terjadi ketika penerapan KBM online seperti yang sebelumnya kurikulum pembelajaran dilakukan secara normal lalu berubah karena ancaman covid-19 menjadi kurikulum yang harus diterapkan dengan tidak normal sehingga menuntut guru untuk merubah RPP dari yang belumlah menjadi RPP yang mengacu pada kurikulum darurat, dengan kesigapan dan kepiawain pimpinan MTsN 3 Pamekasan maka pimpinan langsung mengadakan pertemuan untuk memecahkan masalah dan mencari solusi dari apa yang menjadi problem”.¹³⁷

¹³⁵ Wawancara dengan bapak Abdul Gafur 19-04-2020 di ruang TU

¹³⁶ Observasi terhadap program sertifikasi guru 02-05-2020

¹³⁷ Wawancara dengan Bapak Ahmad Muchlis 19-04-2020 di ruang guru

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa pimpinan memang terus berupaya agar supaya guru-guru mampu menjalankan KBM dengan baik, hal ini terlihat bagaimana kepala sekolah menjalankan tugas dan fungsinya untuk terus mengupayakan agar supaya kegiatan yang ada terus berjalan secara maksimal.

Gambar 4.5
Documentasi bukti pembelajaran online.



Selanjutnya peneliti kembali mewawancarai kepala madrasah mengenai bagaimana dia meningkatkan profesionalisme guru di masa pandemi covid-19 yang memaksa pendidikan diliburkan.

“untuk terus meningkatkan profesionalisme guru langkah yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan cara meminta guru untuk mengikuti pelatihan yang dilakukan oleh kemenag ataupun pelatihan yang dilakukan oleh sekolah dalam mengimplementasikan pembelajaran dengan cara online”¹³⁸.

Peningkatan profesionalisme guru yang dilakukan oleh kepala madrasah dimasa lingkungan yang terancam virus covid-19 seperti pernyataan kepala madrasah tersebut menuntut saya bertanya kepada bapak Agus sebagai seorang guru MTsN 3 Pamekasan yang diminta untuk mengikuti pelatihan tersebut:

“benar mas, saya diminta oleh bapak kepala madrasah untuk mengikuti seminar online, mengenai pembelajaran dalam masa pandemi, saya dan guru-guru yang lain sangat di tekan oleh kepala sekolah untuk mengikuti pelatihan itu, bahkan saking seriusnya kepala sekolah dalam menyuruh ikut pelatihan tersebut sampai di buatnya absensi pelatihan baik pelatihan secara online ataupun pelatihan yang diadakan di setiap hari jum’at dan sabtu oleh kepala sekolah sendiri.”¹³⁹

Berdarkan observasi yang peneliti lakukan mengenai bagaimana pimpinan MTsN 3 Pamekasan dalam meningkatkan profesionalisme guru supaya mampu mengimplementasikan pembelajaran dengan sistem online sudah dilakukan dengan baik hal ini terlihat dari bagaimana pimpinan dalam mengambil sikap dan mempersiapkan guru untuk menjalankan KBM dengan sistem daring yang sebaik-baiknya¹⁴⁰.

Dalam hal MGMP sebagaimana hal ini seperti yang disampaikan oleh kepala Madrasah yang mana beliau mengatakan:

¹³⁸ Wawancara dengan Bapak Muhammad Holis selaku kepala madrasah 18-04-2020 di ruang kepala sekolah

¹³⁹ Wawancara bapak Agus sebagai guru di MTsN 3 Pamekasan 20-04-2020 di ruang guru.

¹⁴⁰ Observasi penerapan pembelajaran berbasis online 20-04-2020

“begini mas, untuk MGMP disini saya meminta kepada guru untuk dilakukan seminggu 1x, dengan cara guru-guru menyusun jam disiasati sesuai jam mengajarnya artinya guru-guru mengambil di jam-jam kosong sehingga tidak mengorbankan murid, saya menekan”.¹⁴¹

Pernyataan kepala sekolah didukung oleh bapak Hartono yang mana dia menagataka:

“salah satu cara yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di sini diadakannya MGMP, pada program ini guru saling bertukar informasi terkait dengan pembelajaran serta memecahkan problem yang terjadi ketika proses belajar mengajar, sejauh ini program MGMP sangat berkontribusi dalam menonjang keprofesionalan guru¹⁴²

Gambar 4.6

Documentasi pelaksanaan MGMP di MTsN 3 Pamekasan



Penelitian tindakan kelas merupakan poin yang juga termasuk dalam peningkatan profesionalisme guru yang dilakukan di MTsN 3 Pamekasan, mengenai penelitian tindakan kelas peneliti kembali mewawancari bapak Edi Wahyudi sebagaimana yang disampaikan:

¹⁴¹ Wawancara dengan Bapak Muhammad Holis , 18-04-2020 di ruang kepala madrasah.

¹⁴² Wawancara dengan bapak Hartono sebagai guru, 19-04-2020 di ruang BK

“dalam hal Penelitian Tindakan Kelas setiap per semester kepala madrasah melakukan Penilaian kinerja guru/PKG yang di dalamnya terdapat point penelitian tindakan kelas dengan begitu maka guru-guru dituntut untuk melakukan penelitian tindakan kelas minimal 1 kali dalam 1 semester dengan tidak menutup kemungkinan dari hasil penelitian kelas itu akan ada guru yang dipanggil oleh kepala sekolah mengenai kinerja yang ia capai selama 1 semester. Guru yang dalam kinerjanya kurang bagus maka langsung diberi bimbingan oleh kepala sekolah”.¹⁴³

Peningkatan profesionalisme guru juga dilakukan oleh pimpinan dengan melakukan pengawasan terhadap proses yang dilakukan guru dalam mengimplementasikan kegiatan belajar mengajar sebagaimana yang di ungkapkan oleh Bapak Huda yang mengatakan:

“dalam meningkatkan keprofesionalan guru mas, pimpinan juga berperan sebagai supervisor baik secara langsung ataupun supervisor dengan tidak langsung hal dilakukan semata-mata untuk mengetahui apakah yang dilakukan oleh guru di dalam kelas sudah tepat atau perlu diperbaiki, hal ini dilakukan oleh kepala madrasah dengan meninjau langsung saat guru sedang mengadakan KBM, yang mana kepala madrasah sering berjalan-jalan kedalam kelas dan kadang pula meninjau dari luar ruang kelas ”.¹⁴⁴

¹⁴³ Wawancara dengan Bapak Edi Wahyudi 01-05-2020 di ruang guru

¹⁴⁴ Wawancara dengan Bapak Miftahul Huda 19-04-2020 di ruang guru

Gambar 4.7
Documentasi bentuk supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah

**SUPERVISI (KUNJUNGAN KELAS) PEMBELAJARAN SKS DENGAN UKBM
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 3 PAMEKASAN
(SUMBER BUNGER)
TAHUN PELAJARAN 2019/2020**

Masa Pelajaran :
Kompetensi Dasar :
Kode UKBM :
Keptatan Belajar :

No.	Indikator Pengamatan	Skala Jawaban			Catatan
		Tidak Ada / Tidak Sama Sud	Kurang Lengkap / Tidak Sama Sud	Lengkap / Sama Sud	
Kegiatan Pendahuluan					
1.	Mengaitkan siswa di kelas dengan berdoa				
2.	Guru memeriksa kesiapan siswa dengan memeriksa buku				
3.	Guru memeriksa kesiapan siswa dengan memeriksa buku				
4.	Guru memeriksa kesiapan siswa dengan memeriksa buku				
5.	Guru memeriksa kesiapan siswa dengan memeriksa buku				
6.	Guru memeriksa kesiapan siswa dengan memeriksa buku				
Kegiatan Inti					
7.	Guru memeriksa kesiapan siswa dengan memeriksa buku				
8.	Guru memeriksa kesiapan siswa dengan memeriksa buku				
9.	Guru memeriksa kesiapan siswa dengan memeriksa buku				
10.	Guru memeriksa kesiapan siswa dengan memeriksa buku				
11.	Guru memeriksa kesiapan siswa dengan memeriksa buku				
12.	Guru memeriksa kesiapan siswa dengan memeriksa buku				
13.	Guru memeriksa kesiapan siswa dengan memeriksa buku				
14.	Guru memeriksa kesiapan siswa dengan memeriksa buku				
15.	Guru memeriksa kesiapan siswa dengan memeriksa buku				
16.	Guru memeriksa kesiapan siswa dengan memeriksa buku				
17.	Guru memeriksa kesiapan siswa dengan memeriksa buku				

Dalam upaya peningkatan profesionalisme guru Kepemimpinan kepala madrasah juga melibatkan peserta didik dalam hal mencari tahu kekurangan yang dimiliki guru dalam menjalankan KBM hal ini sebagaimana yang di ungkap oleh Novi yang masih aktif belajar di MTsN 3 Pamekasan sebagaimana berikut:

“Saya bersama 2 orang teman saya pernah di panggil bapak kepala madrasah, di ruang kepala saya ditanya cara guru dalam menyampaikan pelajaran terus juga ditanya sesuai tidaknya perilaku guru dengan keadaan yang ada di kelas. Karna saya ditanya seperti itu pada awalnya saya gerogi dan juga takut, tapi karna kepala

madrasah melakukan guyunan rasa gerogi dan takut saya hilang dan saya ceritakan apa yang benar-benar terjadi dikelas”.¹⁴⁵

Dari apa yang diungkap siswi MTsN 3 Pamekasan tersebut dapat peneliti pahami bahwa usaha yang dilakukan pimpinan MTsN 3 Pamekasan merupakan hal yang penting dilakukan mengingat tujuan pendidikan adalah untuk memcerdaskan peserta didik, sehingga peserta didik perlu dimintai pendapat dalam hal peningkatan profesionalisme gurunya.

Selain beberapa cara di atas yang dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan profesionalisme guru, peneliti juga menemukan cara yang dilakukan pimpinan yaitu dengan melakukan penilaian terhadap hasil kerja guru, hal ini diseperti yang dikatakan bapak Agus yang mengatakan:

“pada akhir tahun madrasah ini memberikan penghargaan terhadap hasil belajar yang diperoleh peserta didik dengan memilih 3 orang siswa yang mempunyai nilai kumulatif tertinggi di kelas masing-masing, dan juga memberikan penghargaan terhadap peserta didik yang mempunyai nilai tertinggi dari semua peserta didik yang ada di madrasah ini. Selain penghargaan yang diberikan terhadap peserta didik juga ada penghargaan terhadap guru yang punya kinerja bagus”.¹⁴⁶

¹⁴⁵Wawancara dengan Ibu Novita Sofiana 19-04-2020 di ruang guru

¹⁴⁶ Wawancara dengan Bapak Agus Budi Harianto 01-05-2020 di ruang guru

Gambar 4.8
Pemberian Penghargaan terhadap peserta didik yang berprestasi
dan guru yang punya kinerja bagus



Dari apa yang dikatakan oleh bapak agus tersebut menuntut peneliti untuk mewawancari kepala madrasah mengenai bagaimana penilaian yang dilakukan dalam memilih guru yang berkinerja bagus, maka dia mengatakan:

“memang mas, madrasah ini mulai sebelum saya memimpin sudah memberikan penghargaan terhadap guru yang punya rapot paling bagus, hal ini saya pertahankan karena saya menganggap program seperti ini dapat memotivasi guru-guru untuk berlomba-lomba untuk rapot kinerja yang bagus, mengenai kreterianya tidak hanya dilihat dari hasil yang dia capai, tetapi juga dengan melihat sifat dan kedisiplinannya”.¹⁴⁷

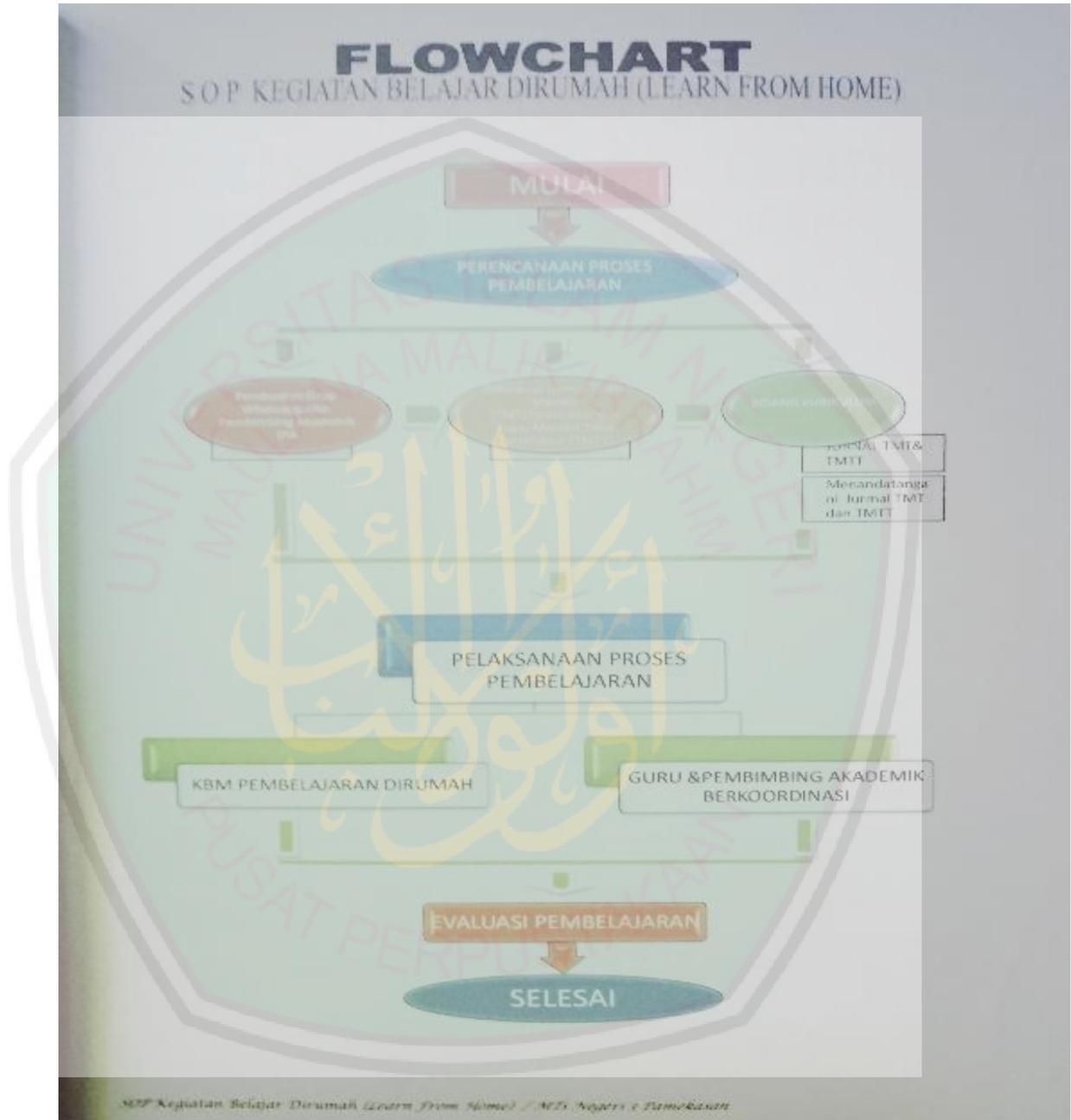
Dari prkatek kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan MTsN 3 Pamekasana untuk dapat meningkatkan profesionalisme guru baik dalam ketika pembelajaran normal (proses belajar mengajar dilakukandi lingkungan sekolah) dan proses pemebelajaran yang ternacam cobid-19 (proses belajar mengajar dengan sistem daring) menunjukkan bagaimana kepiawan pimpinan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai orang

¹⁴⁷ Wawancara dengan Bapak Kholis sebagai kepala madrasah di ruanga kepala madrasah

nomer satu di lembaga MTsN 3 Pamekasan sehingga perannya dalam memimpin merupakan hal yang sangat menentukan kesuksesannya. Berikut merupakan dokumentasi dari praktek yang dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN 3 Pamekasan.

Melalui observasi yang dilakukan oleh peneliti yang mana praktek kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah meningkatkan profesionalisme guru seperti yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru pada saat pandemi covid-19 yang mana langkah yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah tepat yaitu dengan membuat SOP pembelajaran dari rumah untuk mempermudah guru dalam melaksanakan KBM sehingga pembelajaran yang diberikan oleh guru berjalan dengan efektif. Selain memberikan SOP kepala madrasah juga meminta guru untuk bertanggung jawabkan hasil pembelajaran yang dilakukan dengan jarak jauh dengan cara meminta laporan harian guru.

Gambar 4.9
Dumentasi Praktek Kepemimpinan Kepala Madrasah



Dari berbagai ungkapan dari informan diatas dapat peneliti simpulkan mengenai hasil dari upaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Pamekasan sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.4
Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme guru

NO	Fokus Penelitian	Sub Fokus	Temuan Penelitian	Deskripsii Temuan Penelitian
3	Praktek Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN 3 Pamekasan	Peningkatan Kompetensi Guru	Program Pelatihan	Pimpinan memberikan pelatihan kompetensi guru sebelum tahun ajaran baru dimuali, Mengadakan studi banding dengan sekolah lain
			Sertifikasi Guru	Pimpinan mendata guru yang belum sertifikasi, dan memacu guru untuk terus memahami kompetensinya baik secara sosial, kepribadian, dan profesional, dan pedagogik.
			Musawarah Guru Mata Pelajaran	Pimpin meminta guru untuk mengadakan MGMP di lakukan dengan tiap pekan dengan membahas tolaah perangkat pembelajaran, telaah UKBM, telaah buku ajar. Dengan mengambil jam kosong sehingga tidak mengganggu atau mengurbankan peserta didik.
			Penelitian Tindakan Kelas	Pimpinan meminta guru melakukan penelitian kelas minimal 1x tiap semester.
			Meminta tanggapan Peserta didik	Pimpinan memanggil peserta didik menyakan bagaimana cara guru dalam mengimplementasikan pembelajaran di kelas.
			Melakukan pengawasan saat guru melakukan KBM	Pimpinan melakukan perbaikan secara berkelanjutan sebagai bahan evaluasi peningkatan kompetensi guru.
			Mengadakan penilaian tugas guru	Pimpinan melakaukan penilaian yang dilakukan sebagai sarana etos kerja guru.

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Profesionalisme Guru di MTsN 3 Pamekasan

Data laporan penelitian yang dipaparkan pada bab sebelumnya sebagaimana telah dijelaskan mengenai profesionalisme guru di MTsN 3 Pamekasan maka peneliti meninjau mengenai kompetesni guru yang ada di MTsN 3 Pamekasan mulai dari Kepribadian, sosial, profesional, dan pedagogiknya. Dengan meninjau beberapa 4 kompetensi tersebut peneliti menemukan beberapa aspek kompetensi yang di implementasikan di MTsN 3 Pamekasan yaitu: menyiapkan proses belajar mengajar, evaluasi proses belajar mengajar, penggunaan media belajar, motivasi guru, dan penggunaan strategi.

1. Menyiapkan Proses belajar mengajar

Dalam menyiapkan proses belajar mengajar di mulai dengan merancang RPP yang dibuat oleh guru MTsN 3 Pamekasan untuk menggambarkan langkah yang digunakan dalam menjalankan KBM, selain itu juga sebagai pedoman untuk memberikan pelajaran yang tersusun dan terencana sehingga mampu mencapai tujuan dengan efektif, selian itu juga dengan menyiapkan RPP terlebih dahulu MTsN 3 Pamekasan mampu meningkatkan guru pada hal-hal penting dalam menjalankan proses belajar mengajar. Menyiapkan pembelajaran tak hanya pada saat pembelajarab dilakukan dikelas akan tetapi di MTsN 3 Pamekasan guru juga di minta RPP atau dikenal dengan jurnal terstruktur

dan tidak terstruktur yang dilakukan pada saat KBM dilakukan dengan sistem daring.

Guru profesional merupakan guru memenuhi persyaratan berikut: 1) menguasai materi pembelajaran; 2) guru yang mampu menyiapkan prinsip psikologis; 3) punya keterampilan dalam proses belajar mengajar; 4) mampu menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan.¹⁴⁸

2. Mengadakan Evaluasi

Proses evaluasi terhadap hasil belajar dilakukan oleh guru di MTsN 3 Pamekasan seperti yang disebutkan pada bab sebelumnya dengan mempertimbangkan 3 aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Dari aspek kognitif guru pada saat masuk ke kelas setelah mengucapkan salam dan melakukan pembukaan dengan doa, guru langsung menanyakan mengenai pelajaran yang dibahas minggu yang lalu diketahui siswa dengan demikian guru mampu mengetahui sejauh mana pengetahuan dan ingatan peserta didik; dalam aspek afektif melihat aspek reaksi peserta didik ketika dikelas; dalam aspek psikomotorik melalui keterampilan yang ditunjukkan peserta didik. Berbeda ketika KBM dilakukan dengan daring yang mana penilaian dengan pembelajaran daring mengacu pada tugas mandiri terstruktur dan tugas mandiri tidak terstruktur (buatan guru) setelah selesai satu KD atau lebih.

¹⁴⁸ Abudin Nata, *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* edisi ke empat. 163

Dalam undang-undang N0 23 tahun 2017 dalam pasal 1 dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai mengivalueasi peserta didik mulai dari tingkat paud, dasar dan menengah.¹⁴⁹

3. Penggunaan Media

Guru MTsN 3 Pamekasan dalam menggunakan media pembelajaran, seperti yang disampaikan guru pada bab sebelumnya bahwa media pembelajaran yang digunakan berupa proyektor, laptop dan papan tulis, whatsapp dan google class room dan lainnya. Melalui pengamatan yang peneliti lakukan peneliti menangkap bahwa menggunakan media dalam proses KBM di MTsN membantu peserta didik lebih mudah dalam memahami atau menangkap pembejaran yang dilakukan oleh guru selain itu juga penggunaan media yang digunakan guru dapat menambah minat belajar peserta didik sehingga peserta didik mampu fokus pada pelajaran yang berlangsung adapun pgunaan media oleh guru disesuaikan dengan tema pelajaran yang akan disampaikan.

Penggunaan media pembelajran di MTsN 3 Pamekasan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pembelajaran, namun tidak dapat dipungkiri bahwa peran guru itu sendiri yang menentukan bagaimana efektifitas penggunaan media dalam pembelajaran. Hal ini

¹⁴⁹ Momon Sudarma, *Profesi Guru Dipuji Dikritisi dan Dicaci*, (Jakarta: Raja Wali Pers. 2013). 29

sesuaia dengan pendapat Raharjo dalam Nunu Mahno yang mana dia mengatakan mengenai pemilihan media yang harus memperhatikan beberapa prinsip: 1) kejelasan maksud dan tujuan penggunaan media tersebut; 2) mengetahui sifat dan ciri-ciri media yang akan dipilih; 3) sejumlah media dapat dipertimbangkan karena adanya beberapa pilihan yang kiranya lebih sesuai dengan tujuan pembelajaran yang akan dicapai.¹⁵⁰

4. Strategi Pembelajaran

Guru yang profesional adalah guru yang mampu menerapkan strategi pembelajaran yang dapat menunjang kesusannya dalam mengajar, dari strtaegi yang digunakan oleh guru maka akan dapat diketahui kemampuannya dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Adapun penggunaan startegi yang digunakan oleh guru di MTsN 3 Pamekasan dengan menyesuaikan dengan keadaan lingkungan dan seperti halnya guru dalam melaksanakan KBM dalam sistem online, yang mana penggunaan strategi yang digunakan yaitu meberikan animasi vidio pembelajaran terhadap peserta didik yang dikirim melalui kontak whatsapp peserta didik.

¹⁵⁰ Nunu Mahnon “*Media Pembelajaran Penggunaan, kajian terhadap langkah-langkah pemilihan media*”, Jurnal Pemikiran Islam NO. 1 Tahun 2012. 29

5. Mengelola kelas

Pengelolaan KBM di lakukan guru di MTsN 3 Pamekasan memperhatikan tempat belajar peserta didik berupa ruang kelas yang didesaen dengan menarik sehingga membuat peserta didik merasa nyaman dalam belajar, guru memperhatikan kegiatan dengan mempetak-petakkan kegiatan yang lakukan guru, dalam pengelolaan siswa dilakukan dengan mengganti-ganti pengelompokan tugas tetapi namun tidak mngesampingkan tema yang dipelajari.

Sekolah merupakan tempat belajar peserta didik, dengan demikian maka pengelolaan dapat dicapai jika guru mampu mengatur siswa dan mengendalikannya supaya menjadi tempat yang menyenangkan. Jika peneliti perhatikan pengelolaan kelas yang dilakukan di MTsN 3 Pamekasan mampu membuat siswa mengikuti pembelajaran dengan nyama tertip dan menyenangkan. Oleh karna itu guru dituntut untuk mengkondisikan kelas dengan baik.

Pengelolaan kelas merupakan keterampilan seorang guru dalam menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal. Kegiatan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mempertahankan kondisi belajar merupakan hal perlu dilakukan guru unuk membuat semangat belajar peserta didik tidak terganngu.¹⁵¹

¹⁵¹ Asmada Wati, “Keterampilan mengelola kelas” Jurnal Logaritma No. 2 Tahun 2014. 2

Dari penjelasan diatas dapat peneliti ketahui bahwa guru yang ada di MTsN 3 Pamekasan dilihat dari cara guru dalam menyiapkan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran, menggunakan media, memilih strategi, dan mengelola kelas dapat digolongkan sebagai guru yang profesional, hal ini juga tidak terlepas dari kepiawaian guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik sehingga guru tersebut dapat dikatakan sebagai guru yang profesional yang telah mencetak peserta didik yang mampu meraih berbagai prestasi di tingkat nasional maupun internasional dan menjadikan MTsN 3 Pamekasan sebagai madrasah favorit di kabupaten pamekasan.

B. Praktek kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru

Kepemimpinan kepala madrasah MTsN 3 Pamekasan dalam meningkatkan profesionalisme guru merupakan hal penting yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Adapun upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu dengan program pelatihan, sertifikasi guru, MGMP, Penelitian tindkan kelas, melakukan pengawasan, mengadakan penilaian terhadap tugas guru.

1. Diadakan Program Pelatihan

Usaha yang dilakukan oleh pimpinan MTsN 3 Pamekasan yaitu dengan memberi pelatihan terhadap guru, dilakukan sebelum tahun ajaran baru di mulai dengan tujuan untuk merefres kembali semangat guru dalam menjalankan pembelajaran dan untuk meningkatkan pemahaman guru

terhadap tuntutan yang berbeda dari tahun-tahun sebelumnya dan pelatihan juga dilakukan ketika hal tersebut dianggap perlu.

2. Sertifikasai guru

Pimpinan mengusahakan agar guru-guru yang belum sertifikasi supaya secepatnya lulus sertifikasi dengan mendata guru yang belum sertifikasi dan mengusakan administrasi guru untuk ikut dan lulus program sertifikasi tersebut.

3. Musawarah Guru Mata Pelajaran

MGMP di MTsN 3 Pamekasan diadakan oleh guru yang memegang mata pelajaran yang sama dan juga ada program MGMP lintas mata pelajaran yang berada di MTsN 3 Pamekasan baik yang berstatus PNS atau non PNS, program ini yang dilakukan membantu guru dalam meningkatkan keprofesionalannya.

4. Penelitian Tindakan Kelas

Penelitian tindakan kelas yang dilakukan oleh guru di MTsN 3 Pamekasan, dengan begitu berarti guru senantiasa meningkatkan bersedia untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengajar. Dengan adanya PTK maka guru mengetahui kekurangan yang di alami ketika menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik dan dituntut untuk melakukan perbaikan dari hasil evaluasi PTK yang dilakukan.

5. Pemimpin melakukan pengawasan saat guru melakukan KBM.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sebagaimana yang disampaikan informan dalam bab sebelumnya, dengan dua cara yang dia lakukan yaitu

dengan meninjau langsung dan tidak langsung saat guru melakukan KBM dan juga dilakukan dengan cara meminta pendapat pendapat peserta didik mengenai cara guru dalam mengimplementasikan proses belajar mengajar ketika di kelas.

6. Menilai kinerja guru

Dalam meningkatkan profesionalisme guru terdapat cara unik yang dilakukan oleh pimpinan MTsN 3 Pamekasan yaitu dengan memberikan penghargaan terhadap hasil kinerja guru yang diperoleh selama 1 tahun dengan sistem penilaiannya tidak hanya melihat apa yang dia capai tetapi juga melihat sifat yang ditunjukkan oleh guru dan juga melihat kedisipinan yang dia contohkan.

Kepemimpinan merupakan seni atau upaya yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi bawahannya supaya bisa bekerja maksimal sesuai dengan tujuan organisasinya, dengan begitu maka pemimpin diuntut untuk punya skil dalam menjalankan roda kepemimpinannya agar mampu memberdai pekerjanya sesuai dengan yang di inginkan. Adapun kualitas dan kompetensi seorang pemimpin harus mengacu pada sifat dan keterampilannya, pada kemampuan memecahkan masalah, pada keterampilan sosialnya, pada pengetahuan dan kompetensi profesonalnya.¹⁵²

¹⁵² Kasidah, Murniati, Bahrn. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Luar Biasa Negeri Banda Aceh*. Jurnal Magiter Administrasi Pendidikan, No 5, Mei 2017

Sebagaimana yang dilakukan oleh pimpinan MTsN 3 pamekasan dalam meningkatkan profesionalisme guru yang mana dia menempatkan dirinya sebagai pelayan dan pembimbing guru-guru agar supaya kompetensi yang mereka miliki dapat terus-menerus ditingkatkan sesuai dengan tuntutan. Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai tentang kepemimpinan yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW yaitu 1) sebagai pelayan: artinya pemimpin membeikan pelayanan pada anak buahnya untuk mendapatkan kebahagiaan dan membimbing mereka menuju kebaikan, hal ini sesuai dengan hadist yang berbunyi *سَيِّدُ الْقَوْمِ خَادِمُهُمْ* “*pemimpin suatu kaum adalah pelayan mereka.* ; 2) penjaga: menjaga organisasinya dari kegagalan.¹⁵³

Dilihat dari apa yang telah dipraktek oleh pimpinan MTsN 3 Pamekasan meruapan pemimpin yang amanah, hal ini sesuai dengan kepemimpinan dalam islam yang mana dalam islam disebutkan bahwa setiap manusia merupakan pemimpin yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak di akhirat, menjadi pemimpin telah dicontohkan oleh Rosulullah SAW melalui keteladannya dalam memimpin. Mengenai kepemimpinan dalam islam merupakan proses menyeru agar orang-orang dalam organisasi menjadi manusia yang beriman kepada allah, dengan demikian pemimpin dituntut untuk menjunjung tinggi nilai-nilai kebenaran dan menjaga amanah dengan baik. Sikap rosullah merupakan contoh dan prinsip bagi pemimpin dalam

¹⁵³ Rivai, Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Press, 2003). 149

menjalankan kepemimpinannya dengan menerapkan nilai-nilai yang tinggi seperti: *Siddiq, Amanah, Ttabligh, Fathonah*.¹⁵⁴

Dengan demikian dari praktek kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru yang ada di MTsN 3 Pamekasan sebagai pemimpin yang efektif, karena telah mampu menjalankan peran dan fungsinya sebagai seorang pemimpin untuk mengusahakan bawahannya dalam mencapai tujuan MTsN 3 Pamekasan, hal itu terlihat dari langkah-langkah yang telah dilakukan dalam meningkatkan profesionalisme guru .

¹⁵⁴ Hadari Nawawi, “*Kepemimpinan Menurut Islam*” (Yogyakarta: Gajah Mada Universiti Press, 1998), 121

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Profesionalisme guru di MTsN 3 Pamekasan ditinjau dari kompetensi yang dimiliki oleh guru dalam mengimplemenasikasn proses belajar mengajar dari aspek bagaimana guru menyiapkan proses belajar menagajar, mengevaluasi prses belajar mengajar, penggunaan media dalam mengajar, motivasi yang dimiliki guru, perlengkapn administrasi, dan penggunaan strategi dalam mengajar, maka dapat disimpulkan bahwa apa yang sudah dilakukan oleh guru-guru di MTsN 3 Pamekasan sudah sesuai dengan tuntutan undang-undang mengenai guru yang profesional.
2. Praktek kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru yang ada di MTsN 3 Pamekasan sebagai pemimpin yang efektif karena telah mampu menjalankan perannya sebagai seorang pemimpin untuk mengusahakan bawahannya dalam mencapai tujuan MTsN 3 Pamekasan, hal itu terlihat dari langkah-langkah yang telah dia lakukan dalam meningkatkan profesionalisme guru dengan diakannya program pelatihan, sertifikasi guru, MGMP, penelitian tindakan kelas, melakukan pengawasan, menilai kinerja guru.

B. Saran

Melihat perkembangan teknologi yang menuntut pembaharuan di berbagai sektor tak terkecuali pada dunia pendidikan sehingga tugas dan tantangan yang akan dihadapi akan semakin berat. Demikian pula pada kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk terus mencari pendekatan baru yang sesuai dengan tuntutan dan tantangan dalam menghadapi berbagai perubahan tersebut. Sedangkan untuk peneliti yang akan datang untuk mencari teori dapat memecahkan berbagai masalah yang terjadi di dunia pendidikan saat ini.



Daftar Pustaka

Muhson, Ali “*Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan*” (Stafpengajar Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta) Jurnal Ekonomi dan Pendidikan No 1 Agustus 2004

Aqib, Zainal “*Menjadi Guru Profesional Berstandart Nasional*” Bandung: Yrama Widya, 2009

Arikunto, Suharsimi, “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Peraktek*” Jakarta: Renika Cipta, 2002

Bisri, Cik Hasan “*Penuntun Penyusunan Rencana Penelitian da Penulisan Karya Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001

Bogdan, Robert C. dan Steven J. Taylor, “*Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif*, Ed. A. Khozin Afandi, Surabaya: Usaha Nasional, 1993

Daswati, “*Implementasi Peran Kepemimpinan dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi*,” VOL.04 No. 01 Pebruari 2012.

Ekosiswoyo, Rasdi “*Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang efektif kunci pencapaian kualitas pendidikan*,” Jurnal Ilmu Pendidikan UIN Semarang, No. 2 Juli, 2007

Emha, Khatmi “*Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidika di MA 1 An-Nuqayah dan MA Attarbiyah Guluk-Guluk Sumenep Madura*” Thesis Magister Malang: UIN Maliki, 2016

Fiedler, F.E dan Chemers, M.M “*Improving Leadership Effectiveness: The Leader Match Concept*, 2nd New York: John Wiley, 1982

Gunawan, Imam “*Metode Penelitian Kualitatif*” Jakarta: Bummi Aksara 2013

Hambali, *Manajemen Pengembangan Etika Profesi Guru Suatu Pendekatan Baru Kepemimpinan Berbasis Core Values*, cetakan: pertama DIVA Pres: Yogyakarta, 2019

Hanafi, Muhammad ”*Membangun Profesionalisme Guru dalam Bingkai Pendidikan Karakter*” Jurnal Ilmu Budaya, No 1 Juni 2017

Haris, Abdul “*Buku Perkuliahan Kepemimpinan*” Surabaya: UINSA, 2013
<http://Id.wikidepdia.orang/wiki/verifikasi>. Diakses pada tanggal 02 Januari 2020

Husnan, *“Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta, Ghalia, 1985

Idris, Isa *“Kepemimpinan Kelapa Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIN 3 Waykanan”* Thesis Magister, Lampung: UIN Raden Intan, 2018

Indrafachrudi, Suekarto, *“Mengantar Bagaimana Memimpin Madrasah Yang Baik”* Jakarta: Ghalia Indonesia, 1993

Ishaq, Yusrizal, Bahrun, *“Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMA Negeri 4 Wira Bangsa Meulaboh Dan Sma Negeri 3 Meulaboh,”* *Jurnal Administrasi Pendidikan*, No. 1 Februari 2016

Isti Fatonah, *“Kemimpinan Pendidikan”* *Jurnal Tarbawiyah* NO 2 edisi Juli-Desember 2013

Dubrin, Andrem, *“The Complete Ideal,s Guides to Leadership”* edisi kedua, Jakarta: Prenada Media, 2006

Kasidah, Murniati, Bahrun. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Luar Biasa Negeri Banda Aceh.* *Jurnal Magiter Administrasi Pendidikan*, No 5, Mei 2017

Kasidah, Murniati, Bahrun. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Luar Biasa Negeri Banda Aceh.* *Jurnal Magiter Administrasi Pendidikan*, No 5, Mei 2017

Lewis Jr, James, *“School Management by Objective”* New York : Parkers Publisher Company Inc. 1974.

Mahnon, Nunu *“Media Pembelajaran Penggunaan, kajian terhadap langkah-langkah pemilihan media”*, *Jurnal Pemikiran Islam* NO. 1 Tahun 2012

Makawimbang, J.H. *“Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu”* Bandung: Al-Fabeta. 2012

Media Madura, wakili Indonesia siswa asal Pamekasan berprestasi di Hongkong. Diakses tanggal 29 November 2019.

Miles, Matthew B. dan A. Michael Hubberman, *“Analisis Data Kualitatif, terj.* Tjetjep Rohendi Rohidi, Jakarta: Jakarta, UI Press, 1992

Kairam, Moh, *“Metodologi penelitian Kuantitatif dan Kualitatif”* Malang: UIN Malang Press, 2008

Moleong, Lexy J "*Metodologi Penelitian Kualitatif*" Bandung: Rosdakarya, 1999

Muhlison, "*Guru Profesional Sebuah Karakteristik Guru Ideal Dalam Pendidikan Islam*" Jurnal Darul Ilmi, No 02 Juli 2014

Muhlison, "*Guru Profesional Sebuah Karakteristik Guru Ideal Dalam Pendidikan Islam*" Jurnal Darul Ilmi, No 02 Juli 2014

Nai, Hendrikus and Wiwik Wijayanti, "Pelaksanaan tugas dan fungsi kepala madrasah pendidikan menengah negeri," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 6, no. 2 November 2018

Narkubo, Cholid "*Metodologi Penelitian*" Jakarta: Bumi Aksara, 2003

Nasution, Wahyudin Nor "*Kepemimpinan Pendidikan di Sekolah*" Jurnal Tarbiyah No 1 Januari 2015

Nata, Abudin "*Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*" edisi keempat" Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010

Nawawi, Hadari, "*Kepemimpinan Menurut Islam*" Yogyakarta: Gajah Mada Universiti Press, 1998

Permendiknas No 16 Tahun 2007 *Tentang Standart Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.*

Permendiknas No. 13 Tahun 2007 *Tentang Standar Kepala Madrasah/Madrasah*

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyafi "*Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010

Riyanto, Yatim "*Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*," (Surabaya: Unesa Universiti Press, 2008

Rohmat "*Kepemimpinan Pendidikan*" Jurnal Pemikiran Alternatif Pendidikan INSANIA No. 1 Jan-April 2006

Romdiyah, Sitti "*Strategi Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI di SMAN 1 Talun Blitar*" Thesis Magister Malang: UIN Maliki.

Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: CV Pustaka Se tia 2014

Salim, Agus, *“Teori dan Pradigma Penelitian Sosial”* Yogyakarta: Tiara Wacana Yogya, 2001

Saroni, Muhammad *“Personal Branding Guru Meningkatkan Kualitas dan Profesionalisme Guru”*, Cet 2 Jogjakarta, AR-Ruzz Media, 2017

Satoi, Djam’an, *Metode Penelitian Kualitati”* Bandung: ALFABETA 2009

Shulhan, Muwahid, Soim, *“Manajemen Pendidikan Islam Strategi Dasar Menuju Peningkatan Mutu Pendidikan Islam, Cet. 1* Yogyakarta: Teras, 2013

Soetjipto *“Profesi Keguruan”* Jakarta: Rineka Cipta, Cet, Ke-1, 2009

Soetopo, Hendiyatopo dan Wasty Soemanto, *“Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan”* Jakarta: Bina Aksara, 1988

Sudarma, Momon *“Profesi Guru Dipuji Dikritisi dan Dicaci”* Jakarta: Rajawali Pers, 2013

Sudarma, Momon *“Profesi Guru Dipuji Dikritisi dan Dicaci”* Jakarta: Raja Wali Pers. 2013.

Sudarsono, *“Beberapa Pendekatan dalam Penelitian Kualitatif”* Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1992

Sudjana, Nana *“Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar”* Bandung: Sinar baru, 1987

Sugiono, *“Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R&d”*, Bandung: Aslfabeta, 2008

Sumarno, *“Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru SDN di kecamatan Paguyaman Kabupaten Brebes”* Thesis Magister Semarang: UNNES Semarang

Suprayogo, Imam *“Reformasi Visi Pendidikan Islam, Malang, Stain Pres cet 1, 1999*

Surat Edaran Kemendikbud No 4 tahun 2020

Suryana, Asep *“Kepemimpinan Pendidikan”* jurnal Administrasi Pendidikan, diakses tanggal 23 Maret 2020.

Susanto, Ahmad *“Konsep, Strategi, Dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru”* Jakarta: Prenada Media Group 2016

Sutrisno, *Metodologi Riset*" Yogyakarta: Andi Ofset, 1995

Syaifudin, Udin "*Pengembangan Profesi Guru*" Bandung: Alfabeta, 2009

Talahatu, Imelda, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kimia Farma Trading Dan Distribution Cabang Ambon," *Jurnal Ekonomi*, No. 1 Mei 2015.

Tasmara, Toto, "*Komunikasi Dakwah*" Jakarta: Gaya Media Pratama, 1997

Undang-Undang Nomer 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen.

Undang-Undang Nomer 19 Tahun 2017 Perubahan dari undang-undang nomer 74 tahun 2008

Vietzal Rivai "*Islamic Leadership membangun superleader melalui kecerdasan Spritual*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009

Wahidmurni, Jurnal UIN Malang "*Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif*, <http://repository.uin-malang.ac.id/1984/2/1984.pdf>, diakses tanggal 28 Januari 2020

Wahjosumidjo, "*Kepemimpinan Kepala Madrasah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Cet,7 Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2010

Wati,Asmada Wati, "*Keterampilan mengelola kelas*" *Jurnal Logaritma* No. 2 Tahun 2014