

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
DI MTsN KOTA BATU**

SKRIPSI

Oleh:

Achmad Fauzan

NIM 08110087



**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

April, 2013

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
DI MTsN KOTA BATU**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri Maulana
Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi Salah Satu Prasyarat Guna
Memperoleh Gelar Strata Satu Sarjana Pendidikan Agama Islam (S.Pd.I)*

Oleh:

Achmad Fauzan

NIM 08110087



**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

April, 2013

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI MTsN KOTA BATU**

SKRIPSI

Oleh:

ACHMAD FAUZAN

NIM: 08110087

Disetujui Pada Tanggal 28 Maret 20013

Dosen Pembimbing

Dr. H. Farid Hasyim, M. Ag

NIP: 19520309198303 1 002

Mengetahui,

Ketua Jurusan

Dr. H. M. Padil, M. Pd.I

NIP: 19651205199403 1 003

STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALISME GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI MTsN
KOTA BATU

SKRIPSI

dipersiapkan dan disusun oleh

Achmad Fauzan (08110087)

telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 13 April 2013 dan
dinyatakan

LULUS

serta diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar strata satu
Sarjana Pendidikan Islam (S. Pd.I)

Panitia Ujian

Tanda Tangan

Ketua Sidang

Nurul Yaqien, M. Pd

NIP. 19781119200604 1 001

: _____

Sekretaris Sidang

Dr. H. Farid Hasyim, M. Ag

NIP. 19520309198303 1 002

: _____

Pembimbing

Dr. H. Farid Hasyim, M. Ag

NIP. 19520309198303 1 002

: _____

Penguji Utama

Dr. H. Asmaun Sahlan, M. Ag

NIP. 19521110198303 1 004

: _____

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. H. M. Zainuddin, MA

NIP. 19620507199503 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, shalawat dan salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, serta keluarga dan sahabat beliau.

Karya ini kupersembahkan kepada:

Bapak (Sealmet) dan Ibu (Rondiah) tercinta yang telah memberikan semuanya, termasuk kasih sayang yang tulus dan penuh dengan pengorbanan. Saudaraku (dek izza & dek dahlan) yang selalu menjadi sumber inspirasi dalam menyelesaikan tugas ini.

Segenap keluarga besarku di Desa yang selalu memberikan do'a dan petuah-petuah dalam melewati hari-hari untuk selalu semangat dalam menuntut ilmu.

Kepada keluargaku di Malang abah Chamzawi, mamake Sri Wahyuni, mas Udin, mbak Lely, mas Arif, mas nyimuk, aida (kunyil)& farah, terima kasih untuk semua yang telah memberikan motivasi selama saya kuliah di Malang.

Kepada sahabat-sahabatku

M. rifki tsany, yang telah banyak membantuku mulai awal hingga akhir terselesaikannya karya ini. Temanku hamzah (buluk), aufa (koplok), arya (bambang), sofyan, toyib, & tyan terima kasih atas bantuannya.

Kepada teman-teman seperjuangan di PKLI

Bu Gatot dan Pak Gatot sekeluarga, Rifki Tsany, Hilmy, inggar, vina, eka, illa, phin shopia, besty, dewi mauludin, tika, nasrul, aris, dan aida hidayatul luthfiyyah.

MOTTO

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۚ وَمَا
يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿١٦٩﴾

Allah menganugerahkan Al Hikmah

(kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Barangsiapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah)¹

Al-Baqarah: 169

¹ Departemen Agama RI, *Al-qur'an Tajwid dan Terjemahnya* (Bandung: PT. Syaamil Cipta Media), hlm. 45

Dr. Farid Hasyim M. Ag
Dosen Fakultas Tarbiyah
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi Achmad Fauzan Malang, 27 Maret 2013

Lampiran :

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Maliki Malang

di

Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sesudah melakukan beberapa kali bimbingan, baik dari segi isi, bahasa, maupun teknik penulisan, dan setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama	: Achmad Fauzan
NIM	: 08110087
Jurusan	: Pendidikan Agama Islam
Judul Skripsi	: Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di MTsN Kota Batu

maka selaku pembimbing, kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diujikan.

Demikian, mohon dimaklumi adanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing,

Dr. Farid Hasyim, M. Ag

NIP : 195203091983031002

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar rujukan.

Malang, 20 Maret 2013

Achmad Fauzan

KATA PENGANTAR

Puji syukur, Alhamdulillah kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Kota Batu.

Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, para sahabat, dan semua umatnya.

Dalam penyelesaian skripsi ini, teutunya bukan hal yang mudah. Sehingga penulis sangat berterimakasih atas dukungan yang diberikan dari beberapa pihak yang telah membantu baik secara materiil maupun moril. Pada kesempatan ini, dengan ketulusan hati penulis menyampaikan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Selamat dan Ibu Rondiah tercinta serta keluarga besar, yang telah memberikan do'a restu, dorongan spiritual dan pengorbanan materi yang tak terhingga dari mulai studi dari tingkat dasar samapi perguruan tinggi.
2. Bapak Prof. DR. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. Moh. Padil, M.Pd.I selaku Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Bapak Dr. H. Farid Hasyim, M.Ag, Selaku Dosen pembimbing skripsi, yang telah membimbing dan mengarahkan kepada peneliti dalam kegiatan penelitian dan memberikan masukan dan arahan hingga skripsi ini selesai.

6. Bapak dan Ibu Dosen serta karyawan Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Bapak H. Sudirman, S.Pd, MM selaku kepala MTsN Kota Batu.
8. Ibu dan Bapak Guru MTsN Kota Batu, khususnya Bapak Akhmad Sugiarto, S.Si, Ibu Maslahah, S.PdI, dan Bapak Nur Muhammad H, S.PdI.
9. Bapak dan Ibu Karyawan dan Karyawati MTsN Kota Batu.
10. Semua pihak yang telah membantu tersusunnya skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Atas semua bantuan yang diberikan maka penulis berharap semoga mendapat balasan dan dicatat oleh Allah sebagai amal baik, Amin. Akhirnya dengan segala kerendahan hati maka penulis mengakui bahwa masih banyak kekurangan dan kekeliruan pada proposal skripsi ini, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik dari pembaca sehingga dapat dijadikan perbaikan pada masa mendatang.

Malang, 28 Maret 2013

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN NOTA DINAS.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
SURAT PERNYATAAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
ABSTRAK INDONESIA.....	xvii
ABSTRAK INGGRIS.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Ruang Lingkup Pembahasan.....	9
F. Definisi Operasional.....	9
G. Sistematika Pembahasan.....	11

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Kepala Madrasah

1. Pengertian Strategi Kepala Madrasah.....13
2. Kegiatan Pokok Kepala Madrasah.....17
 - a. Kepala Madrasah Sebagai Pejabat Formal.....18
 - b. Kepala Madrasah Sebagai Manajer..... 19
 - c. Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin.....21
 - d. Kepala Madrasah Sebagai Pengadaan Staf.....24
 - e. Kepala Madrasah Sebagai Administrator.....25
 - f. Kepala Madrasah Sebagai Pendidik.....27
 - g. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor.....29
3. Persyaratan Kepala Madrasah.....31
4. Keterampilan Kepala Madrasah.....33
5. Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah.....37

B. Tinjauan Tentang Profesionalisme Guru

1. Profesionalisme Guru.....50
2. Guru Sebagai Jabatan Profesional.....53
3. Kompetensi Profesional Guru.....56

C. Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

1. Pendidikan dan Pelatihan.....61
2. Supervisi Pendidikan64
3. Penyediaan Fasilitas Penunjang.....66

4. Peningkatan Kesejahteraan Guru.....	67
5. Revitalisasi Organisasi Profesi Pendidikan.....	68

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	69
B. Lokasi Penelitian.....	70
C. Instrumen Penelitian.....	71
D. Sumber Data.....	72
E. Prosedur Pengumpulan Data.....	73
F. Analisis Data.....	75
G. Pengecekan Keabsahan Data.....	77
H. Tahap-tahap Penelitian.....	78

BAB IV LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Latar Belakang Obyek Penelitian	
1. Sejarah Berdirinya MTsN Kota Batu.....	80
2. Identitas Sekolah.....	82
3. Struktur Organisasi MTsN Kota Batu.....	83
4. Visi dan Misi MTsN Kota Batu.....	84
5. Keadaan Guru dan Pegawai MTsN Kota Batu.....	85
6. Keadaan Siswa MTsN Kota Batu.....	86
7. Keadaan Sarana dan Prasarana MTsN Kota Batu.....	87
B. Temuan Hasil Penelitian.....	87

BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTsN Kota Batu.....	98
B. Upaya Guru dalam Merespon dan Mengimplementasikan Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTsN Kota Batu.....	107
C. Kendala yang Dihadapi Kepala Madrasah dan Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme di MTsN Kota Batu.....	109

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan.....	111
B. Saran.....	112

DAFTAR RUJUKAN.....	114
----------------------------	------------

LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	116
-------------------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel I: Keadaan guru dan pegawai MTsN Kota Batu.....	85
Tabel II: Keadaan siswa MTsN Kota Batu.....	86
Tabel III: Keadaan sarana dan prasarana MTsN Kota Batu.....	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Surat izin penelitian dari UIN Malang

**Lampiran II : Surat keterangan telah melakukan penelitian dari MTsN
Kota Batu**

Lampiran III : Bukti Konsultasi

Lampiran IV : Pedoman wawancara

**Lampiran V : Data Guru dan Peagawai MTs Negeri Batu Tahun
Pelajaran 2012-2013**

Lampiran VI : Foto dokumentasi penelitian

ABSTRAK

Fauzan, Achmad. 2013. *Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di MTsN Kota Batu*. Skripsi, Jurusan Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing, Dr. H. Farid Hasyim, M. Ag.

Dalam meningkatkan kemampuan seorang guru, perlu adanya strategi-strategi yang perlu dilakukan oleh pihak sekolah/madrasah khususnya kepala madrasah sebagai pemimpin sebuah lembaga pendidikan. Kepala madrasah mempunyai peranan penting terhadap tercapainya kemampuan guru menjadi lebih profesional. Kepala madrasah harus mampu menjadi manajer, sebagai leader, sebagai administrator, sebagai supervisor (pengawas utama), sebagai climate maker (pembina iklim kerja), sebagai educator (pendidik) dan sebagai pejabat formal.

Masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru pendidikan agama Islam di MTsN Kota Batu dan upaya apa yang dilakukan guru pendidikan agama Islam dalam merespon dan mengimplementasikan strategi yang diterapkan kepala madrasah serta kendala apa yang dihadapi kepala madrasah dan guru pendidikan agama Islam dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berbentuk deskriptif. Dalam mengumpulkan data, penulis menggunakan metode observasi, interview, dan dokumentasi. Untuk menganalisa data yang telah diperoleh, maka penulis menggunakan teknik analisa deskriptif kualitatif dengan pertimbangan bahwa penelitian ini berusaha menggambarkan dan mempresentasikan data secara sistematis, ringkas dan sederhana. Proses analisis data yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan langkah-langkah sebagai berikut: reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan adalah untuk meningkatkan profesionalisme guru pendidikan agama Islam maka kepala madrasah MTsN Kota Batu menerapkan strategi yaitu pendidikan dan pelatihan, supervisi pendidikan yang terdiri dari diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, simulasi pembelajaran. Selanjutnya yaitu, penyediaan fasilitas penunjang, peningkatan kesejahteraan guru, revitalisasi organisasi profesi kependidikan, dan meningkatkan iman dan taqwa.

Untuk merespon strategi yang diterapkan kepala madrasah, guru pendidikan agama Islam mencoba merespon dengan mengikuti musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) setiap dua minggu sekali di sekolah, guru mengikuti MGMP tingkat SMP/MTs se-Kota Batu, guru mengikuti seminar, guru mengikuti diklat, guru antusias dalam mengikuti program-program pengembangan guru, dan mengikuti sertifikasi guru.

Dalam meningkatkan profesionalisme guru pendidikan agama Islam terdapat beberapa kendala. Dapat diidentifikasi bahwa kendala tersebut adalah

guru terlalu sibuk dengan rutinitas mengajar yang setiap hari dilaluinya, beberapa guru kurang bisa menggunakan media pembelajaran seperti laptop.

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak sekali strategi yang diterapkan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru pendidikan agama Islam di MTsN Kota Batu, diantaranya adalah pendidikan dan pelatihan, supervisi pendidikan, penyediaan fasilitas penunjang, peningkatan kesejahteraan guru, revitalisasi organisasi profesi kependidikan, dan meningkatkan iman dan taqwa. Guru pendidikan agama Islam juga berupaya merespon strategi kepala madrasah dengan mengikuti musyawarah guru mata pelajaran setiap dua minggu sekali di sekolah, MGMP tingkat SMP/MTs se-Kota Batu, mengikuti seminar, diklat, guru antusias dalam mengikuti program-program pengembangan guru, dan mengikuti sertifikasi guru. Kendala dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu guru terlalu sibuk dengan kegiatan belajar mengajar setiap harinya, guru kurang bisa mengoperasikan laptop dengan lancar.

Kata Kunci : Kepala Madrasah, Profesionalisme Guru

ABSTRACT

Fauzan, Achmad. 2013. Principals Strategies to Improve Teacher Professionalism MTsN Islamic Educationin Batu district. Thesis, Department of Islamic Education,Tarbiyah Faculty. State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor, Dr. H.Farid Hashim, M.Ag.

Improving the ability of a teacher, the need for strategies that need to be done by the school/madrasah particular principal as the leader of an educational institution. Principal has an important role to achieve the ability of teachers to be more professional. Principal must be able to be a manager, as a leader, as an administrator, as supervisor (main supervisor), a maker of climate (climate builder work), as educators (teachers) and as a formal official.

Issues that will be examined in this study is how the principal strategies in improving the professionalism of teachers of Islamic education in Batu MTsN and effort what Islamic religious education teachers to respond to and implement strategies applied principal and obstacles faced principal and teachers Islamic religious education in improving the professionalism of teachers.

This study uses a descriptiv equalitative approach. Incollecting the data, the writer used observation, interview, and documentation. To analyze the data that has be enobtained, the writer used descriptive qualitative analysis techniques with consideration that this study sought to describe and present the data in a systematic, concise and simple. The process of data analysis performed by there searchers with the following steps: data reduction, data presentation, and draw conclusions.

The result of the research that has been done is to increase the professionalism of the Islamic religious education teachers'principal MTsN Batu strategy: education and training, educational supervision consisting of group discussions, classvisits, individual conversations, learning simulations. Further more, namely, provision of supporting facilities, increasing welfare of teachers, educational revitalization of professional organizations, and increase faith and piety.

To respond to the strategy adopted principal, Islamic religious education teachers try to respond to the following discussion of subject teachers (MGMPs) once every two weeks at the school, teachers follow MGMPs SMP / MTs as Stone Town, teachers attend seminars, teacher training followed, enthusiastic teachers in participating teacher development programs, and following teacher certification.

In improving the professionalism of teachers of Islamic religious education there are several problems. Can be identified that these obstac lesare teachers too busy with teaching routine everyday passes, some teachers are less able touse instructional media such as laptops.

From these resultsit can be concluded that many principal strategies adopted in improving the professionalism of teachers of Islamic education in Batu MTsN, such as education and training, educational supervision, provision of supporting facilities, improving the welfare of teachers, revitalizing the educational professional organizations, and improve faith and piety. Islamic

religious education teachers also seeks to respond to the following principal strategies deliberation subject teachers once every two weeks at school, MGMPs SMP/MTs as Batu district, attend seminars, training, enthusiastic teacher in the following teacher development programs, and follow teacher certification. Constraints in improving the professionalism of teachers, teachers are too busy with daily teaching and learning activities, teachers can't operate laptop smoothly.

Keywords: Principals, Teachers' Professionalism

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Cepatnya arus informasi, gaya hidup, nilai-nilai budaya serta kendali atas ilmu pengetahuan dan teknologi dipahami ada ditangan orang Barat. Ada sebagian orang yang berpendapat bahwa produk teknologi adalah bebas nilai. Tetapi kenyataan menunjukkan bahwa kehadiran suatu produk teknologi tidak sekedar menghadirkan, misalnya chips belaka; tetapi juga paradigma, gaya hidup, norma, sistem nilai dan budaya tertentu. Apalagi jika kemudian produk teknologi itu dikemas sesuai dengan budaya, nilai, nama produsen teknologi itu sendiri.¹

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini telah memberi perubahan pada prinsip-prinsip belajar manusia yang harus dilaksanakannya seumur hidup. Bilamana tidak demikian, manusia akan jauh tertinggal dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin lama semakin pesat lajunya, sehingga pada suatu saat, manusia yang tertinggal itu mungkin hanya dapat terpesona karenanya. Kemajuan ilmu pengetahuan tidak hanya terbatas pada ilmu-ilmu alam, melainkan juga pada ilmu-ilmu sosial dan dan

¹Azyumardi Azra, *Paradigma Baru Pendidikan Nasional, Rekonstruksi dan Demokrasi* (Jakarta : Kompas, 2002), hlm.193

pengetahuan manusia, baik yang ditemukan melalui prosedur ilmiah, atau pun pengetahuan yang berdasarkan akal sehat dalam kehidupan sehari-hari.²

Pendidikan merupakan salah satu aspek yang sangat penting untuk membentuk generasi yang siap mengganti tongkat estafet generasi tua dalam rangka membangun masa depan. Karena itu pendidikan berperan mensosialisasikan kemampuan baru kepada mereka agar mampu mengantisipasi tuntutan masyarakat yang dinamik.³

Dalam masyarakat yang dinamis pendidikan memegang peranan yang sangat menentukan eksistensi dan perkembangan masyarakat. Oleh karena itu Islam sebagai agama *Rahmatan Lil 'Alamin* merupakan konsekuensi logis bagi umatnya untuk menyiapkan generasi penerus yang berkualitas, baik moral maupun intelektual serta berketerampilan dan bertanggung jawab. Salah satu upaya untuk menyiapkan generasi penerus tersebut adalah melalui lembaga pendidikan madrasah.

Madrasah merupakan salah satu wadah bagi anak untuk belajar memperoleh pengetahuan dan mengembangkan berbagai kemampuan dan keterampilan. Oleh karena itu, pengajaran di madrasah adalah salah satu usaha yang bersifat sadar, bertujuan, sistematis dan terarah.

Kepala madrasah adalah sebagai pengelola institusi atau pelembagaan pendidikan tentu saja mempunyai peran yang teramat penting karena kepala

² The Liang Gie, 1984, *Konsep Tentang Ilmu* (Yogyakarta : Yayasan Studi Ilmu dan Teknologi, 1984), hlm. 15

³ Muhaimin, *Konsep Pendidikan Islam*(Solo: Ramadhan, 1991), hlm: 9

madrasah sebagai desainer, pengorganisasian, pelaksana, pengelola tenaga kependidikan, pengawas, pengevaluasi program pendidikan dan pengajaran di lembaga yang dipimpinnya. Secara operasional kepala madrasah memiliki standar kompetensi untuk menyusun perencanaan strategis, mengelola tenaga kependidikan, mengelola kesiswaan, mengelola fasilitas, mengelola sistem informasi manajemen, mengelola regulasi atau peraturan pendidikan, mengelola mutu pendidikan, mengelola kelembagaan, mengelola kekompakan kerja (teamwork), dan mengambil keputusan. Sehingga kepala madrasah harus mampu menghadapi tantangan dan kemajuan zaman yang terjadi sekarang ini.

Selain kepala madrasah, guru pun juga mempunyai peran yang sangat penting, yaitu sebagai ujung tombak pelaksana proses kegiatan belajar mengajar. Guru merupakan salah satu penentu keberhasilan dalam pendidikan. Untuk itu setiap adanya inovasi pendidikan, khususnya dalam kurikulum dan peningkatan sumber daya manusia yang dihasilkan dari upaya pendidikan harus bermuara pada guru. Menurut Zakiyah Daradjat mengemukakan bahwa guru adalah pendidik yang profesional karena secara eksplisit ia telah merelakan dirinya untuk menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul di pundak orang tua.⁴

Di lapangan guru berperan sebagai transformator (orang yang memindahkan) ilmu pengetahuan, teknologi, menanamkan keimanan, ketaqwaan dan membiasakan peserta didik berakhlakul karimah serta mandiri.

⁴Zakiyah Daradjat, dkk, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta : Bumi Aksara, 1992), hlm. 39.

Peran itu dilaksanakan sebagai upaya untuk mencapai tujuan pendidikan yang diamanatkan dalam GBHN, bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, dan produktif, sehat jasmani dan rohani. Tujuan yang hampir tidak berbeda dikemukakan dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa : Pendidikan Nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan dasar dan menengah.⁵

Agar tercapai tujuan pendidikan seperti yang disebutkan diatas, tentu diperlukan sistem kerjasama yang baik antara kepala madrasah, guru, staf tata usaha dan semua pihak yang berkepentingan (stake holder) dengan pendidikan di madrasah. Kepala madrasah dengan wewenang, kekuasaan dan fungsinya

⁵Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen serta UU No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS* (Bandung: Citra Umbara, 2006), hlm. 26

dapat mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan sumber daya yang ada di lembaga yang dipimpinnya.

Dengan pendidikan diharapkan mampu mencetak kader-kader pembangunan yang cukup terampil kreatif serta penuh inovatif dalam bidangnya masing-masing akan tetapi kenyataannya lain, bahwa sekarang produktifitas pendidikan dirasakan masih belum mampu mengimbangi kemajuan yang telah dicapai oleh Ilmu Pengetahuan dan teknologi. Melalui pendidikan diharapkan manusia menjadi makhluk yang optimis dalam menetapkan masa depan. Bahwa pendidikan akan membawa kemajuan yang berarti yakni membentuk manusia berkualitas tinggi dan mandiri.

Salah satu fungsi pendidikan adalah memindahkan nilai-nilai, ilmu dan keterampilan dari generasi tua kepada generasi muda untuk melanjutkan dan memelihara identitas masyarakat tersebut. Dalam hal ini bisa dilalui dengan proses pengajaran dan belajar. Dahulu orang menyangka bahwa mengajar sebenarnya tidak lebih dari memindahkan isi kepala seseorang guru, kalaulah ilmu itu ada di kepala, kepada kepala seseorang atau beberapa murid. Dengan demikian terjadilah proses belajar. Dengan kata lain belajar sebenarnya, tidak ubahnya seperti memindahkan isi suatu keranjang kepada keranjang-keranjang lain.⁶

⁶Hasan Langgulung, *Asas-Asas Pendidikan Islam* (Jakarta: Penerbit Pustaka Al-Husana, 1988), hlm. 250

Hasan Langgulung menyebutkan bahwa dalam pendidikan mengandung dua aspek, *Pertama*: Aspek mengajar dan *Kedua*: Aspek belajar. Aspek mengajar itu hanyalah suatu cara untuk memantapkan proses belajar itu. Sedangkan proses belajar berlaku apa sebenarnya yang terjadi pada manusia.⁷

Kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin sebuah lembaga memang cocok untuk membimbing dan mengarahkan para guru dalam mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Allah SWT berfirman:

لَمِنَّا الْمَلِكُ لَهُ يَكُونُ أَنِّي قَالُوا مَلِكًا طَالُوتَ لَكُمْ بَعَثَ اللَّهُ إِنَّ نَبِيَّهُمْ لَهُمْ وَقَالَ
 عَلَيْكُمْ أَصْطَفَاهُ اللَّهُ إِنَّ قَالِ الْمَالِ مِّنْ سَعَةٍ يُؤْتَى وَلَمْ مِنْهُ بِالْمَلِكِ أَحَقُّ وَخُنْءٌ
 عَلَيْهِمْ وَسِعَ وَاللَّهُ يَشَاءُ مِّنْ مُلْكِهِ يُؤْتَى وَاللَّهُ وَالْجِسْمِ الْعِلْمِ فِي بَسْطَةِ وَزَادَهُ

Nabi mereka mengatakan kepada mereka: "Sesungguhnya Allah telah mengangkat Thalut menjadi rajamu." mereka menjawab: "Bagaimana Thalut memerintah Kami, Padahal Kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan daripadanya, sedang diapun tidak diberi kekayaan yang cukup banyak?" Nabi (mereka) berkata: "Sesungguhnya Allah telah memilih rajamu dan menganugerahinya ilmu yang Luas dan tubuh yang perkasa." Allah

⁷Ibid., hlm. 23

*memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaki-Nya dan Allah Maha Luas pemberian-Nya lagi Maha mengetahui.*⁸(Al-Baqarah: 247)

Karena hanya kepala madrasah yang mempunyai kuasa dalam mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan profesionalisme seperti mengadakan latihan menggunakan media pembelajaran dan pengadaan program-program lain yang dapat mendukung terciptanya peningkatan kualitas diri para guru.

Dari pemaparan yang singkat diatas sangat memberikan sebuah inspirasi kepada penulis untuk lebih jauh mengkaji dan mendalami tentang peningkatan profesionalisme guru pendidikan agama Islam oleh kepala madrasah, sehingga dalam penulisan ini penulis memberi judul : “Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di MTsN Kota Batu”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah tersebut di atas, penelitian difokuskan pada :

1. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalismegurupendidikan agama Islam di MTsN Kota Batu ?
2. Bagaimanaupaya guru pendidikan agama Islam dalam merespon dan mengimplementasikan strategi kepala madrasah?

⁸ Departemen Agama RI, *Al-qur'an Tajwid dan Terjemahnya* (Bandung: PT. Syaamil Cipta Media), hlm. 39

3. Bagaimana kendala yang dihadapi kepala madrasah dan guru pendidikan agama Islam dalam pengembangan profesionalisme guru dan bagaimana solusinya?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan fokus penelitian diatas, adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalismegurupendidikan agama Islam di MTsN Kota Batu.
2. Mengetahui bagaimana upaya guru pendidikan agam Islam dalam merespon dan mengimplementasikan strategi kepala madrasah.
3. Mengetahui bagaimana kendala yang dihadapi kepala madrasah dan guru pendidikan agama Islam dalam pengembangan profesionalisme guru dan bagaimana solusinya.

D. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian akan selalu membawa manfaat, dan diharapkan hasil penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi kepala madrasah dalam perannya sebagai pengelola institusi pendidikan (manajer).
2. Sebagai bahan masukan bagi kepala madrasah untuk membina profesionalisme guru maupun stafnya.
3. Sebagai bahan masukan bagi kepala madrasah dalam menetapkan planning dan kebijakan strategi pendidikan.

4. Bagi penulis sebagai peneliti, untuk memperoleh pengetahuan dan pengalaman dibidang manajemen pendidikan khususnya tentang strategi kepala madrasah dalam upaya membina dan meningkatkan profesionalisme guru.

E. Ruang Lingkup Pembahasan

Untuk membatasi dalam permasalahan ini agar tidak terlalu luas dan memperoleh gambaran yang jelas tentang materi ini, maka ruang lingkup pembahasan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI yaitu Al-qur'an-Hadits, Akidah Akhlak, SKI, dan Fiqh di MTsN Kota Batu ?
2. Bagaimana upaya guru PAI yaitu Al-qur'an-Hadits, Akidah Akhlak, SKI, dan Fiqh dalam merespon dan mengimplementasikan strategi kepala madrasah ?
3. Bagaimana kendala yang dihadapi kepala madrasah dan Guru PAI yaitu Al-qur'an-Hadits, Akidah Akhlak, SKI, dan Fiqh dalam pengembangan profesionalisme guru?

F. Definisi Operasional

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang arah penulisan skripsi ini, ada baiknya penulis menjelaskan terlebih dahulu kata kunci yang terdapat dalam pembahasan ini.

Kata strategi merupakan turunan dari kata dalam bahasa Yunani *stratēgos*. Adapun *stratēgos* dapat diterjemahkan sebagai 'komandan militer' pada zaman demokrasi Athena.⁹ Strategi: siasat perang, ilmu siasat perang, tempat yang baik menurut siasat perang.¹⁰

Kepala madrasah berasal dari dua kata yaitu “kepala” dan “madrasah” kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan madrasah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum Kepala Madrasah dapat diartikan sebagai pemimpin madrasah atau suatu lembaga dimana tempat menerima dan memberi pelajaran.¹¹

Profesionalisme adalah proses usaha menuju ke arah terpenuhinya persyaratan suatu jenis model pekerjaan ideal kemampuan, mendapat perlindungan, memiliki kode etik profesionalisasi, serta upaya perubahan struktur jabatan sehingga dapat direfleksikan model profesional sebagai jabatan elit. Sedangkan profesi itu sendiri pada hakekatnya adalah sikap bijaksana (*informend responsiveness*) yaitu pelayanan dan pengabdian yang dilandasi oleh keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur yang mantap diiringi sikap kepribadian tertentu.¹²

⁹Strategi - Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas (<http://www.wikipedia.com>, diakses 02 Juli jam 20:12 (wib 21:02:52)

¹⁰Definisi strategi, Arti Kata strategi (<http://www.artikata.com/arti-352092-strategi.html>, diakses 02 Juli 2012 jam (wib 21:17:26)

¹¹Sri Damayanti, *Profesionalisme Kepala Sekolah* (<http://Akhmadsudrajat.wordpress.com>, diakses 10 Agustus 2009)

¹² Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2000) hlm.197

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika yang dimaksud disini adalah gambaran keseluruhan isi penulisan skripsi yang secara singkat terdiri dari enam bab. Dari bab per bab terdapat sub-sub bab yang merupakan rangkaian pembahasan dalam penelitian, maka sistematika penmbahasan yang dimaksud sebagai berikut :

BAB 1 merupakan pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup pembahasan, definisi operasional dan sistematika pembahasan.

BAB II tentang kajian teoritis yang lebih difokuskan kepada kajian yang bersifat teori yang membahas tentang Strategi kepala madrasah, kegiatan pokok kepala sekolah/madrasah yang terdiri dari kepala sekolah/madrasah sebagai pejabat formal, kepala sekolah/madrasah sebagai manager, kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin, kepala sekolah/madrasah sebagai pengadaan staf, kepala sekolah/madrasah sebagai administrator, kepala sekolah/madrasah sebagai pendidik, kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor. Persyaratan kepala sekolah/madrasah, keterampilan kepala madrasah, kompetensi kepala sekolah/madrasah. Dilanjutkan membahas tentang profesionalisme guru yang terdiri dari profesionalisme guru, guru sebagai jabatan profesional, mengajar sebagai pekerjaan profesional. Kemudian membahas strategi kepala madrasah dalam meningkatkan

profesionalisme guru yang berisi tentang program/strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

BAB III berisi tentang metode penelitian yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, instrumen penelitian, sumber data, prosedur pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV merupakan pemaparan hasil penelitian pada bab ini khusus untuk menyajikan hasil-hasil yang diperoleh peneliti dilapangan. Adapun hasil penelitian tersebut menerangkan tentang latar belakang objek yang didalamnya meliputi: sejarah berdirinya MTsN Kota Batu, keadaan Guru dan siswanya, struktur sekolah kemudian dilanjutkan dengan penyajian data dan analisisnya.

BAB V tentang analisis hasil penelitian dan pembahasan. Dalam bab ini berisi tentang analisis hasil temuan penelitian yang terfokus pada strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN Kota Batu, upaya guru dalam merespon dan mengimplementasikan strategi kepala madrasah dan kendala yang dihadapi kepala madrasah dan guru dalam meningkatkan profesional guru.

BAB VI Kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan beberapa saran yang berkaitan dengan Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru dan beberapa saran yang dipandang perlu.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Strategi Kepala Madrasah

1. Pengertian Strategi Kepala Madrasah

Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Didalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja, memiliki tema, mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan, dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif.¹ Yang dimaksud disini adalah cara dan seni yang dipakai kepala madrasah dalam merumuskan rencana yang cermat dan menetapkan kebijakan madrasah khususnya dalam membina dan meningkatkan profesional guru dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

Kepala madrasah sama dengan kepala sekolah adalah seorang guru yang memimpin suatu sekolah (berdasarkan agama Islam). Kepala madrasah berperan sebagai manajer, sebagai leader, sebagai administrator, sebagai supervisor (pengawas utama), sebagai climate maker (pembina iklim kerja), sebagai educator (pendidik) dan sebagai entrepreneur atau wiraswastawan.

¹ Strategi - Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas (<http://wikipedia.com>, diakses 02 Juli 2012 jam 21:02:52 wib)

Menurut kamus besar bahasa Indonesia kepala madrasah yang terdiri dari dua kata yaitu “Kepala” dan “Madrasah”, kata “Kepala” dapat diartikan “Ketua” atau “Pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang “Madrasah” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum Kepala Madrasah dapat diartikan sebagai pemimpin madrasah atau suatu lembaga dimana tempat menerima dan memberi pelajaran. Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ
ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*² (An-Nisa: 59)

Secara sederhana kepala madrasah didefinisikan sebagai ”seorang tenaga fungsional guru diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antar guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”. Kepala madrasah yang berhasil apabila mereka

² Departemen Agama RI, *Al-qur'an Tajwid dan Terjemahnya* (Bandung: PT. Syaamil Cipta Media), hlm. 87

memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin madrasah.

Keberhasilan kepala madrasah menunjukkan bahwa kepala madrasah adalah seorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu madrasah, bahkan lebih jauh tersebut menyimpulkan bahwa keberhasilan kepala madrasah adalah keberhasilan kepala madrasah. Beberapa diantara kepala madrasah dilukiskan sebagai orang yang sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa, kepala madrasah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka.³

Wacana mengenai kemajuan sekolah akan lebih penting bila orang memberikan atensinya pada kiprah kepala madrasah karena alasan-alasan berikut. *Pertama*, kepala madrasah merupakan tokoh sentral pendidikan. Karena kepala madrasah sebagai fasilitator bagi pengembangan pendidikan. Kepala sekolah juga sebagai pelaksana suatu tugas yang sarat dengan harapan dan pembaruan. Kemasan cita-cita mulia pendidikan kita secara tidak langsung juga diserahkan kepada kepala madrasah. Begitu pula optimisme para orang tua yang terkondisikan pada kepercayaan menyekolahkan anak-anaknya pada madrasah tertentu, tidak lain karena menggantungkan cita-citanya pada kepala madrasah. Di samping

³ Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Grafindo Persada, 2002), hlm. 81-83

kurikulum dan aturan direalisasikan oleh para pendidikatas koordinasi dan otokrasi.

Kedua, madrasah adalah sebagai sebagai suatu komunitas pendidikan yang membutuhkan seorang pemimpin untuk mendayagunakan potensi yang ada dalam madrasah. Pada level ini, kepala madrasah sering dianggap satu atau identik, bahkan telah dikatakan bahwasanya wajah madrasah ada pada kepala madrasah. Peranan kepala madrasah di sini bukan hanya sebagai seorang akumulator, melainkan juga sebagai konseptor manajerial yang bertanggung jawab pada kontribusi masing-masing demi efektivitas dan efisiensi ke;angsungan pendidikan. Jadi, kepala madrasah berperan sebgai manajer yang mengelola madrasah.⁴

Penggunaan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) oleh pemerintah dalam kerangka meminimalisasi sentralisme pendidikan mempunyai implikasi yang signifikan bagi otonomi sekolah. Ini berarti, bahwa sekolah diberikan kekuasaan untuk mendayagunakan sumber daya secara efektif. Oleh karena itu, peran kepala madrasah sangat dibutuhkan untuk engelola manusia-manusia yang ada di dalam organisasi madrasah, termasuk memiliki strategi yang tepat untuk mengelola konflik. Kiat kepala madrasah adalah memikirkan fleksibilitas peran dan kesempatan, bukannya otoriter. Dan juga kepala madrasah harus mengutamakan kepentingan kelompok atau lembaga agar madrasah yang dipimpinnya maju dan dapat menghadapi tantangan zaman. Ini merupakan hal yang

⁴ Xaviery, *Benarkah Wajah Sekolah Ada Pada Kepala Sekolah*, Nama & E-mail (penulis): Xaviery Pemerhati Masalah Pendidikan tinggal di Batam, 03-02-2004.

sangat penting karena perkembangan zaman sangat pesat sekali terutama ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih.

2. Kegiatan Pokok Kepala Madrasah

Dalam mengimbangi berbagai keadaan yang sering kali berubah, kepala madrasah tidak hanya dituntut sebagai *educator* dan *administrator*, melainkan juga harus berperan sebagai *manajer* dan *supervisor* yang mampu menerapkan manajemen yang bermutu. Indikasinya ada pada iklim kerja dan proses pembelajaran yang konstruktif, berkreasi dan berprestasi. Manajemen sekolah tidak lain berarti pendayagunaan dan penggunaan sumber daya yang ada dan dapat diadakan secara efisien dan efektif untuk mencapai visi dan misi sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab atas jalannya lembaga sekolah dan kegiatan dalam sekolah. Kepala sekolah harus berada di garda terdepan dan dapat diukur keberhasilannya. Pada prinsipnya manajemen sekolah itu sama dengan manajemen perusahaan. Namun, perbedaannya terletak pada produk akhir yang dihasilkan. Yang dihasilkan oleh manajemen sekolah adalah manusia yang berubah. Dari yang tidak tahu menjadi tahu, dari yang tidak berpengalaman menjadi berpengalaman, dari yang tidak bisa menjadi bisa. Sedangkan sasaran manajemen perusahaan itu pada kualitas produksi benda-benda mati. Jadi, manajemen sekolah memberikan andil kuat pada pembentukan kualitas manusia yang merupakan generasi penerus bangsa.

Para ahli manajemen seperti Michael A. Hitt, R. Duane Ireland dan Robert E. Hoslisson, melihat bahwa salah satu input strategis bagi langkah

maju perusahaan adalah membentuk konsep yang berbasiskan sumber daya manusia demi suatu profitabilitas yang tinggi. Tak ada salahnya konsep ini dipakai di sekolah. Sederhananya, keberhasilan sekolah tergantung pada teknik mengelola manusia-manusia yang ada di sekolah untuk suatu keberhasilan yang tak terukur nilainya, yaitu pemanusiaan manusia dalam diri peserta didik dan penghargaan bagi rekan-rekan pendidik sebagai insan yang kreatif dan peduli akan nasib generasi penerus bangsa.⁵

Adapun peran dan fungsi kepala sekolah adalah sebagai pejabat formal, manajer, pemimpin, pengadaan staf, administrator, pendidik, dan supervisor.

a. Kepala Sekolah/Madrasah Sebagai Pejabat Formal

Menurut Schermerhorn didalam lingkungan organisasi, kepemimpinan terjadi melalui dua bentuk yaitu kepemimpinan formal dan kepemimpinan informal. Kepemimpinan formal terjadi apabila dilingkungan organisasi jabatan orotitas formal dalam organisasi tersebut diisi oleh orang yang ditunjuk atau dipilih melalui proses seleksi. Sedangkan informal terjadi dimana, kedudukan pemimpin dalam suatu orangisasi diisi oleh orang-orang yang muncul dan berpengaruh terhadap orang lain karena kecakapan khusus atau berbagai sumber yang dimilikinya dirasakan mampu memecahkan

⁵ Xaviery, *Ibid*.

persoalan organisasi serta memenuhi kebutuhan dari anggota organisasi yang bersangkutan.

Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti latarbelakang pendidikan, pengalaman, usia pangkat dan integritas. Oleh karena itu kepala sekolah pada hakikatnya adalah pejabat formal, sebab pengangkatannya melalui proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku. Kepala sekolah mempunyai tugas tanggung jawab terhadap atasan, terhadap sesama rekan kepala sekolah / lingkungan terkait, dan kepada bawahan.

b. Kepala Sekolah/Madrasah Sebagai Manajer

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota-anggota serta pendayagunaan seluruh sumberdaya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ada tiga hal penting yang perlu diperhatikan dari definisi tersebut:

1. Proses adalah suatu cara yang sistematis dalam mengerjakan sesuatu
2. Sumberdaya suatu sekolah
3. Mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Stones ada delapan macam fungsi seorang manajer yang perlu dilaksanakan dalam suatu organisasi yaitu bahwa para manejer:

1. Belajar dengan dan melalui orang lain.
2. Bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan.
3. Dengan waktu dan sumber yang terbatas mampu menghadapi berbagai persoalan.
4. Berfikir secara ralistik dan konseptual
5. Adalah juru penengah
6. Adalah seorang politisi
7. Adalah seorang diplomat
8. Pengambilan keputusan yang sulit.

Peranan kepala sekolah sebagai manajer sangat memerlukan ketiga macam keterampilan

1. *Technical Skills*. Menguasai pengetahuan tentang metode proses prosedur dan teknik untuk melaksanakan kegiatan khusus. Kemampuan untuk memanfaatkan serta mendayagunakan sarana peralatan yang diperlukan dalam mendukung kegiatan yang bersifat khusus tersebut.
2. *Human Skills*. Kemampuan untuk memahami prilaku manusia dan proses kerjasama. Kemampuan untuk memahami isi hati sikap dan motiforang lain, mengapa mereka berkata dan berperilaku. Kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif.

Kemampuan untuk menciptaka kerjasama yang efektif, kooperatif, praktis dan diplomatis.

3. *Conceptual Skills*⁶. Kemampuan analisis. Kemampuan berpikir rasional. Ahli dan cakap dalam berbagai macam konsepsi.

c. Kepala Sekolah/Madrasah Sebagai Pemimpin

Pekerjaan pemimpin pendidikan adalah menstimulir dan membimbing pertumbuhan guru-guru secara kontinyu sehingga mengenal dan mampu melaksanakan dengan lebih baik segenap tugas pengajaran sehingga mereka mampu menstimulir dan membimbing murid-murid untuk dapat berpartisipasi didalam masyarakat.

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah bertanggung jawab untuk pertumbuhan guru secara kontinyu. Dengan praktek demokratis, kepala madrasah harus mampu membantu guru mengenal kebutuhan masyarakat. Kepala madrasah juga harus mampu membantu guru membina kurikulum sesuai dengan minat, kebutuhan dan kemampuan anak.⁷

Menurut Fread E. Fidler, Pemimpin adalah individu didalam kelompok yang memberikan tugas-tugas, pengarahan dan pengorganisasian yang releven dengan kegiatan-kegiatan kelompok.⁸ Jika dikaitkan dengan pendidikan orang yang ditunjuk menjadi pimpinan sebuah lembaga pendidikan yang memberikan tugas-tugas,

⁶ Wahyosumidjo, *op. cit*, hlm. 84-101

⁷ Hendiyat Soetopo, Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* (Malang : Bina Aksara, 1984), hal. 19-20

⁸ M.Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Rosdakarya, 1995), hal. 27

mengkoordinasi dan pengawasan sesuai dengan kegiatan-kegiatan kependidikan.

Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuarn-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan sehubungan dengan MBS, kepala sekolah dalam kaitannya dengan MBS adalah segala upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan MBS disekolahnya untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Sehubungan disekolahnya untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Sehubungan dengan itu, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam MBS dapat dilihat berdasarkan kriteria berikut:

1. Mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik lancar dan produktif.
2. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
3. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan.
4. Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain disekolah.
5. Bekerja dengan tim manajemen.

6. Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.⁹

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seharusnya dalam praktek sehari-hari selalu berusaha mempraktekkan dan memperhatikan delapan fungsi kepemimpinan didalam kehidupan sekolah.

1. Kepala sekolah harus bertidak arif, bijaksana, adil, tidak ada pihak yang dikalahkan atau dianak emaskan.
2. Sugesti atau saran sangat diperlukan oleh para bawahan dalam melaksanakan tugas.
3. Dalam mencapai tujuan setiap organisasi memerlukan dukungan, dana saran dan sebagainya.
4. Kepala sekolah berperan sebagai katalisator dalam arti mampu menimbulkan dan menggerak semangat para guru, staf dan siswa dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
5. Rasa aman merupakan salah satu kebutuhan setiap orang baik secara individu maupun kelompok.
6. Seorang kepala sekolah selaku pemimpin akan menjadi pusat perhatian artinya semua pandangan akan diarahkan kepala sekolah sebagai orang yang mewakili kehidupan sekolah dimana dan dialami kesempatan apapun.

⁹ Mulyasa MPd, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Rosdakarya, 2004), hal.126

7. Kepala sekolah pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para guru, staf dan siswa.
8. Setiap orang dalam kehidupan organisasi baik secara pribadi maupun kelompok, apabila kebutuhannya diperhatikan dan dipenuhi.¹⁰

d. Kepala Sekolah/Madrasah Sebagai Pengadaan Staf

Sebagai bawahan, seorang kepala sekolah juga melakukan tugas-tugas staf artinya seseorang yang bertugas membantu atasan dalam proses pengelolaan organisasi.

Agar tugas-tugas kepala sekolah sebagai staf dalam membantu atasan, dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, maka kepala sekolah selalu:

1. Melihat memperhatikan dan mencari cara-cara baru untuk maju
2. Memberikan informasi yang diperlukan tentang sebab-sebab dan akibat suatu tindakan.
3. Memiliki perasaan prioritas, cara berfikir tepat waktu, strategi, perspektif dan pertimbangan-pertimbangan yang lain.
4. Menyadari kedudukannya sebagai pemikir (*brain trus*) atau otak (*brain power*), dari pemimpin bukan sebagai pengambil keputusan dan pemberi perintah.

Memperhatikan tugas-tugas staf tersebut, memberikan indikasi bahwa hakikat pekerjaan staf adalah:

¹⁰ Wahjosumidjo, op. cit, hal.105-108

1. Merupakan bagian integral dari pada kegiatan yang harus terselenggarakan dilingkungan organisasi.
2. Mendukung kegiatan manajemen dan berperan membantu atasan atau pemimpin untuk menjadi lebih efektif.
3. Meningkatkan kemampuan kerja dan mewujudkan perbaikan-perbaikan yang diperlukan.
4. Meningkatkan produktivitas organisasi sebagai satu keseluruhan.

Tugas-tugas sebagai staf kepala sekolah hanya dapat berhasil efektif, apabila semua kepala sekolah menyadari dan memahami peranannya sebagai staf, serta mampu mewujudkan dalam perilaku dan perbuatan sehari-hari sebagai suri tauladan yang diikuti oleh warga sekolah yang dipimpinnya terutama oleh guru-guru yang ada di madrasah. Peran kepala madrasah sangat penting sekali untuk meningkatkan kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar.

e. Kepala Sekolah/Madrasah Sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator pendidikan penanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan pengajaran disekolahnya oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala sekolah hendaknya memahami, menguasai dan mampu melaksanakan fungsi sebagai administrator pendidikan. Kepala sekolah sebagai administrator hendaknya mampu

melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrasi pendidikan dengan masyarakat.¹¹

Kepala sekolah sebagai administrator yang bertanggung jawab disekolah mempunyai kewajiban menjalankan sekolahnya. Ia selalu berusaha agar segala sesuatu disekolahnya berjalan lancar.

Tugas kepala sekolah dalam bidang administrasi. Tugas ini berhubungan dengan kegiatan-kegiatan menyediakan, mengatur, memelihara dan melengkapi fasilitas material dan tenaga-tenaga personil sekolah. Tugas kepala sekolah dalam bidang administrasi antara lain: pengolahan pengajaran, pengolahan kepegawaian, pengolahan gedung dan halaman, pengolahan keuangan, pengolahan hubungan sekolah dan masyarakat, dan pengolahan kesiswaan.

Selanjutnya untuk memperlancar kerja dan membina tanggung jawab bersama dikalangan staf sekolah, maka tugas-tugas kepala sekolah dalam bidang administrasi sebagian dipancarkan dan delegasikan penyelenggaraan dan penanggung jawab peraturannya kepada guru-guru, staf tata usaha sekolah dan petugas-petugas sekolah lainnya, sebagian lagi diselenggarakan dengan mengikutsertakan wakil-wakil murid, wakil-wakil orang tua atau masyarakat dan pejabat setempat dan wakil kepala sekolah sendiri. Jadi partisipasi pengikutsertakan administrasi sekolah dalam arti luas secara keseluruhan.

¹¹ Soetjipto dan Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1999), hlm. 192.

Dengan singkat dapat dirumuskan kepala sekolah harus berusaha agar semua potensi yang ada disekolahnya baik potensi yang ada pada unsur manusia maupun yang ada pada alat, perlengkapan keuangan dan sebagainya dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, agar tujuan sekolah dapat tercapai dengan sebaik-baiknya.

f. Kepala Sekolah/Madrasah Sebagai Pendidik

Pendidik adalah orang yang mendidik, sedangkan mendidik diartikan memberikan latihan (ajaran, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran sehingga pendidikan dapat diartikan proses perubahan sikap dan tata laku seorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan. Allah SWT berfirman:

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلّٰهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدَيْنِ وَالْأَقْرَبِينَ ۚ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللّٰهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا ۖ فَلَا تَتَّبِعُوا أَهْوَىٰ ۖ أَن تَعْدِلُوا ۚ وَإِن تَلَوُّا أَوْ تُعْرَضُوا فَإِنَّ اللّٰهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا﴾

Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu. jika ia Kaya ataupun miskin, Maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan

*menjadi saksi, Maka Sesungguhnya Allah adalah Maha mengetahui segala apa yang kamu kerjakan.*¹² (An-Nisa: 135)

Betapa berat dan mulia peranan seorang kepala sekolah sebagai pendidik apabila dikaitkan dengan berbagai sumber diatas. Sebagai seorang pendidik dia harus mampu menanamkan, memajukan dan meningkatkan paling tidak empat macam nilai,yaitu:

1. Mental, hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak manusia.
2. Moral, hal-hal yang berkaitan dengan baik buruk mengenai perbuatan, sikap dan kewajiban atau moral yang diartikan sebagai akhlak, budi pekerti dan kesusilaan.
3. Fisik, hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan manusia secara lahiriyah.
4. Artistik hal-hal yang berkaitan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan.

Ada tiga kelompok sasaran utama, yaitu para guru atau tenaga fungsional yang lain, tenaga administratif (staf) dan kelompok para siswa atau peserta didik. Kepala sekolah sangat berperan dan menjadi sumber motivasi yang kuat terhadap keberhasilan ketiga organisasi tersebut. Secara singkat keberadaan ketiga organisasi tersebut dirasa

¹² Departemen Agama RI, *Op. cit.*, hlm. 100

penting dan diperlukan dalam rangka pembinaan sekolah yaitu: organisasi orang tua siswa, organisasi siswa dan organisasi Guru.¹³

g. Kepala Sekolah/Madrasah Sebagai Supervisor

Supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi atau syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Melihat definisi tersebut kepala sekolah sebagai supervisor berarti bahwa dia hendaknya pandai meneliti, mencari, menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan sekolah sehingga tujuan pendidikan disekolah dapat tercapai.

Sedangkan menurut Jhon Minor Gwyn yang dikutip oleh Piet A Sahartian, ada tiga tanggung jawab utama yang harus dilaksanakan oleh seorang kepala sekolah sebagai supervisor yaitu:

1. Bertanggung jawab untuk menolong guru-guru secara individual
2. Bertanggung jawab dalam mengkoordinir dan lebih memperbaiki seluruh staf sekolah dalam melakukan tugas pelayanan pendidikan dan pengajaran di sekolah.
3. Bertanggung jawab dalam mendayagunakan berbagai sumber daya manusia sebagaimana sumber yang membantu pertumbuhan guru dan sekaligus sebagai penterjemahan, baik program-program

¹³ Wahjosumidjo, op. cit, hal.122-132

sekolah kepada sekolah-sekolah lain maupun kepada masyarakat.¹⁴

Secara singkat dapat disimpulkan bahwa fungsi dan atau tugas supervisi ialah sebagai berikut :

- a. Menjalankan aktivitas untuk mengetahui situasi administrasi pendidikan, sebagai kegiatan pendidikan disekolah dalam segala bidang.
- b. Menentukan syarat-syarat yang diperlukan untuk menciptakan situasi pendidikan disekolah.
- c. Menjalankan aktivitas untuk mempertinggi hasil dan untuk menghilangkan hambatan-hambatan.

Singkatnya bahwa fungsi utama dari supervisi adalah ditujukan kepada perbaikan pengajaran. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka sering memberikan delapan fungsi Supervisi sebagai berikut.

1. Mengkoordinir semua usaha sekolah
2. Memperlengkapi kepemimpinan sekolah
3. Memperluas pengalaman guru-guru
4. Menstimulir usaha-usaha yang kreatif
5. Memberikan fasilitas dan penilaian yang terus menerus
6. Menganalisi situasi belajar mengajar
7. Memberikan pengetahuan skill kepada setiap anggota staf.
8. Membantu meningkatkan kemampuan mengajar guru-guru.¹⁵

¹⁴ Widiastuti, "Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalitas guru di MTsN Selorejo Blitar", *Skripsi*, Fakultas Tarbiyah UIN Malang, 2006, hlm. 25

3. Persyaratan Kepala Madrasah

Kepala madrasah harus memiliki beberapa persyaratan untuk menciptakan madrasah yang mereka pimpin menjadi semakin efektif, antara lain:

1. Memiliki kesehatan jasmani dan rahani yang baik
2. Berpegang tujuan pada tujuan yang dicapai
3. Bersemangat
4. Cakap di dalam memberi bimbingan
5. Cepat dan bijaksana di dalam mengambil keputusan
6. Jujur
7. Cerdas
8. Cakap di dalam hal mengajar dan menaruh kepercayaan yang baik dan berusaha untuk mencapainya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kepemimpinan, adalah:

1. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pimpinan. Hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang, dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya.
2. Pengharapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan manager.

¹⁵ H.M Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm. 179-180.

4. Kebutuhan tugas; setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.¹⁶

Jadi, jika seorang pemimpin sekolah memenuhi semua persyaratan yang ada di atas, maka Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) akan mudah dapat berhasil dengan baik sesuai dengan apa yang direncanakan. Oleh karena itu, seorang pimpinan sekolah harus dapat memahami, mendalami, dan menerapkan beberapa konsep ilmu manajemen. Konsep dasar manajemen pendidikan ini, menurut Shrode dan Voich (1986) dalam bukunya Mulyono, meliputi *philosophy, asumption, principles, and theory, which are basic to the study of anydiscipline of manajemen*.

Bagi pimpinan madrasah, falsafah merupakan cara berpikir yang telah terkondisikan dengan lingkungan, perangkat organisasi, nilai-nilai dan keyakinan yang mendasari tanggung jawab manajer. Falsafah seorang manajer menjadikan dasar untuk membuat asumsi-asumsi tentang lingkungan, peran organisasinya, dan dari asumsi ini lahir prinsip-prinsip yang dihubungkan dengan kerangka atau garis besar untuk bertindak. Untuk seorang pimpinan madrasah, suatu teori manajemen sangat berfungsi dalam memecahkan masalah-masalah yang timbul. Oleh karena itu, falsafah, asumsi, prinsip, dan teori tentang manajemen merupakan

¹⁶ Thomas B. Santoso, *memanajementi Sekolah di Masa Kini* (1), 28 Mei 2001 di Semarang

landasan manajerial yang harus dipahami, dihayati, dan diterapkan bagi seorang pimpinan madrasah.

Namun sayang, masalah manajemen itu belum cukup mendapat perhatian dari dunia kependidikan di negara Indonesia, meskipun konsep-konsepnya untuk bidang administrasi sekolah sudah dimulai diterapkan sejak 2 hingga 3 dekade yang lalu. Maka dari itu, tak heran jika jurusan manajemen pendidikan di perguruan tinggi di Indonesia yang membuka program kependidikan (*educational administration*) masih langka. Padahal pimpinan madrasah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Akibatnya, tidak sedikit manajemen lembaga pendidikan formal di Indonesia masih amburadul sehingga mempengaruhi semua bidang lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dengan demikian, karut-marutnya pengelolaan pendidikan ini salah satunya disebabkan masih rendahnya tingkat pemahaman kepala madrasah terhadap manajemen pendidikan.¹⁷

4. Keterampilan kepala madrasah

Dalam era kemandirian sekolah dan era Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), kiranya pemahaman, pendalaman, dan aplikasi konsep-konsep ilmu manajemen yang telah banyak dikembangkan oleh para pemikir di bidang bisnis perlu mendapatkan perhatian para pimpinan sekolah untuk memanajementi sekolah-sekolah yang mereka pimpin di masa kini.

¹⁷ Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan* (Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2010), hlm. 150

Kesempatan untuk mengembangkan sebuah sekolah hingga menjadi sebuah sekolah efektif kiranya membutuhkan kreatifitas kepemimpinan yang memadai.

Terkait dengan itu, Pidarta (1998) mengemukakan tiga macam keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk menyukkseskan kepemimpinannya. *Pertama*, keterampilan konseptual, yaitu keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi. *Kedua*, keterampilan manusiawi, yaitu keterampilan untuk bekerja sama, memotivasi, dan memimpin. *Ketiga*, keterampilan teknik, yaitu keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu.¹⁸

Selain itu, dia juga mengemukakan bahwa untuk memiliki kemampuan, terutama kemampuan konsep, para kepala sekolah diharapkan melakukan kegiatan-kegiatan berikut:

1. Senantiasa belajar dari pekerjaan sehari-hari, terutama dari cara kerja para guru dan pegawai sekolah lainnya.
2. Melakukan observasi kegiatan manajemen secara terencana.
3. Membaca berbagai hal yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang sedang dilaksanakan.
4. Memanfaatkan hasil penelitian orang lain.
5. Berpikir untuk masa yang akan datang.

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 151

6. Merumuskan ide-ide yang dapat diuji cobakan.¹⁹

Selain itu, pimpinan sekolah harus dapat menerapkan gaya kepemimpinannya yang efektif sesuai dengan situasi dan kebutuhan serta motivasi para guru dan pekerja lain.

Kreativitas kepemimpinan semacam itu dapat terlihat atau muncul manakala para pemimpin sekolah mampu dan mau melakukan perubahan tentang cara dan metode yang mereka pergunakan untuk memenajemeni sekolah. Berikut ini beberapa metode yang digunakan di bidang pendidikan yang ditemukan oleh August W. Smith:

1. *Metode mean-ways and analysis* (analisis mengenai alat-cara-tujuan).

Metode ini digunakan untuk meneliti sumber-sumber dan alternatif untuk mencapai tujuan tertentu.

2. *Metode input-output analysis* (analisis masukan dan keluaran).

Metode ini dilakukan dengan mengadakan pengkajian terhadap interelasi dan interpendensi berbagai komponen masukan keluaran dari suatu sistem.

3. *Metode econometric analysis* (analisis ekonometrik). Metode ini

mengembangkan persamaan-persamaan yang menggambarkan hubungan ketergantungan di antara variabel yang ada dalam suatu sistem.

¹⁹ *Ibid.*.

4. *Metode cause-effect diagram* (diagram sebab akibat). Metode ini digunakan dalam perencanaan dengan menggunakan sekuen hipotetik untuk memperoleh gambaran tentang masa depan.
5. *Metode delphi*. Metode ini bertujuan untuk menentukan sejumlah alternatif program, mengeksplorasi asumsi-asumsi atau fakta yang melandasi “judgment” tertentu dengan mencari informasi yang dibutuhkan untuk mencapai konsensus.
6. *Metode heuristik*. Metode ini dirancang untuk mengeksplorasi isu-isu dan untuk mengakomodasi pandangan-pandangan yang bertentangan atau ketidakpastian.
7. *Metode life-cycle analysis* (analisis siklus kehidupan). Metode ini digunakan terutama untuk mengakolasi sumber-sumber dengan memerhatikan siklus kehidupan mengenai produksi, proyek, program atau aktivitas.
8. *Metode value added analysis* (analisis nilai tambah). Metode ini digunakan untuk mengukur keberhasilan peningkatan produksi atau pelayanan.²⁰

Kemampuan dan kemauan tersebut akan muncul manakala para pimpinan sekolah dapat membuka diri secara luas untuk mencari dan menyerap sumber-sumber yang dapat mendorong perubahan manajerial dan kiranya konsep-konsep dasar untuk melakukan perubahan tersebut

²⁰ Thomas B. Santoso, *memanajementi Sekolah di Masa Kini* (1), 28 Mei 2001 di Semarang

tersedia luas dalam bidang diluar bidang pendidikan itu sendiri yakni manajemen bisnis.

5. Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah

Kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala madrasah harus lengkap agar dapat memimpin lembaga pendidikan secara efektif dalam bingkai Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) sebagai berikut:

a. Memiliki Landasan dan Wawasan Pendidikan

- 1) Memahami landasan pendidikan : filosofi, disiplin ilmu (ekonomi, psikologi, sosiologi, budaya, politik, agama), dan ilmiah.
- 2) Memahami dan menghayati hakikat manusia, hakikat masyarakat, hakikat pendidikan, hakikat sekolah, hakikat guru, hakikat peserta didik dan hakikat proses belajar mengajar.
- 3) Memahami aliran-aliran pendidikan.
- 4) Menerapkan pendekatan sistem dalam sekolah.
- 5) Memahami, menghayati, dan melaksanakan tujuan dan fungsi pendidikan nasional.
- 6) Memahami kebijakan, perencanaan, dan program pendidikan nasional, provinsi, dan kabupaten/kota.
- 7) Memahami kebijakan, perencanaan, dan program pendidikan sesuai dengan jenjang pendidikan yang dipimpin (TK, SD, SLTP, SLTA).

b. Memahami Sekolah sebagai Sistem

- 1) Menggunakan sistem sebagai pegangan cara berpikir, cara mengelola dan cara menganalisis sekolah.
- 2) Mengidentifikasi dan menembangkan jenis-jenis input sekolah.
- 3) Mengembangkan proses sekolah (proses belajar mengajar, pengkoordinasian, pengambilan keputusan, pemberdayaan, pemotivasian, pemantauan, pensupervisian, pengevaluasian, dan pengakreditasi).
- 4) Meningkatkan output sekolah (kualitas, produktivitas, efisiensi, efektivitas, dan inovasi).
- 5) Memahami dan menghayati Standar Pelayanan Minimal (SPM).
- 6) Melaksanakan SPM secara tepat.
- 7) Memahami lingkungan sekolah sebagai bagian dari sistem sekolah yang bersifat terbuka.

c. Memahami Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)

- 1) Memahami dan menghayati hakikat otonomi pendidikan.
- 2) Memahami dan menghayati hakikat pendidikan berbasis masyarakat (*community based education*).
- 3) Memahami dan menghayati arti, tujuan dan karakteristik manajemen berbasis sekolah (*scholl based management*).
- 4) Memahami kewenangan sekolah dalam kerangka otonomi pendidikan.

- 5) Memahami, menghayati, dan melaksanakan tahap-tahap implementasi manajemen berbasis sekolah.
- 6) Mengevaluasi tingkat keberhasilan manajemen berbasis sekolah.

d. Merencanakan Pengembangan Sekolah

- 1) Mengidentifikasi dan menyusun profil sekolah.
- 2) Mengembangkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah.
- 3) Mengidentifikasi fungsi-fungsi (komponen-komponen) sekolah yang diperlukan untuk mencapai setiap sasaran sekolah.
- 4) Melakukan analisis SWOT terhadap setiap fungsi dan faktor-faktornya.
- 5) Mengidentifikasi dan memilih alternatif-alternatif pemecahan setiap persoalan.
- 6) Menyusun rencana pengembangan sekolah.
- 7) Menyusun program, yaitu mengalokasikan sumber daya sekolah untuk merealisasikan rencana pengembangan sekolah.
- 8) Menyusun langkah-langkah untuk merealisasikan rencana pengembangan sekolah.
- 9) Membuat target pencapaian hasil untuk setiap program sesuai dengan waktu yang ditentukan (*milestone*)

e. Mengelola Kurikulum

- 1) Memfasilitasi sekolah untuk membentuk dan memberdayakan tim pengembang kurikulum.

- 2) Memberdayakan tenaga kependidikan sekolah agar mampu menyediakan dokumen-dokumen kurikulum.
- 3) Memfasilitasi guru untuk mengembangkan standar kompetensi setiap mata pelajaran.
- 4) Memfasilitasi guru untuk menyusun silabus setiap mata pelajaran.
- 5) Memfasilitasi guru untuk memilih buku sumber yang sesuai untuk setiap mata pelajaran.
- 6) Mengarahkan tenaga kependidikan untuk menyusun rencana dan program pelaksanaan kurikulum.
- 7) Membimbing guru dalam mengembangkan dan memperbaiki proses belajar mengajar.
- 8) Mengarahkan tim pengembang kurikulum untuk mengupayakan kesesuaian kurikulum dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (ipteks), tuntutan dan kebutuhan masyarakat, dan kebutuhan peserta didik.
- 9) Menggali dan memobilisasi sumber daya pendidikan.
- 10) Mengidentifikasi kebutuhan bagi pengembangan kurikulum.
- 11) Mengevaluasi pelaksanaan kurikulum.

f. Mengelola Tenaga Kependidikan

- 1) Mengidentifikasi karakteristik tenaga kependidikan yang efektif.
- 2) Merencanakan tenaga kependidikan sekolah (permintaan, persediaan, dan kesenjangan).

- 3) Merekrut, menyeleksi, menempatkan, dan mengorientasikan tenaga kependidikan baru.
- 4) Mengembangkan profesionalisme tenaga kependidikan.
- 5) Memanfaatkan dan memelihara tenaga kependidikan.
- 6) Menilai kinerja tenaga kependidikan.
- 7) Mengembangkan sistem pengupahan, *reward*, dan *punishment* yang mampu menjamin kepastian dan keadilan.
- 8) Melaksanakan dan mengembangkan sistem pembinaan karier.
- 9) Memotivasi tenaga kependidikan.
- 10) Membina hubungan kerja yang harmonis.
- 11) Memelihara dokumentasi personel sekolah atau mengelola administrasi personel sekolah.
- 12) Mengelola konflik.
- 13) Melakukan analisis jabatan dan menyusun uraian jabatan tenaga kependidikan.
- 14) Memiliki apresiasi, empati, dan simpati terhadap tenaga kependidikan.

g. Mengelola Sarana dan Prasarana

- 1) Mengupayakan ketersediaan dan kesiapan sarana dan prasarana sekolah (laboratorium, perpustakaan, kelas, peralatan, perlengkapan, dan sebagainya).
- 2) Mengelola program perawatan preventif, pemeliharaan, dan perbaikan sarana dan prasarana.

- 3) Mengidentifikasi spesifikasi sarana dan prasarana sekolah.
- 4) Merencanakan kebutuhan sarana dan prasarana sekolah.
- 5) Mengelola pembelian/pengadaan sarana dan prasarana serta asuransinya.
- 6) Mengelola administrasi sarana dan prasarana sekolah.
- 7) Memonitor dan mengevaluasi sarana dan prasana sekolah.

h. Mengelola Kesiswaan

- 1) Mengelola penerimaan siswa baru.
- 2) Mengelola pengembangan bakat, minat, kreatifitas dan kemampuan siswa.
- 3) Mengelola sistem bimbingan dan konseling yang sistematis.
- 4) Memelihara disiplin siswa.
- 5) Menyusun tata tertib sekolah.
- 6) Menupayakan kesiapan belajar siswa (fisik, mental)
- 7) Mengelola sistem pelaporan perkembangan siswa.
- 8) Memberikan layanan penempatan siswa dan mengkoordinasikan studi lanjut.

i. Mengelola Keuangan

- 1) Menyiapkan anggaran pendapatan dan belanja sekolah yang berorientasi pada program pengembangan sekolah secara transparan.
- 2) Menggali sumber dana dari pemerintah, masyarakat, orangtua siswa dan sumbangan lain yang tidak mengikat.

- 3) Mengembangkan kegiatan sekolah yang berorientasi pada *income generating activities*.
- 4) Mengelola akuntansi keuangan sekolah (*cash in and cash out*).
- 5) Membuat aplikasi dan proposal untuk mendapatkan dana dari penyandang dana.
- 6) Melaksanakan sistem pelaporan penggunaan keuangan.

j. Mengelola Hubungan Sekolah-Masyarakat

- 1) Memfasilitasi dan memberdayakan Dewan Sekolah/Komite Sekolah sebagai perwujudan pelibatan masyarakat terhadap pengembangan sekolah,
- 2) Mencari dan mengelola dukungan dari masyarakat (dana, pemikiran, moral dan tenaga, dan sebagainya) bagi pengembangan sekolah.
- 3) Menyusun rencana dan program pelibatan orangtua siswa dan masyarakat.
- 4) Mempromosikan sekolah kepada masyarakat.
- 5) Membina kerja sama dengan pemerintah dan lembaga-lembaga masyarakat.
- 6) Membina hubungan yang harmonis dengan orangtua siswa.

k. Mengelola Kelembagaan

- 1) Menyusun sistem administrasi sekolah.
- 2) Mengembangkan kebijakan operasional sekolah.

- 3) Mengembangkan pengaturan sekolah yang berkaitan dengan kualifikasi, spesifikasi, prosedur kerja, pedoman kerja, petunjuk kerja, dan sebagainya.
- 4) Melakukan analisis kelembagaan untuk menghasilkan struktur organisasi yang efisien dan efektif.
- 5) Mengembangkan unit-unit organisasi sekolah atas dasar fungsi.

l. Mengelola Sistem Informasi Sekolah

- 1) Mengembangkan prosedur dan mekanisme layanan sistem informasi, serta sistem laporan.
- 2) Mengembangkan pangkalan data sekolah (data kesiswaan, keuangan, ketenagaan, fasilitas, dan sebagainya).
- 3) Mengelola hasil pangkalan data sekolah untuk merencanakan program pengembangan sekolah.
- 4) Menyiapkan laporan secara sistematis, realistis dan logis.
- 5) Mengembangkan SIM berbasis komputer.

m. Memimpin Sekolah

- 1) Memahami teori-teori kepemimpinan.
- 2) Memilih strategi yang tepat untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah.
- 3) Memiliki power dan kesan positif untuk mempengaruhi bawahan dan orang lain.

- 4) Memiliki kemampuan (intelektual dan kalbu) sebagai *smart school principal* agar mampu memobilisasi sumber daya yang ada di lingkungannya.
- 5) Mengambil keputusan secara terampil (cepat, tepat, dan cekat).
- 6) Mendorong perubahan (inovasi) sekolah.
- 7) Berkomunikasi secara lancar.
- 8) Menggalang teamwork yang kompak, cerdas dan dinamis.
- 9) Mendorong kegiatan yang bersifat kreatif.
- 10) Menciptakan sekolah sebagai organisasi belajar (*learning organization*).

n. Mengembangkan Budaya Sekolah

- 1) Menerapkan dan mengembangkan nilai-nilai kehidupan sekolah yang demokratis.
- 2) Membentuk budaya kerjasama (*school corporate culture*) yang kuat.
- 3) Menumbuhkan budaya profesionalisme warga sekolah.
- 4) Menciptakan iklim sekolah yang kondusif-akademis.
- 5) Menumbuhkembangkan keragaman budaya dalam kehidupan sekolah.
- 6) Mengembangkan budaya kewirausahaan sekolah.

o. Memiliki dan Melaksanakan Kreatifitas, Inovasi dan Jiwa Kewirausahaan

- 1) Memahami dan menghayati arti dan tujuan perubahan (inovasi) sekolah.
- 2) Menggunakan metode, teknik dan proses perubahan sekolah.
- 3) Menumbuhkan iklim yang mendorong kebebasan berpikir untuk menciptakan kreativitas dan inovasi.
- 4) Mendorong warga sekolah untuk melakukan eksperimentasi, prakarsa/ keberanian moral untuk melakukan hal-hal baru.
- 5) Menghargai hasil-hasil kreativitas warga sekolah dengan memberikan rewards.
- 6) Menumbuhkan jiwa kewirausahaan warga sekolah.

p. Mengembangkan Diri

- 1) Mengidentifikasi karakteristik kepala sekolah tangguh (efektif)
- 2) Mengembangkan kemampuan diri pada dimensi tugasnya.
- 3) Mengembangkan dirinya pada dimensi proses (pengambilan keputusan, pengkoordinasian/penyerasian, pemberdayaan, pemrograman, pengevaluasian, dan lain-lain.
- 4) Mengembangkan dirinya pada dimensi lingkungan (waktu, tempat, sumber daya dan kelompok kepentingan).
- 5) Mengembangkan keterampilan personal yang meliputi organisasi diri, hubungan antarmanusia, pembawaan diri, pemecahan masalah, gaya bicara dan gaya menulis.

q. Mengelola Waktu

- 1) Mengelola waktu belajar.
- 2) Mengelola waktu bimbingan dan konseling.
- 3) Mengelola waktu penilaian.
- 4) Mengelola waktu ekstra kurikuler.
- 5) Mengelola waktu rekreasi.
- 6) Mengelola waktu hari-hari besar/libur.

r. Menyusun dan Melaksanakan Regulasi Sekolah

- 1) Merumuskan regulasi sekolah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Melaksanakan regulasi sekolah secara tepat dan mendorong penegakan hukum (*law enforcement*).
- 3) Menjamin adanya kepastian dan keadilan untuk memperoleh layanan pendidikan bagi warga sekolah.
- 4) Menjamin pemerataan dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pendidikan (*equity and equality of educational opportunity*)

s. Memberdayakan Sumber Daya Sekolah

- 1) Mengidentifikasi potensi-potensi sumber daya sekolah yang dapat dikembangkan.
- 2) Memahami tujuan pemberdayaan sumber daya.
- 3) Mengemukakan karakteristik sekolah berdaya.

- 4) Mengemukakan contoh-contoh yang dapat membuat sekolah berdaya.
- 5) Merencanakan cara-cara memberdayakan sekolah.
- 6) Melaksanakan pemberdayaan sekolah.
- 7) Menilai tingkat keberdayaan sekolah.

t. Melakukan Koordinasi/Penyerasian

- 1) Mengkoordinasikan/menyerasikan sumber daya sekolah dengan tujuan sekolah.
- 2) Menyiapkan input manajemen untuk mengelola sumber daya.
- 3) mengintegrasikan permasalahan dan menyinkronkan ketatalaksanaan program.
- 4) Menyusun mekanisme koordinasi antar unit-unit organisasi sekolah.

u. Mengambil Keputusan Secara Terampil

- 1) Menjaring informasi berkualitas sebagai bahan untuk mengambil keputusan.
- 2) Mengambil keputusan secara terampil (cepat, tepat, cekat).
- 3) Memperhitungkan akibat pengambilan keputusan dengan penuh perhitungan (*least cost and most benefit*).
- 4) Menggunakan sistem informasi sekolah sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.

v. Melakukan Monitoring dan Evaluasi

- 1) Memahami dan menghayati arti, tujuan dan teknik monitoring dan evaluasi.
- 2) Mengembangkan sistem monitoring dan evaluasi sekolah.
- 3) Mengidentifikasi indikator-indikator sekolah yang efektif dan menyusun instrument.
- 4) Menggunakan teknik-teknik monitoring dan evaluasi.
- 5) Mensosialisasikan dan mengarahkan pelaksanaan monitoring dan evaluasi.
- 6) Menganalisis data monitoring dan evaluasi.
- 7) Memiliki komitmen kuat untuk memperbaiki kinerja sekolah berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi.

w. Meaksanakan Supervisi (Penyeliaan)

- 1) Memahami dan menghayati arti, tujuan dan teknik supervisi.
- 2) Menyusun program supervisi pendidikan.
- 3) Melaksanakan program supervisi.
- 4) Memanfaatkan hasil-hasil supevisi.
- 5) Melaksanakan umpan balik dari hasil supervisi.

x. Menyiapkan, Melaksanakan dan Menindaklanjuti Hasil Akreditasi

- 1) Memahami dan mensosialisasikan aspek-aspek yang diakreditasi.
- 2) Melakukan evaluasi diri.
- 3) Memfasilitasi pelaksanaan akreditasi.

- 4) Menindaklanjuti hasil akreditasi untuk meningkatkan mutu sekolah.

y. Membuat Laporan Akuntabilitas Sekolah

- 1) Menyebutkan dan memahami konsep-konsep laporan.
- 2) Membuat laporan akuntabilitas kinerja sekolah.
- 3) Mempertanggungjawabkan hasil kerja sekolah kepada stakeholders.
- 4) Membuat keputusan secara cepat, tepat, dan cekat berdasarkan hasil pertanggungjawaban.
- 5) Memperbaiki perencanaan sekolah untuk jangka pendek, menengah dan panjang.²¹

B. Tinjauan Tentang Profesionalisme Guru

1. Profesionalisme Guru

Para ahli telah banyak memberikan definisi terhadap profesionalisme, diantaranya profesionalisme merupakan sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.²²

Profesionalisme adalah proses usaha menuju kearah terpenuhinya persyaratan suatu jenis model pekerjaan ideal kemampuan, mendapat perlindungan, memiliki kode etik profesionalisasi, serta upaya perubahan struktur jabatan sehingga dapat direfleksikan model profesional sebagai

²¹ Mulyono, *op. Cit.*, hlm. 153-164

²² Muhammad Surya, *Organisasi Profesi, Kode Etik dan Kehormatan Guru* (tanpa nama, kota dan penerbit, 2007). Hlm. 14

jabatan elit. Sedangkan profesi itu sendiri pada hakekatnya adalah sikap bijaksana (*informend responsiveness*) yaitu pelayanan dan pengabdian yang dilandasi oleh keahlian , kemampuan, teknik dan prosedur yang mantap diiringi sikap kepribadian tertentu.²³

Kusnandar mengemukakan bahwa “profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang.”²⁴

Sudarwan Danim mendefinisikan profesionalisme adalah komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu.²⁵

Profesionalisme dalam pendidikan tidak lain adalah seperangkat fungsi dan tugas dalam lapangan pendidikan berdasarkan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus dibidang pekerjaan yang mampu menekuni bidang profesinya selama hidupnya. Mereka itu adalah para guru yang profesional yang memiliki kompetensi keguruan berkat pendidikan atau latihan di lembaga pendidikan guru dalam jangka waktu tertentu.

Seorang profesional adalah menjalankan pekerjaannya sesuai dengan peraturan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seseorang profesional akan terus

²³ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2000) hlm.197

²⁴ Kusnandar, *Guru Profesional*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2007), hlm. 46

²⁵ Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Bandung: PT. Pustaka Setia, 2002), hlm. 23.

menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan.²⁶

Dari beberapa pendapat di atas dapat dikatakan bahwa profesionalisme merupakan suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut didalam pengetahuan dan teknologi dasar untuk diimplementasikan dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat.

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar-mengajar. Dengan kata lain, untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional mengajar guru.

Islam mengajarkan kita dalam setiap melakukan pekerjaan harus dilakukan secara profesional dalam arti luas dilakukan secara benar. Itu hanya dilakukan oleh orang yang ahli. Nabi Muhammad SAW bersabda bahwa bila suatu urusan dikerjakan oleh orang yang bukan ahlinya (profesional), maka tunggulah kehancurannya.

إِذَا وَسَدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرُ السَّاعَةَ (رواه البخاري)

”Kehancuran” dalam hadits itu dapat diartikan secara terbatas dan dapat juga diartikan secara luas. Bila seorang guru mengajar tidak

²⁶ H. A. R Tilaar, *Membenahi Pendidikan Nasional* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 26.

*dengan keahlian, maka yang “hancur” adalah muridnya/tunggulah kehancuran”.*²⁷

Dari keterangan diatas tersebut maka dapat dikatakan bahwa profesionalisme guru adalah seperangkat fungsi dan tugas dalam lapangan pendidikan dalam latihan khusus dibidang pekerjaannya dan mampu mengembangkan keahliannya itu secara ilmiah disamping menekuni bidang profesinya.

2. Guru Sebagai Jabatan Profesional

Meyakinkan setiap orang khususnya pada setiap guru bahwa pekerjaannya merupakan pekerjaan profesional merupakan upaya pertama yang harus dilakukan dalam rangka pencapaian standar proses pendidikan sesuai dengan harapan. Mengapa demikian? Sebab banyak orang termasuk guru sendiri yang meragukan bahwa guru merupakan jabatan profesional. Ada yang beranggapan setiap orang bisa menjadi guru. Si Dadap, Si Waru atau siapa saja, walaupun mereka tidak memahami ilmu keguruan bisa saja dianggap sebagai guru, asal paham materi pelajaran yang akan diajarkannya. Apakah pandangan seperti itu benar? Apabila mengajar dianggap hanya sebagai proses penyampaian materi pelajaran, pendapat semacam itu ada benarnya. Konsep mengajar yang demikian,untutannya sangat sederhana, yaitu asal paham informasi yang akan diajarkannya kepada siswa, maka ia dapat menjadi guru. Tetapi mengajar tidak sesederhana itu bukan? Mengajar bukan hanya sekedar menyampaikan

²⁷ Ahmad tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Persepektif Islam* (Bandung: Rosdakarya, 1994), hlm. 113

materi pelajaran, akan tetapi suatu proses mengubah perilaku siswa sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Oleh sebab itu, dalam proses mengajar terdapat kegiatan membimbing siswa agar siswa berkembang sesuai dengan tugas-tugas perkembangannya, melatih keterampilan baik keterampilan intelektual, maupun keterampilan motorik sehingga siswa dapat dan berani hidup di masyarakat yang cepat berubah dan penuh persaingan, memotivasi siswa agar mereka dapat memecahkan berbagai persoalan hidup dalam masyarakat yang penuh tantangan dan rintangan, membentuk siswa yang memiliki kemampuan inovatif dan kreatif dan lain sebagainya.

Oleh karena itu seorang guru perlu memiliki kemampuan merancang dan mengimplementasikan berbagai strategi pembelajaran yang dianggap cocok dengan minat dan bakat serta sesuai dengan taraf perkembangan siswa termasuk di dalamnya memanfaatkan berbagai sumber dan media pembelajaran untuk menjamin efektivitas pembelajaran. Dengan demikian, seorang guru perlu memiliki kemampuan khusus, kemampuan yang tidak dimiliki oleh orang yang bukan guru. Itulah sebabnya guru merupakan pekerjaan profesional, yang membutuhkan kemampuan khusus hasil proses pendidikan yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan keguruan.

Untuk meyakinkan bahwa guru sebagai pekerjaan profesional marilah kita tinjau syarat-syarat atau ciri pokok dari pekerjaan profesional.

- a. Pekerjaan profesional ditunjang oleh suatu ilmu tertentu secara mendalam yang hanya mungkin didapatkan dari lembaga-lembaga

pendidikan yang sesuai, sehingga kinerjanya didasarkan kepada keilmuan yang dimilikinya yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

- b. Suatu profesi menekankan kepada suatu keahlian dalam bidang tertentu yang spesifik sesuai dengan jenis profesinya, sehingga antara profesi yang satu dengan yang lainnya dapat dipisahkan secara tegas.
- c. Tingkat kemampuan dan keahlian suatu profesi didasarkan kepada latar belakang pendidikan yang dialaminya yang diakui oleh masyarakat, sehingga semakin tinggi latar belakang pendidikan akademis sesuai dengan profesinya, semakin tinggi pula tingkat keahliannya dengan demikian semakin tinggi pula tingkat penghargaan yang diterimanya.
- d. Suatu profesi selain dibutuhkan oleh masyarakat juga memiliki dampak terhadap sosial kemasyarakatan, sehingga masyarakat memiliki kepekaan yang sangat tinggi terhadap setiap efek yang ditimbulkannya dari pekerjaan profesinya itu.
- e. Pekerjaan guru bukanlah pekerjaan yang statis, akan tetapi pekerjaan yang dinamis, yang selamanya harus sesuai dan menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itulah guru dituntut peka terhadap dinamika perkembangan masyarakat, baik perkembangan kebutuhan yang selamanya berubah, perkembangan sosial, budaya, politik termasuk perkembangan teknologi.

3. Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Dengan demikian, suatu kompetensi ditunjukkan oleh penampilan atau unjuk kerja yang dapat dipertanggungjawabkan (rasional) dalam upaya mencapai suatu tujuan.

Sebagai suatu profesi, terdapat sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru, yaitu meliputi kompetensi pribadi, kompetensi profesional dan kompetensi sosial kemasyarakatan.

a. *Kompetensi pribadi*

Guru sering dianggap sebagai sosok yang memiliki kepribadian ideal. Oleh karena itu, pribadi guru sering dianggap sebagai model atau panutan (yang harus di-*gugu* dan di-*tiru*). Sebagai seorang model guru harus memiliki kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian (*personal competencies*), diantaranya:

- 1) Kemampuan yang berhubungan dengan penanaman ajaran agama sesuai dengan keyakinan agama yang dianutnya.
- 2) Kemampuan untuk menghormati dan menghargai antarumat beragama.
- 3) Kemampuan untuk berperilaku sesuai dengan norma, aturan dan sistem nilai yang berlaku di masyarakat.
- 4) Mengembangkan sifat-sifat terpuji sebagai seorang guru misalnya, sopan santun dan tata krama.

- 5) Bersifat demokratis dan terbuka terhadap pembaruan dan kritik.

b. *Kompetensi profesional*

Kompetensi profesional adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting, oleh sebab langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Oleh sebab itu, tingkat keprofesionalan seorang guru dapat dilihat dari kompetensi ini. Beberapa kemampuan yang berhubungan dengan kompetensi ini diantaranya:

- 1) Kemampuan untuk menguasai landasan kependidikan, misalnya paham akan tujuan pendidikan yang harus dicapai baik tujuan nasional, tujuan institusional, tujuan kurikuler, dan tujuan pembelajaran.
- 2) Pemahaman dalam bidang psikologi pendidikan, misalnya paham tentang tahapan perkembangan siswa, paham tentang teori-teori belajar, dan lain sebagainya.
- 3) Kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkannya.
- 4) Kemampuan dalam mengaplikasikan berbagai metodologi dan strategi pembelajaran.
- 5) Kemampuan merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar.
- 6) Kemampuan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran.

- 7) Kemampuan dalam menyusun program pembelajaran.
- 8) Kemampuan dalam melaksanakan unsur-unsur penunjang, misalnya, paham akan administrasi sekolah, bimbingan dan penyuluhan.
- 9) Kemampuan dalam melaksanakan penelitian dan berpikir ilmiah untuk meningkatkan kinerja.

c. *Kompetensi Sosial Kemasyarakatan*

Kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial, meliputi:

- 1) Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional.
- 2) Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan.
- 3) Kemampuan untuk menjalin kerja sama baik secara individual maupun secara kelompok.

Seperti halnya uraian diatas, dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 10 dikemukakan bahwa kompetensi guru itu mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi:

- 1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan

- 2) Pemahaman terhadap peserta didik
- 3) Pengembangan kurikulum atau silabus
- 4) Perancangan pembelajaran
- 5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- 6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- 7) Evaluasi hasil belajar
- 8) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi kepribadian sekurang-kurangnya mencakup kepribadian yang:

- 1) Mantap
- 2) Stabil
- 3) Dewasa
- 4) Arif dan bijaksana
- 5) Berwibawa
- 6) Berakhlak mulia
- 7) Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat
- 8) Secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri
- 9) Mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya meliputi kompetensi untuk:

- 1) Berkomunikasi lisan, tulisan, dan isyarat.

- 2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
- 3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, dan
- 4) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.

C. Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam

Peningkatan profesionalisme guru adalah upaya membantu pendidik yang belum matang menjadi matang, yang tidak mampu mengelola sendiri menjadi mampu mengelola sendiri, yang belum memenuhi kualifikasi, yang belum terakreditasi menjadi terakreditasi.²⁸ Selain itu, peningkatan profesionalisme guru diartikan sebagai upaya membantu pendidik yang belum profesional menjadi profesional.

Peningkatan profesional pendidikan diartikan usaha untuk memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan mengajar dan menumbuhkan sikap profesional sehingga para guru menjadi ahli dalam mengelola kegiatan belajar mengajar untuk membelajarkan peserta didik.²⁹

²⁸ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar: Dalam kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), hlm.44

²⁹ Depdikbut RI, *Pedoman Pembinaan Profesional Pendidik Sekolah Dasar*. (Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah, 1994), hlm: 12

Guru yang profesional adalah pendidik yang memiliki visi yang tepat dan berbagai inovatif yang mandiri.³⁰ Visi dapat diartikan sebagai pandangan sehingga guru harus memiliki pandangan yang benar tentang pembelajaran yaitu: (a) kualitas guru terletak pada kualitas pembelajarannya, (b) pembelajaran memerlukan proses yang terus menerus berkembang, dan (c) pendidik sebagai sebuah pengabdian. Apabila visi diartikan sebagai sesuatu yang dinamis yaitu sebagai harapan yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.

Proses peningkatan kemampuan profesional guru ada dua macam, yaitu:

1. Pembinaan kemampuan guru melalui supervisi pendidikan, program sertifikasi dan tugas belajar.
2. Pembinaan komitmen atau motivasi atau moral kerja pendidik/guru melalui pembinaan kesejahteraannya seperti penataran, bimbingan, latihan, kursus, pendidikan formal, promosi, rotasi jabatan, konferensi, rapat kerja, lokakarya, seminar, diskusi dan studi kasus.

Adapun program/strategi yang dapat ditempuh oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan (*inservice training/up grading*)

Dalam bahasa Indonesia sering disebut pendidikan dalam jabatan. Istilah lain yang juga sering dipergunakan adalah *up-grading* atau penataran dan *inservice training education* yang pada dasarnya

³⁰ Ibrahim Bafadal, *op. cit.*, hlm. 6

mempunyai maksud yang sama. *Inservice training* diberikan kepada guru-guru yang dipandang perlu meningkatkan keterampilannya atau pengetahuannya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang pendidikan.

Seorang guru pada dasarnya sudah dipersiapkan melalui lembaga pendidikan guru sebelum terjun ke dalam jabatannya. Pendidikan persiapan itu disebut *pre-service education*. Diantara mereka banyak yang sudah cukup lama meninggalkan *pre-service education* dan bertugas di lingkungan yang tidak memungkinkan untuk mengikuti berbagai perkembangan dan kemajuan.³¹ Di samping itu banyak pula dari mereka yang memang tidak berusaha untuk berkembang di dalam meningkatkan kemampuan sebagai guru atau pendidik dan tenggelam dalam kegiatan mengajar secara rutin. Untuk mengejar ketinggalan itu agar guru selalu *up-date*, actual dan sesuai dengan harapan masyarakat, dalam menjalankan tugas-tugasnya diperlukan *inservice training* secara terarah dan berencana.

Sejalan dengan uraian di atas, *inservice training* dapat diartikan sebagai usaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam bidang tertentu sesuai dengan tugasnya, agar dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam melakukan tugas-tugas tersebut.

Menurut Ngalim Purwanto, *inservice training* adalah segala kegiatan yang diberikan dan diterima oleh para petugas pendidikan yang bertujuan untuk menambah dan mempertinggi mutu pengetahuan, kecakapan dan

³¹ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta:CV.Haji Massagung, 1988), hlm.

pengalaman guru-guru atau petugas pendidikan lainnya, dalam menjalankan tugas kewajibannya.³²

Inservice training diperlukan karena banyak guru-guru muda yang belum mendapat pengalaman dan bekal yang cukup dalam menghadapi pekerjaannya dari sekolah yang mempersiapkannya untuk menjadi guru. Program *inservice training* tidak saja mengenai bidang pendidikan dan pengajaran, tetapi juga bidang-bidang ilmu lainnya yang menjadi spesialisasi guru tersebut. Kegiatan itu dapat dilakukan secara local dan terbatas di sekolah masing-masing, antara lain pada saat liburan dengan mendatangkan tenaga-tenag ahli dari luar.

Sebab adanya program dan kurikulum sekolah yang harus selalu berubah dan berkembang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, masyarakat dan kebudayaan. Untuk dapat mengimbangi perkembangan itu, pengetahuan dan cara bekerja guru-guru harus berkembang pula.³³

Program *inservice training* dapat melingkupi berbagai kegiatan seperti mengadakan aplikasi kursus, ceramah-ceramah, work shop, pelatihan, seminar-seminar, mempelajari kurikulum, survey masyarakat, kunjungan ke obyek-obyek tertentu, demonstrasi-demonstrasi mengajar menurut metode-metode yang baru, fieldtrip, kunjungan ke sekolah-sekolah di luar daerah dan persiapan-persiapan khusus untuk tugas-tugas baru.

Dari beberapa ulasan tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa *inservice training* merupakan sarana/program/strategi untuk mengadakan

³² Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1998), hlm; 68

³³ *Ibid.*, hlm: 67

perubahan ke arah yang lebih maju dan upaya pengembangan skill guru dalam proses pembelajaran yang mengarah pada profesionalitas individu.³⁴

Agar supaya *inservice training* dalam upaya peningkatan mutu guru, maka guru-guru harus diberi kekuasaan lebih besar untuk bertindak sesuai dengan apa yang mereka inginkan dengan didasarkan pada komitmen untuk mengembangkan mutu bagi sekolah.³⁵

2. Supervisi pendidikan

Supervisi menurut Burton dalam Sagala adalah upaya bantuan yang diberikan kepada guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya agar guru mampu membantu para siswa dalam belajar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya.³⁶ Supervisi sebagai bantuan dalam pengembangan situasi belajar mengajar yang lebih baik.

Secara general supervisi dapat dimaknai atas dasar keseluruhan aktivitasnya yang dilakukan secara individu maupun kelompok sesuai dengan tujuan masing-masing terhadap personal, kelompok ataupun terhadap suatu program dalam berbagai bidang kependidikan.

Adapun rangkain kegiatan supervisi pendidikan dapat dikelompokkan empat tahap kegiatan sebagai berikut:

- a. Penelitian terhadap keadaan guru/orang yang disupervisi dalam menjalankan tugas-tugasnya.

³⁴ A. Usmara (ed)., *Paradikma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Amara Books, 2002), hlm. 162.

³⁵ Syarifuddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan: Konsep, Strategi dan Aplikasi*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2002), hlm. 68

³⁶ Saiful Sagala, *op. cit.*, hlm: 230

- b. Penilaian (*evaluation*) yakni penafsiran tentang keadaan guru atau orang yang disupervisi, baik mengenai kekurangan atau kelemahan-kelemahannya, berdasarkan data hasil penelitian.
- c. Perbaikan (*improvement*) yakni memberikan bimbingan dan petunjuk untuk mengatasi kekurangan atau kelemahan guru, serta mendorong pengembangan kebaikan-kebaikan atau kelebihan setiap guru yang disupervisi. Usaha mengatasi kesulitan dan kelemahan itu harus dilakukan oleh guru yang bersangkutan.
- d. Pembinaan yakni kegiatan menumbuhkan sikap yang positif pada guru atau orang yang disupervisi agar mampu menilai diri sendiri dan berusaha memperbaiki atau mengembangkan diri sendiri ke arah terbentuknya keterampilan dan penguasaan ilmu pengetahuan yang selalu *up to date*, aktual dan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan globalisasi.³⁷

Adapun teknik pelaksanaan supervisi yang dapat diambil oleh seorang supervisor sesuai dengan kebutuhan, antara lain adalah dengan melalui rapat dan kunjungan kelas.³⁸

Menurut Mulyasa teknik pelaksanaan supervisi menjadi 4 hal pokok, yaitu:³⁹

³⁷ Hadari Nawawi, *op. cit.*, hlm. 112-113.

³⁸ M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001), hlm. 185-187.

³⁹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2003), hlm. 113-114.

1. Diskusi kelompok, yaitu suatu kegiatan yang dilakukan bersama guna memecahkan berbagai masalah di sekolah dalam mencapai suatu keputusan.
2. Kunjungan kelas, yaitu salah satu teknik untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung, sehingga mengetahui segala hal yang berkenaan dengan pembelajaran secara langsung di lapangan, hal ini bisa diberitahukan sebelumnya atau tidak dalam artian mendadak.
3. Pembicaraan individual, yaitu teknik bimbingan dan konseling yang sangat efektif guna mencapai profesionalitas para guru dan memecahkan berbagai masalah terutama yang berkenaan dengan pribadi para tenaga pengajar.
4. Simulasi pembelajaran, yaitu teknik supervisi yang berbentuk demonstrasi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah sehingga guru dapat menganalisa penampilan yang diamati sebagai introspeksi diri.

Adapun pendekatan dalam melakukan supervisi pendidikan yaitu ada dua cara, supervisi secara langsung (*klinikal/direct*) dan supervisi umum (*non direct*).⁴⁰

3. Penediaan Fasilitas Penunjang (Peningkatan Layanan Perpustakaan dan Penambahan Koleksi)

Dalam paradigma manajemen pendidikan, pengelolaan fasilitas yang mencakup pengadaan, pemeliharaan, perbaikan, dan pengembangan

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 111-112

merupakan kewenangan madrasah,⁴¹ karena madrasah yang paling mengetahui secara pasti fasilitas yang paling diperlukan dalam operasional madrasah, terutama fasilitas pembelajaran seperti perpustakaan, sambungan internet untuk memberikan kemudahan belajar kepada peserta didik, dan kemudahan bagi guru untuk memperkaya wawasan dan disiplin ilmu sesuai dengan bidang studinya masing-masing.

Menurut Mulyasa, salah satu peningkatan profesionalisme guru adalah tersedianya buku yang dapat membantu kegiatan belajar. Sangat sulit rasanya meningkatkan profesionalisme guru jika tidak ditunjang oleh sumber belajar yang memadai. Pengadaan buku pustaka diarahkan untuk mendukung kegiatan pembelajaran serta memenuhi kebutuhan peserta didik dan guru akan materi pembelajaran.⁴²

Berdasarkan pendapat Mulyasa tersebut, kepala madrasah harus memperhatikan penyediaan sarana dan prasarana penunjang tersebut agar para bertambah wawasan dan mendapatkan sumber belajar yang banyak serta memadai, sehingga akan berdampak terhadap kualitas pembelajaran di sekolah/madrasah.

4. Peningkatan Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan guru tidak dapat diabaikan, karena merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja yang secara langsung berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Peningkatan kesejahteraan guru dapat dilakukan antara lain pemberian insentif di luar gaji, imbalan dan

⁴¹ E. Mulyasa, *op. cit.*, hlm. 21.

⁴² *Ibid.*, hlm. 82.

penghargaan, serta tunjangan yang dapat meningkatkan kinerja guru.⁴³

Seorang kepala madrasah seyogyanya harus memperhatikan kesejahteraan guru, agar guru tidak lagi direpotkan dengan mencari penghasilan tambahan guna membiayai hidup keluarga mereka. Dengan memberikan tunjangan kesejahteraan guru yang memadai, kinerja guru akan meningkat dan akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja dan keprofesionalan guru di madrasah.

5. Revitalisasi Organisasi Profesi Kependidikan

Organisasi profesi pendidikan seperti musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), kelompok kerja guru (KKG) dan kelompok kerja madrasah merupakan wadah yang sangat bermanfaat bagi peningkatan profesionalisme guru di sekolah.⁴⁴

Menurut Mulyasa, dengan MGMP dan KKG dapat dipikirkan bagaimana menyiasati padatnya kurikulum, memecahkan persoalan dan masalah yang dihadapi oleh guru dalam pembelajaran, dan mencari alternatif pembelajaran yang tepat serta dapat menemukan berbagai variasi metode dan media pembelajaran.⁴⁵ Dengan mengaktifkan MGMP, dan KKG, semua kesulitan dan permasalahan yang dihadapi guru dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran dapat dipecahkan, dan dapat diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pendidikan.

⁴³ *Ibid*, hlm. 78.

⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 70

⁴⁵ *Ibid.*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Sesuai dengan judul yang peneliti angkat, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berbentuk deskriptif. Menurut Moleong, metode kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang perilaku yang dapat diamati.¹

Sedangkan dalam bukunya *Introduction to Qualitatif* yang diterjemahkan oleh Arief Furqon, penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data diskripsi baik ucapan maupun tulisan dan perilaku yang dapat diambil dari orang-orang atau subyek itu sendiri.²

Peneliti menggunakan metode kualitatif karena pertama, penelitian ini berusaha menyajikan langsung hakikat hubungan antara penelitindan responden dengan tujuan supaya lebih peka dalam menyesuaikan diri terhadap pola-pola nilai yang dihadapi ketika berada di lapangan. Kedua, data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam dan analisis dokumen.³ Fakta-fakta dikumpulkan secara lengkap, selanjutnya ditarik kesimpulan.

¹ Lexy. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2007), hlm. 4.

² Robert Bagdan, Steven J. Taylor, *Introduction to Qualitatif Methode*, terj., Arif Furqon, (Surabaya: Usaha Nasional, 1992), hal: 21-22

³ Dedy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial lainnya*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2001), hlm. 155.

Penelitian deskriptif adalah laporan akan penelitian berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan.⁴ Penelitian deskriptif menggambarkan isi data yang ada, dalam hal ini adalah strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru pendidikan agama Islam di MTsN Kota Batu.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah letak dimana penelitian akan dilakukan untuk memperoleh data atau informasi yang diperlukan dan berkaitan dengan permasalahan penelitian. Adapun yang menjadi lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah di MTsN Kota Batu dapat dikatakan Kepala Sekolah beserta guru-guru yang mengajar disana. Madrasah ini dibawah yayasan pendidikan Al Ikhlas yang beralamat di jalan Sultan Agung no 7 telp. (0341) 512123 Kota Batu, Madrasah ini diberi nama MTs Persiapan Negeri karena betul-betul dipersiapkan menjadi MTs Negeri Kota Batu.

Alasan penulis memilih MTsN Kota Batu sebagai lokasi penelitian karena sekolah tersebut merupakan sekolah/madrasah rintisan madrasah tsanawiyah negeri pertama di Batu. Dan merupakan sekolah/madrasah favorit dan satu-satunya MTs Negeri di Kota Batu sehingga penulis tertarik untuk meneliti strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme di MTsN Kota Batu.

⁴ Lexy. J. Moleong, *Op. Cit.*, hlm. 11.

C. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti sebagai instrumen utama (*key instrumen*) pengumpul data.⁵ Akan tetapi instrumen non manusia juga dipergunakan dalam penelitian ini. Pada dasarnya metode dan instrumen penelitian saling berkaitan antara yang satu dengan yang lainnya. Jika metode pengumpulan data menggunakan variasi metode seperti wawancara, observasi, dan lain-lain, maka instrumen penelitian adalah pelengkapanya.

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaanya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Variasi jenis instrumen non manusia adalah:

1. Pedoman wawancara, sebagai kerangka atau dasar dalam mengadakan wawancara dengan aktor yang terlibat sebagai sumber data dalam penelitian
2. Pedoman pengamatan
3. Alat-alat tulis, guna mencatat hasil wawancara serta sewaktu menyaksikan suatu kejadian dalam penelitian
4. Tape recorder untuk merekam hasil wawancara
5. Camera untuk menghasilkan data deskriptif yang cukup berharga dan sering digunakan untuk menelaah segi-segi subjektif dan hasilnya sering dianalisis secara induktif.⁶

⁵ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2005), hal. 60.

⁶ *Ibid.*, hlm. 61.

D. Sumber Data

Menurut Suharsimi Arikunto, yang dimaksud dengan sumber data adalah subjek dari mana data-data diperoleh.⁷ Berdasarkan pengertian tersebut dapat dimengerti bahwa yang dimaksud dengan sumber data adalah darimana peneliti akan mendapatkan dan menggali informasi berupa data-data yang diperlukan dalam penelitian.

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Sumber data primer, yaitu data yang diperoleh dari sumbernya secara langsung. Dan yang menjadi sumber data primer adalah kepala madrasah dan guru pendidikan agama Islam.
2. Sumber data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari data yang sudah ada dan mempunyai hubungan dengan masalah yang diteliti atau sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data-data yang diperlukan oleh data primer. Antara lain berupa dokumen-dokumen.

Pemilihan informan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* atau sampel bertujuan,⁸ dimana peneliti menentukan informan yang didasarkan atas ciri-ciri, sifat-sifat atau karakteristik yang merupakan ciri pokok populasi. Dalam hal ini peneliti menganggap bahwa informan tersebut mengetahui masalah yang diteliti secara mendalam dan dapat dipercaya untuk menjadi sumber yang mantap.

⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 107.

⁸ Dedy Mulyana, *Op. Cit.*, hlm.187.

Untuk memperoleh informasi yang relevan dan valid, peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan teknik sampling “bola salju” (*snowball sampling technique*)⁹ yaitu teknik yang mengibaratkan bola salju yang terus menggelinding, semakin lama semakin besar. Hal ini dilakukan karena dari jumlah sumber data yang sedikit belum mampu memberikan data yang memuaskan, maka peneliti mencari sumber data lain yang mempunyai karakteristik sama.

E. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Metode Observasi

Observasi adalah alat pengumpulan data yang dilakukan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.¹⁰ Yang dimaksud observasi dalam kegiatan adalah pengamatan langsung dengan melihat, mengamati sendiri, kegiatan kepala sekolah, keadaan sarana dan prasarana, guru dalam proses belajar mengajar, mencatat perilaku dan kesediaan sesuai dengan yang sebenarnya. Observasi ini untuk memperoleh data tentang kegiatan kepala sekolah, keadaan sarana dan prasarana dan keadaan guru dalam proses belajar mengajar, begitu juga keadaan sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan belajar mengajar.

⁹ Lexy Moleong, *Op. Cit.*, hlm. 166.

¹⁰ Cholil Nurbuko dan Abu Ahmad, *Metodologi Penelitian*, (Cet 4, Bumi Aksara, Jakarta, 2002, hlm. 70

2. Metode interview

Interview adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.¹¹

Metode interview merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sepihak yang dilakukan secara sistematis dan berdasarkan pada tujuan penelitian.¹² Metode ini juga merupakan wawancara langsung dengan responden sebagai pihak yang memberikan keterangan. Peneliti menggunakan metode interview tak berstruktur (*Instructured interview*) dikarenakan peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang tersusun secara sistematis tetapi hanya berupa garis besar atau pedoman umum saja. Metode ini bersifat luwes dan terbuka untuk mendorong subyek penelitian agar jawabannya cukup lengkap dan terjabarkan serta mendalam sesuai dengan tujuamentasin peneliti.

3. Metode Dokumentasi

Merupakan metode pengumpulan data mengenai hal atau variable tertentu yang berupa catatan, buku transkrip, surat, agenda, tulisan, buku, keadaan guru, murid, dan lain-lain.

Dokumentasi dari asal kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Didalam melaksanakan metode dokumenter, peneliti

¹¹ *Ibid*, hlm. 83

¹² Dedy Mulyana, *Op. Cit.*, hlm. 181-183.

menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.¹³

Peneliti menggunakan metode ini untuk memperoleh data tentang:

- a. Catatan latar belakang MTsN Kota Batu
- b. Struktur Organisasi MTsN Kota Batu
- c. Data guru, siswa dan karyawan serta struktur MTsN Kota Batu.

F. Analisis Data

Untuk menganalisa data yang telah diperoleh melalui observasi, interview dan dokumentasi, maka penulis menggunakan teknik analisa deskriptif kualitatif dengan pertimbangan bahwa penelitian ini berusaha menggambarkan dan mempresentasikan data secara sistematis, ringkas dan sederhana tentang strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru pendidikan agama Islam, sehingga lebih mudah dipahami oleh peneliti atau orang lain yang tertarik dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.

Setelah data diperoleh disusun, tahap berikutnya adalah pengolahan data atau analisis data. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang metode lazim digunakan dalam penelitian eksploratif yaitu metode deskriptif. Interpretasi ini dimaksud untuk menginterpretasikan data-data yang bersifat kualitatif.

Proses analisis data yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan langkah-langkah sebagai berikut:

¹³ Suharsimi Arikunto, op .cit, hlm.135

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan analisis yang menajamkan, menggolongkan data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan akhirnya dapat diverifikasi. Data yang diperoleh dari lapangan langsung ditulis dengan rinci dan sistematis setiap selesai mengumpulkan data. Laporan-laporan itu perlu direduksi, yaitu dengan memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus penelitian agar mudah untuk menyimpulkannya. Reduksi data dilakukan untuk mempermudah peneliti dalam mencari kembali data yang diperoleh bila diperlukan serta membantu dalam memberikan kode kepada aspek-aspek tertentu.

2. Penyajian Data

Yaitu mengumpulkan data atau informasi secara tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan penagmbilan tindakan. Data yang sudah disusun dengan menggunakan teks yang bersifat naratif, selain itu bisa juga berupa matriks, grafik, network, dan chart.¹⁴ Dengan alasan supaya peneliti dapat menguasai data dan tidak tenggelam dalam tumpukan data, serta memudahkan peneliti dalam memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya.

3. Menarik kesimpulan atau verifikasi.

Yaitu merupakan rangkaian analisis data puncak. Meskipun begitu, kesimpulan juga membutuhkan verifikasi selama penelitian berlangsung. Oleh karena itu, ada baiknya sebuah kesimpulan ditinjau ulang dengan

¹⁴ Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik-kualitatif*, (Bandung: TARSITO, 1988), hlm. 129.

cara memverifikasi kembali catatan-catatan selama penelitian dan mencari pola, tema, model, hubungan dan persamaan untuk diambil sebuah kesimpulan.¹⁵

G. Pengecekan Keabsahan Data

Pengambilan data-data melalui tiga tahapan, diantaranya yaitu tahap pendahuluan, tahap penyaringan dan tahap melengkapi data yang masih kurang. Dari ketiga tahap itu, untuk pengecekan keabsahan data banyak terjadi pada tahap penyaringan data. Oleh sebab itu, jika terdapat data yang tidak relevan dan kurang memadai maka akan dilakukan penyaringan data sekali lagi di lapangan, sehingga data tersebut memiliki kadar validitas yang tinggi.

Moloeng berpendapat bahwa: “Dalam penelitian diperlukan suatu teknik pemeriksaan keabsahan data”. Sedangkan untuk memperoleh keabsahan temuan perlu diteliti kredibilitasnya dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

1. *Presistent Observation* (Ketekunan pengamatan) yaitu mengadakan observasi secara terus menerus terhadap objek penelitian guna memahami gejala lebih mendalam terhadap berbagai aktivitas yang sedang berlangsung di lokasi penelitian. Dalam hal ini yang berkaitan dengan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru pendidikan agama Islam di MTsN Kota Batu.

¹⁵ Lexy Moleong, *Op. Cit.*, hlm. 327

2. *Triangulasi* yaitu “teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau pembandingan terhadap data.
3. *Triangulasi* yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber data dengan cara “membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif”. Sehingga perbandingan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengamatan tentang strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru pendidikan agama Islam di MTsN Kota Batu. (pada hasil observasi) dengan wawancara oleh beberapa informan atau responden.
4. *Peerderieting* (Pemeriksaan sejawat melalui diskusi), bahwa yang dimaksud dengan pemeriksaan sejawat melalui diskusi yaitu “teknik yang dilakukan dengan cara mengekspos hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi analitik dengan rekan-rekan sejawat”.¹⁶

H. Tahap-tahap Penelitian

1. Tahap persiapan, meliputi:
 - a. Pengajuan judul dan proposal penelitian kepada pihak KAJUR
 - b. Konsultasi proposal ke dosen pembimbing
 - c. Melakukan kegiatan kajian pustaka yang sesuai dengan judul penelitian

¹⁶ Lexy Moleong, *Op. Cit.*, hlm. 334

- d. Menyusun metode penelitian
- e. Mengurus surat perizinan penelitian dari fakultas untuk diserahkan kepada Kepala Madrasah yang dijadikan obyek penelitian
- f. Menjajaki dan menilai keadaan lapangan yang akan diteliti
- g. Memilih dan memanfaatkan informan
- h. Menyiapkan perlengkapan penelitian.

2. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap ini yang dilakukan peneliti adalah:

- a. Memahami latar penelitian dan persiapan diri
- b. Mengadakan observasi langsung
- c. Melakukan wawancara kepada subyek penelitian
- d. Menggali data penunjang melalui dokumen-dokumen.

Data yng sudah terkumpul dari hasil wawancara dan observasi diidentifikasi agar memudahkan peneliti dalam menganalisa sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

3. Tahap Penyelesaian, meliputi:

- a. Menyusun kerangka laporan hasil penelitian
- b. Menyusun laporan akhir penelitian dengan selalu berkonsultasi kepada dosen pembimbing
- c. Ujian pertanggungjawaban hasil penelitian di depan dewan penguji
- d. Penggandaan dan menyampaikan laporan hasil penelitian kepada pihak yang berwenang dan berkepentingan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. LATAR BELAKANG OBYEK PENELITIAN

1. Sejarah Berdirinya MTsN Kota Batu

Profil Madrasah

MTs Negeri Batu berdiri pada tahun pelajaran 2004/2005 atas himbauan Bapak Wali Kota dan Wakil Wali Kota Batu pada saat itu beserta sebagian masyarakat Kota Batu bahwa cepat atau lambat Batu perlu Madrasah Terpadu yang terdiri dari MIN, MTsN dan MAN. Karena MAN sudah lama berdiri sekarang saatnya merintis MIN dan MTsN sebagai jawaban atas kebutuhan masyarakat di Kota Batu.

Pada awal berdirinya bernama : “MTs Persiapan Negeri”. Beroperasional sejak tahun pelajaran 2004/2005 berdasarkan Surat Keputusan Kepala Kantor Departemen Agama Propinsi Jawa Timur No: Kw.13.4/4/PP.03.2/2580/SKP/2004 tanggal 5 November 2004 dengan nomer statistik madrasah (NSM) : 212357902135.

Madrasah ini dibawah yayasan pendidikan Al Ikhlas yang beralamat di jalan Sultan Agung no 7 telp. (0341) 512123 Kota Batu, Madrasah ini diberi nama MTs Persiapan Negeri karena betul-betul dipersiapkan menjadi MTs Negeri Kota Batu.

MTs Negeri Batu beralamat di jalan Pronoyudo, Ds Dadaprejo Kec. Junrejo Kota Batu, kawasan ini secara umum merupakan daerah

pegunungan dengan udara yang sejuk dan asri serta lingkungan masyarakat yang islami dan sangat mendukung keberadaan Madrasah, terbukti dari jumlah penerimaan siswa baru tahun pelajaran 2004/2005 yang mencapai 90 siswa, meningkat pada tahun pelajaran 2005/2006 yang mencapai 164 siswa, pada tahun pelajaran 2006/2007 menerima siswa baru sebanyak 187 siswa, pada tahun pelajaran 2007/2008 menerima 162 siswa dari 327 pendaftar dan pada tahun pelajaran 2008/2009 ini dengan tujuan untuk lebih efektifnya proses pembelajaran di kelas hanya menerima 166 siswa dari 323 pendaftar.

Sampai dengan saat ini MTs Negeri Batu memiliki 13 lokal (tigas belas ruang kelas), 1 (satu) ruang ketrampilan komputer, 1 ruang perpustakaan, 1 (satu) gudang, 6 (enam) KM/WC Siswa, semuanya dibangun dengan dana yang diperoleh dari Bantuan Imbal Swadaya Asfi Depag, bantuan Pemda Kota Batu dan partisipasi Orang tua / Wali Murid sedangkan ruang Kepala Madrasah, KM/WC guru, ruang guru dan ruang TU masih menempati gedung TPQ(pinjaman milik desa).

Tanah sekolah berasal dari tanah Kas Desa Dadaprejo Kecamatan Junrejo Kota Batu, yang dihibahkan untuk Madrasah Terpadu dalam hal ini dibawah Departemen Agama Kota Batu dengan luas areal seluruhnya 18.000 m², sedangkan yang diperuntukkan untuk MTs Negeri Batu seluas 4.000 m². Di sebelah barat MTs Negeri Batu berbatasan dengan Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Junrejo dan Masjid Jami' Al-Falah

Desa Dadaprejo, dan disebelah timur berbatasan dengan Perumahan Bumi Asri Kecamatan Dau Kabupaten Malang.

Dan sekarang, 5 tahun kemudian setelah berdirinya, tentunya setelah melalui berbagai macam hambatan dan rintangan akhirnya pada tanggal 02 April 2009, penetapan penegerian madrasah ini diresmikan langsung oleh Ka Kanwil Depag Jatim di lokasi madrasah : Jl. Pronoyudo - Ds Dadaprejo Kec. Junrejo Kota Batu. Dengan demikian resmiah madrasah ini beralih status menjadi : MTs Negeri Kota Batu.

2. Identitas MTsN Kota Batu

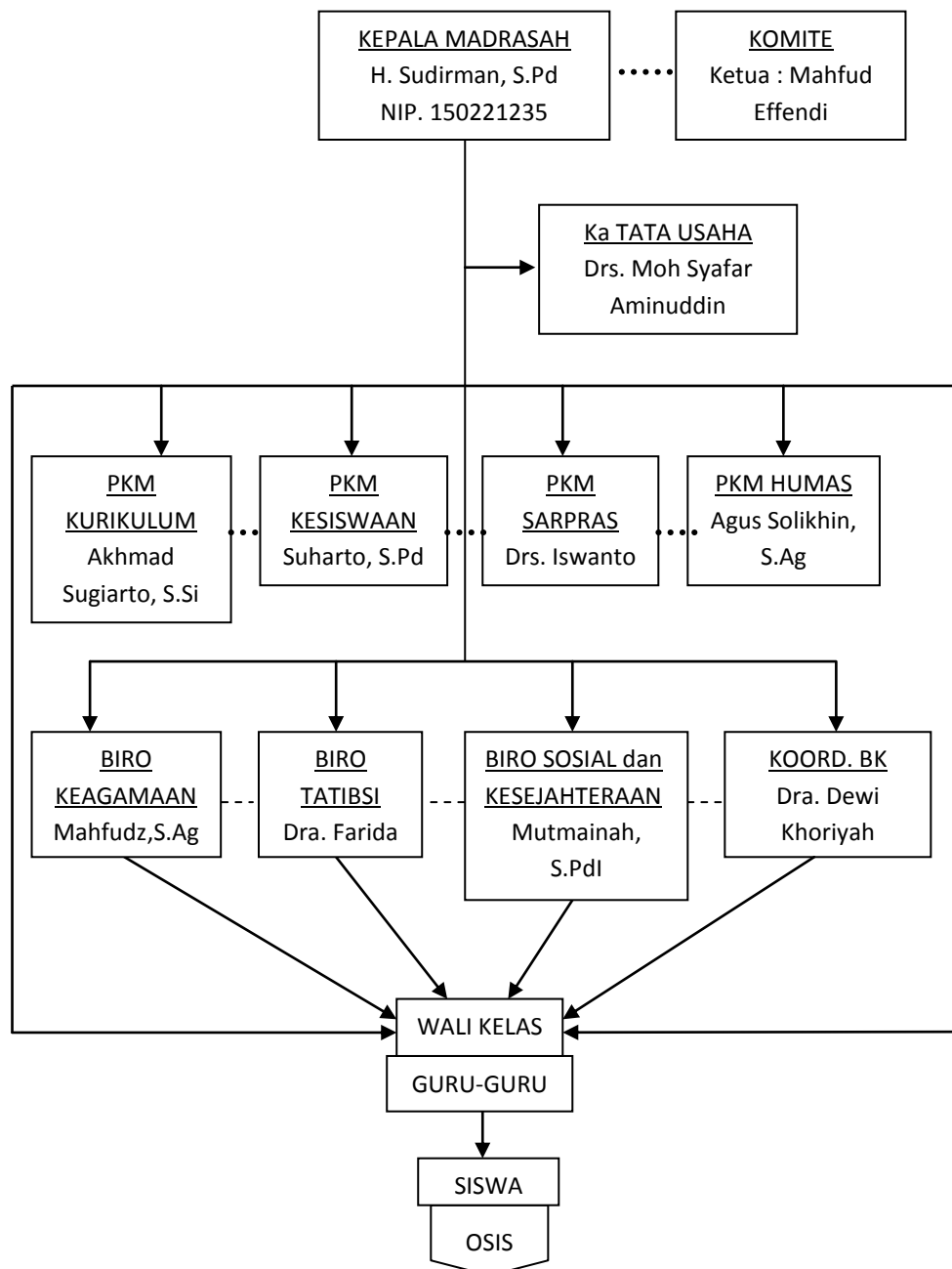
Nama Sekolah	: MTs Negeri Batu
Alamat	: Jalan Pronoyudo Areng areng
Desa/kecamatan	: Dadaprejo/Junrejo
Kota	: Batu
No. Tel/HP	: (0341) 531400
Kode Pos	: 65323
1. NSM	: 212357902135
2. NPSN	: 20536872
3. Status	: Terakreditasi peringkat A Plus
4. Tahun Akreditasi	: 2007
5. Tahun didirikan	: 2004
6. Tahun beroperasi	: 2004
7. Kepemilikan tanah	: Pemerintah
a). Status Tanah	: Kas Desa
b). Luas Tanah	: 18.000 m ²
8. Status Bangunan	: Milik sendiri
a). Surat ijin bangunan	: No.
b). Luas seluruh bangunan	: 748 m ²

Sumber Data : Dokumentasi MTsN Kota Batu Tahun 2012

3. Struktur Organisasi MTsN Kota Batu

STRUKTUR ORGANISASI

MTs NEGERI BATU



KETERANGAN :

————— : GARIS INSTRUKSI

----- : GARIS KOORDINASI

4. Visi dan Misi MTsN Kota Batu

Visi Madrasah

Terwujudnya Madrasah yang berkualitas bidang IMTAQ dan IPTEK serta berwawasan lingkungan.

Misi Madrasah

Menyelenggarakan pendidikan yang unggul dan Berprestasi bidang IMTAQ dan IPTEK berciri khas Islam serta berwawasan lingkungan.

Tujuan Madrasah

Setelah siswa dididik selama 3 tahun diharapkan :

1. Mampu secara aktif melaksanakan Ibadah Yaumiah dengan benar dan tertib
2. Khatam Al Quran dan tartil.
3. Berakhlaq mulia (Akhlaqul Karimah).
4. Hafal Juz Amma
5. Mampu berbicara dengan bahasa Inggris dan bahasa Arab.
6. Dapat bersaing dan tidak kalah dengan para siswa dari sekolah lain dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.

5. Keadaan Guru dan Pegawai MTsN Kota Batu

Dengan perkembangan yang semakin maju, MTsN Kota Batu selalu melakukan pembenahan yang salah satunya melalui penggunaan tenaga pendidik atau guru. Karena guru sebagai salah satu komponen pendidikan yang sangat penting dalam proses belajar mengajar yang keberadaannya sangat mempengaruhi proses belajar mengajar itu sendiri dan merupakan faktor penentu dalam tercapainya tujuan pendidikan.

Selain guru, karyawan juga merupakan salah satu faktor penting dalam proses belajar mengajar. Dengan adanya karyawan atau pegawai akan dapat memberikan sesuatu yang positif dalam terlaksananya pembelajaran di sekolah.

TABEL I

Jumlah Guru/Staf	Jumlah	Keterangan
Guru tetap(PNS/Yayasan)	9 Org	
Guru tdk tetap	21 Org	
Guru PNS dipekerjakan (DPK)	2 Org	
Guru kontrak	4 Org	
Pegawai PNS	1 Org	
Pegawai kontrak	2 Org	
Pegawai Tidak tetap	8 Org	
Pembina Extra	5 Org	

Sumber Data : Dokumentasi MTsN Kota Batu Tahun 2012

6. Keadaan Siswa MTsN Kota Batu

Siswa dalam hal ini juga merupakan komponen terpenting dari sekian banyak komponen pendukung dalam kegiatan belajar mengajar. Siswa sebagai objek pendidikan tentunya memiliki peranan penting dalam mensukseskan proses pembelajaran walaupun hal ini tidak dapat dilepaskan dari hubungannya dengan guru dan faktor-faktor pendukung lainnya.

TABEL II

DATA KEADAAN SISWA DALAM SETIAP TAHUN PELJARAN

Tahun Pelajaran	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Kelas VII - IX	
	Jumlah Siswa	Jumlah Rombel	Jumlah Siswa	Jumlah Rombel	Jumlah Siswa	Jumlah Rombel	Jumlah Siswa	Jumlah Rombel
2004 / 2005	90	2	-	-	-	-	90	2
2005 / 2006	163	4	83	2	-	-	246	6
2006 / 2007	187	4	161	4	83	2	431	10
2007 / 2008	163	4	190	5	151	4	504	13
2008 / 2009	174	4	164	4	184	5	522	13
2009 / 2010	216	6	177	5	156	5	549	16
2010 / 2012	254	7	218	6	174	5	646	18
2012 / 2012	226	7	249	7	208	6	683	20
2012 / 2013	257	8	224	7	244	7	725	22

Sumber Data : Dokumentasi MTsN Kota Batu Tahun 2012

7. Keadaan Sarana dan Prasarana MTsN Kota Batu

Dalam dunia pendidikan, sarana dan prasarana bukan hanya termasuk kompone penting, melainkan keberadaanya sangat dibutuhkan sebagai penunjang kegiatan belajar mengajar agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal dan maksimal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL III

Nama Ruang	Jumlah Ruang	Kondisi Baik	Kondisi Rusak	Kategori Kerusakan
Ruang kelas	20	20	-	-
Perpustakaan	1	1	-	-
Lab. IPA	-	-	-	-
Lab. Komputer	1	1	-	-
R. Ka. Madrasah	1	1		
Ruang Guru	1	1		
Ruang TU	1	1		
KM/WC Siswa	17	15	2	Pintu
KM/WC Guru	2	2		
Gudang	1	1		
UKS	1	1		
Multi Media	1	1		

Sumber Data : Dokumentasi MTsN Kota Batu Tahun 2012

B. TEMUAN HASIL PENELITIAN

Hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap kepala madrasah dan guru pendidikan agama Islam di MTsN Kota Batu, yakni kepala madrasah Bapak H. Sudirman, S. Pd., M.M dan guru pendidikan agama Islam Bapak Nur Muhammad H, S. Pdi selaku guru SKI, Ibu Maslahah, S. Pdi, selaku guru akidah akhlak, Bapak Masthohari MA, selaku guru A-qur'an hadits, dan Bapak Mas Makhin, S.Ag, M.Hi selaku guru fiqh terkait dengan peningkatan profesionalisme guru pendidikan agama Islam di MTsN Kota Batu:

1. Sejak kapan Bapak tugas menjadi kepala madrasah MTsN Kota Batu?

“Saya tugas di madrasah ini sejak pertama kali MTsN Kota Batu didirikan, jadi saya generasi pertama dan perintis berdirinya madrasah ini”.¹

2. Strategi apa yang bapak tempuh dalam meningkatkan profesionalisme guru?

“Strategi yang saya gunakan yaitu 1. wajib mengaji selama dua tahun karena cara membaca al-qur’an kurang bagus. 2. Karena BTA kurang berhasil maka saya bekerjasama dengan pihak dari luar yaitu dengan cabang Qiro’ati dan bisa berjalan lancar. 3. Di madrasah juga ada praktik pelajaran agama yaitu shalat, dzikir, wiridan, dan shalat jamaah dzuh. 4. Guru wajib puasa senin kamis. 5. Saat pelajaran manasik haji, madrasah mempunyai peralatan manasik haji sendiri sehingga memudahkan guru dan siswa dalam melakukan kegiatan tersebut. 6. Setiap guru memberi contoh yang baik terhadap siswanya atau menjadi suri tauladan yang baik. 7. Madrasah ini sangat berbeda sekali dengan SMP karena bidang keagamaan lebih ditekankan. 8. Semua guru diwajibkan ikut musyawarah setiap ada pertemuan yang menyangkut dengan kegiatan belajar mengajar. 9. Sertifikasi diberikan kepada guru agar menunjang karir dan memberi nilai tambah pada guru.”²

3. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di MTsN Kota Batu?

“faktor pendukung pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yaitu setiap guru mengajar dengan penuh semangat karena didukung dengan kemampuan guru yang memadai dan juga antusias siswa dalam menerima pelajaran. Hal ini juga didukung dengan Perpustakaan, Lab. Komputer, Ruang BK, Ruang OSIS, Ruang UKS, dan Ruang Media berfungsi dengan baik. Dan faktor penghambat kegiatan belajar mengajar yaitu siswa merasa cepat bosan dalam menerima pelajaran karena metode yang digunakan dalam mengajar kurang bervariasi dan ini menyebabkan siswa menjadi ramai dan sibuk sendiri dengan temannya”.³

4. Secara umum bagaimana keadaan sarana dan prasarana di MTsN Kota Batu?

¹ Wawancara dengan kepala madrasah Bapak H. Sudirman, S. Pd., M.M sabtu tanggal 24 November 2012 pukul 10.00 WIB.

² *Ibid..*

³ *Ibid..*

“keadaan sarana dan prasarana di MTsN Kota Batu sudah cukup memadai, tempat ibadah dan perpustakaan berfungsi dengan baik dan koleksi buku juga lengkap. Hanya saja ketersediaan ruang kelas belum sesuai dengan rombongan belajar dan sarana pembelajaran setiap mata pelajaran masih kurang”.⁴

5. Bagaimana keberhasilan yang telah bapak capai dalam membina dan meningkatkan profesionalisme guru dalam kegiatan belajar mengajar?

“Keberhasilan yang saya capai yaitu guru-guru menjadi lebih giat dan aktif dalam menjalankan tugasnya karena mereka diikutkan diklat dan pelatihan-pelatihan atau sertifikasi guru. Dan guru mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dalam mengemban tugas yang saya berikan. Guru selalu patuh dengan aturan dan berusaha mencari informasi yang berhubungan dengan peningkatan kualitas pendidikan. Peserta didik dan guru menjadi lebih disiplin dan prestasi yang diraih meningkat”.⁵

6. Apa indikator keberhasilan bapak?

“indikator yang saya pakai banyak, diantaranya yaitu nilai yang diperoleh siswa diatas KKM atau hasil laporan yang memuaskan, setiap ada pelaksanaan kegiatan selalu dikerjakan dengan sungguh-sungguh dan berhasil. Dengan hasil yang memuaskan dapat disimpulkan bahwa guru sudah berusaha untuk lebih profesional”.⁶

7. Faktor apa yang mendukung dan menghambat dalam membina dan meningkatkan profesionalisme guru dalam kegiatan belajar mengajar?

“faktor yang mendukung adalah komitmen kebersamaan yang selalu diterapkan di MTsN Kota Batu dan punya tanggung jawab yang tinggi dalam mengemban amanat masyarakat dalam keagamaan”.

“dan faktor yang menghambat adalah latar belakang orang tua yang beragam dalam masalah keagamaan, ada yang benar-benar tidak bisa mengaji, sehingga dirumah anak-anak tidak disuruh belajar ngaji. Selanjutnya aturan dari komite yang berhubungan dengan kesejahteraan guru yang masih kurang mencukupi”.⁷

8. Bagaimana cara Bapak untuk mendorong guru agar bersikap inovatif dan kreatif dalam bekerja?

⁴ *Ibid..*

⁵ *Ibid..*

⁶ *Ibid..*

⁷ *Ibid..*

“adapun cara yang saya lakukan yaitu guru diharuskan mengikuti diklat dan pelatihan-pelatihan misalnya pelatihan komputer, media pembelajaran, dan pelatihan lain yang mendukung guru untuk lebih profesional agar mengikuti perkembangan zaman. Di madrasah ini juga ada Musyawarah Guru Mata Pelajaran yaitu setiap dua minggu sekali, hal ini bertujuan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan dalam mata pelajaran dan penyelesaian masalah”.⁸

9. Bagaimana kinerja guru dalam merespon dan mengimplementasikan strategi yang Bapak terapkan?

“respon yang diberikan oleh guru sangat baik dan mendukung karena dengan adanya sertifikasi ini para guru menjadi lebih giat dalam bekerja dan meningkatkan motivasi agar tidak tertinggal dengan guru-guru yang lain”.⁹

10. Bagaimana hasil dari penerapan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru pendidikan agama Islam?

“setelah adanya program peningkatan profesionalisme guru seperti MGMP, seminar, diklat, dan program-program pengembangan yang lain, hasilnya baik walaupun masih belum sempurna tetapi sudah ada peningkatan dalam kompetensi masing-masing guru”.

⁸ *Ibid..*

⁹ *Ibid..*

Hasil wawancara dengan Guru Pendidikan Agama Islam yaitu: Bapak Nur Muhammad H, S.PdI selaku guru sejarah kebudayaan Islam, Ibu Maslahah, S.PdI selaku guru akidah akhlak, Bapak Masthohari MA selaku guru Al-qur'an-Hadits, dan Bapak Mas Makhin S.Ag, M.Hi selaku guru fiqh di MTsN Kota Batu.

1. Menurut Bapak atau Ibu, apakah profesionalisme guru dalam mengajar itu perlu?

“perlu, karena sekarang beda dengan dulu, sekarang perkembangan di bidang pendidikan sangat pesat sekali sehingga guru-guru sekarang harus mampu mengikuti perkembangan yang terjadi sekarang ini. Misalnya dulu tidak ada laptop tetapi sekarang sudah ada sehingga pengetahuan tentang cara menggunakan laptop harus dikuasai, begitupun juga dengan media-media pembelajaran yang lainnya”.¹⁰

“profesionalisme guru sangat penting sekali, karena bisa membuat peserta didik menjadi lebih baik dalam belajar dan juga meningkatkan prestasi. Guru juga menjadi luas wawasannya karena kita bisa mengikuti perkembangan zaman dan meningkatkan pengetahuan”.¹¹

“jelas perlu, alasannya guru merupakan unsur utama dalam keberhasilan mencapai tujuan pembelajaran. Jika guru tidak kompeten dalam bidangnya maka pembelajaran dikelas tidak akan berhasil, oleh karenanya profesionalisme dalam bidang pendidikan masing-masing guru sangat penting”.¹²

“sangat diperlukan, karena guru harus bisa menyesuaikan diri dan fokus terhadap apa yang sedang dihadapi. Guru merupakan sebuah gambaran yang sudah melekat menjadi sebuah identitas sehingga harus bisa menempatkan diri baik sebagai guru di rumah tangga, di sekolah dan di masyarakat”.¹³

¹⁰ Wawancara dengan Bapak Nur Muhammad H, S. Pdi Selaku guru SKI pada hari rabu 28 November 2012 pukul 10.00 WIB.

¹¹ Wawancara dengan Ibu Maslahah, S. Pdi selaku guru akidah akhlak pada hari rabu 28 November 2012 pukul 09.30 WIB.

¹² Wawancara dengan Bapak Masthohari MA selaku guru al-qur'an hadits pada hari senin 26 November 2012 pukul 08.00 WIB

¹³ Wawancara dengan Bapak Mas Makhin, S.Ag, M.Hi selaku guru fiqh pada hari senin 26 November 2012 pukul 09.30 WIB

2. Menurut Bapak atau Ibu, apakah tenaga pengajar di MTsN Kota Batu sudah profesional?

“menurut saya sudah sekitar 80% guru yang ada di MTsN Kota Batu sudah bisa dikatakan profesional karena sebagian besar guru telah mengikuti pelatihan-pelatihan dan PLPG, ada sekitar 20 guru pegawai negeri profesional dan 20 guru tak tetap profesional”.¹⁴

“iya, sudah profesional. Karena banyak guru-guru di MTsN Kota Batu sudah mengikuti penataran dan PLPG”.¹⁵

“menurut saya hampir semua guru di MTsN Kota Batu sudah profesional”.¹⁶

“menurut pengamatan yang saya lihat selama saya disini guru MTsN Kota Batu sudah profesional”.¹⁷

3. Menurut Bapak atau Ibu, bagaimanakah meningkatkan profesionalisme guru dalam kegiatan belajar mengajar?

“dalam kegiatan belajar mengajar saya berusaha dengan sungguh-sungguh dalam menyampaikan materi dan berusaha membuat peserta didik tidak bosan. Agar pembelajaran di kelas menyenangkan saya menggunakan banyak metode dalam pembelajaran, misalnya diskusi kelompok dan metode-metode yang lain tergantung dengan materi yang sedang diajarkan”.¹⁸

“Menurut saya untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam kegiatan belajar mengajar saya selalu membuat RPP sebelum kegiatan belajar mengajar berlangsung dan mempersiapkan strategi atau metode dan media apa yang akan saya gunakan untuk mengajar. Hal ini saya lakukan agar ana-anak dikelas tidak bosan dan rame sendiri dengan teman sebangku”.¹⁹

¹⁴ Wawancara dengan Bapak Nur Muhammad H, S. Pdi selaku guru PAI pada hari rabu 28 November 2012 pukul 10.00 WIB.

¹⁵ Wawancara dengan Ibu Maslahah, S. Pdi selaku guru PAI pada hari rabu 28 November 2012 pukul 09.30 WIB.

¹⁶ Wawancara dengan Bapak Masthohari MA selaku guru al-qur'an hadits pada hari senin 26 November 2012 pukul 08.00 WIB

¹⁷ Wawancara dengan Bapak Mas Makhin, S.Ag, M.Hi selaku guru fiqh pada hari senin 26 November 2012 pukul 09.30 WIB

¹⁸ Wawancara dengan Bapak Nur Muhammad H, S. Pdi selaku guru PAI pada hari rabu 28 November 2012 pukul 10.00 WIB.

¹⁹ Wawancara dengan Ibu Maslahah, S. Pdi selaku guru PAI pada hari rabu 28 November 2012 pukul 09.30 WIB.

“saya melakukan peningkatan profesionalisme dengan mandiri, diklat, dan diskusi. Dengan mandiri maksudnya yaitu saya melakukan pengembangan dengan membaca, membuat rpp, menambah pengetahuan dengan melihat informasi yang berkembang saat ini, dan diskusi dengan guru pai yang lain”.²⁰

“menurut saya semua guru akan melakukan dengan alat apapun untuk agar bisa menjadi guru yang profesional, misalnya dengan membuat rpp yang bagus, menjaga tingkah laku di sekolah maupun di masyarakat, mampu menguasai iptek yang berkembang dan bisa menggunakan media pembelajaran, dan membuat buku untuk sekolah.”²¹

4. Untuk mengungkapkan kemampuan dan keahlian dalam mengajar, apa saja yang Bapak atau Ibu lakukan?

“ untuk mengungkapkan kemampuan yang saya lakukan adalah sebelum masuk pada materi inti saya menceritakan peristiwa atau hal-hal yang menarik dan sedang menjadi topik pembicaraan banyak orang atau saya menceritakan kisah-kisah yang dapat memotivasi siswa dalam menerima pelajaran”.²²

“untuk mengungkapkan kemampuan yang saya lakukan yaitu dengan memotivasi siswa agar belajarnya ditingkatkan dan memberikan pengetahuan-pengetahuan yang berhubungan dengan masa depan, misalnya dengan belajar yang sungguh-sungguh nanti cita-citamu akan tercapai. Dan juga memotivasi siswa dengan menceritakan tentang orang tua kita yang telah membiayai sekolah agar belajarnya sungguh-sungguh dan ditingkatkan”.²³

“dalam mengajar dikelas agar siswa tidak bosan dalam menerima pelajaran, saya menggunakan metode yang bervariasi tergantung dengan kondisi yang terjadi didalam kelas, memberikan umpan balik, dan memberikan reward yang bertujuan agar siswa tetap semangat dalam menerima pelajaran”.²⁴

²⁰ Wawancara dengan Bapak Masthohari MA selaku guru al-qur'an hadits pada hari senin 26 November 2012 pukul 08.00 WIB

²¹ Wawancara dengan Bapak Mas Makhin, S.Ag, M.Hi selaku guru fiqh pada hari senin 26 November 2012 pukul 09.30 WIB

²² Wawancara dengan Bapak Nur Muhammad H, S. Pdi selaku guru PAI pada hari rabu 28 November 2012 pukul 10.00 WIB.

²³ Wawancara dengan Ibu Maslahah, S. Pdi selaku guru PAI pada hari rabu 28 November 2012 pukul 09.30 WIB.

²⁴ Wawancara dengan Bapak Masthohari MA selaku guru al-qur'an hadits pada hari senin 26 November 2012 pukul 08.00 WIB

“untuk mengungkapkan kemampuan yang saya miliki saat mengajar yaitu saya mencoba membuat murid tidak tegang sebelum menerima pelajaran, jadi saya menceritakan sebuah pengalaman atau cerita motivasi yang masih berhubungan dengan pelajaran yang saya ajarkan”.²⁵

5. Apakah Bapak atau Ibu pernah membicarakan teknik pembuatan SATPEL atau RPP dalam pertemuan musyawarah guru mata pelajaran?

“iya, setiap pertemuan musyawarah guru mata pelajaran saya membahas mengenai cara membuat RPP yang berkarakter dan cara menggunakan media dalam pembelajaran. Dan juga membahas permasalahan-permasalahan yang terjadi saat penyampaian materi pelajaran”.²⁶

“iya, setiap ada musyawarah guru mata pelajaran saya selalu berdiskusi dan membicarakan cara membuat RPP dan SATPEL”.²⁷

6. Sebelum mengajar, apakah Bapak atau Ibu mengadakan persiapan mengajar seperti membuat Satpel dan RPP?

“iya, sebelum mengajar saya selalu membuat Satpel dan RPP agar kegiatan belajar mengajar berjalan dengan baik”.²⁸

“iya saya selalu mempersiapkan Satpel dan RPP karena ini merupakan rutinitas dan kewajiban seorang guru agar didalam kelas bisa menyampaikan materi dengan baik”.²⁹

7. Apakah sesuai disiplin ilmu yang Bapak atau Ibu tempuh dengan bidang studi yang diajarkan kepada peserta didik?

“iya sesuai dengan bidang studi saya, karena saya lulusan Pendidikan Agama Islam, disini saya juga mengajar Pendidikan Agama Islam”.³⁰

²⁵ Wawancara dengan Bapak Mas Makhin, S.Ag, M.Hi selaku guru fiqh pada hari senin 26 November 2012 pukul 09.30 WIB

²⁶ Wawancara dengan Bapak Nur Muhammad H, S. Pdi selaku guru PAI pada hari rabu 28 November 2012 pukul 10.00 WIB.

²⁷ Wawancara dengan Ibu Maslahah, S. Pdi selaku guru PAI pada hari rabu 28 November 2012 pukul 09.30 WIB.

²⁸ Wawancara dengan Bapak Nur Muhammad H, S. Pdi selaku guru PAI pada hari rabu 28 November 2012 pukul 10.00 WIB.

²⁹ Wawancara dengan Ibu Maslahah, S. Pdi selaku guru PAI pada hari rabu 28 November 2012 pukul 09.30 WIB.

³⁰ Wawancara dengan Bapak Nur Muhammad H, S. Pdi selaku guru PAI pada hari rabu 28 November 2012 pukul 10.00 WIB.

“saya mengajar sesuai dengan bidang saya yaitu Pendidikan Agama Islam”.³¹

8. Pernahkah Bapak atau Ibu guru mengadakan pertemuan rutin untuk meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki?

“pernah yaitu dengan pertemuan rutin dua minggu sekali yaitu Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dengan pertemuan rutin ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan menambah pengetahuan dan pengalaman dalam pembelajaran”.³²

“iya pernah yaitu kami para guru menadakan pertemuan rutin MGMP, disini kami membahas masalah-masalah atau kendala apa yang dihadapi saat kegiatan pembelajaran, dan juga menggali informasi dari rekan-rekan guru tentang peningkatan kualitas dalam mengembangkan SDM agar tidak tertinggal dengan yang lain”.³³

9. Menurut Bapak atau Ibu guru, apakah sarana dan prasana pembelajaran di MTsN Kota Batu telah memadai dalam menunjang kegiatan belajar mengajar?

“menurut saya gedung untuk kegiatan belajar mengajar sudah cukup, media pembelajaran juga sudah cukup, pepustakaan sangat bagus sekali dan koleksi bukunya sangat lengkap sehingga peserta didik sangat terbantu sekali dalam mencari bahan materi pelajaran. Hanya saja proyektor masih kurang, hal ini sangat mengganggu sekali karena harus bergantian dengan guru yang lain”.³⁴

“menurut saya sudah memadai dan sangat mendukung dalam kegiatan belajar mengajar terutama media pembelajaran seperti alat untuk manasik haji sudah ada”.³⁵

³¹ Wawancara dengan Ibu Maslahah, S. Pdi selaku guru PAI pada hari rabu 28 November 2012 pukul 09.30 WIB.

³² Wawancara dengan Bapak Nur Muhammad H, S. Pdi selaku guru PAI pada hari rabu 28 November 2012 pukul 10.00 WIB.

³³ Wawancara dengan Ibu Maslahah, S. Pdi selaku guru PAI pada hari rabu 28 November 2012 pukul 09.30 WIB.

³⁴ Wawancara dengan Bapak Nur Muhammad H, S. Pdi selaku guru PAI pada hari rabu 28 November 2012 pukul 10.00 WIB.

³⁵ Wawancara dengan Ibu Maslahah, S. Pdi selaku guru PAI pada hari rabu 28 November 2012 pukul 09.30 WIB.

10. Guna meningkatkan wawasan dalam kegiatan belajar mengajar apa yang

Bapak atau Ibu lakukan?

“yang saya lakukan yaitu dengan ikut MGMP dan juga diklat. Saya juga mengembangkan RPP berkarakter”.³⁶

“saya melakukan studi banding dan MGMP, dengan studi banding wawasan saya dalam dunia pendidikan bertambah luas”.³⁷

11. Bagaimana upaya guru dalam merespon dan mengimplementasikan

strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di

MTsN Kota Batu?

“guru sangat merespon dengan baik dengan apa yang dilakukan kepala madrasah guna meningkatkan profesionalisme guru dan memajukan madrasah. Karena dengan adanya strategi-strategi yang diterapkan kepala madrasah guru menjadi lebih aktif dan giat dalam mengajar dan mengemban tugas dengan penuh tanggung jawab yang tinggi. Hal ini dikarenakan orang tua sudah sangat percaya dengan pendidikan yang ada di MTsN Kota Batu. Ini bisa dilihat dari banyaknya siswa yang ingin masuk ke MTsN Kota Batu”.³⁸

“kinerja guru sangat baik, dan tanggung jawab dalam mengajar atau dalam kegiatan sangat tinggi. Dan saya mendukung kegiatan yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Misalnya diklat, sertifikasi guru, studi banding, dan lain-lain yang memajukan madrasah dan guru”.³⁹

“saya menanggapi dengan positif setiap kegiatan yang ada di MTsN Kota Batu selama sudah ditetapkan dalam rapat, dan saya komitmen terhadap keputusan rapat. Kedisiplinan juga merupakan respon untuk meningkatkan kualitas diri, menjaga hubungan sosial sesama guru dengan harmonis”.⁴⁰

³⁶ Wawancara dengan Bapak Nur Muhammad H, S. Pdi selaku guru PAI pada hari rabu 28 November 2012 pukul 10.00 WIB.

³⁷ Wawancara dengan Ibu Maslahah, S. Pdi selaku guru PAI pada hari rabu 28 November 2012 pukul 09.30 WIB.

³⁸ Wawancara dengan Bapak Nur Muhammad H, S. Pdi selaku guru PAI pada hari rabu 28 November 2012 pukul 10.00 WIB.

³⁹ Wawancara dengan Ibu Maslahah, S. Pdi selaku guru PAI pada hari rabu 28 November 2012 pukul 09.30 WIB.

⁴⁰ Wawancara dengan Bapak Masthohari MA selaku guru al-qur'an hadits pada hari senin 26 November 2012 pukul 08.00 WIB

“saya senang dengan program-program yang ditetapkan sekolah karena untuk menambah wawasan dan pengetahuan dan saya bersikap proaktif dalam setiap kegiatan yang ada di MTsN Kota Batu”.⁴¹

12. Kendala apa yang dihadapi guru dalam pengembangan profesionalisme guru ? dan bagaimana solusinya?

“kendala yang saya hadapi yaitu saya kurang bisa untuk mengoperasikan laptop dan saya berusaha sebaik mungkin untuk menutupi kekurangan saya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan dan diklat”.⁴²

“untuk sementara saya tidak ada kendala karena saya sangat mendukung dengan program yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru, hanya saja waktu saya terbagi dengan keluarga, jadi menurut saya kendalanya membagi waktu antara mengajar dengan keluarga dan solusinya yaitu kesadaran dari masing-masing pihak untuk menentukan mana hal yang lebih penting”.⁴³

“kendala yang saya hadapi yaitu sesama guru kadang punya visi yang berbeda antar guru yang satu dengan guru yang lainnya, selain visi juga persepsi dari masing-masing guru yang berbeda. Solusinya adalah saya mencoba untuk menghargai masing-masing visi dan persepsi dan saya kembalikan pada aturan-aturan yang berlaku”.⁴⁴

“selama ini kendala yang saya hadapi yaitu saya masih belum punya laptop atau komputer, sehingga untuk menyimpan data yang berhubungan dengan sekolah masih sangat kurang, dan solusinya yaitu saya mencoba mengikuti alur sesama guru setiap ada kegiatan dan tanggap dalam menangkap peluang yang terjadi”.⁴⁵

⁴¹ Wawancara dengan Bapak Mas Makhin, S.Ag, M.Hi selaku guru fiqh pada hari senin 26 November 2012 pukul 09.30 WIB

⁴² Wawancara dengan Bapak Nur Muhammad H, S. Pdi selaku guru PAI pada hari rabu 28 November 2012 pukul 10.00 WIB.

⁴³ Wawancara dengan Ibu Maslahah, S. Pdi selaku guru PAI pada hari rabu 28 November 2012 pukul 09.30 WIB.

⁴⁴ Wawancara dengan Bapak Masthohari MA selaku guru al-qur'an hadits pada hari senin 26 November 2012 pukul 08.00 WIB

⁴⁵ Wawancara dengan Bapak Mas Makhin, S.Ag, M.Hi selaku guru fiqh pada hari senin 26 November 2012 pukul 09.30 WIB

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di MTsN Kota Batu

Kepala madrasah mempunyai peran yang sangat penting terhadap kemajuan madrasah yang dipimpinnya. Kepala madrasah mempunyai tanggung jawab terhadap guru dan pegawai untuk membina dan membimbing agar guru dan pegawai dalam mengemban tugasnya lebih profesional. Tugas kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidik merupakan tujuan utama kepala madrasah, hal ini dikarenakan pendidik berinteraksi langsung dengan siswa dalam kegiatan belajar mengajar. Untuk menghasilkan kualitas pendidikan yang bagus, guru harus profesional dalam mengajar sehingga proses kegiatan belajar mengajar menjadi lancar serta tujuan pembelajaran dapat tercapai.

Dalam meningkatkan profesionalisme guru pendidikan agama Islam, perlu program atau strategi yang dilakukan oleh pihak madrasah, khususnya kepala madrasah yang bertanggung jawab terhadap anak buahnya. Strategi ini mempunyai peran yang sangat penting guna membantu meningkatkan profesionalisme guru pendidikan agama Islam.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap kepala madrasah dan guru pendidikan agama Islam di MTsN Kota Batu, yakni kepala madrasah Bapak H. Sudirman, S. Pd., M.M dan guru pendidikan

agama Islam Bapak Nur Muhammad H, S. Pdi selaku guru SKI, Ibu Maslahah, S. Pdi, selaku guru akidah akhlak, Bapak Masthohari MA, selaku guru A-qur'an hadits, dan Bapak Mas Makhin, S.Ag, M.Hi selaku guru fiqh dapat diketahui bahwa banyak sekali program atau strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru pendidikan agama Islam di MTsN Kota Batu.

Dalam meningkatkan profesionalisme guru pendidikan agama Islam di MTsN Kota Batu, strategi yang ditempuh kepala madrasah adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan (*inservice training/up grading*)

Seorang guru pada dasarnya sudah dipersiapkan melalui lembaga pendidikan guru sebelum terjun ke dalam jabatannya. Pendidikan persiapan itu disebut *pre-service education*. Diantara mereka banyak yang sudah cukup lama meninggalkan *pre-service education* dan bertugas di lingkungan yang tidak memungkinkan untuk mengikuti berbagai perkembangan dan kemajuan. Di samping itu banyak pula dari mereka yang memang tidak berusaha untuk berkembang di dalam meningkatkan kemampuan sebagai guru atau pendidik dan tenggelam dalam kegiatan mengajar secara rutin. Untuk mengejar ketinggalan itu agar guru selalu *up-date*, actual dan sesuai dengan harapan masyarakat, dalam menjalankan tugas-tugasnya diperlukan *inservice training* secara terarah dan berencana.

Sejalan dengan uraian di atas, *inservice training* dapat diartikan sebagai usaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam

bidang tertentu sesuai dengan tugasnya, agar dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam melakukan tugas-tugas tersebut.

Guru pendidikan agama Islam di MTsN Kota Batu sebagian besar sudah mengikuti pelatihan seperti seminar, studi banding, mempelajari kurikulum, dan pelatihan lain yang mendukung guru menjadi lebih profesional. Hal ini sesuai dengan ungkapan kepala madrasah untuk mendorong guru agar bersikap inovatif dan kreatif dalam mengajar kepala madrasah memberikan pelatihan komputer, membuat kurikulum berkarakter, membuat media pembelajaran dan kegiatan lain yang mendukung kualitas guru.¹

2. Supervisi pendidikan

a. Diskusi kelompok,

Yaitu suatu kegiatan yang dilakukan bersama guna memecahkan berbagai masalah di sekolah dalam mencapai suatu keputusan.

Di MTsN Kota Batu, diskusi kelompok merupakan rutinitas yang dilakukan oleh guru. Biasanya diskusi kelompok dilakukan pada saat jam istirahat berlangsung atau sesuai jadwal tergantung kesepakatan dari masing-masing. Diskusi ini bertujuan untuk menanbah wawasan dan pengetahuan serta berbagi informasi dan memecahkan permasalahan yang terjadi guna meningkatkan mutu pembelajaran. Hal ini sesuai dengan ungkapan guru pendidikan agama Islam yaitu untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam proses kegiatan

¹ Wawancara dengan kepala madrasah Bapak H. Sudirman, S. Pd., M.M sabtu tanggal 24 Novenber 2012 pukul 10.00 WIB.

belajar mengajar guru melakukan diskusi kelompok untuk mencari solusi bagaimana agar pembelajaran di dalam kelas tidak membosankan.²

b. Kunjungan kelas

Yaitu salah satu teknik untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung, hal ini bisa diberitahukan sebelumnya atau tidak dalam artian mendadak.

Kepala madrasah di MTsN Kota Batu sering mengadakan kunjungan kelas secara mendadak, hal ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kesiapan guru dalam mengajar seperti membuat RPP dan cara penyampaian guru dalam memberikan materi kepada peserta didik.

Dengan adanya kunjungan kelas secara langsung, guru menjadi lebih siap dalam mengajar dan lebih profesional karena sebelum mengajar sudah mempersiapkan RPP dan metode yang akan digunakan untuk proses kegiatan belajar mengajar.

c. Pembicaraan individual

Yaitu teknik bimbingan dan konseling yang sangat efektif guna mencapai profesionalitas guru dan memecahkan berbagai masalah terutama yang berkenaan dengan pribadi para tenaga pengajar.

Latar belakang guru di MTsN Kota Batu sangat beragam, ada yang sudah berkeluarga ada juga yang belum berkeluarga, dan ada

² Wawancara dengan Bapak Nur Muhammad H, S. Pdi Selaku guru SKI pada hari rabu 28 November 2012 pukul 10.00 WIB.

juga latar belakang pendidikan yang tinggi dan pendidikan yang rendah. Sehingga permasalahan yang dihadapi guru sangat bervariasi, mulai dari masalah keluarga, ekonomi, dan pengembangan profesional guru.

Dari uraian diatas kepala madrasah berusaha untuk menjadi penengah atau memberikan motivasi dan solusi untuk setiap permasalahan yang dihadapi guru. Dan kepala madrasah berusaha menjadi contoh atau suri tauladan bagi guru dan pegawainya.³

d. Simulasi pembelajaran

Yaitu teknik supervisi yang berbentuk demonstrasi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah sehingga guru dapat menganalisa penampilan yang diamati sebagai instropeksi diri.

Disini kepala madrasah memberikan contoh yang baik dalam mengajar. Dan guru mencoba meniru dan apa yang mereka lihat pada saat simulasi pembelajaran berlangsung. Dengan adanya simulasi ini guru dapat dengan mudah mengimplementasikan apa yang guru dapat dari kepala madrasah.

3. Penyediaan Fasilitas Penunjang

Dalam paradigma manajemen pendidikan, pengelolaan fasilitas yang mencakup pengadaan, pemeliharaan, perbaikan, dan pengembangan merupakan kewenangan madrasah, karena madrasah yang paling mengetahui secara pasti fasilitas yang paling diperlukan dalam operasional

³ Wawancara dengan kepala madrasah Bapak H. Sudirman, S. Pd., M.M sabtu tanggal 24 Novenber 2012 pukul 10.00 WIB.

madrasah, terutama fasilitas pembelajaran seperti perpustakaan, sambungan internet untuk memberikan kemudahan belajar kepada peserta didik, dan kemudahan bagi guru untuk memperkaya wawasan dan disiplin ilmu sesuai dengan bidang studinya masing-masing.

Fasilitas dalam dunia pendidikan sangat penting sekali, salah satunya yaitu peningkatan perpustakaan yang koleksi bukunya lengkap. Sangat sulit rasanya meningkatkan profesionalisme guru jika tidak ditunjang oleh sumber belajar yang memadai.

Kepala madrasah harus memperhatikan penyediaan sarana dan sarana penunjang tersebut agar para guru dan peserta didik bertambah wawasan dan mendapatkan sumber belajar yang banyak serta memadai, sehingga akan berdampak terhadap kualitas pembelajaran di sekolah/madrasah.

Di MTsN Kota Batu kepala madrasah sudah memberikan sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang kinerja guru dan pembelajaran peserta didik. Buktinya bahwa koleksi buku yang ada di perpustakaan sudah lengkap dan perpustakaan sendiri tempatnya sangat nyaman untuk digunakan dalam mencari materi atau referensi yang dibutuhkan guna menambah pengetahuan dan wawasan.

Kepala madrasah juga telah memberikan fasilitas sarana penunjang untuk meningkatkan ibadah dan meningkatkan kualitas membaca al-qur'an dengan kerjasama dengan pihak luar yaitu mendatangkan cabang qiro'ati

agar pelafalan mahrojil huruf bisa lancar dan benar.⁴ Strategi ini sangat mendukung sekali untuk meningkatkan minat baca guru dan peserta didik dalam mempelajari al-qur'an.

4. Peningkatan Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan guru tidak dapat diabaikan, karena merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja yang secara langsung berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Peningkatan kesejahteraan guru dapat dilakukan antara lain pemberian insentif di luar gaji, imbalan dan penghargaan, serta tunjangan yang dapat meningkatkan kinerja guru. Seorang kepala madrasah seyogyanya harus memperhatikan kesejahteraan guru, agar guru tidak lagi direpotkan dengan mencari penghasilan tambahan guna membiayai hidup keluarga mereka. Dengan memberikan tunjangan kesejahteraan guru yang memadai, kinerja guru akan meningkat dan akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja dan keprofesionalan guru di madrasah.

Kepala madrasah di MTsN Kota Batu sudah melakukan usaha untuk meningkatkan kesejahteraan guru dengan memberikan insentif di luar gaji agar tidak terjadi ketidak sukaan dengan guru lain yang mempunyai gaji lebih tinggi dalam artian iri dengan penghasilan guru lain. Biasanya jika gajinya tidak memuaskan maka guru akan mengajar dengan asal-asalan yaitu tidak profesional. Ini akan mempengaruhi hasil kinerja para guru dan dampaknya pada kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan.

⁴ Wawancara dengan kepala madrasah Bapak H. Sudirman, S. Pd., M.M sabtu tanggal 24 Novenber 2012 pukul 10.00 WIB.

Hasil wawancara penulis dengan Bapak Nur Muhammad H. Mengatakan bahwa untuk kesejahteraan guru di MTsN Kota Batu khususnya saya sudah tidak mengganggu lagi, karena sudah lebih dari cukup. Sehingga saya dapat berkonsentrasi terhadap apa yang ingin saya capai untuk meningkatkan kualitas diri saya dalam mengajar.⁵

5. Revitalisasi Organisasi Profesi Kependidikan

Organisasi profesi pendidikan seperti musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), kelompok kerja guru (KKG) dan kelompok kerja madrasah merupakan wadah yang sangat bermanfaat bagi peningkatan profesionalisme guru di sekolah.

Dengan adanya MGMP dan KKG dapat dipikirkan bagaimana mensiasati padatnya kurikulum, memecahkan persoalan dan masalah yang dihadapi oleh guru dalam pembelajaran, dan mencari alternatif pembelajaran yang tepat serta dapat menemukan berbagai variasi metode dan media pembelajaran. Dengan mengekspetifkan MGMP, dan KKG, semua kesulitan dan permasalahan yang dihadapi guru dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran dapat dipecahkan, dan dapat diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pendidikan.

Untuk meningkatkan profesionalisme guru di MTsN Kota Batu agar bersikap inovatif dan kreatif dalam bekerja, kepala madrasah mengikutkan guru dalam pelatihan dan menciptakan pemikiran untuk bisa mengikuti perkembangan zaman. Untuk peltihan ini yaitu dengan pelatihan

⁵ Wawancara dengan Bapak Nur Muhammad H, S. Pdi Selaku guru SKI pada hari rabu 28 November 2012 pukul 10.00 WIB.

komputer,/laptop, media pembelajaran, dan juga mewajibkan guru untuk ikut Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) setiap dua minggu sekali.⁶

Sedangkan yang dilakukan oleh guru untuk meningkatkan profesionalisme, mereka mengadakan pertemuan rutin yaitu dengan MGMP, mengikuti diklat pendidikan, dan mengembangkan RPP berkarakter.⁷

6. Meningkatkan Iman dan Taqwa

Di MTsN Kota Batu guru diwajibkan oleh kepala madrasah untuk berpuasa senin kamis. Ini bertujuan untuk menambah kedekatan kita kepada Allah dan menahan nafsu untuk tidak berbuat yang melanggar aturan. Dengan berpuasa hati menjadi lebih tenang dan dalam mengajar menjadi lebih bermakna.

Puasa senin kamis yang diwajibkan oleh kepala madrasah merupakan tradisi yang sudah lama dijalankan di MTsN Kota Batu. Dan ini wajib bagi seluruh warga sekolah terutama pegawai dan guru.

Selain puasa senin kamis, kepala sekolah juga menerapkan sistem kekeluargaan/komitmen kebersamaan dan menjadi suri tauladan bagi peserta didik karena setiap yang dilakukan oleh guru ditiru oleh peserta didik. Dengan adanya sistem kekeluargaan/komitmen kebersamaan diharapkan semua permasalahan dapat diatasi dengan baik. Maka dari itu

⁶ Wawancara dengan kepala madrasah Bapak H. Sudirman, S. Pd., M.M sabtu tanggal 24 November 2012 pukul 10.00 WIB.

⁷ Wawancara dengan Bapak Nur Muhammad H, S. Pdi Selaku guru SKI pada hari rabu 28 November 2012 pukul 10.00 WIB.

meningkatkan iman dan taqwa juga penting dalam peningkatan profesionalisme guru.

B. Upaya Guru Pendidikan Agama Islam dalam Merespon dan Mengimplementasikan Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di MTsN Kota Batu

Untuk meningkatkan profesionalisme guru pendidikan agama Islam di MTsN Kota Batu yaitu guru mengikuti sertifikasi guru yang diberikan oleh kepala madrasah dengan menyeleksi guru yang berhak mendapatkan sertifikasi guru. Dengan adanya sertifikasi guru yaitu dengan mengajar 24 jam ini diharapkan guru mampu mengeluarkan pemikiran-pemikiran yang positif kepada peserta didik. Sertifikasi guru ini menunjang terhadap peningkatan kesejahteraan guru agar guru setelah mengajar tidak memikirkan untuk mencari nafkah lagi diluar dan lebih fokus untuk mengembangkan profesionalisme guru dengan menambah wawasan dan pengetahuan yang sedang berkembang.

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang dilakukan guru MTsN Kota Batu yaitu setiap dua minggu sekali juga membantu meningkatkan profesionalisme guru karena mereka bertukar pikiran mengenai permasalahan yang terjadi dan juga saling bertukar informasi tentang perkembangan di dunia pendidikan. Hal ini dimanfaatkan guru untuk menutupi kekurangan yang ada didirinya dengan bertanya dan mencari solusi dari rekan-rekan guru yang ikut MGMP. Disini guru membahas cara membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) berkarakter, cara membuat dan

menggunakan media pembelajaran, membuat Program Tahunan (PROTA) dan Program Semester (PROMES) dan lain-lain.

Pendidikan dan latihan seperti seminar yang diadakan oleh lembaga-lembaga pendidikan mampu menambah pengetahuan serta meningkatkan kualitas individu para guru. Dengan seminar, para guru dapat bertemu dengan guru-guru yang mengajar di madrasah lain atau lembaga pendidikan lain sehingga saling bertukar informasi.

Guru juga melakukan pengembangan diri dengan mencari informasi melalui media seperti; internet, televisi, koran, buku, dan media-media lain yang dapat mendukung. Karena media ini sangat efektif sekali dalam mencari informasi dan bahan-bahan yang lain yang berfungsi dalam dunia pendidikan. Media ini membantu guru dalam mengikuti perkembangan zaman yang semakin pesat.

Selanjutnya dengan adanya program-program yang dapat mengembangkan profesionalisme guru, guru sangat merespon dengan baik dan antusias dalam menjalani program tersebut. Ini bisa dilihat dari hasil kerja yang baik yaitu peserta didik mendapat nilai di atas KKM dan laporan hasil pembelajaran kepada masyarakat memuaskan. Dan juga setiap ada pelaksanaan kegiatan berhasil dan berjalan dengan lancar.

C. Kendala yang Dihadapi Kepala Madrasah dan Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di MTsN Kota Batu

Kendala yang dihadapi oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu latarbelakang guru yang bermacam-macam sehingga membutuhkan pendekatan yang eksta dari kepala madrasah dalam memahami dan mempelajari karakteristik para guru untuk menerapkan strategi apa yang cocok untuk diterapkan.

Kendala selanjutnya yaitu tingkat pendidikan guru yang berbeda, ada yang sudah S2 dan juga ada yang S1. Hal ini sangat berpengaruh dalam proses peningkatan kemampuan yang dimiliki para guru. Tingkat kemampuan guru dalam menerima program atau pengajaran yang disampaikan kepala madrasah ada yang masih lemah. Kepala madrasah membutuhkan waktu yang lebih untuk membimbing para guru dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Kurang sadarnya guru dalam menerima informasi yang berhubungan dengan dunia pendidikan dan kurangnya wawasan yang dimiliki guru, ini membuat guru semakin tertinggal dengan guru-guru yang berada di lembaga pendidikan lain. Hal ini disebabkan karena ada beberapa guru yang masih gaptek dalam menggunakan perangkat elektronik yang mampu mendukung kualitas kinerja guru. Oleh karena itu kepala madrasah mencoba meningkatkan kemampuan guru dengan program pelatihan menggunakan

media pembelajaran seperti laptop, komputer, dan pelatihan-pelatihan lain yang berhubungan dengan peningkatan profesionalisme guru.

Sedangkan kendala yang dihadapi guru dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu guru terlalu asik dan sibuk dalam kegiatan belajar mengajar yang berlangsung setiap hari. Sehingga kesempatan guru untuk mendapatkan pengetahuan yang baru masih terkendala. Kegiatan belajar mengajar yang setiap hari dilakukan menjadi sebuah rutinitas yang membuat guru untuk bekerja lebih keras guna mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditentukan.

Beberapa guru juga ada yang terkendala dengan penggunaan perangkat elektronik seperti laptop, dan juga penggunaan media pembelajaran lain yang masih belum dikuasai. Kendala yang lainnya yaitu perbedaan visi dan persepsi dari masing-masing guru sehingga membutuhkan kesadaran dari masing-masing pihak untuk bersikap toleran.

Solusinya yang diberikan kepala madrasah yaitu dengan mendisiplinkan guru pendidikan Islam untuk lebih memperdalam kualitas diri dan memberi motivasi untuk terus mengikuti pelatihan-pelatihan yang mampu meningkatkan profesional guru, dan menjaga komitmen kebersamaan yang menjadi solusi dalam setiap kegiatan yang berlangsung setiap harinya.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di MTsN Kota Batu, antara lain adalah :
 - a. Pendidikan dan pelatihan
 - b. Supervisi pendidikan
 1. Diskusi kelompok
 2. Kunjungan kelas
 3. Pembicaraan individual
 4. Simulasi pembelajaran
 - c. Penyediaan fasilitas penunjang
 - d. Peningkatan kesejahteraan guru
 - e. Revitalisasi organisasi profesi kependidikan
 - f. Meningkatkan iman dan tagwa
2. Upaya guru PAI dalam merespon dan mengimplementasikan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru.
 - a. Musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) setiap dua minggu sekali di sekolah.
 - b. Guru mengikuti MGMP tingkat SMP/MTs se-Kota Batu

- c. Guru mengikuti seminar
 - d. Guru mengikuti diklat
 - e. Guru antusias dalam mengikuti program-program pengembangan guru
 - f. Guru mengikuti sertifikasi guru
3. Kendala yang dihadapi kepala madrasah dan guru PAI dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI di MTsN Kota Batu
- a. Latarbelakang kehidupan guru
 - b. Tingkat pendidikan guru yang berbeda
 - c. Kurang sadarnya guru dalam menerima informasi dunia pendidikan
 - d. Guru terlalu asik dan sibuk dalam kegiatan belajar mengajar
 - e. Beberapa guru ada yang gaptek dalam menggunakan media pembelajaran.

Solusinya yaitu mendisiplinkan guru pendidikan Islam untuk lebih memperdalam kualitas diri dan memberi motivasi untuk terus mengikuti pelatihan-pelatihan yang mampu meningkatkan profesional guru, dan menjaga komitmen kebersamaan yang menjadi solusi dalam setiap kegiatan yang berlangsung setiap harinya.

B. Saran-Saran

Saran yang dapat disampaikan penulis dalam skripsi ini adalah :

1. Untuk meningkatkan profesionalisme guru pendidikan Islam di MTsN Kota Batu, hendaknya kepala madrasah mengenal dan mengetahui latarbelakang dan karakteristik seluruh guru yang dibimbing. Dengan

begitu kepala madrasah akan lebih mudah dalam mengadakan program-program yang bertujuan untuk peningkatan kualitas para guru.

2. Guru sebaiknya diberi waktu lebih untuk pembelajaran menggunakan media pembelajaran seperti laptop agar tidak gaptek.
3. Kesadaran guru dalam mencari informasi yang dapat membantu guru dalam peningkatan profesional guru perlu ditingkatkan.

DAFTAR RUJUKAN

- A. Usmara (ed). 2002.*Paradikma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Amara Books.
- Azyumardi Azra. 2002.*Paradgma Baru Pendidikan Nasional, Rekonstruksi dan Demokrasi*, Jakarta : Kompas.
- Cholil Nurbuko dan Abu Ahmad. 2002. *Metodologi Penelitian*, Cet 4, Bumi Aksara, Jakarta.
- The Liang Gie, 1984, *Konsep Tentang Ilmu*, Yogyakarta : Yayasan Studi Ilmu dan Teknologi
- Dedy Mulyana. 2001.*Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial lainnya*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Depdikbut RI. 1994.*Pedoman Pembinaan Profesional Pendidik Sekolah Dasar*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Drs. Muhaimin, MA. 1991.*Konsep Pendidikan Islam*. Solo: Ramadhan.
- E. Mulyasa. 2003.*Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK*.Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Hasan Langgulong. 1988.*Asas-Asas Pendidikan Islam*. Jakarta: Penerbit Pustaka Al-Husana.
- Hendiyat Soetopo, Wasty Soemanto. 1984.*Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Malang : Bina Aksara.
- H. A. R Tilaar. 2002.*Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- H.M Daryanto. 2005. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ibrahim Bafadal. 2003.*Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar: Dalam kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kusnandar. 2007.*Guru Profesional*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Lexy. J. Moleong. 2007.*Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- M. Daryanto. 2001.*Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Muhammad Surya. 2007.*Organisasi Profesi, Kode Etik dan Kehormatan Guru*. tanpa nama, kota dan penerbit.
- Mulyasa MPd. 2004.*Menejemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Rosdakarya.
- Mulyono, MA. 2010.*Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Nasution. 1988.*Metode Penelitian Naturalistik-kualitatif*. Bandung: TARSITO.
- Ngalim Purwanto. 1998.*Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robert Bagdan, Steven J. Taylor. 1992.*Introduction to Qualitatif Methode*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Soetjipto dan Rafli Kosasi. 1999. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarwan Danim. 2002.*Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: PT. Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2005.*Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2002.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syarifuddin. 2002.*Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan: Konsep, Strategi dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Syaiful Sagala. 2000.*Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Thomas B. Santoso. 2001. *Memanajemeni Sekolah di Masa Kini*. Semarang
- Wahyosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Xaviery. 03-02-2004. *Benarkah Wajah Sekolah Ada Pada Kepala Sekolah*. Nama & E-mail (penulis): Xaviery Pemerhati Masalah Pendidikan tinggal di Batam.
- Zakiah Daradjat, dkk. 1992.*Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta : Bumi Aksara.

LAMPIRAN

-

LAMPIRAN



**KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS TARBIYAH**

Jln. Gajayana No. 50 Malang Telp.(0341) 552398 Fax. (0341) 552398
Website : [www. Tarbiyah.uin-malang.co.id](http://www.Tarbiyah.uin-malang.co.id)

BUKTI KONSULTASI

Nama : Achmad Fauzan
Fakultas / Jurusan : Tarbiyah / Pendidikan Agama Islam
NIM : 08110087
Dosen Pembimbing : Dr. H. Farid Hasyim, M. Ag
Judul skripsi : **Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di MTsN Kota Batu.**

No	Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
1	11-9-2012	Konsultasi Outline	
2	24-9-2012	Konsultasi Bab I,II,III	
3	12-10-2012	ACC Revisi Bab I,II,III	
4	20-11-2012	Konsultasi Pedoman Wawancara	
5	21-2-2013	Konsultasi Bab IV dan V	
6	28-2-2013	ACC Revisi Bab IV dan V	
7	14-3-2013	Konsultasi bab VI dan abstrak	
8	22-3-2013	ACC keseluruhan	

Malang, 30 Maret 2013
Dekan,

Dr. H. M. Zainuddin, M.A
NIP : 196512051994031 003

PEDOMAN INTERVIEW

INFORMAN KEPALA SEKOLAH

1. Bagaimana sejarah berdirinya MTsN Kota Batu?
2. Bagaimana keadaan ketenagaan di MTsN Kota Batu?
3. Bagaimana struktur organisasi di MTsN Kota Batu?
4. Secara umum bagaimana keadaan sarana dan prasarana di MTsN Kota Batu?
5. Strategi apa yang Bapak tempuh dalam meningkatkan profesionalisme guru?
6. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan proses belajar mengajar di MTsN Kota Batu?
7. Sejauh mana keberhasilan yang telah Bapak capai dalam membina dan meningkatkan profesionalisme guru dalam proses belajar mengajar ?
8. Faktor apa sajakah yang mendukung dan menghambat usaha Bapak dalam membina dan meningkatkan profesionalisme guru dalam proses belajar mengajar ?
9. Apa saja indikator keberhasilan Bapak ?
10. Bagaimana cara Bapak untuk mendorong guru agar bersikap inovatif dan kreatif dalam bekerja ?
11. Bagaimana upaya guru dalam merespon dan mengimplementasikan strategi kepala madrasah?
12. Kendala apa yang dihadapi kepala madrasah dalam pengembangan profesionalisme guru? Dan bagaimana solusinya?

PEDOMAN INTERVIEW

INFORMAN GURU

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah profesionalisme guru dalam mengajar itu perlu ?
2. Menurut Bapak/Ibu, apakah tenaga pengajar di MTsN Kota Batu professional?
3. Menurut Bapak/Ibu, bagaimanakah meningkatkan profesionalisme guru dalam proses belajar mengajar ?
4. Untuk mengungkapkan kemampuan dan keahlian dalam mengajar, apa saja yang Bapak/Ibu lakukan ?
5. Apa Bapak/Ibu pernah membicarakan teknik pembuatan satuan cara pengajaran dalam pertemuan seminar ?
6. Sebelum mengajar, apakah Bapak/Ibu mengadakan persiapan mengajar seperti membuat Satpel dan rencana pengajaran ?
7. Apakah sesuai disiplin ilmu yang Bapak/Ibu tempuh dengan bidang studi yang diajarkan ?
8. Pernahkah Bapak/Ibu mengadakan pertemuan rutin guna peningkatan kualitas dan SDM yang dimiliki ?
9. Menurut hemat Bapak/Ibu, apakah sarana dan prasarana di MTsN Kota Batu telah memadai dalam menunjang PBM ?
10. Guna meningkatkan wawasan dan profesionalisme dalam PBM apa yang Bapak/Ibu lakukan ?

11. Bagaimana upaya guru dalam merespon dan mengimplementasikan strategi kepala madrasah?
12. Kendala apa yang dihadapi guru dalam pengembangan profesionalisme guru?

LAMPIRAN VI

Lampiran I : foto terkait wawancara peneliti dengan kepala madrasah dan guru MTsN Kota Batu



Wawancara dgn kep. MTs Sudirman, S.Pd, MM



Gedung belajar MTsN Kota Batu



Wawancara dengan Ibu Maslahah, S.PdI.



Wawancara dgn Nur Muhammad H, S.Pdi



Wawancara dengan Drs. Masthohari



wawancara dengan Mas Makhin S.Ag, M.Hi

LAMPIRAN VII

BIODATA MAHASISWA



Nama : Achmad Fauzan
NIM : 08110087
Tempat,
Tanggal Lahir : Rembang, 24 November 1988
Fakultas : Tarbiyah
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Prodi : Pendidikan Agama Islam
Tahun Masuk : 2008
Alamat Rumah : Sulang RT/RW 04/03
Sulang- Rembang Jateng
No Handphone : 085755506344

PENDIDIKAN FORMAL

- 🚦 1993-1995 : TK PERTIWI
- 🚦 1995-2002 : SDN SULANG 1
- 🚦 2002-2005 : SMPN SULANG 1
- 🚦 2005-2008 : SMAN SULANG 1
- 🚦 MI ANNURANIYAH SULANG
- 🚦 MTs ANURANIYAH SULANG

Malang, 15 April 2013
Mahasiswa

(Achmad Fauzan)

LAMPIRAN V

Data Guru MTs Negeri Batu Tahun Pelajaran 2012-2013

No	N a m a dan NIP	Gol./ Ruang	Pendidikan Terakhir		Status	Jabatan
			Tk	Jurusan	Pegawai	Disekolah
1	Sudirman, S.Pd, MM 196004041985031005	IV/a	S-2	Matematika	PNS	Kepala Madrasah
2	Dra. Sunarmi 131409114	IV/a	S-1	Akuntansi	PNS	Guru
3	Drs. Suharto 196709182000031005	IV/a	S-1	Olah Raga	PNS	Gr/Waka Kesiswaan
4	Dra. Titik Hindrayani, M.Pd 1968221998032001	IV/a	S-2	Pend. Bhs. Inggris	PNS	Guru/Pengemut
5	Dra. Qomsatul binti 196709022005012002	III/b	S-1	Biologi	PNS	Guru/Wali Kelas IXG
6	Dra. Dewi khoiriyah 1969101712005012009	III/b	S-1	BK	PNS	Kordinator BK
7	Agus Sholikhin, M.Pd 197212142005011003	III/c	S-2	MKPP	PNS	Gr/Waka Humas
8	Siti Anisah, S. Pd 197301192007102002	III/a	S-1	P. Geografi	PNS	Guru/wali kls IXB
9	Nur Yayuk Faridah, S.Ag 197507092008012009	III/a	S-1	P.Bhs Arab	PNS DPK	Guru / WI Kls IXC
10	Anis Maisaroh, S.Pd. 197605162009032004	III/a	S-1	Pend IPS	PNS DPK	Guru/WI Kls VIII C
11	Dyah Ambarumi, S.Pd 197912202007102006	III/a	S-1	Pend IPS	PNS	Guru/Kepala Perpus
12	Akhmad Sugiarto, S.Si 1980051320090111005	III/a	S-1	Fisika	PNS	Guru/Waka Kurikulum
13	Umroh Mahfudhoh, S. Si 198202242009012000	III/a	S-1	Sains	PNS	Guru/ WI Kls IXD
14	Drs. Mastohari 196104172007011006	III/a	S-1	PAI	PNS	Guru
15	Ninik Alfiana, S.Pd 150405692	III/a	S-1	B Indonesia	PNS	Guru/ WI Kls VII C
16	Mutmainnah, S.Ag		S-1	PAI	G.Kontrak	Guru/Biro Sosial
17	Abd. Mu'is, S.Si 150431400		S-1	Fisika	PNS	Guru/ Kalab IPA
18	Izzatul Hidayah, S, Hum		S-1	B,Inggris	G Kontrak	Guru/WI Kls IXA
19	Nurhayati, S.Pd		S-1	Matematika	GTT	Guru/WI kls VIIA
20	Zulia IK, S.Pd		S-1	P, Biologi	GTT	Guru/WI Kls VIII G
21	Mas Makhin, M.HI		S-2	Hk.Islam	GTT	Guru/ WI Kls VIII F
22	Mahfudz, S.Ag		S-1	Bhs.Arab	GTT	Guru/ Biro Agama
23	Fahron Dakka, S.KOM		S-1	Ilmu Komputer	GTT	Guru/Kalab Komputer
24	Alex Sariffudin, S.Pd 197605052009121002	III/a	S-1	IPS	PNS	Guru/WI Kls VII F

25	Tri Astutik, S.T 197708032009122003	III/a	S-1	Teknik Kimia	PNS	Guru
26	Nur Muhammad H, S.Pdi 197906022009121002	III/a	S-1	P.Agama Islam	PNS	Guru/WI Kls VIIG
27	Rachmah Ratnaningtyas, S.Pdi 198411042009122004	III/a	S-1	Pendidikan Matematika	PNS	Guru/WI Kls VIIH
28	Nufi Faridah		S-1	PKN	G Kontrak	Guru/WI Kls IXF
29	Mokhammad Suud,ST		S-1	Tehnik Industri	G Kontrak	Guru/WI kls VIIIA
30	Dra. Farida		S-1	IPS	GTT	Guru/Biro Tatib
31	Drs. Iswanto		S-1	P.Biologi	GTT	Guru/Waka SARPRAS
32	Dra. Siti Maisaroh		S-1	Pend B.Indonesia	GTT	Guru/WI Kls IXE
33	Maslahah, S.Pdl.		S-1	PAI	GTT	Guru/WI Kls VIIID
34	Laili Rahmawati		S-1	MAT	GTT	Guru/WI Kls VIIIE
35	Abdul Hadi Harahab, S.Pd		S1	B Indonesia	GTT	Guru/WI Kls VIIIB
36	M Nazar Rosidi		S1	TIK	GTT	Guru
37	Dwi Rahmad Sujianto, S.Pd		S1	Penjaskes	GTT	Guru/ Koord. Ektra
38	M. Nahrowi Pasya, S.Psi		S1	Psikologi	GTT	Guru
39	Bambang Setiawan, S. Pd		S-1	P.B.Ingggris	CPNS	Guru
40	Siti Rochmah, S. Hi		S1	Syariah	GTT	Guru
41	Titin Andriyani, S. Pd		S1	Pend Biologi	GTT	Guru
42	Laily Zulfany H,		S-1	PAI	GTT	Guru/WI Kls VIIIB
43	Arif Setiawan, S.Pd		S-1	P.Seni Rupa	GTT	Guru
44	Yulia Rahmah, S.Pd		S-1	B. Inggris	GTT	Guru/WI Kls VIIIE

Sumber Data: Dokumentasi MTsN Kota Batu Tahun 2012/2013

TABEL V

Data Pegawai MTs Negeri Batu Tahun Pelajaran 2012-2013

No	N a m a dan NIP	Pend. Terakhir	Jurusan	Status	Bertugas
		Tingkat		Pegawai	Di Bagian
1	M. Syafarudiin 197009011993031001	S-1	HTN	PNS	Kepala TU
2	Bambang Setiawan, S. Pd	S-1	Bhs.Ingggris	CPNS	Bendahara
3	Fenny Maryani, S.E 197803192003122001	S-1	Manajemen	PNS	Tata Usaha
4	Agus Lutfiyanto	SLTA	IPS	PTT	Tata Usaha
5	Rahmatika Rijal R.A, S.Pdi	S-1	Pendidikan Agama Islam	PTT	Tata Usaha
6	Rachmatullah Shiddiq, S.Pdi	S-1	Pendidikan Agama Islam	PTT	Tata Usaha
7	Siti Rochmah, S. Hi	S1	Syariah (hukum)	PTT	Tata Usaha

8	Titin Andriyani, S. Pd	S1	Pend Biologi	PTT	Tata Usaha
9	Afifatus Naini	SMK	Akuntansi	PTT	Tata Usaha
10	Nia Amelia	D1	Komputer	PPT	Tata Usaha
11	Suwandi	SMK	Akuntansi	PTT	Pesuruh
12	Edi Purnomo				
13	Sugeng Purnomo	SLTP		PTT	Pjg sekolah
14	Putra Dani Erlangga	SMK	Mesin Industri	PTT	Satpam

Sumber Data: Dokumentasi MTsN Kota Batu Tahun 2012/2013

TABEL VI
PEMBAGIAN TUGAS SELAIN MENGAJAR
TAHUN PELAJARAN 2012/2013

No	JABATAN	NAMA
1	Kepala Madrasah	SUDIRMAN, S.Pd.MM.
2	PKM. Kurikulum	AKHMAD SUGIARTO, S.Si
3	PKM. Kesiswaan	SUHARTO, S.Pd.
4	PKM. Sarpras	Drs. ISWANTO
5	PKM Humas	AGUS SHOLIKHIN, S.Ag., M.Pd
6	PKM Pengendali Mutu	Dra. TITIK HENDRAYANI, M.Pd
7	Kepala Lab. Komputer/Puskominfo	FAHRON DAKKA, S.Kom
8	Kepala Lab. IPA	ABDUL MU'IS, S.Si
9	Kepala Perpustakaan	DYAH AMBARUMI, S.Pd
10	Biro Keagamaan	MAHFUDZ, S.Ag.
11	Biro Sosial+ Koord. Keputrian	MUTHMAINNAH, S.PdI
12.	Biro BK/BP	Dra. DEWI KHORYAH
13.	Biro Tata Tertib	Dra. FARIDA
14.	Biro Ektrakurikuler	DWI RAHMAT SUJANTO, S.Pd
15.	Staf Kurikulum	AGUS LUTFIANTO
16	Biro UKS	NAHROWI PASHA, S.Psi
17	Staf Perpustakaan	AFIFATUS NAINI
18	Laboran IPA-Fisika	TRI ASTUTIK, ST
19	Laboran IPA-Biologi	ZULIYA INDAH KURNIAWATI, S.Pd
20	Teknisi Komputer	M. NAZAR ROSIDI, S.Kom

Sumber Data: Dokumentasi MTsN Kota Batu Tahun 2012/2013

TABEL VII
TUGAS WALI KELAS

KLS	NAMA	KLS	NAMA	KLS	NAMA
7-A	NURHAYATI, S.Pd	8-A	M. SU'UD, ST	9-A	IZZATUL HIDAYAH, S.Hum
7-B	LAILY ZULFANI, S.PdI	8-B	ABDUL HADI HARAHAB, S.Pd	9-B	SITI ANISAH, S.Pd
7-C	Dra. SUNARMI	8-C	MASLAHAH, S.Ag	9-C	NUR YAYUK FARIDA, S.Ag.
7-D	NINIK ALFIANA, S.Pd	8-D	ANIS MAISAROH,S.Pd.	9-D	UMROH MAHFUDHOH,S .Pd.
7-E	YULIA RAHMAH, S.Pd	8-E	LAILY RAHMAWATI, S.Pd, M.Pd	9-E	SITI MAISAROH, S.Pd
7-F	ALEX SYARIFUDDIN , S.Pd	8-F	MAS MACHIN S.Ag, M.HI	9-F	NUFI FARIDA,S.Pd.
7-G	NUR MUHAMMAD H, S.PdI	8-G	ZULIA INDAH K.S.Pd.	9-G	Dra. QOMSATUL BINTI
7-H	RACHMAH RATNANINGT YAS, S.Pd		.		

Sumber Data: Dokumentasi MTsN Kota Batu Tahun 2012/2013

TABEL VIII
TUGAS PIKET PEMBELAJARAN

HARI	PIKET -1	PIKET -2
SENIN	AGUS SHOLIHIN, S.Ag	Hj. MUTMAINNAH, S.PdI
SELASA	M. SU'UD, ST	TRI ASTUTIK, ST
RABU	NAHROWI PASHA, S.Psi	NUFI FARIDAH, S.Pd
KAMIS	Drs. ISWANTO	MASLAHAH, S.PdI
JUM'AT	ANIS MAISAROH, S.Pd	NURHAYATI, S.Pd
SABTU	ABDUL MUIZ, S.Si	DYAH AMBARUMI, S.Pd

Sumber Data: Dokumentasi MTsN Kota Batu Tahun 2012/2013

TBEL IX
GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

No.	Nama dan NIP	Guru Mata Pelajaran
1	Drs. Mastohari 196104172007011006	Al-qur'an-Hadits
2	Mas Makhin, M.HI	Fiqh
3	Nur Muhammad H, S.Pdi 197906022009121002	Sejarah Kebudayaan Islam
4	Maslahah,S.Pdl.	Akidah Akhlak