

**UPAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU
Di MI SIROJUL ULUM MOJOTAMPING**

Diajukan Oleh :

FIQQOTUL ISLAMİYAH

08110249



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

Juni, 2012

**UPAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU
di MI SIROJUL ULUM MOJOTAMPING**

*Untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata Satu (S-1) Jurusan Pendidikan
Agama Islam Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana
Malik Ibrahim Malang*

Diajukan Oleh :

FIQQOTUL ISLAMIYAH

08110249



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

Juni, 2012

LEMBAR PENGESAHAN
UPAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU
Di MI SIROJUL ULUM MOJOTAMPING
SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Fiqqotul Islamiyah (08110249)

Telah dipertahankan di depan dewan penguji

dan telah dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan

untuk memperoleh gelar strata satu sarjana Pendidikan Agama Islam (S. Pd. I)

Pada tanggal 25 Juli 2012 dengan nilai **B+**.

Panitia Ujian	Tanda tangan
Ketua Sidang Dr. Abdul Malik Karim Amrullah, M. Pd NIP. 197606162005011005	: _____
Sekretaris Sidang Prof. Dr. H. Baharuddin, M. Pd. I NIP. 195612311983031032	: _____
Penguji Utama Dr. H. M. Padil M. Pd.I NIP. 1963120521994031003	: _____
Pembimbing Prof. Dr. H. Baharuddin, M. Pd. I NIP. 195612311983031032	: _____

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Tarbiyah UIN MALIKI Malang

Dr. H. M. Zainuddin, M. A.

NIP. 196205071995031001

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam
Meningkatkan Profesionalitas Guru di MI Sirojul Ulum
Mojotamping**

Oleh :

Fiqqotul Islamiyah

NIM: 08110249

Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing :

Prof. Dr. H. Baharuddin, M. Pd. I

NIP 195612311983031032

Mengetahui :

Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam

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

NIP 1963120521994031003

MOTTO

اللّٰهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اَنه قَالَ عَلَى الْمَرْءِ الْمُسْلِمِ السَّمْعُ عَنْ ابْنِ عَمْرٍو عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى
وَالطَّاعَةُ فِيمَا أَحَبَّ وَكَرِهَ إِلَّا أَنْ يُؤْمَرَ
بِمَعْصِيَةٍ فَإِنْ أُمِرَ بِمَعْصِيَةٍ فَلَا سَمْعَ وَلَا طَاعَةَ
(رواه البخارى ومسلم)

Dari Ibnu ‘Umar r.a., dari Nabi SAW. Sabdanya : ”Setiap muslim wajib patuh dan setia terhadap pemimpin, disukai atau tidak disukainya, kecuali bila dia diperintah melakukan maksiat. Jika dia diperintah melakukan maksiat dia tidak perlu patuh dan setia”.

(H.R. Bukhari dan Muslim)¹

¹ Ma’mur Daud, *Terjemah Hadits Sahih Muslim*, (Jakarta: Widjaya, 1993), hlm. 20

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Ridho-Pertolongan Allah SWT yang terwujud dalam karya kecilku ini, aku persembahkan untuk jalan-Nya dan seseorang yang selalu menyertai jiwaku”

Engkaulah,

- A. Ayah dan Ibu, aku ucapkan terima kasih yang tiada terkira atas didikanmu. Engkau relakan kucuran keringatmu terus menetes demi anakmu ini, segala macam usaha tetap engkau berikan demi kelancaran pendidikan anakmu. Tapi percayalah, aku akan terus berdo'a dan berusaha untuk dapat berikan yang terbaik untuk kalian berdua.
- B. Adik tersayangku Zakiyah Nur Aslamah, terima kasih atas dukungan dan doanya.
- C. Buat Paman dan Bibiku (pak dhe latif, budhe ningrum, pak dhe hamid, budhe sunifah, lek roh, lek nurul, lek rina, lek sol) terima kasih atas dukungan kalian selama ini baik itu berupa dukungan moril maupun materil semoga Allah membalasnya dengan sebuah kebaikan dan keindahan.
- D. Buat my lovely Adek Dedi Rohmansyah yang sangat dekat dihatiku, tanpa masukan, perhatian, dan motivasimu mungkin karya ini tidak akan terwujud. Jadilah seorang yang dewasa baik pemikiran maupun tingkah laku, tak lupa selalu berusaha menjadi orang yang sabar dan ikhlas.
- E. Teman-teman kost 8A..(indra,yuli,evi,lina,ephi,lia dan mimin)..makasih atas dukungan dan motivasinya, sampai skripsi ini selesai, semoga Allah yang membalas kebaikan kalian semua.

“Akhirnya hanya kata *Jazakumullahu Khoiran Ahsanaljaza'* yang mampu aku ucapkan untukmu semua”

Prof. Dr. H. Baharuddin, M. Pd. I
Dosen Fakultas Tarbiyah
Universitas Islam Negeri Malang

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Fiqqotul Islamiyah

Malang, 06 Juni 2012

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Malang
di -
Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Fiqqotul Islamiyah

NIM : 08110249

Jurusan : Pendidikan Agama Islam

Judul Skripsi: Upaya Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru

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

Demikian, mohon dimaklumi adanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing,

Prof. Dr. H. Baharuddin, M. Pd. I
NIP 195612311983031032

HALAMAN 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 pustaka.

Malang, 06 Juni 2012

Fiqqotul Islamiyah

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah penulis ucapkan puji syukur yang tidak terhingga atas kehadiran Ilahi Rabbi al-'Izzati atas rahmad, hidayah, dan taufiq-Nya, sehingga karya yang sederhana ini dapat terselesaikan dengan baik dan benar.

Shalatuallah Ma'a Salamuhu semoga tetap terlimpah curahkan kepada revolusioner kebathilan, penegak keadilan, pembawa obor, syari'at Islam yakni: Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan petunjuk pada hambanya tanpa mengenal putus asa.

Tak lupa ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya penulis haturkan khususnya kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda yang telah mengandung, mengasuh, membimbing, mendidik, mengarahkan, dan dengan pengorbanan serta do'a restunya yang selalu menyertai ananda sehingga ananda bisa menyelesaikan Skripsi dengan lancar.
2. Bapak Prof. DR. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Malang yang telah memberikan fasilitas dan pelayanan pendidikan selama penulis menuntut ilmu pengetahuan di lembaga ini.
3. Bapak Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri Malang yang telah memberikan motivasi dan dorongan kepada penulis.
4. Bapak Dr. Padil, M. Pd. I, selaku Ketua Jurusan Pendidikan Islam yang telah memberikan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
5. Bapak Prof. DR.H.Baharuddin, M.Pd. I selaku Dosen Pembimbing yang penuh perhatian, ketelatenan dan kesabaran dalam memberikan bimbingan serta arahan dalam penulisan Skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Islam Negeri Malang, yang telah memberikan lautan ilmunya kepada penulis selama belajar di lembaga ini.

7. Bapak Zainul Arifin, S.Pd selaku Kepala MI Sirojul Ulum
8. Bapak H. Tholib, S.Ag yang telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis mendapatkan informasi yang di butuhkan.
9. Semua pihak yang memberikan bantuan berupa pemikiran maupun motivasi kepada penulis untuk terselesaikannya Skripsi ini.
10. Teman-teman Kost 8A, Serta semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian Skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa apa yang telah penulis susun masih jauh dari kesempurnaan, maka saran serta kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi sempurnanya karya tulis ini. Semoga skripsi ini menjadi sumber informasi yang berrmanfa'at bagi semua pihak, bagi penulis untuk pengembangan kemampuan lebih lanjut dan bagi kemajuan ilmu pengetahuan serta kemajuan kehidupan sosial dan keagamaan ditengah arus globalisasi.

Alhamdulillahrabbi'lamin

Malang, 22 Maret 2012

Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB - LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan RI No 158/1987 dan No 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

ا	=	a	ز	=	z	ق	=	q
ب	=	b	س	=	s	ك	=	k
ت	=	t	ش	=	sy	ل	=	l
ث	=	ts	ص	=	sh	م	=	m
ج	=	j	ض	=	dl	ن	=	n
ح	=	<u>h</u>	ط	=	th	و	=	w
خ	=	kh	ظ	=	zh	ه	=	h
د	=	d	ع	=	'	ء	=	,
ذ	=	dz	غ	=	gh	ي	=	y
ر	=	r	ف	=	f			

B. Vokal Panjang

Vocal (a) panjang = â

Vocal (i) panjang = î

Vocal (u) panjang = û

C. Vokal Diphthong

أو = Aw

أي = Ay

أو = û

إي = î

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN NOTA DINAS PEMIMBING	vi
SURAT PERNYATAAN.	vii
KATA PENGANTAR	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. LatarBelakang Masalah	1

B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Ruang Lingkup.....	8
F. Strategi Penelitian.....	8
G. Sistematika Pembahasan.....	12

BAB II KAJIAN TEORI

A. Pembahasan Tentang Pengertian Kepemimpinan	14
1. pengertian Kepemimpinan.....	14
2. perilaku kepemimpinan	17
B. Pembahasan Tentang Upaya Kepala Sekolah.....	26
1.Pengertian Kepala Sekolah.....	26
2 Syarat-syarat Kepala Sekolah.....	27
3.Peran dan Fungsi Kepala Sekolah	30
4.Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru	44

C. Pembahasan Tentang Profesionalisme Guru	47
1.Pengertian Profesionalisme Guru	47
2.Ciri-ciri Guru yang Profesional	49
3.Faktor-faktor yang Menunjang dan menghambat Profesionalisme Guru	59

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan jenis penelitian.....	68
B. Kehadiran peneliti dan lokasi penelitian.....	70
C. Sumber data.....	72
D. Prosedur pengumpulan data.....	72
E. Teknik analisa data.....	74
F. Pengecekan keabsahan temuan.....	75

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian	78
1. Sejarah Berdirinya MI Sirojul Ulum	78

2. Visi, Misi, Tujuan dan Motto MI Sirojul Ulum	80
3. Struktur Organisasi.....	81
4. Keadaan Guru dan Karyawan MI Sirojul Ulum	82
5. Keadaan siswa	82
6. Keadaan Sarana dan Prasarana.....	83

B. Paparan dan Analisis Data

1. Usaha Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Sirojul Ulum	84
2. Usaha Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru MI Sirojul Ulum	87
3. Faktor-faktor yang Menunjang dan Menghambat Usaha Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Sirojul Ulum.....	89

BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Usaha Kepemimpinan Kepala Sekolah

dalam meningkatkan profesionalisme Guru MI Sirojul Ulum⁹³

B. Usaha Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru MI Sirojul Ulum	94
C. Faktor-faktor yang menunjang dan penghambat usaha Kepemimpinan Kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme Guru MI Sirojul Ulum.....	95

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	98
B. Saran-saran	99

DAFTAR RUJUKAN	101
----------------------	-----

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Jumlah siswa-siswi MI Sirojul Ulum tahun

2011-2012.....78

Tabel 2 : daftar sarana prasarana MI Sirojul Ulum tahun

2011-2012.....79

ABSTRACT

Fiqqotul Islamiyah, 2012. Principal Leadership efforts in improving the professionalism of teachers in MI Sirojul Ulum. Thesis. Department of Islamic Education. Faculty of Tarbiyah. Islamic University of Malang. supervisor: Prof. Dr. H. Baharuddin, M. Pd. I

Keywords: Principal Leadership and Teacher Professionalism

The quality of an institution depends on the leadership of school principals as educational leaders. The school principal has a critical role in advancing the institution dipimpinnya then guiding principal in charge of supervision and guidance to teachers on duty in the field of study. Efforts to increase the professionalism of teachers will be more successful if carried out by teachers with the skills and efforts of their own. But often times the teachers still need help from others because they do not understand the types of procedures and mechanisms for obtaining a variety of sources that are needed in an attempt to increase the ability of teachers. This is where the principal effort is needed in improving the professionalism of teachers in MI Sirojul Mojotamping Ulum. With the efforts to increase the professionalism of teachers by school principals are expected to create professional-quality teachers that will lead students to success .

Researcher and the study of this thesis aims to: 1) Describe the efforts of school leadership in improving the professionalism of teachers in MI Sirojul Ulum, 2) Describe the efforts of teachers in improving the professionalism of teachers in MI Sirojul Ulum 3). Describe the factors that support and hinder efforts principal leadership in increasing the professionalism of teachers in MI Sirojul Ulum.

This type of research is a descriptive qualitative research is descriptive, telling and interpreting existing data and generate descriptive data in the form of the written word / word of mouth from the people and behaviors that can be observed and that data is a statement. Data collection techniques done through observation, interviews, and documentation. Descriptive qualitative data analysis techniques. Establish the validity of the data, daam this study using the technique of data triangulation of data validity checking is a technique that utilizes a variety of outside sources of data as a comparison.

To achieve these objectives, the research conducted in the field. In establishing the validity of the data, this study uses data triangulation techniques, namely: the validity of the examination technique that utilizes multiple sources of data outside the data for consideration.

Discussion of research results and conclusions obtained are as follows: Business school leadership in improving the professionalism of teachers, among others: Engaging teachers in the Teachers Council Subject, Including the upgrading, and Following the seminar / discussion. While the efforts of teachers

in improving the professionalism of teachers through: Deliberation subjects teachers, inservice, inservice education, discussion / seminar on education. The factors that support is: match between the educational background of teachers in subject areas taught, the existence of community participation. And an inhibiting factor is the lack kedislipinan, and inadequate infrastructure and funds are still needed.

From the description above principals should be more responsible in charge of guiding and directing the teachers so as to sensitize teachers to further improve the quality of teaching.

ABSTRAK

Fiqqotul Islamiyah, 2012. *Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme Guru di MI Sirojul Ulum*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Islam. Fakultas Tarbiyah. Universitas Islam Negeri Malang. Dosen Pembimbing: Prof. Dr. H. Baharuddin, M. Pd. I

Kata Kunci : *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru*

Kualitas suatu lembaga pendidikan bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam memajukan lembaga yang dipimpinnya. Maka kepala sekolah bertugas membimbing pengawasan dan bimbingan kepada guru bertugas dalam bidang studi. Usaha peningkatan profesionalitas guru ini akan lebih berhasil apabila dilakukan oleh guru dengan kemampuan dan usaha-usaha mereka sendiri. Namun sering kali guru masih memerlukan bantuan orang lain karena mereka belum memahami jenis prosedur dan mekanisme memperoleh berbagai sumber yang sangat diperlukan dalam usaha meningkatkan kemampuan guru. Disinilah diperlukan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MI Sirojul Ulum Mojotamping. Dengan adanya usaha peningkatan profesionalitas guru yang dilakukan oleh kepala sekolah diharapkan bisa menciptakan profesionalitas guru yang berkualitas sehingga akan mengantarkan peserta didik menuju kesuksesan.

Peneliti dan kajian skripsi ini bertujuan: 1) Mendeskripsikan usaha-usaha kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MI Sirojul Ulum, 2) Mendeskripsikan usaha-usaha guru dalam meningkatkan profesionalitas guru di MI Sirojul Ulum 3). Mendeskripsikan faktor-faktor yang mendukung dan menghambat usaha kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MI Sirojul Ulum.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang bersifat menggambarkan, menuturkan dan menafsirkan data yang ada dan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis/ lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati dan data tersebut bersifat pernyataan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisa datanya deskriptif kualitatif. Menetapkan keabsahan data, dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi data yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan berbagai sumber diluar data tersebut sebagai bahan perbandingan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diadakan penelitian dilapangan. Dalam menetapkan keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi data yaitu: teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan berbagai sumber diluar data tersebut sebagai bahan pertimbangan.

Dari hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Usaha kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru antara lain: Mengikutsertakan guru dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran, Mengikutsertakan dalam penataran, dan Mengikuti seminar/ diskusi. Sedangkan

usaha guru dalam meningkatkan profesionalitas guru melalui: Musyawarah guru Mata pelajaran, penataran-penataran pendidikan, Diskusi / seminar tentang pendidikan. Adapun faktor yang mendukung adalah: kesesuaian antara latarbelakang pendidikan guru dengan bidang studi yang diajarkan, Adanya partisipasi masyarakat. Dan faktor yang penghambat adalah masalah kurangnya kedisiplinan, dan sarana dan prasarana kurang memadai dan masalah dana masih diperlukan.

Dari uraian diatas sebaiknya kepala sekolah lebih bertanggung jawab dalam bertugas membimbing dan mengarahkan para guru sehingga dapat menumbuhkan kesadaran guru untuk lebih meningkatkan kualitas mengajar.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia. Dengan pendidikan manusia sebagai makhluk pengembang tugas kekholidifahan dibumi akan menjadi dinamis dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Pendidikan merupakan instrumen atau alat yang penting untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh manusia yaitu sebagai makhluk yang harus dididik, makhluk yang dapat dididik dan makhluk yang dapat mendidik. Oleh sebab itu, harus disesuaikan dengan tuntunan perkembangan zaman. Karena di antara salah satu problem yang sedang dihadapi oleh bangsa Indonesia dewasa ini adalah problem yang menyangkut tentang pendidikan yaitu kurang relevansinya antara dunia pendidikan dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi khususnya dan kebutuhan pembangunan pada umumnya. Dalam setiap kurikulum mencerminkan keinginan, cita-cita, tuntunan dan kebutuhan masyarakat Sekolah memang didirikan oleh dan untuk masyarakat. Sudah sewajarnya pendidikan harus memperhatikan dan merespon terhadap suara-suara masyarakat Pendidikan tidak dapat tiada harus memberi jawaban atas tekanan-tekanan yang datang dari desakan dan tekanan dari kekuatan-kekuatan sosial politik–ekonomi yang dominan pada saat tertentu. Kesulitan akan dihadapi bila kelompok-kelompok sosial mengajukan keinginan yang bertentangan berhubungan dengan kepentingan khusus masing-masing. Anak tidak hidup sendiri terisolasi dari manusia lainnya ia selalu hidup dalam suatu masyarakat. Disitu harus memenuhi tugas-tugas yang

harus dilakukannya dengan penuh tanggung jawab, baik sebagai anak maupun sebagai orang dewasa kelak. Ia akan banyak menerima jasa dari masyarakat dan ia sebaliknya mengembangkan baktinya bagi kemajuan masyarakat. Tuntunan masyarakat tidak dapat diabaikannya.

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.

Profesional berhubungan dengan profil guru, walaupun potret guru yang ideal memang sulit didapat namun kita boleh menerka profilnya. Guru idaman merupakan produk dari keseimbangan antara penguasaan aspek keguruan dan disiplin ilmu. Keduanya tidak perlu dipertentangkan melainkan bagaimana guru tertempa kepribadiannya dan terasah aspek penguasaan materi. Kepribadian guru yang utuh dan berkualitas sangat penting karena dari sinilah muncul tanggung jawab profesional sekaligus menjadi inti kekuatan profesional dan kesiapan untuk selalu mengembangkan diri. Tugas guru adalah merangsang potensi peserta didik dan mengajarnya supaya belajar.

Kualitas pendidikan tidak terlepas dari kualitas proses belajar mengajar. Sebagai relevansinya dituntut adanya pengajaran yang efektif karena gurulah

sebagai pelaksana utama dalam proses belajar mengajar. Mutu pendidikan bukan hanya ditentukan oleh guru, melainkan oleh siswa, sarana dan faktor-faktor instrumental lainnya. Tetapi siswa itu pada akhirnya tergantung pada mutu pengajaran dan mutu pengajaran tergantung pada mutu guru.¹

Tinggi rendahnya mutu pendidikan banyak dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Untuk itu peningkatan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran disekolah menjadi tanggung jawab kepala sekolah sebagai supervisor, pembina dan atasan langsung. Sebagaimana yang kita pahami bersama bahwa masalah profesi akan selalu ada dan terus berlanjut seiring dengan kemajuan Ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga bimbingan dan pembinaan yang profesional dari kepala sekolah selalu dibutuhkan guru secara berkesinambungan. Pembinaan tersebut disamping itu untuk meningkatkan semangat kerja guru, juga diharapkan dapat memberi dampak positif terhadap munculnya sikap profesional guru.²

Sebenarnya kita akui pada masa lalu (masa kini) profesi guru kurang memberikan rasa bangga diri. Bahkan ada guru yang malu disebut sebagai guru. Rasa inferior terhadap potensi lain masih melekat dihati banyak guru. Masih jarang kita mendengar dengan suara lantang guru mengatakan "Inilah aku". Kurangnya rasa bangga itu akan mempengaruhi motivasi kerja dan citra masyarakat terhadap profesi guru. Banyak guru secara sadar atau tidak sadar mempromosikan kurang bangganya kepada masyarakat. Ungkapan "cukuplah saya sebagai guru" sering masih mendengar dari mulut guru. Ungkapan ini lalu

¹ Dedi Supriyadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Cipta Karya Nusa, Yogyakarta, 1998, hal. 97

² Ulul Albab, Vol.5 No. 1 Th 2004,UIN Malang, hlm.127

diterjemahkan sebagai profesi yang kurang menjanjikan masa depan yang kurang cerah. Tantangan-tantangan yang harus disambut, jika kita ingin mempromosikan jabatan guru. Dengan perkataan lain, hakikat keprofesionalan jabatan guru tidak akan terwujud hanya dengan mengeluarkan pernyataan bahwa guru adalah jabatan / pekerjaan profesional, meskipun pernyataan itu dikeluarkan dalam bentuk peraturan resmi. Sebaliknya, status profesional hanya dapat diraih melalui perjuangan yang berat dan cukup panjang.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan harus tersedianya pendidikan yang memiliki tenaga ahli atau guru tenaga pengajar yang profesional. Dengan kata lain agar pendidikan dapat mempunyai nilai guna dan hasil guna lebih dan nantinya diharapkan mampu menjawab problem diatas, maka guru masih membutuhkan bimbingan dan arahan dari Kepala Sekolah sebagai pemimpin dan penanggung jawab. Dalam suatu kelompok lembaga organisasi sangat diperlukan adanya seorang pemimpin yang dianggap mampu mengatur, mengayomi dan bertanggung jawab terhadap kelompok.

Disamping itu, pemimpin pendidikan harus berwawasan masa depan yaitu mengantisipasi perubahan yang ada, tidak hanya dalam pendidikan saja tetapi juga perkembangan ilmu pengetahuan teknologi.

Kepemimpinan pendidikan pada lembaga pendidikan, yaitu Kepala Sekolah, penting sekali bagi peningkatan kualitas pendidikan. Karena lembaga pendidikan yang dikelola oleh pemimpin yang mengerti komitmen serta berwawasan luas, dan memotivasi pada guru-guru dan mengarahkan ke jalan yang lebih baik supaya lembaga pendidikannya ini menjadi yang unggul.

Selain itu, Kepala sekolah hendaknya juga mengerti kedudukan Madrasah di masyarakat, mengenal badan-badan dan lembaga-lembaga masyarakat yang menunjang pendidikan, mengenal perubahan sosial, ekonomi, politik masyarakat, mampu membantu guru dalam mengembangkan program pendidikan sesuai dengan perubahan yang terjadi di masyarakat sekaligus membantu pemecahan permasalahan yang dihadapi.

Peningkatan kualitas pendidikan bukanlah suatu hal yang mudah untuk diwujudkan. Karena banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhinya yang tanpa ada usaha untuk memperhatikan dan mencari solusi, maka usaha peningkatan kualitas pendidikan mustahil akan terwujud.

Realitanya, banyak lembaga pendidikan yang dapat tumbuh dan berkembang menjadi lebih baik dan ada pula yang mengalami kemandekan dan bahkan tinggal menunggu kehancurannya. Adapun salah satu faktor penyebabnya adalah terletak pada kompetensi dan kepemimpinan Kepala sekolah dalam memenage Madrasah.

Apabila seorang Kepala sekolah tidak bisa mengatur, mempengaruhi, mengajak anggotanya untuk meraih tujuan pendidikan, kurang bisa memanfaatkan peluang yang ada, dan cenderung menerapkan gaya kepemimpinan yang sekedar melaksanakan tugas rutin, maka jangan diharapkan kualitas pendidikan akan mengalami peningkatan.

Sebaliknya jika seorang Kepala sekolah tersebut memiliki potensi yang cukup baik, maka ia akan cenderung untuk terus meningkatkan organisasi

pendidikan di lembaga yang dipimpinnya. Sehingga dengan sendirinya kualitas pendidikan ikut meningkat.

Demikian juga dengan guru yang mengajar di MI Sirojul Ulum Mojotamping ini, meskipun gurunya sarjana tetapi dalam menjalankan tugasnya masih membutuhkan pengarah dan pembinaan dari Kepala Sekolah dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru. Oleh karena itu penulis mengangkat masalah tersebut sebagai bahan penulisan skripsi yang berjudul **Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Sirojul Ulum Mojotamping.**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut diatas dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana usaha Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Sirojul Ulum Mojotamping ?
2. Bagaimana usaha Guru dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Sirojul Ulum Mojotamping ?
3. Faktor-faktor apa saja yang mendorong dan menghambat usaha Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalitas Guru di MI Sirojul Ulum Mojotamping ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam skripsi ini adalah untuk:

1. Mengetahui usaha-usaha apa saja yang dilakukan oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalitas Guru di MI Sirojul Ulum Mojotamping.
2. Mengetahui usaha-usaha guru dalam meningkatkan profesionalitas guru di MI Sirojul Ulum Mojotamping.
3. Mengetahui faktor-faktor yang mendorong dan menghambat usaha Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalitas Guru di MI Sirojul Ulum Mojotamping .

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan guna antara lain:

1. Bagi kalangan akademisi termasuk UIN hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, informasi dan sekaligus referensi yang berupa bacaan Ilmiah.
2. Bagi pihak sekolah yang diteliti hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan yang berharga dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru serta dapat dipergunakan sebagai bahan sumbangan pemikiran bagi sekolah yang bersangkutan dalam rangka mengembangkan usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang diselenggarakan.

3. Bagi peneliti sendiri hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pengetahuan dan pengalaman dalam menyusun karya tulis ilmiah serta dapat dipergunakan sebagai persyaratan menjadi sarjana.

E. Ruang Lingkup Pembahasan

Mengingat keterbatasan penulis, baik terbatasnya waktu tenaga maupun biaya, maka penulis fokuskan permasalahan ini pada upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru . Adapun penjabarannya sebagai berikut:

1. Usaha-usaha Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MI Sirojul Ulum Mojotamping.
2. Usaha-usaha Guru dalam meningkatkan profesionalitas guru di MI Sirojul Ulum Mojotamping
3. Faktor-faktor yang mendorong dan menghambat usaha Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MI Sirojul Ulum Mojotamping.

F. Strategi Penelitian

1. Penentuan Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu didalam suatu penelitian.³

³ Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Cet 1 Gajahmada University Press, Yogyakarta, 2005, hlm. 141

Dari pendapat diatas dapat dipahami bahwa populasi merupakan individu-individu atau keseluruhan obyek yang akan diteliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah di MI Sirojul Ulum Mojotamping dapat dikatakan Kepala Sekolah beserta guru-guru yang mengajar disana.

2. Teknik 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.⁴

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.

2. Metode Interview

Interview adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam dua orang atau lebih bertatap muka

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

mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.⁵

Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data dengan jalan tetap muka atau wawancara langsung dengan kepala sekolah dan guru-guru. Dan pada dasarnya ada beberapa jenis interview bebas terpimpin karena dalam pelaksanaannya dengan menggunakan kerangka pertanyaan yang disajikan dalam interview.

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 menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.⁶

Berdasarkan pendapat diatas, penulis dalam memperoleh data yang dimaksud mengutip menganalisa data yang telah didokumentasikan di MI Sirojul Ulum Mojotamping. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang: struktur organisasi, jumlah guru yang bertugas di MI Sirojul Ulum Mojotamping, jumlah pegawainya, jumlah siswanya, kurikulum yang digunakan, keadaan sumber dana, keadaan sarana dan prasarana.

⁵ *Ibid*, hlm. 83

⁶ Suharsimi Arikunto, op .cit, hlm. 135

3. Teknik Analisis Data

Mengenai analisis data ini, dengan mengacu pada pendapat Lexy J. Moleong mengungkapkan bahwa analisa data adalah proses mengatur urutan-urutan dan mengorganisasikan dalam suatu pola kategori dan suatu uraian dasar.⁷

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

Dalam menetapkan keabsahan data peneliti menggunakan teknik triangulasi data. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan berbagai sumber diluar data tersebut sebagai bahan perbandingan. Triangulasi yang digunakan oleh peneliti adalah ada tiga yaitu: pertama triangulasi data, yaitu dengan cara membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawasan dengan dokumentasi, dan data hasil pengamatan dengan dokumentasi. Hasil perbandingan ini diharapkan dapat menyatukan persepsi atas data yang diperoleh. Kedua triangulasi metode, dilakukan peneliti untuk pencarian data tentang fenomena yang sudah diperoleh dengan menggunakan metode yang berbeda yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil yang diperoleh dengan menggunakan metode yang berbeda itu dibandingkan dan disimpulkan

⁷ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Rosdakarya, Bandung, 1991.hlm.103

sehingga memperoleh data yang dipercaya. Ketiga menggunakan triangulasi sumber, yang dilakukan peneliti dengan cara membandingkan kebenaran suatu fenomena berdasarkan data yang diperoleh peneliti baik dilihat dari dimensi waktu maupun sumber lain.

G. Sistematika Pembahasan

Pembahasan dalam skripsi ini secara sistematis terdiri dari empat bab, yang untuk setiap babnya terdiri dari beberapa sub bahasan sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan yang meliputi: beberapa sub yaitu: Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Ruang Lingkup Pembahasan dan Strategi Penelitian.

Bab II : Kajian teoritis yang lebih difokuskan kepada kajian yang bersifat teori yang membahas tentang Upaya Kepala Sekolah: Pada sub pertama mengenai tentang pengertian kepemimpinan, perilaku kepemimpinan. Pada sub kedua mengenai pengertian Kepala Sekolah, syarat-syarat Kepala Sekolah, Fungsi dan peran Kepala Sekolah, dan Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru. Pada sub ketiga membahas tentang Profesionalitas Guru, Pengertian Profesionalitas Guru, Ciri-ciri guru yang profesional, Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalitas guru.

Bab III merupakan penjelasan metode yang digunakan dalam melakukan penelitian, meliputi : pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti dan lokasi penelitian, sumber data, prosedur pengumpulan data, teknik analisa data, pengecekan keabsahan temuan, tahap-tahap penelitian.

Bab IV : Merupakan paparan hasil penelitian, terdiri dari : sejarah berdirinya MI Sirojul Ulum, visi, misi, tujuan dan motto MI Sirojul Ulum. Struktur organisasi MI Sirojul Ulum, keadaan guru dan karyawan MI Sirojul Ulum, keadaan siswa MI Sirojul Ulum, keadaan sarana dan prasarana MI Sirojul Ulum, serta paparan dan paparan data yang meliputi : usaha kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru MI Sirojul Ulum, usaha guru dalam meningkatkan profesionalitas guru MI Sirojul Ulum, faktor-faktor yang mendukung dan menghambat usaha kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru MI Sirojul Ulum.

Bab V : Merupakan pembahasan hasil, meliputi usaha kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru MI Sirojul Ulum, usaha guru dalam meningkatkan profesionalitas guru MI Sirojul Ulum, faktor-faktor yang mendukung dan menghambat usaha kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru MI Sirojul Ulum.

Bab VI : Merupakan bab penutup skripsi, terdiri dari kesimpulan, saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Faktor yang paling penting dalam menggerakkan orang lain untuk menjalankan kegiatan organisasi adalah kepemimpinan (leadership). Sebab kepemimpinanlah yang menentukan arah tujuan, memberikan bimbingan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung pelaksanaan proses administrasi secara keseluruhan. Kesalahan dalam kepemimpinan dapat mengakibatkan gagalnya organisasi dalam menjalankan misinya.¹

Oleh karena itu, Islam telah mengatur dengan seksama tentang kepemimpinan ini dari mulai unit masyarakat yang terkecil yakni rumah tangga. Sabda Rasulullah saw. Yang artinya *"Tiap-tiap kamu adalah pemimpin, dan tiap-tiap kamu akan diminta pertanggung jawab tentang kepemimpinannya itu..."* (HR. Bukahari dan Muslim).

Bahkan karena pentingnya peran seorang pemimpin, dalam suatu komunitas kecil dan sementara sifatnya, seperti rombongan yang sedang melakukan perjalanan diwajibkan salah seorang dari anggota rombongan tersebut untuk diangkat menjadi pemimpin rombongan. Hal tersebut sebagaimana diajarkan Rasulullah saw. dalam salah satu hadis yang diriwayatkan oleh Abu Daud yang artinya *"Apabila berangkat tiga orang dalam perjalanan, maka hendaklah mereka mengangkat salah seorang diantaranya menjadi pemimpin rombongan"*.

Untuk itu sukses tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung atas kemampuan pimpinannya untuk menumbuhkan iklim kerja sama agar dengan mudah dapat menggerakkan sumber-sumber atau *resources*

¹ Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1994),hlm. 61

tersebut sehingga dapat mendaya gunakannya dan dapat berjalan secara efektif dan efisien.²

Dalam kehidupan suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran seorang pemimpin. Meskipun peran seorang pemimpin sangat menentukan pemimpin tidak dapat bekerja sendiri tanpa dukungan dari bawahannya. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang dapat mengintegrasikan orientasi tugas dan orientasi hubungan manusia. Kedua orientasi tersebut perlu dipadukan dan keduanya perlu ditingkatkan.³

Pada hakikatnya pemimpin adalah orang yang selalu menggerakkan, memberikan arahan, memberikan bimbingan dan mempengaruhi orang lain melalui serangkaian tugas untuk mencapai tujuan bersama. Definisi tersebut akan semakin jelas apabila dilihat dari beberapa pengertian kepemimpinan dari beberapa tokoh sebagai berikut:

1. Good mendefinisikan kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, dan menggerakkan atau mengelola orang lain agar mau berbuat sesuatu demi tercapainya tujuan bersama.⁴
2. Benis mendefinisikan kepemimpinan " the process by wich an agent induces a subordinate to behave in a desired manner" (suatu proses dimana agen menyebabkan bawahan menurut melalui cara tertentu).
3. Odway tead mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan / usaha mempengaruhi orang lain agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
4. Gerge R Terry mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar mereka mau berusaha mencapai tujuan kelompok.
5. Howard H. Hoyt mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni keterampilan mempengaruhi tingkah laku manusia dan kemampuan untuk membimbing orang.⁵

²Marno, *Kepemimpinan Dan Profil Manajer Pendidikan Islam* (Malang: UIN, 2006), hlm.44

³ Ibid.

⁴ Burhanuddin, loc.cit., hlm. 62

6. Love mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menggerakkan dan bila perlu memaksa orang lain agar orang itu mau menerima pengaruh dan berbuat sesuatu untuk membentuk proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
7. Bribin mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam situasi tertentu, dalam saat tertentu, dan dalam seperangkat lingkungan khusus yang ditujukan untuk mendorong orang untuk berusaha dengan penuh kesadaran guna mencapai tujuan-tujuan organisasi.⁶

Dari beberapa pengertian di atas peneliti menggaris bawahi bahwa kepemimpinan atau kegiatan memimpin merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk mempengaruhi, mendorong, menggerakkan dan menggerakkan orang lain yang dipimpin supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, kelompok atau lembaga dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam sebuah kepemimpinan harus ada unsur-unsur sebagai berikut:

1. Ada orang yang memimpin, mempengaruhi, memberikan bimbingan.
2. Ada orang yang dipengaruhi atau pengikut seperti anggota organisasi, bawahan maupun kelompok yang mau dikendalikan.
3. Adanya kegiatan tertentu dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan bersama.
4. Adanya tujuan yang diperjuangkan merangkai tindakan.⁷

2. Prilaku Kepemimpinan

Prilaku kepemimpinan adalah prilaku khusus atau pribadi para pemimpin terkait dengan tugas dan peranannya sebagai seorang pemimpin. Prilaku kepemimpinan

⁵ Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996), hlm. 49-50

⁶ Marno, loc.cit., hlm: 44-45

⁷ Burhanuddin, loc.cit., hlm:63

dipahami sebagai suatu kepribadian (personality) seorang pemimpin yang diwujudkan dalam aktifitas kepemimpinannya dalam kaitanya dengan mengelola tugas atau pekerjaan dan hubungan dengan para bawahan atau pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Prilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas berpusat pada pemimpin, sedangkan yang berorientasi pada hubungan berpusat pada bawahan. Kepemimpinan yang berorientasi tugas merupakan prilaku kepemimpinan yang paling baik untuk situasi dimana pemimpin menghadapi suasana yang sangat menguntungkan maupun suasana yang sangat tidak menguntungkan. Prilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan dengan manusia adalah paling cocok untuk situasi dimana terdapat suasana yang menengah atau sedang-sedang saja.⁸

Menurut Schmid pemimpin dapat memilih prilaku kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang dihadapi dengan mempertimbangkan tiga kekuatan, yaitu: kekuatan yang ada pada dirinya sendiri, kekuatan-kekuatan yang ada dibawahnya dan kekuatan-kekuatan yang ada dalam situasi. Robert dan Mitchell menambahkan bahwa orientasi hubungan dengan manusia maupun orientasi tugas akan efektif apabila diterapkan terhadap situasi yang cocok bagi masing-masing orientasi tersebut. Menurut teori ini prilaku pemimpin dianggap efektif apabila dia mampu mempengaruhi bawahannya sehingga mereka menjadi terdorong giat bekerja serta mereka merasa puas dan bangga terhadap pekerjaannya. Teori ini disebut jalur tujuan, karena menitik beratkan pada bagaimana pemimpin mempengaruhi pandangan akan tujuan organisasi sebagai keseluruhan.⁹

Dalam menggerakkan orang lain guna mencapai tujuan, pemimpin biasanya menampilkan prilaku kepemimpinan bermacam-macam. Blake dan Mouton

⁸ Marno, loc. Cit, hlm: 52

⁹ Ibid.

menjelaskan bahwa perilaku pemimpin terhadap bawahan ada beberapa bentuk perilaku, ada yang lebih menekankan pada tugas, ada yang lebih mementingkan hubungan, ada yang mementingkan kedua-duanya.¹⁰

a. Perilaku Spesifik Pemimpin dalam Mengelola Pekerjaan

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah penggerak orang-orang bekerja. Oleh karena itu ia harus memiliki perilaku yang efektif dalam menggerakkan bawahannya.

1) Membuat perencanaan

Membuat perencanaan berarti memutuskan apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, siapa yang akan melakukannya, dan bagaimana akan dilakukan. Kategori perilaku ini termasuk membuat keputusan mengenai sasaran, prioritas, strategi, struktural formal, alokasi sumber-sumber daya, penunjukan tanggung jawab dan pengaturan kegiatan-kegiatan. Tujuan perencanaan adalah untuk memastikan pengorganisasian unit kerja yang efisien.¹¹

Berikut ini adalah prosedur dalam membuat perencanaan :

- a. Mengidentifikasi langkah-langkah tindakan.
- b. Mengidentifikasi langkah-langkah tindakan.
- c. Membuat estimasi waktu.
- d. Membuat estimasi dana.
- e. Menentukan penanggung jawab kegiatan
- f. Menentukan prosedur evaluasi.¹²

2) Pemecahan masalah

¹⁰ Ibid, hlm: 51

¹¹ Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Leadership In Organization)* edisi bahasa Indonesia (Jakarta: Prenhalindo, 1994), hlm. 66

¹² Ibid., hlm. 68-72

Pemecahan masalah menyangkut identifikasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, menganalisisnya dengan suatu cara yang sistematis namun tepat pada waktunya untuk mengimplementasi solusi-solusi dan menangani krisis.¹³

Berikut ini adalah prosedur untuk pemecahan masalah diantaranya adalah:

- a. Mengambil tanggung jawab untuk menangani masalah utama.
- b. Memilih masalah secara bijaksana.
- c. Membuat diagnosis yang cepat namun sistematis mengenai masalah tersebut.
- d. Mengidentifikasi hubungan-hubungan diantara masalah-masalah.
- e. Bereksperimen dengan pemecahan yang inovatif.
- f. Mengambil tindakan yang tegas dalam menghadapi krisis.¹⁴

3) Menjelaskan peran dan sasaran

Menjelaskan (*clarifying*) peran dan sasaran adalah kegiatan mengkomunikasikan rencana kegiatan yang telah ditentukan atau berbagai kebijakan yang telah dibuat dan petunjuk praktis dalam melaksanakan berbagai kebijakan.

Menjelaskan peran dan sasaran meliputi:

- a. Menetapkan tanggung jawab kerja anggota tim.
- b. Menetapkan tujuan dan tindakan untuk mencapainya.
- c. Menugaskan sebuah pekerjaan.
- d. Memberi instruksi mengenai cara suatu tugas yang harus dilakukan.¹⁵

4) Memberi informasi

¹³ Ibid., hlm. 72

¹⁴ Ibid., hlm. 73-75

¹⁵ Ibid., hlm. 75

Prilaku menginformasikan adalah suatu kegiatan mengkomunikasikan tugas oleh seorang pemimpin kepada bawahan sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan baik atau memberikan informasi kepada para atasan tentang kegiatan-kegiatan, keputusan-keputusan serta kinerja-kinerja sub unit dalam instansi tersebut.¹⁶

Adapun beberapa prilaku memberikan informasi adalah:

- a. Menentukan informasi yang dibutuhkan.
- b. Menghindari memberi informasi yang berlebihan.
- c. Memilih bentuk informasi yang cocok.
- d. Menyoroti informasi penting untuk mendapatkan perhatian.
- e. Senantiasa memberikan informasi dalam situasi kritis.
- f. Selalu menginformasikan perubahan kebijakan.
- g. Mengumumkan tujuan pertemuan jauh sebelumnya.¹⁷

5) Memantau

Memantau (*monitoring*) adalah kegiatan pengumpulan informasi mengenai kegiatan atau aktifitas di sub bagian (pemantauan internal) serta informasi peristiwa-peristiwa yang relevan dalam organisasi yang lebih besar yang berasal dari lingkungan luar unit organisasi (pemantauan eskternal).¹⁸

Adapun beberapa prilaku memberikan pemantauan internal adalah:

- a. Mengidentifikasi indikator utama kinerja unit.
- b. Memonitor faktor-faktor kunci.
- c. Mengukur kemajuan perencanaan dan anggaran.
- d. Mengamati kegiatan secara langsung.
- e. Mengajukan pertanyaan yang spesifik.

¹⁶ Ibid., hlm. 80

¹⁷ Ibid., hlm. 83-85

¹⁸ Ibid., hlm. 85

- f. Mendorong pegawai untuk melaporkan masalah.
- g. Belajar dari kegagalan.

Adapun beberapa perilaku memberikan pemantauan internal adalah:

- a. Mengidentifikasi kebutuhan pelanggan.
- b. Melibatkan pelanggan dalam mencari informasi.
- c. Memantau berbagai peristiwa yang relevan.
- d. Belajar kemajuan dari pihak lain.

b. Prilaku Spesifik Pemimpin dalam Mengelola Hubungan

1) Memberi dukungan

Memberi dukungan adalah perilaku kepemimpinan yang diwujudkan dalam bentuk memberi pertimbangan (*consideration*), penerimaan (*recievement*) dan perhatian (*attention*) terhadap kebutuhan dan keinginan para bawahan.¹⁹

Beberapa perilaku dalam memberi dukungan yaitu:

- a. Memberi perhatian dan penerimaan yang positif.
- b. Selalu sopan.
- c. Memperkuat rasa percaya diri pegawai.
- d. Memberi bantuan pada pegawai bila dibutuhkan.
- e. Bersedia membantu dalam masalah-masalah pribadi.²⁰

2) Mengembangkan

Dalam mengembangkan (*developing*) terdapat beberapa jenis perilaku manajerial, seperti memberi latihan (*coaching*) dan membimbing (*mentoring*). Pengembangan perilaku pegawai menuju arah yang lebih baik melalui pemberdayaan bertujuan memberikan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang bermanfaat dalam menjalankan pekerjaan. Prinsip yang harus diterapkan

¹⁹ Ibid., hlm. 99

²⁰ Ibid., hlm. 100-101

oleh pemimpin adalah bahwa perilaku pegawai dapat berubah secara bertahap, melalui pendewasaan bukan paksaan.²¹

Beberapa perilaku dalam mengembangkan antara lain:

- a. Mengidentifikasi jenis program pengembangan.
- b. Menjelaskan pentingnya program pengembangan.
- c. Membangun rasa percaya diri pegawai.
- d. Memberi cukup waktu untuk mengembangkan keterampilan.
- e. Memeriksa keberhasilan program pengembangan.
- f. Mendorong karyawan mengaplikasikan program pengembangan.
- g. Mendorong karyawan mengaplikasikan keterampilan tersebut dalam pekerjaan.²²

3) Memberi pengakuan

Memberi pengakuan (*recognizing*) adalah perilaku memberikan pujian dan memperlihatkan apresiasi terhadap orang lain untuk kinerja yang efektif serta keberhasilan seorang karyawan. Memberi pengakuan merupakan suatu hal yang paling efektif untuk meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja. Akan tetapi hal ini sering terabaikan.²³

Adapun beberapa perilaku dalam memberi pengakuan adalah:

- a. Mengakui setiap keberhasilan.
- b. Mengakui perbaikan-perbaikan dalam kinerja.
- c. Mengakui kinerja pegawai meskipun gagal.
- d. Memberi pengakuan tepat pada waktunya.
- e. Menggunakan bentuk pengakuan yang cocok.²⁴

²¹ Ibid., hlm. 104

²² Ibid., hlm. 105-107

²³ Ibid., hlm. 109

²⁴ Ibid., hlm. 110-112

4) Memberikan imbalan

Memberikan imbalan (*rewarding*) adalah perilaku memberikan manfaat-manfaat yang berwujud (*tangible benefits*) kepada pegawai bagi keberhasilan mereka.²⁵

Beberapa perilaku dalam memberi imbalan adalah:

- a. Mencari tahu imbalan yang menarik.
- b. Membuat prosedur pemberian imbalan.
- c. Memberi imbalan dengan cara yang adil.
- d. Memberi imbalan tepat pada waktunya.²⁶

5) Mengelola konflik

Konflik dapat dapat dikelola dengan baik dapat dikelola dengan baik dapat digunakan untuk mempromosikan dan mencapai perubahan-perubahan yang dikehendaki. Pendekatan penanganan konflik perlu dikembangkan dengan mempertimbangkan keuntungan berbagai hal, seperti sifat anggota yang dihadapi, situasi dan kondisi secara keseluruhan.²⁷

- a. Mendorong pemecahan konflik secara konstruktif.
- b. Menengahi konflik.
- c. Menjelaskan pentingnya kerja sama.
- d. Mendorong untuk membagi bersama info dan gagasan.
- e. Menekankan pada kepentingan bersama.
- f. Melakukan interaksi sosial diantara anggota unit kerja.²⁸

6) Membangun jaringan kerja

Membangun jaringan kerja menyangkut keaneka ragaman perilaku yang bertujuan membangun hubungan yang harmonis dengan orang atau pihak lain

²⁵ Ibid.

²⁶ Ibid., hlm. 114-115

²⁷ Ibid.

²⁸ Ibid., hlm. 115

yang menjadi kekuatan potensial baik yang berasal dari dalam organisasi (jaringan internal) maupun luar organisasi (jaringan eksternal).²⁹

- a. Mendekati semua kelompok.
- b. Memperlihatkan penerimaan yang positif.
- c. Melakukan hal-hal yang menyenangkan pihak lain
- d. Bersedia menjadi mitra kerja yang baik.³⁰

B. Tinjauan Tentang Upaya Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepala Sekolah

Secara sederhana kepala sekolah didefinisikan sebagai "seorang tenaga fungsional guru diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antar guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran". Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. bahkan lebih jauh tersebut menyimpulkan bahwa keberhasilan kepala sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. beberapa diantara kepala sekolah dilukiskan sebagai orang yang sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa, kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka.³¹

2. Syarat-syarat Kepala Sekolah

Telah kita maklumi bahwa tugas kepala sekolah itu sedemikian banyak dan tanggung jawabnya sedemikian besar. Maka tidak sembarangan orang patut menjadi

²⁹ Ibid., hlm. 122

³⁰ Ibid.

³¹ Wahyusumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Cet 3 Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm.81-83

kepala sekolah. Untuk dapat menjadi kepala sekolah harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Disamping syarat yang berupa ijazah (yang merupakan syarat-syarat formal) juga pengalaman kerja dan kepribadian yang baik perlu diperhatikan.

Dalam peraturan yang berlaku dilingkungan Depdikbud untuk setiap tingkatan dan jenis sekolah sudah ditetapkan syarat-syaratnya untuk pengangkatan kepala sekolah. Seperti telah kita ketahui bahwa untuk menjadi kepala sekolah TK dan SD serendah-rendahnya berijazah sarjana muda BI. Karena jenis SMP maupun SMA itu bermacam-macam (SMP, SMA, SMK, DLL), maka ijazah yang diperlukan bagi seorang kepala sekolah hendaknya sesuai dengan jurusan/ jenis sekolah yang dipimpinnya.

Pengalaman kerja merupakan syarat penting yang tidak dapat diabaikan. Bagaimana bisa memimpin apabila ia belum mempunyai pengalaman bekerja / menjadi guru pada jenis sekolah yang dipimpinnya. Mengenai persyaratan lamanya pengalaman kerja untuk pengangkatan kepala sekolah belum ada keseragaman diantara berbagai jenis sekolah. Hal tersebut karena adanya banyak hal yang menyebutkan kesulitan pengangkatan, diantaranya:

- a. Pertumbuhan dan perkembangan jumlah sekolah yang sangat pesat dan tidak sesuai dengan jumlah guru yang tersedia.
- b. Adanya ketidak seimbangan antara banyaknya guru-guru fak umum/sosial yang besar jumlahnya dengan guru-guru fak kejurusan (teknik dan ekstra) yang sangat sedikit.
- c. Dikota besar kelebihan guru sedang dipesok sangat kekurangan guru.
- d. Dan lain-lain.³²

Disamping ijazah dan pengalaman kerja, ada syarat lain yang tidak kurang pentingnya, yaitu persyaratan kepribadian dan kecakapan yang dimilikinya. Seorang kepala sekolah hendaknya memiliki kepribadian yang baik sesuai dengan kepemimpinan

³² H.M Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Cet 3, Rineka Cipta, Jakarta, 2005, hlm.91-92

yang akan dipegangnya. Ia hendaknya memiliki sifat-sifat jujur, adil dan dapat dipercaya, suka menolong dan membantu guru dalam menjalankan tugas dan mengatasi kesulitan-kesulitan, bersifat supel dan ramah mempunyai sifat tegas dan konsekuen yang tidak kaku.

Sifat-sifat kepribadian seperti tersebut diatas, seorang kepala sekolah hendaknya memiliki ilmu pengetahuan dan kecakapan yang sesuai dengan jurusan serta bidang-bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanpa memiliki sifat-sifat serta pengetahuan dan kecakapan seperti diuraikan diatas, sukarlah baginya untuk dapat menjalankan peranan kepemimpinan yang baik dan diperlukan bagi kemajuan sekolahnya.³³

Seorang kepala sekolah harus berjiwa nasional dan memiliki falsafah hidup yang sesuai dengan falsafah dan dasar negara kita. Jika kita simpulkan apa yang telah diuraikan diatas, maka syarat seorang kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan / peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- b. Mempunyai pengalaman kerja yang cukup, terutama disekolah yang sejenis dengan sekolahan yang dipimpinnya.
- c. Mempunyai sifat kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifat-sifat kepribadian yang diperlukan bagi kepentingan pendidikan.
- d. Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas, terutama mengenai bidang-bidang pengetahuan pekerjaan yang diperlukan bagi sekolah yang dipimpinnya.
- e. Mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolahnya.³⁴

³³ M.Ngalim Purwanto, *Administrasi Pendidikan*, Cet 13, Mutiara Sumber Widya, Jakarta, 1991, hlm.79

³⁴ H.M Daryanto, *op.cit*, hlm.92

Perangkat tenaga professional kepala sekolah yang dibantu dengan tenaga staf yang harus professional juga bidang adminisrasi atau menejemen sekolah. Sebagaimana kepala sekolah selain profesional memiliki kompetensi keguruan, ia juga harus memiliki leadership yang sesuai dengan tuntutan sekolah dan masyarakat sekitar. Jadi kepala sekolah seharusnya menyangand dua macam profesi yaitu profesi keguruan dan profesi administratif. Kedua pelatihan tersebut diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.³⁵

3. Peran dan Fungsi Kepala Sekolah

a. Kepala Sekolah 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 dimiliknnya dirasakan mampu memecahkan 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 intergritas. Oleh karena itu kepala sekolah pada hakikatnya adalah pejabat formal, sebab pengangkatannya melalui proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku. Secara sistem jabatan kepala sekolah sebagai pejabat formal menurut teori Harry Mictzberg melalui

³⁵ H.M Arifin, *Kapita Selektta Pendidikan*, Cet 4, Bumi Aksara, Jakarta, 2000,hal.106

berbagai pendekatan-pendekatan yaitu: pengangkatan pembinaan, tugas dan tanggung jawab.

Kepala sekolah mempunyai tugas tanggung jawab terhadap atasan, terhadap sesama rekan kepala sekolah / lingkungan terkait, dan kepada bawahan.

Kepala sekolah sebagai pejabat formal ini dikaitkan dengan teori Harry Mitzberg yang secara jelas mengungkapkan adanya tiga macam peranan seorang pemimpin yaitu:

a. Peranan Hubungan antara perseorangan (*Interpersonal roles*)

1. Lambang (*Figurehead*). Kepala sekolah mempunyai kedudukan yang selalu melekat sekolah. Kepala sekolah dianggap sebagai lambang sekolah.
2. Kepemimpinan (*leadership*). Peranan sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah.
3. Penghubung (*Liasion*). Berperan sebagai penghubung antara kepentingan sekolah dengan lingkungan diluar sekolah.

b. Peranan Informasional (*informational roles*)

Ada tiga macam peran kepala sekolah sebagai pusat urat syaraf (*nerve center*) yaitu:

1. Sebagai *Monitor*. Mengadakan pengamatan terhadap lingkungan yaitu kemungkinan adanya informasi terhadap sekolah.
2. Sebagai *Disseminator*. Menyebarkan luaskan informasi kepada guru-guru, siswa atau orang tua.
3. *Spokesmen*. Menyebarkan informasi di lingkungan luar sekolah yang dianggap perlu.

c. Sebagai Pengambil Keputusan (*Desicional Roles*)

Ada 4 macam peran kepala sekolah sebagai pengambil keputusan, yaitu:

1. *Entrepreneur*. Melakukan perbaikan penampilan sekolah dalam berbagai macam program-program baru.

2. Orang yang memperhatikan gangguan (*Disturbance handler*).
3. Orang yang menyediakan segala sumber (*A Resource Allcater*)
4. *A Negotiator Roles*. Menjaln hubungan dengan pihak luar atau musyawarah mengenai kelulusan dan sebagainya.

b. Kepala Sekolah 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 di laksanakan 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 realistis 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

- a. *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.
- b. *Human Skills*. Kemampuan untuk memahami perilaku manusia dan proses kerjasama. Kemampuan untuk memahami isi hati sikap dan motif orang lain, mengapa mereka berkata dan berperilaku. Kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif. Kemampuan untuk menciptakan kerjasama yang efektif, kooperatif, praktis dan diplomatis.
- c. *Conceptual Skills*³⁶. Kemampuan analisis. Kemampuan berpikir rasional. Ahli dan cakap dalam berbagai macam konsepsi.

c. Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin

Menurut Fred E. Fidler, Pemimpin adalah individu didalam kelompok yang memberikan tugas-tugas, pengarahan dan pengorganisasian yang relevan dengan kegiatan-kegiatan kelompok.³⁷ Jika dikaitkan dengan pendidikan orang yang ditunjuk menjadi pimpinan sebuah lembaga pendidikan yang memberikan tugas-tugas, mengkoordinasi dan pengawasan sesuai dengan kegiatan-kegiatan kependidikan.

Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-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

³⁶Wahjosumidjo, op.Cit, hal.84-101

³⁷M.Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, cet 7, Rosdakarya, Bandung 1995,hal 27.

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.³⁸

Fungsi Kepala Sekolah

- a. Koontz memberikan definisi fungsi kepemimpinan sebagai berikut:

” The function of leadership, therefore is to induce or persuade all subordinates of followers to contribute willingly to organizational goals in accordance with thier maximum capapibility”.

Mengacu pada definisi diatas , agar para bawahan dengan penuh kemauan serta sesuai dengan kemampuan secara maksimal berhasil mencapai tujuan organisasi, pemimpin harus mampu membujuk (*to induce*) dan menyakinkan (*persuade*) bawahan.

- b. Pendapat berbeda mengenai peranan kepemimpinan, dibicarakan pula H.G Hicks dan CR Gullet.

³⁸Mulyasa MPd, *Menejemen Berbasis Sekolah*, cet 7, Rosdakarya, Bandung, 2004,hal.126

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.
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.³⁹

Menurut Sergivani, Burlingame, Coombs dan Thurston secara esensial menggariskan bahwa kepala sekolah merupakan orang yang memiliki tanggung jawab utama, yaitu apakah guru dan staf dapat bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya Tugas-tugas

³⁹ Wahjosumidjo, op cit, hal.105-108

dimaksud adalah mengkoordinasi, mengarahkan dan mendukung hal-hal yang berkaitan dengan tugas pokoknya yang sangat kompleks, yaitu:

1. Merumuskan tujuan dan sasaran-sasaran sekolah
2. mengevaluasi kinerja guru
3. Mengevaluasi kinerja staf sekolah
4. Menata dan menyediakan sumber-sumber organisasi sekolah
5. Membangun dan menciptakan iklim psikologis yang baik antar komunitas sekolah.
6. Menjalin hubungan dan ketersentuhan kepedulian terhadap masyarakat.
7. membuat perencanaan bersama-sama staf dan komunitas sekolah.
8. Menyusun penjadwalan kerja, baik sendiri maupun bersama-sama
9. Mengatur masalah-masalah pembukuan
10. Melakukan negosiasi dengan pihak eksternal
11. Melaksanakan hubungan kerja kontraktual
12. Memecahkan konflik antar sesama guru dan antar pihak pada komunitas sekolah
13. Menerima referal dari guru-guru dan staf sekolah untuk persoalan yang tidak dapat mereka selesaikan.
14. Memotivasi guru dan karyawan untuk tampil optimal
15. Mencegah dan menyelesaikan konflik dan kerusuhan yang dilakukan oleh siswa
16. Mengamankan kantor sekolah
17. Melakukan fungsi supervisi pembelajaran atau pembinaan profesional
18. Bertindak atas nama sekolah untuk tugas-tugas dinas eksternal.
19. Melaksanakan kegiatan lain yang mendukung operasi sekolah.⁴⁰

⁴⁰ Sudarwan Darmin, *Menjadi Komunitas Pembelajaran, cet 1, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hal. 107-198*

Fungsi kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah berarti kepala sekolah dalam kegiatan memimpinya berjalan melalui tahap-tahap kegiatan yaitu: Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Mengkoordinasi dan Pengawasan.

d. Kepala Sekolah 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.⁴¹

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 sebgaiian 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,

⁴¹ Soetjipto dan Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, Rineka Cipta, Jakarta, 1999, hlm. 192.

wakil-wakil orang tua atau masyarakat dan pejabat setempat dan wakil kepala sekolah sendiri. Jadi partisipasi pengikut sertakan administrasi sekolah dalam arti luas secara keseluruhan.

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.

e. Kepala Sekolah 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.

Edmonds (dalam Sagala, 2005) tentang sekolah efektif menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sedemikian penting untuk menjadikan sebuah sekolah pada tingkatan yang efektif. Asumsinya adalah bahwa sekolah yang baik akan selalu memiliki kepala sekolah yang baik, artinya kemampuan profesional kepala sekolah dan kemauannya untuk bekerja keras dalam memberdayakan seluruh potensi sumber daya sekolah menjadi jaminan keberhasilan sebuah sekolah. Untuk lebih mengefektifkan pelaksanaan pekerjaannya dan dapat mendayagunakan seluruh potensi sumber daya yang ada di sekolah maka kepala sekolah harus memahami perannya.⁴²

Tiga hal penting yang menjiwai supervisi pendidikan, yaitu :

⁴² <http://miftah19.wordpress.com/2010/06/02/peranan-kepala-sekolah-sebagai-supervisor-bab-ii/jam-07.11/>
26 juli 2012

1. Supervisi pendidikan adalah suatu perbuatan yang telah diprogramkan secara resmi oleh organisasi. Jadi bukan perbuatan yang dilakukan tanpa perencanaan terlebih dahulu, tetapi direncanakan secara matang sebelumnya.
2. Supervisi pendidikan adalah suatu perbuatan yang dilakukan oleh supervisor (kepala sekolah) dan secara langsung berpengaruh terhadap kemampuan profesional guru.
3. Supervisi pendidikan mempengaruhi kemampuan guru yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pembelajaran peserta didik, sehingga tujuan sekolah dapat tercapai secara optimal.

Sebagai supervisor, kepala sekolah mempunyai beberapa peran penting, yaitu:

1. Melaksanakan penelitian sederhana untuk perbaikan situasi dan kondisi proses belajar mengajar.
2. Mengadakan observasi kelas untuk peningkatan efektivitas proses belajar mengajar.
3. Melaksanakan pertemuan individual secara profesional dengan guru untuk meningkatkan profesi guru.
4. Menyediakan waktu dan pelayanan bagi guru secara profesional dalam pemecahan masalah proses belajar mengajar.
5. Menyediakan dukungan dan suasana kondusif bagi guru dalam perbaikan dan peningkatan mutu proses belajar mengajar.
6. Melaksanakan pengembangan staf yang berencana dan terarah.
7. Melaksanakan kerjasama dengan guru untuk mengevaluasi hasil belajar secara komprehensif.
8. Menciptakan *team work* yang dinamis dan profesional.

9. Menilai hasil belajar peserta didik secara komprehensif.⁴³

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran (E. Mulyasa, 2004). Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran (tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan), selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.⁴⁴

f. Kepala Sekolah 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.

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:

- a. Mental, hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak manusia.
- b. Moral, hal-hal yang berkaitan dengan baik buruk mengenai perbuatan, sikap dan kewajiban atau moral yang diartikan sebagai akhlak, budi pekerti dan kesusilaan.
- c. Fisik, hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan manusia secara lahiriyah.

⁴³ ibid

⁴⁴ ibid

d. 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 penting dan diperlukan dalam rangka pembinaan sekolah yaitu: organisasi orang tua siswa, organisasi siswa dan organisasi Guru.⁴⁵

g. Kepala Sekolah Sebagai 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:

- a. Melihat memperhatikan dan mencari cara-cara baru untuk maju
- b. Memberikan informasi yang diperlukan tentang sebab-sebab dan akibat suatu tindakan.
- c. Memiliki perasaan prioritas, cara berfikir tepat waktu, strategi, perspektif dan pertimbangan-pertimbangan yang lain.
- d. Menyadari kedudukannya sebagai pemikir (*brain trust*) 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:

- a. Merupakan bagian integral dari pada kegiatan yang harus terselenggarakan dilingkungan organisasi.

⁴⁵ Wahjosumidjo, op. cit, hal.122-132

- b. Mendukung kegiatan manajemen dan berperan membantu atasan atau pemimpin untuk menjadi lebih efektif.
- c. Meningkatkan kemampuan kerja dan mewujudkan perbaikan-perbaikan yang diperlukan.
- d. 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.

4. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Dalam pengembangan produktifitas daerah, mengemukakan enam faktor utama yang menentukan produktifitas tenaga kerja, yaitu:

1. Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergilir, dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama untuk meningkatkan produktifitas melalui lingkaran pengawasan mutu.
4. Manajemen produktifitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja.
5. Efisien tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekolah, yaitu:

1. Pembinaan disiplin

Kepala Sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin guru, terutama disiplin diri (*self discipline*). Pentingnya disiplin untuk menanamkan rasa hormat terhadap kewenangan, upaya untuk menanamkan kerjasama, kebutuhan untuk berorganisasi

dan rasa hormat kepada orang lain. Peningkatan produktifitas kerja guru perlu dimulai dengan sikap demokratis. Oleh karena itu dalam membina disiplin guru perlu berpedoman pada hal tersebut. Adapun strategi umum membina disiplin adalah konsep diri, keterampilan berkomunikasi, konsekuensi logis dan alami, klasifikasi nilai, latihan keefektifan pemimpin, bersikap positif dan bertanggung jawab. Untuk menerapkan strategi tersebut, kepala sekolah harus mempertimbangkan berbagai situasi dan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya.⁴⁶

2. Pemberian Motivasi

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor dari dalam maupun faktor yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu yang cukup dominant dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektifitas kerja.

Beberapa prinsip yang dapat diterapkan untuk memotivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya, antara lain:

- a. Tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan.
- b. Tujuan kegiatan harus disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja.
- c. Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
- d. Pemberian hadiah lebih baik pada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
- e. Manfaat sikap-sikap, cita-cita dan rasa ingin tahu tenaga kependidikan.
- f. Usahakan untuk memperhatikan perbedaan individu tenaga kependidikan.

⁴⁶ Mulyasa M.Pd, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, cet 1, Rosdakarya, Bandung, 2003, hal.138-151

g. Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan mempertikan kondisi fisiknya.

3. Penghargaan.

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif.

4. Persepsi.

Persepsi yang baik akan menumbuhkan iklim kerja yang kondusif serta sekaligus akan meningkatkan produktivitas kerja. Kepala sekolah perlu menciptakan persepsi yang baik bagi setiap tenaga kependidikan terhadap kepemimpinan dan lingkungan sekolah, agar mereka dapat meningkatkan kinerja.

C. Tinjauan Tentang Profesionalisme Guru

1. Pengertian Profesionalisme Guru

Pengertian profesional dari beberapa definisi yaitu Istilah profesional berasal dari kata profession. Profession mengandung arti yang sama dengan kata occupation yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus. Dengan kata lain, profesi dapat diartikan sebagai suatu bidang keahlian yang khusus untuk mengani lapangan kerja tertentu yang membutuhkannya. Profesionalisme berarti suatu pandangan bahwa suatu keahlian tertentu diperlukan dalam pekerjaan tertentu yang sama keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan khusus.⁴⁷

Profesionalisme ialah faham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan orang yang profesional. Orang yang profesional ialah orang yang memiliki

⁴⁷ H.M.Arifin, op.cit,hal.105

profesi sedangkan profesi itu harus mengandung keahlian. Artinya suatu program itu mesti ditandai oleh suatu keahlian yang khusus untuk profesi itu.⁴⁸

Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia istilah profesionalisasi ditemukan sebagai berikut:

Profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejurusan dan sebagainya) tertentu. Profesional adalah (1) bersangkutan dengan profesi (2) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan (3) mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya. “Profesionalisasi ialah proses membuat suatu badan organisasi agar menjadi Professional”.⁴⁹

Pengertian profesionalitas guru adalah seperangkat fungsi, tugas dan tanggung jawab dalam lapangan pendidikan berdasarkan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus dibidang pekerjaannya dan mampu mengembangkan secara ilmiah disamping bidang profesinya.

Dalam islam setiap pekerjaan harus dilakukan secara profesional dalam arti luas di lakukan secara benar. Itu hanya mungkin dilakukan oleh orang yang ahli. Rosul Allah SAW mengatakan bahwa bila suatu urusan dikerjakan oleh orang yang tidak ahli, maka tunggulah kehancuran.

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

” Kehancuran” adalah hadits itu dapat diartikan secara terbatas dan dapat juga diartikan secara luas. Bila seorang guru mengajar tidak dengan keahlian, maka yang ”hancur” adalah muridnya/tunggulah kehancuran”.⁵⁰

2. Ciri-ciri Guru Yang Profesional

Menurut Richey suatu profesi mempersyaratkan para anggotanya:

⁴⁸ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Persepektif Islam*, cit 2, Rosdakarya, Bandung 1994, hlm 107.

⁴⁹ Syaifuddin M. Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, cit 1, Ciputat Press, Jakarta, 2002, hlm. 15

⁵⁰ Ahmad Tafsir, hlm. 113

- a. Adanya komitmen mereka sendiri untuk menjunjung tinggi martabat kemanusiaan lebih dari pada kepentingan dirinya sendiri
- b. Mereka harus menjalani suatu persiapan profesional dalam rangka waktu tertentu guna mempelajari dan memperoleh pengetahuan khusus tentang konsep dan prinsip dari profesi itu sehingga statusnya ditingkatkan.
- c. Selalu harus menambah pengetahuan jabatan agar terus bertambah dalam jabatan.
- d. Memiliki kode etik jabatan.
- e. Memiliki daya maupun keaktifan intelektual untuk mampu menjawab masalah-masalah yang dihadapi dalam setiap perubahan.
- f. Selalu ingin belajar lebih dalam mengenai suatu bidang keahlian
- g. Jabatannya dipandang sebagai suatu karir hidup
- h. Menjadi anggota dari suatu organisasi⁵¹.

Persyaratan yang harus dipenuhi dalam tugas profesional sebagaimana dikemukakan oleh Houston sebagai berikut:

1. Profesi harus dapat memenuhi kebutuhan sosial berdasarkan atas prinsip-prinsip ilmiah yang dapat diterima oleh masyarakat dan prinsip-prinsip itu telah benar-benar wellestablished.
2. Harus diperoleh melalui latihan kultural dan profesional yang cukup memadai.
3. Mengusai perangkat ilmu pengetahuan yang sistematis dan kekhususan (spesialisasi).
4. Harus dapat memberikan skill yang diperlukan masyarakat dimana kebanyakan orang tidak memiliki skill tersebut yaitu skill sebagian merupakan pembawaan dan sebagian merupakan hasil belajar.

⁵¹ Piet A. Sahertian dan Ida Alaida Sahertian, *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservice Educatif*, cit, Rineka Cipta, Jakarta, 1990, htm. 7-9

5. Memenuhi syarat-syarat penilaian terhadap penampilan dalam pelaksanaan tugas dilihat dari segi waktu dan cara kerja.
6. Harus dapat mengembangkan teknik-teknik ilmiah dari hasil pengalaman yang teruji.
7. Merupakan tipe pekerjaan yang memberikan keuntungan yang hasil-hasilnya tidak dibakukan berdasarkan penampilan dan elemen waktu.
8. Merupakan kesadaran kelompok yang dipolakan untuk memperluas pengetahuan yang ilmiah menurut bahasa teknisnya.
9. Harus mempunyai kemampuan sendiri untuk tetap berada dalam profesinya selama hidupnya dan tidak menjadikan profesinya sebagai batu loncatan keprofesi lainnya.
10. Harus menunjukkan kepada masyarakat bahwa anggota-anggota profesionalnya menjunjung tinggi dan menerima kode etik profesionalnya.⁵²

Seorang pendidik profesional guru bukan saja dituntut melaksanakan tugas secara profesional, tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan profesional. Dalam pengembangan model pendidikan profesional tenaga kependidikan, yang diselenggarakan oleh PPS IKIP Bandung tahun 1990, dirumuskan 10 ciri suatu profesi yaitu:

1. Memiliki fungsi dan signifikan sosial
2. Memiliki keahlian / keterampilan tertentu.
3. Keahlian / keterampilan diperoleh dengan menggunakan teori dan metode ilmiah.
4. Didasarkan atas disiplin ilmu yang jelas.
5. Diperoleh dengan pendidikan dalam masa tertentu yang cukup lama.
6. Aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional.
7. Memiliki kode etik.

⁵² HM. Arifin, op. cit, hlm.105-106.

8. Kebebasan untuk memberikan judgment dalam memecahkan masalah dalam lingkungan kerjanya.
9. Memiliki tanggung jawab profesional dan otonomi
10. Ada pengangkatan dari masyarakat dan imbalan atas layanan profesinya.

Jika ciri-ciri profesionalisme tersebut diatas ditunjukkan untuk profesi pada umumnya maka khusus untuk profesi seorang guru dalam garis besarnya da tiga. *Pertama* seorang guru yang profesional harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkannya. *Kedua* seorang guru yang profesional harus memiliki kemampuan menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya (*Transfer of knowledge*) kepada murid-muridnya secara efektif dan efisien. *Ketiga* seorang guru yang profesional harus berpegang teguh pada kode etik profesional⁵³.

Menjadi guru menurut prof Dr. Zakiah Daradjat tidak sembarangan, tetapi harus memenuhi beberapa persyaratan dibawah ini;

1. Taqwa kepada Allah SWT
2. Berilmu
3. Sehat jasmani
4. Berkelakuan baik⁵⁴.

Syarat guru dalam pendidikan islam menurut Suejono menyatakan bahwa:

1. Tentang umur harus sudah dewasa
2. Tentang kesehatan harus sehat jasmani dan rohani
3. Tentang kemampuan mengajar ia harus adil
4. Harus berkesusilaan dan berdedikasi tinggi⁵⁵.

⁵³ Abuddin Nata, *Menejemen Pendidikan*.cit 1, Fajar Interpratama, Jakarta, 2000, hlm. 141-143.

⁵⁴ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Rineka Cipta, Jakarta, 2000, hlm. 32-33

⁵⁵ Ahmad Tafsir, op.cit, hlm. 80

Kriteria Profesional Guru adalah jabatan profesional yang memerlukan berbagai keahlian khusus sebagai suatu profesi, maka memenuhi kriteria profesional sebagai berikut:

1. Fisik
2. Mental / kepribadian
3. Keilmiahan / pengetahuan
4. Keterampilan⁵⁶.

Kompetensi profesional guru selain berdasarkan pada bakat guru, unsur pengalaman dan pendidikan memegang peranan yang sangat penting. Pendidikan guru sebagai suatu usaha yang berencana dalam sistematis melalui berbagai program yang dikembangkan dalam rangka usaha peningkatan kompetensi guru.

Sedangkan menurut Piet A Sahertian dan Ida Alaida mengemukakan bahwa tugas guru dikategorikan dalam tiga bagian yaitu:

1. Tugas profesional

Tugas profesional menjadikan guru memiliki peranan profesi (*Professional role*) yang termasuk peranan profesional adalah sebagai berikut:

- a. Seorang guru yang diharapkan menguasai pengetahuan yang diharapkan sehingga ia dapat memberi kegiatan kepada siswa yang berhasil baik
- b. Seorang pengajar yang menguasai psikologi tentang anak
- c. Seorang penanggung jawab dalam membina disiplin
- d. Seorang penilai dan konselor terhadap kegiatan siswa
- e. Seorang pengembang kurikulum yang sedang dilaksanakan
- f. Seorang penghubung antara sekolah dengan masyarakat, orang tua

⁵⁶ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, cit 3, Bumi Aksara, Jakarta, 2004, hlm.36-38

g. Seorang pengajar yang terus menerus mencari dan menyelidiki pengetahuan yang baru dan ide-ide yang baru untuk melengkapi informasinya.

2. Tugas personal

Tugas personal atau pribadinya yaitu tugas terhadap diri sendiri, terhadap keluarga dan terutama tugas dalam lingkungan masyarakat.

Ia melihat dirinya seorang pemberi contoh dalam hubungan ini P. Wiggins dalam bukunya " *Student Teacher in Action* " menulis tentang potret diri seorang pendidik. Ia menggambarkan seorang guru harus mampu berkaca pada dirinya sendiri. Kalau seorang melihat dirinya (*self concept*) maka yang nampak bukan satu pribadi yaitu: saya dengan diri saya sendiri, saya dengan self ideal saya sendiri dan saya dengan self concept saya sendiri.

3. Tugas sosial⁵⁷

Seorang guru adalah seorang penceramah zaman (*langveld*). Karena posisinya dalam masyarakat maka tugas lebih dari tugas profesional yang telah disebutkan diatas. Ia juga harus punya komitmen dan konsep terhadap masyarakat dalam peranannya sebagai warga negara dan sebagai agen pembaharu atau seorang penceramah masa depan Pada satu saat ia diminta tetap mempertahankan nilai-nilai dasar yang harus ditaati tapi pada saat yang sama ia diharapkan menjadi pembaharu. Inovator dari kemajuan aman. Pada suatu saat diharapkan dianggap sebagai anggota dari masyarakat, tapi pada saat yang sama dituntut juga untuk memilih keadaan masyarakat pada suatu saat ia dituntut menjadi taladan yang benar (harapan) pada saat yang sama ia harus membela hak-hak kemanusiaan.

Hal tersebut membuktikan bahwa sampai saat ini masyarakat masih menempatkan guru pada tempat yang terhormat dikalangannya dan juga dalam kiprahnya untuk ikut mensukseskan pembangunan manusia seutuhnya.

⁵⁷ Piet A Sahertian, Ida Alaeida Sahertian, op.cit, hlm.38-29

Pentingnya kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya itu disebabkan karena:

- a. Kemampuan guru merupakan alat seleksi dalam penerimaan guru (kriteria penerimaan calon guru)
- b. Kemampuan guru penting dalam pembinaan dan pengembangan guru sebagai ukuran mana guru yang memiliki kemampuan penuh dan yang masih kurang.
- c. Kemampuan guru penting dalam rangka penyusunan kurikulum, karena berhasil tidaknya pendidikan selalu terletak pada komponen kurikulum.
- d. Kemampuan guru penting dalam hubungannya dengan kegiatan belajar mengajar dan hasil belajar siswa, karena dengan kemampuan guru yang tinggi akan dapat menciptakan suasana belajar yang menyenangkan⁵⁸.

Guru yang profesional akan melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya dan tujuan pendidikan pada umumnya, sudah barang tentu memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan.

Sebagai indikator guru dinilai mampu melaksanakan tugasnya secara profesional, apabila:

1. Guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.
2. Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya secara berhasil
3. Guru tersebut mampu bekerja dan usaha mencapai tujuan pendidikan (tujuan instruksional) sekolah.
4. Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses mengajar dan belajar dalam kelas⁵⁹.

⁵⁸ Cece Wijaya dan Tabrani Rusyan, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, cit 3, Rosdakarya, Bandung, 1994. hlm 8-9

⁵⁹ Oemar Hamalik, op.cit, hlm. 38

Untuk mengetahui kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugasnya agar ia diakui sebagai tenaga pengajar yang profesional, Drs. Cecewijaya mengelompokkan kemampuan tersebut dalam tiga bagian yaitu:

1. Kemampuan pribadi guru

Dalam proses belajar mengajar guru memegang peranan sebagai sutradara sekaligus sebagai aktor artinya pada gurulah terletak keberhasilan proses bermasyarakat untuk mencapai keberhasilan tersebut guru harus memiliki kemampuan dasar dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu kemampuan tersebut adalah kemampuan pribadi guru itu sendiri. Kemampuan itu memiliki:

- a. Kemantapan dan integritas
- b. Peka terhadap perubahan dan pembaharuan
- c. Berfikir alternatif
- d. Adil jujur dan obyektif
- e. Bedisiplin dalam melaksanakan tugas
- f. Ulet dan tekun bekerja
- g. Berusaha memperoleh hasil kerja yang optimal
- h. Simpatik, menarik, luwes bijaksana dan sederhana dalam bertindak
- i. Bersifat terbuka
- j. Kreatif
- k. Berwibawa

2. Kemampuan profesional guru

Kemampuan profesional guru dapat digolongkan menjadi tiga yaitu:

- a. Kemampuan kognitif yaitu kemampuan intelektual seperti: Penguasaan materi pelajaran cara mengajar, tingkah laku individu bimbingan dan penyuluhan.

- b. Kemampuan dalam bidang sikap yaitu kesiapan dan kesediaan terhadap berbagai hal yang berkenaan dengan tugas dan profesi seperti menghargai pekerjaannya, mencintai dan memiliki perasaan senang terhadap mata pelajaran yang dibinanya, memiliki kemampuan yang keras untuk meningkatkan hasil pekerjaannya.
 - c. Kemampuan perilaku yaitu kemampuan guru dalam berbagai keterampilan dan berperilaku yaitu keterampilan mengajar membimbing menggunakan alat bantu pengajaran (media) bergaul dan berkomunikasi dengan siswa.
- Ketiga kemampuan diatas saling berhubungan dan saling mempengaruhi

3. Kemampuan sosial guru⁶⁰

Guru sebagai tokoh yang bertugas dan beban membina dan membimbing masyarakat kearah norma-norma yang berlaku untuk itu maka guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat dalam rangka menyelenggarakan proses berlangsung menjadi yang efektif.

Jenis kemampuan sosial yang harus dimiliki guru adalah sebagai berikut:

- a. Tampil berkomunikasi dengan siswa
- b. Bersikap simpatik
- c. Dapat bekerja dengan BP3
- d. Pandai bergaul dengan kawan sekerja dan mitra pendidikan lainnya.

Menurut M. Uzer usman mengelompokan kemampuan tersebut dalam dua bagian yaitu:

1. Kompetensi pribadi

- Kemampuan pribadi ini meliputi hal-hal berikut:
- Mengembangkan kepribadian

⁶⁰ Cece wijaya, dan Tabrani Rusyan, op.cit hlm. 13-182

- Berinteraksi dan berkomunikasi

7) Kompetensi profesional⁶¹

Kemampuan profesional ini meliputi hal-hal berikut:

- Menguasai landasan kependidikan
- Menguasai bahan pengajaran.
- Menyusun program pengajaran
- Melaksanakan program pengajaran
- Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

Demikian tentang tugas peranan dan kompetensi guru yang merupakan landasan dalam mengabdikan profesinya. Guru yang profesional tidak hanya mengetahui, tetapi betul-betul melaksanakan apa-apa yang menjadi tugas dan peranannya.

Dengan kompetensi yang semakin tinggi diharapkan guru dapat melaksanakan tugas pangilannya lebih baik dan bertanggung jawab meliputi:

kompetensi kepribadian, kompetensi Bidang Studi dan kompetensi dalam Pembelajaran / Pendidikan⁶²

3. Faktor - Faktor Yang Menunjang dan Menghambat Profesionalisme Guru.

Pada hakekatnya kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya seorang guru pendidik dan pengajar tidak lepas dari beberapa unsur yang akan dapat menunjang dan menghambat tugasnya seorang guru, baik itu unsur yang datang dari dalam dirinya (*Faktor Intern*) maupun unsur yang datang dari luar dirinya (*faktor ekstern*).

Kedua faktor yang dapat menunjang atau menghambat perkembangan profesional guru tersebut akan diuraikan di bawah ini:

1. Faktor Intern

⁶¹ Moch Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Cit. 16, Rosdakarya, Bandung, 2004, hlm. 16-20

⁶² Paul Suparno, *Guru Demokratis di era Reformasi*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2004, hlm. 47-53

Adapun faktor yang intern yang dapat membentuk dan selanjutnya akan menentukan keberhasilan profesional guru adalah:

a. Latar belakang pendidikan guru.

Salah satu syarat utama yang harus dipenuhi seorang guru/ calon guru adalah sebelum mengajar adalah harus memiliki ijazah, karena seorang pendidik (guru) yang mempunyai ijazah berkelayakan mengajar disuatu lembaga pendidikan telah ditentukan oleh P3G (Proyek Pengembangan Pendidikan guru). Departemen pendidikan dan kebudayaan. Dengan ijazah tersebut guru memiliki bukti pengalaman mengajar dan bekal pengetahuan baik paedagogis maupun didaktis, yang sangat besar fungsinya untuk membantu pelaksanaan tugas guru. Sebaliknya tanpa adanya pengetahuan tentang pengolahan kelas, proses belajar mengajar yang dilaksanakan akan mengalami kesulitan.

Hal ini sesuai dengan pendidikan yang dikemukakan oleh Cece Wijaya dan A. Tabrani Rusyan bahwa ” Tinggi rendahnya pengakuan profesionalisme sangat bergantung kepada keahlian dan tingkat pendidikan yang ditempuh⁶³.

b. Pengalaman Mengajar

Pengalaman (lama) mengajar akan ikut menunjang keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya, sebab pengalaman itu merupakan guru yang paling baik. Untuk itu semakin lama kadar pengalaman guru mengajar maka akan semakin banyak kadar pengalaman diperoleh, dengan demikian ia akan lebih lancar dalam melaksanakan tugasnya. Jadi kemampuan guru dalam menjalankan tugas sangatlah berpengaruh terhadap peningkatan profesional guru. Begitu juga ditentukan oleh pengalaman mengajar guru terutama pada latar belakang pendidikan guru. Bagi guru yang pengalaman mengajarnya baru satu tahun misalnya akan berbeda berbeda

⁶³ Cece Wijaya, op.cit, hlm. 22

dengan guru yang pengalaman mengajar telah bertahun-tahun sehingga semakin lama semakin banyak pengalaman semakin besar tugas guru dan mengantarkan anak didiknya untuk mencapai tugas belajar.

c. Kesesuaian Pendidikan dengan bidang studi

Kesesuaian antara bidang studi yang diajarkan atau diserahkan kepada guru dengan pengalaman pendidiknya (guru) juga akan ikut menentukan kelancaran dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru. Karena dengan adanya kesesuaian itu akan membantu guru dalam memilih bahan pelajaran yang akan diberikan kepada anak didik dan mempunyai kesanggupan untuk mengorganisasi bahan-bahan dan pengalaman belajar serta dapat menggunakan beberapa metode mengajar yang bervariasi.

d. Kesadaran untuk meningkatkan kemampuan profesional

Hal yang perlu diperhatikan bahwa seorang yang telah menetapkan pilihannya untuk menjadi seorang guru sebagai profesinya, maka konsekwensinya harus ada kesadaran untuk selalu berusaha terus untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya. Sebab bagaimanapun juga faktor kesadaran diri dari dalam ini mempunyai peranan yang cukup berarti dalam menentukan sikap dan perilaku kehidupan. Kesadaran untuk selalu meningkatkan profesional ini berkaitan erat dengan kompetensi yang menuntut guru untuk menguasai sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta dinamika kehidupan masyarakat, sehingga ia mampu mengembangkan pengetahuannya, keterampilan serta memiliki sikap positif terhadap tugasnya.

Berkaitan dengan kompetensi guru dalam peningkatan mutu pendidikan, bahwa guru bukan hanya sebagai pendidik saja tetapi juga sebagai pengajar, pembimbing dan administrator kelas. Dari beberapa fungsi tersebut guru dituntut mempunyai

kemampuan yang sifatnya khusus kepada hal-hal yang menjadi tanggung jawabnya yang tentunya telah dipersiapkan melalui program lembaga pendidikan tenaga kependidikan sesuai dengan harapan dan cita-cita bangsa.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern faktor yang datang dari luar diri guru yang dapat menunjang atau mengambat guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai berikut:

a. Sifat karakteristik anak

Dalam kondisi kelas yang sangat heterogen baik ditinjau dari segi bakat, minat dan kecakapan siswa akan sulit guru untuk menyusun bahan pelajaran yang akan diberikan pada siswa, begitu juga sebaliknya bila siswa yang ada dalam kelas itu kondisinya homogen artinya tidak terlalu mencolok perbedaannya maka akan menjadi mudah bagi guru dalam menyusun persiapan bahan pelajaran dan dapat memperlancar pelaksanaan kegiatan belajar mengajar atau kegiatan edukatif lainnya. Begitu juga perbedaan individual anak/siswa juga merupakan masalah dalam kaitannya dengan pelaksanaan proses belajar mengajar, untuk itu guru harus memperhatikan perbedaan individu anak yang maksudnya bukan berarti yang dipentingkan perbedaan individunya. Tapi harus di akui bahwa pada setiap anak didik mempunyai daya potensi masing-masing baik itu didalam tingkat berfikirnya emosinya minat bakat dan yang lainnya. Dalam hal ini persiapan menerima pelajaran dan kematangannya untuk berkembangnya suatu pada anak didik tersebut mewujudkan gerak langkah berhasil tidaknya profesional guru.

b. Personalia administrasi

Relasi guru dengan personalia administrasi sekolah juga ikut menentukan kelancaran tugas-tugas profesional guru. Apabila keperluan guru yaitu keperluan

yang ada kaitannya dengan proses belajar mengajar, misalnya sarana dan prasarana pendidikan dapat terpenuhi dengan baik akan banyak membantu kelancaran pelaksanaan tugas guru. Adapun pada sekolah tertentu yang disebabkan tenaganya terbatas, maka guru disamping mempunyai tugas akademik juga mempunyai tugas administratif, dengan demikian ia mengemban tugas ganda. Gejala seperti ini akan banyak pengaruhnya terhadap profesi selalu banyak dibebankan kepada guru-guru otomatis akan mengganggu konsentrasi berfikirnya dan dalam hal ini membawa dampak pada kelancaran tugasnya sebagaimana tugas yang semestinya, yaitu mengajar dan mendidik dalam rangka untuk mengantarkan anak didiknya menjadi manusia yang dewasa dan berkepribadian luhur.

Dengan tersedianya fasilitas khusus bagi masing-masing guru akan banyak memberikan keleluasaan kepadanya, untuk belajar dan mengorganisir bahan-bahan pelajaran yang akan disampaikan kepada anak didik, dengan demikian diharapkan bahwa guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

c. Orang tua murid

Hubungan antara orang tua murid dengan pihak sekolah akan ikut mendukung terhadap tugas dan profesi guru disekolah, disamping ia mempunyai tanggung jawab pada anaknya ketika berada dilingkungan keluarga. Adanya kerjasama ini menunjukkan adanya keharmonisan antara guru dengan orang tua murid serta tanggung jawab bersama dengan membantu anak untuk menuju kedewasaan baik kedewasaan dalam berfikir maupun kedewasaan dalam bertingkah laku.

Tanpa adanya kerjasama yang harmonis antara orang tua murid dengan pihak sekolah rasanya guru akan banyak dihadapkan berbagai masalah yang pelik dan kadang-kadang sulit untuk dicarikan jalan keluarnya. Misalnya murid mempunyai problem berupa kesulitan belajar didalam rumah tangga orang tua mempunyai

masalah (*broken home*) hal ini bisa saja mempengaruhi kejiwaan anak didik dan akan terbawa ke sekolah. Jika hal ini dibiarkan pada anak, maka anak akan mengalami kesulitan dalam belajarnya karena ia tidak bisa konsentrasi dalam pelajarannya dan tidak bisa mengatasi masalah yang ada dalam keluarga. Dari contoh tersebut maka kewajiban guru adalah ikut memecahkan masalah yang dihadapi murid.

d. Keluarga guru

Disamping itu kondisi sosial keluarga, juga ikut menentukan kemajuan dan kelancaran dalam melaksanakan tugas edukatifnya. Laju kehidupan dalam rumah tangga sebagian besarnya banyak ditentukan oleh faktor ekonomi, tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa penghasilan guru itu kurang, walaupun dalam pengolahan kepegawaian guru meduduki tempat yang menguntungkan. Oleh karena itu guru yang ekonominya serba kecukupan akan jauh lebih baik dalam penampilannya bila dibandingkan dengan guru yang ekonominya serba kekurangan dalam kesehariannya. Guru yang kondisinya keluarganya serba tercukupi malah ia akan dapat melaksanakan tugasnya dengan tenang dan menyakinkan tanpa dibebani oleh keadaan keluarganya. Sebaliknya apabila kondisi keluarga serba kekurangan maka dalam melaksanakan tugasnya tidak dijalankan selpenuh hati dan sulit untuk berkonsentrasi terhadap apa yang diberikan tehadp anak didiknya. Secara singkat, bagaimana seorang guru itu dapat melaksanakan tugasnya untuk membimbing peserta didik jika keahliannya relatif rendah, karena itu harus berusaha keras bekerja diluar jam tugasnya disekolah.

Berdasarkan hal tersebut jelas sudah bahwa kondisi rumah tangga yang tentram dan harmonis akan banyak menunjang atau mendukung proses pelaksanaan belajar mengajar. Begitu juga sebaliknya kondisi yang serba kekurangan juga dapat menghambat tugasnya.

e. Organisasi profesi dalam masyarakat

Satu hal lagi yang perlu diperhatikan adalah peran serta organisasi profesional dimasyarakat. Dengan adanya kemajuan yang pesat dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini maka akan banyak menuntut adanya relevansi atau keseimbangan antara dunia pendidikan dengan lapangan ilmu pengetahuan tersebut, dalam hal ini yang banyak dituntut adalah guru sebagai pelaksana pendidikan itu sendiri. Adapun usaha yang dapat ditempuh adalah meningkatkan lapangan kerja sesuai dengan keadaan masyarakat disamping itu usaha-usaha yang dapat ditempuh melalui oraganisasi profesional ini antara lain seperti penyebaran informasi-informasi profesional melalui media masa mempunyai banyak dan kuat pengaruhnya bagi perkembangan pemikiran guru. Majalah profesional merupakan media komunikasi bagi penyebaran informasi-informasi profesional, hasil-hasil penelitian, hasil seminar lokakarnya hasil kongres profesional guru. Disatu sisi di harapkan dapat membantu persoalan sosial ekonomi guru, disisi lain membantu dalam pertumbuhan jabatan guru.

e. Pengawasan dari kepala sekolah

Pengawasan dari kepala sekolah sering disebut supervisi. Pelaksanaan ini untuk mengetahui perkembangna guru dalam mengajar dan ditujukan untuk pembinaan, peningkatan profesional guru dalam proses belajar mengajar.

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya tidak dapat terlepas dari faktor Intern dan faktor Ekstern.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Sesuai dengan judul yang peneliti angkat, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, fenomenologis dan berbentuk diskriptif.

Penelitian diskriptif adalah penelitian yang menggambarkan isi data yang ada dalam ini adalah kepala madrasah dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam. Hal ini sesuai dengan pendapat Meleong bahwa penelitian deskriptif adalah “laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan”.¹

Menurut Meleong “Metode Kualitatif” adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang perilaku yang dapat diamati.²

Peneliti menggunakan metode kualitatif karena ada beberapa pertimbangan antara lain, menjelaskan menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan-kenyataan ganda, metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden, metode ini lebih reka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh baersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.

Orientasi teoritik untuk memahami makna dari kata yang ditemukan sesuai dengan fokus kajian, peneliti menggunakan pendekatan fenomena seperti yang diungkapkan oleh Meleong tentang pendekatan fenomenologis yaitu: “yang ditekankan oleh kaum

¹ Lexy.J.Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1992), hlm. 6

² Ibid, hlm. 3

fenomenologis ialah aspek subyektif dari perilaku orang. Mereka berusaha untuk masuk ke dalam dunia konseptual para subyek yang ditelitinya sedemikian rupa sehingga mereka mengerti apa dan bagaimana suatu pengertian yang dikembangkan oleh mereka disekitar peristiwa dalam kehidupannya sehari-hari.³

Bagi peneliti fenomena dapat dimengerti maknanya secara baik apabila dilakukan interaksi dengan obyek melalui wawancara mendalam dan observasi pada obyek dimana fenomena tersebut sedang berlangsung. Oleh karena itu observasi, wawancara dan angket dalam penelitian kualitatif merupakan teknik yang digunakan dalam pengumpulan data. Untuk melengkapi data yang telah diperoleh melalui wawancara, angket dan observasi ditambah dengan dokumentasi.

Sedangkan Jenis penelitian yang digunakan adalah analisa kerja dan aktivitas. Nazir menjelaskan “analisa kerja dan aktifitas (job and activity analysis)”, merupakan penelitian dengan menggunakan metode diskriptif. Penelitian ini ditujukan untuk menyelidiki secara terperinci aktifitas dan pekerjaan manusia, dan hasil penelitian tersebut dapat memberikan rekomendasi-rekomendasi untuk keperluan masa yang akan datang.⁴

B. Kehadiran Peneliti dan Lokasi Penelitian

a. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti dalam penelitian kualitatif mutlak diperlukan, karena peneliti sendiri merupakan alat (instrumen) pengumpul data yang utama sehingga kehadiran peneliti mutlak diperlukan dalam menguraikan data nantinya. Karena dengan terjun langsung ke lapangan maka peneliti dapat melihat secara langsung fenomena di daerah lapangan seperti "kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif cukup rumit.

Ia sekaligus merupakan perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penafsir

³ Ibid. , hlm. 9

⁴ Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), hlm. 71

data, dan pada akhirnya ia menjadi pelapor hasil penelitiannya".⁵ Kedudukan peneliti sebagai instrumen atau alat penelitian ini sangat tepat, karena ia berperan segalanya dalam proses penelitian.

Sedangkan kehadiran peneliti dalam penelitian ini diketahui statusnya sebagai peneliti oleh subyek atau informan, dengan terlebih dahulu mengajukan surat izin penelitian kelembaga yang terkait. Adapun peran peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai pengamat berperan serta yaitu peneliti tidak sepenuhnya sebagai pemeran serta tetapi masih melakukan fungsi pengamatan. Peneliti disini pada waktu penelitian mengadakan pengamatan langsung, sehingga diketahui fenomena-fenomena yang nampak. Secara umum kehadiran peneliti dilapangan dilakukan dalam 3 tahap yaitu:

1. Penelitian pendahuluan yang bertujuan mengenal lapangan penelitian
2. Pengumpulan data, dalam bagian ini peneliti secara khusus menyimpulkan data
3. Evaluasi data yang bertujuan menilai data yang diperoleh di lapangan penelitian dengan kenyataan yang ada.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini peneliti lakukan di sebuah Madrasah Ibtidaiyah yang sedang berkembang di kota Mojokero. Tepatnya MI Sirojul Ulum Mojotamping (madrasah ibtidaiyah) di Dusun Mojotamping Desa Mlaten Kecamatan Bangsal Kabupaten Mojokerto.

Secara geografis MI Sirojul Ulum Mojotamping Terletak di daerah Mojotamping Yang berada di lingkungan masyarakat sebagai wirausaha. Dan kondisi masyarakat sangat heterogen baik, ekonomi, keagamaan dan pengetahuan atau tingkat pendidikan.

Peneliti menentukan MI Sirojul Ulum Mojotamping sebagai tempat penelitian ini, karena MI Sirojul Ulum ini merupakan madrasah yang maju diantara madrasah lain

⁵ Lexy.J.Meleong, Op.Cit. , hlm. 121

yang ada di kecamatan Bangsal Mojokerto. Disamping madrasah ini satu-satunya madrasah disekitar Bangsal yang memiliki status disamakan.

C. Sumber Data

Dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, maka menurut Lutfand (1984) bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.⁶ Adapun sumber data dalam hal ini adalah:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh peneliti dari sumber utama. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data utama yaitu kepala madrasah, para guru dan staf yang ada di MI Sirojul Ulum Mojotamping.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang di perlukan oleh data primer. Adapun sumber data sekunder yang diperlukan yaitu: buku-buku, foto dan dokumen tentang MI Sirojul Ulum Mojotamping.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi sebagai bahan utama yang relevan dan obyektif. Dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Observasi

⁶ Ibid. , hlm. 112

Metode observasi adalah “suatu pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki”.⁷ metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang letak dan keadaan geografis, sarana dan prasarana pendidikan, keadaan guru dan murid serta pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam proses pendidikan, meliputi sejarah berdirinya sarana dan prasarana yang menyebabkan kemajuan baik yang dimanfaatkan guru maupun siswa.

2. Metode Interview

Metode interview adalah “cara pengumpulan data dengan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berdasarkan pada tujuan penelitian”.⁸ Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dan pola yang diterapkan di MI Sirojul Ulum Mojotamping. Dalam hal ini pihak-pihak yang di interview adalah kepala sekolah, guru dan karyawan.

3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah “apabila menyelidiki ditujukan dalam penguraian dan penjelasan apa yang telah lalu dengan melalui sumber-sumber dokumen”.⁹ Metode ini digunakan untuk mengetahui gambaran umum sekolah, sejarah berdirinya dan sebagainya.

4. Metode Angket

Metode angket atau *Questionnaire* adalah alat penelitian berupa daftar pertanyaan untuk memperoleh keterangan dari sejumlah responden.¹⁰

Responden adalah orang yang memberikan tanggapan atau menjawab pertanyaan yang diajukan.¹¹

⁷ Sutrisno Hadi, *Metodologi Reseach II*, (Yogyakarta: Fak. Psikologi UGM, 1994), hlm. 136

⁸ Ibid. , hlm. 193

⁹ Winarno Surachmad, *Dasar-Dasar Dan Teknik Research*, (Jakarta: Tarsito, 1990), hlm. 132

¹⁰ S. Nasution, *Metode Research*, (Bandung: Jemmars, 1991), hlm. 169

¹¹ Sanapiah Faisal, *Dasar Dan Teknik Menyusun Angket*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1981), hlm. 2

Metode ini digunakan untuk mengetahui dan memperoleh data tentang kualitas kepemimpinan kepala madrasah khususnya dalam memberlakukan guru-guru dan karyawan dalam pelaksanaan pendidikan.

Dan angket ini sebagai pernyataan yang ditujukan kepada kepala madrasah di MI Sirojul Ulum Mojotamping.

E. Tehnik Analisa Data

Setelah semua data yang diperlukan terkumpul, maka selanjutnya data tersebut diolah dan disajikan dengan menggunakan suatu metode, karena dalam penelitian ini tidak menggunakan data berupa angka, maka metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dimana dengan analisis deskriptif berusaha memaparkan secara detail tentang hasil penelitian sesuai dengan data yang berhasil dikumpulkan.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto "pada umumnya penelitian deskriptif merupakan penelitian non hipotesis sehingga dalam langkah penelitiannya tidak perlu merumuskan hipotesa."¹²

Dengan menggunakan metode deskriptif ini, penulis dapat menyajikan data yang ada, baik dengan metode informan maupun analisis kemudian diolah untuk kesempurnaan penulis skripsi.

F. Pengecekan Keabsahan Temuan

Teknik yang digunakan untuk menentukan keabsahan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Perpanjangan Keikutsertaan

Dilakukan dengan memperpanjang waktu penelitian. Dengan memperpanjang keikutsertaan dalam penelitian akan memungkinkan peningkatan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan karena perpanjangan keikutsertaan, peneliti akan banyak mempelajari dan dapat menguji ketidak benaran informasi.

¹² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 208

2. Ketekunan Pengamatan

Ketekunan pengamatan bertujuan untuk memenuhi kedalaman data. Ini berarti bahwa penelitian hendaknya mengadakan pengamatan dengan tekuti dan rinci secara berkesinambungan terhadap faktor-faktor yang menonjol.

3. Triangulasi

Triangulasi adalah "Teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu".¹³ Teknik Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemeriksaan melalui sumber lain yaitu waka kurikulum. Hal ini dapat dicapai dengan jalan melihat semua data dengan realitas yang nampak pada kepemimpinan kepala madrasah dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam. Hal ini diamsudkan untuk memeriksa dan melihat kesesuaian data yang diperoleh dengan kegiatan sebenarnya di MI Sirojul Ulum Mojotamping.

G. Tahap-tahap Penelitian

1. Tahap Pra-Lapangan
 2. Menyusun rencana penelitian
 3. Memilih lapangan penelitian
 4. Menjajaki dan menilai keadaan lapangan
 5. Memilihan memanfaatkan informan
 6. Mengurus perizinan
 7. Menyiapkan perlengkapan penelitian
 8. Persiapan etika
- 1) Tahap Bekerja di Lapangan
 - a. Memahami tujuan penelitian dan persiapan diri
 - b. Memasuki lapangan

¹³ Lexy. J. Meleong, Op.Cit. , hlm. 178

- c. Mengumpulkan data
- 2) Tahap Analisis data
- a. Konsep dasar analisis data
 - b. Menemukan analisis data
 - c. Menganalisis data
- 3) Tahap Penyusunan Laporan
- a. Pemaparan data dari temuan penelitian
 - b. Pengolahan data melalui kategori data yang telah ditentukan
 - c. Analisa data
 - d. Penyusunan laporan penelitian
 - e. Revisi laporan penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

1. Sejarahnya berdirinya MI Sirojul Ulum Mlaten

Desa Mojotamping berada di sebelah timur kabupaten Mojokerto dengan jarak kurang lebih 25 km masuk wilayah kecamatan Bangsal yang terdiri dari lima dusun :

1. Dusun Tamping
2. Dusun Sumberpandan
3. Dusun Mlaten
4. Dusun Mojoroto
5. Dusun Dateng.

Pada tahun 1967 telah berdiri MI Sirojul Ulum yang didirikan oleh tokoh masyarakat yang di ketuai oleh Bpk H. Kayat yang terletak di Dusun Mlaten Desa Mojotamping, sebab pada saat itu warga desa Mojotamping jauh dengan adanya pendidikan formal tingkat dasar, waktu itu yang paling dekat berada di Desa Modopuro Kecamatan Mojosari.

Di saat pertama berdiri dengan murid seadanya yang waktu itu ada 9 anak didik yang ditempatkan di pendopo rumah Bpk H Kayat dan musholla dengan tanpa bangku , kemudian pada tahun 1968 membangun gedung sederhana dengan ukuran 6×15 meter yang di skat dengan menjadi 3 kelas, adapun pada saat itu kepala sekolahnya Bpk Slamet Zaini dari jember dan wakilnya Bpk Masduki, karena rumahnya jauh maka di buatkan tempat menginap yang sangat sederhana di belakng rumah Bpk H Kayat.

Selanjutnya dengan semakin berkembangnya Madrasah Ibtidaiyah Sirojul Ulum Desa Mojotamping, maka pada tahun 1974 tokoh-tokoh masyarakat Desa Mojotamping bermusyawarah untuk memindahkan madrasah di tempat yang strategis

dan luas dikarenakan tempat yang didepan rumah H Kayat kurang memenuhi syarat, pada saat itu pemerintahan Desa yang pada waktu itu kepala desanya Bpk Marwi menjadi kordinator dalam pengadaan lahan dengan cara menggali dana swadaya pada masyarakat yang waktu itu mendapat 2 bidang tanah dengan ukuran @ 6×120 dan ditambah 2 bidang atas jariah dari H Bakhri dan H. M Kurdi yang semua tanah tersebut terletak di Dusun SumberpandanDesa Mojotamping Kecamatan Bangsal.

Dengan semangat masyarakat, akhirnya pada tahun 1974 di bangun lokal baru dengan jumlah empat lokal dan satu kantor. Atas ridho dari Allah Alhamdulillah MI Sirojul Ulum pada sampai saat ini sudah memiliki 6 kelas dan 1 kantor dan di tambah 2 kelas dan 1 kantor TK Sirojul Ulum. Demikian sejarah singkat berdirinya MI Sirojul Ulum.

Nama- nama ketua yayasan pendidikan islam MI Sirojul Ulum :

1. 1967-1974 : H. Kayat
2. 1975-1980 : H Sodiq
3. 1981-1985 : H. M Kurdi
4. 1986-1990 : KH Jamaluddin
5. 1991-1995 : H Sumanan
6. 1996-2000 : Drs. Akhmad Nur Kholis
7. 2001-2005 : Drs. Akhmad Nur Kholis
8. 2006-2010 : Ust Nur Kholis
9. 2010 -2015 : Ust Nur Kholis

Nama-nama Kepala Sekolah MI Sirojul Ulum

1. 1968-1973 : Bpk Slamet Zaini
2. 1974-1976 : Bpk Nur Kholiq
3. 1976-1977 : Bpk M Yasiq

4. 1978-1980 : Bpk Rojak
5. 1980-1990 : Bpk Ali Bahri
6. 1990-2006 : H. Tholib S. Ag
7. 2006-2008 : Bpk Misto M. A
8. 2008-2012 : Bpk Zainul SPd

2. Visi, Misi, Tujuan dan Motto MI Sirojul Ulum

a. Visi MI Sirojul Ulum

Sekolah unggul populis dan agamis

b. Misi MI Sirojul Ulum

- 1) Menyelenggarakan pendidikan yang berorientasi pada mutu lulusan baik dibidang IMTAQ menurut IPTEK secara islami.
- 2) Mengantarkan peserta didik menuju alam informasi dan teknologi.

c. Tujuan MI Sirojul Ulum

Untuk mengembangkan visi dan misi serta pelaksanaan program pendidikan MI Sirojul Ulum mempunyai fungsi sebagai berikut :

- 1) Memperluas pengaruh pendidikan Islam dalam kehidupan masyarakat dan bangsa.
- 2) Membina manusia muslim yang bertaqwa, berbudi pekerti yang luhur, berpengetahuan, cakap, terampil serta berguna bagi agama nusa dan bangsa.
- 3) Mempersiapkan generasi muda untuk menjadi angkatan pembangunan.
- 4) Memajukan dan mengembangkan kebudayaan yang baik terutama kebudayaan Indonesia.
- 5) Membendung serta menolak kebudayaan yang membahayakan akhlak dan kepribadian bangsa.

d. Motto Sekolah

Sukses melalui keluhuran rohani

3. Struktur Organisasi

Pola organisasi sekolah merupakan pola yang seragam, bahkan dalam sekolah dibutuhkan orang yang bertugas pada bidang-bidang yang ditentukan, terlepas apakah sekolah itu kecil/sekolah itu tingkat dasar kanak-kanak sekalipun. Berkaitan dengan hal itu untuk memperlancar jalannya pendidikan , MI Sirojul Ulum membentuk struktur organisasi sebagaimana data yang terlampir.

4. Keadaan Guru dan Karyawan MI Sirojul Ulum

MI Sirojul Ulum mempunyai 15 guru dan karyawan dengan berbagai bidang keahlian dan jenjang pendidikan ijazah terendah yang dimiliki para guru di MI Sirojul Ulum adalah SI diperoleh dari perguruan tinggi baik negeri maupun swasta.

Adapun data guru dan karyawan MI Sirojul Ulum secara rinci sebagaimana yang terlampir.

5. Keadaan Siswa

Pada tahun 2011/2012 ini siswa MI Sirojul Ulum berjumlah 181 yang terdiri dari 31 siswa dari kelas satu, 30 siswa dari kelas dua, 26 dari siswa kelas tiga.33 siswa dari kelas empat. 32 siswa dari kelas lima. 29 siswa dari kelas enam. Dari jumlah siswa tersebut berasal dari daerah Mojodaftamping.

TABEL I
SISWA SISWI MI Sirojul Ulum
TAHUN AJARAN 2011/2012

No	Kelas	Jumlah Siswa	Jenis Kelamin	
			Laki-laki	Perempuan

1	I	31	11	20
2	II	30	8	22
3	III	26	12	14
4	IV	33	14	19
5	V	32	10	22
6	VI	29	15	14
Jumlah		181	70	111

6. Keadaan Sarana dan Prasarana

Beberapa sarana dan prasarana yang dimiliki oleh MI Sirojul Ulum yang berfungsi untuk memperlancar kegiatan belajar mengajar yaitu sebagai berikut:

TABEL II

DAFTAR SARANA DAN PRASARANA MI SIROJUL ULUM TAHUN AJARAN 2011/2012

Sarana	Jumlah	Ket
R Kantor	1	
R belajar	6	
R perpustakaan	1	
UKS	1	
Koperasi	1	
Meja guru	6	
Kursi guru	6	
Meja siswa	20/cls	
Kursi siswa	20/cls	
Papan tulis	6	
Papan pengumuman	2	
Almari kabinet	2	
Bel	1	
Telp	1	

Komputer	1	
Mushola	1	
Kamar mandi guru	1	
Kamar mandi siswa	2	
Kantin	1	
Lapangan upacara	1	
Lapangan olahraga	1	

Dengan melihat sarana dan prasarana yang ada di MI Sirojul Ulum, maka bisa dikategorikan baik karena sarana yang penting dalam menunjang kelancaran pembelajaran sudah terpenuhi seperti adanya perpustakaan, sedangkan data perpustakaan jumlah buku kurang lebih 500 buku yang terdiri dari buku umum, buku agama, buku bacaan dan sebagainya. dan .Jika sarana penting lainnya ada yang belum terpenuhi pihak sekolah telah berusaha semaksimal mngkin dalam mengusahakannya.

B. PAPARAN DAN ANALISIS DATA

1. Usaha Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru MI Sirojul Ulum

Usaha kepala sekolah mengikutsertakan guru dalam pelatihan khusus, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap segala kelancaran pendidikan terutama untuk peningkatan keprofesionalitas guru dalam hubungannya dengan pembinaan kegiatan belajar mengajar. Adapun hasil yang diperoleh peneliti dari kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalitas guru adalah sebagai berikut:

Mengikutsetakan guru dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) / Musyawarah Guru Bidang Studi (MGBS). Hal ini sesuai dengan pernyataan kepala sekolah:

"Untuk meningkatkan keprofesionalitas guru di MI Sirojul Ulum kepala sekolah mengikutsertakan mereka dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran agar mereka dapat berkembang sesuai dengan bidang studi yang diajarkan seiring dengan perkembangan zaman keberadaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran sangat didukung oleh pemerintah sebagai wadah bagi guru untuk membicarakan berbagai masalah yang ditemui dalam kegiatan pembelajaran untuk dicari solusinya".¹

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan di MI Sirojul Ulum dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran/ Musyawarah Guru Bidang Studi dapat dilaksanakan dengan baik. Dengan demikian Musyawarah Guru Mata Pelajaran sangat berguna bagi guru dalam menjalankan tugas profesionalitas pendidikan, karena Musyawarah Guru Mata Pelajaran berfungsi sebagai ruang dialektis untuk membicarakan masalah-masalah yang dihadapi. Musyawarah Guru Mata Pelajaran juga sebagai ruang informasi guru untuk mendapatkan pengetahuan baru yang berhubungan dengan materi yang diajarkan karena ilmu pengetahuan selalu berkembang sedangkan materi yang ada dalam buku bersifat stagan. Guru tidak bisa hanya menggantungkan pada informasi buku paket saja tetapi harus senantiasa mengikuti perkembangan keilmuan yang berlangsung diluarnya.

Mengikutsertakan guru dalam penataran. Kegiatan ini dapat dilakukan secara khusus untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para peserta kegiatan. Hal ini sesuai dengan pernyataan kepala sekolah.

"Dalam meningkatkan profesionalitas guru di MI Sirojul Ulum dengan mengikutsertakan guru dalam penataran, yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para guru, dengan mengikuti penataran maka akan bertambah pengetahuan dan wawasan guru".²

Dari sini peneliti menyimpulkan bahwa penataran yang diikuti oleh guru MI Sirojul Ulum diantaranya penyajian yang sekarang dikenal dengan sebutan standarisasi tes. Dalam penataran guru dibina dan dilatih untuk membuat soal kisi-

¹ Wawancara dengan Kepala Sekolah, tanggal 9 mei 2012

² Wawancara dengan Kepala Sekolah, tanggal 9 mei 2012.

kisinya yang akan diajukan oleh guru pada siswa merupakan suatu usaha cara untuk mengetahui sejauh mana penguasaan siswa terhadap materi dikelas yang disimpulkan oleh guru dikelas.

Mengikutsertakan guru dalam seminar atau diskusi. Berdasarkan pernyataan kepala sekolah.

"Yang sering dilakukan oleh guru MI Sirojul Ulum adalah diskusi kelompok dengan teman-teman. Kegiatan ini dilakukan untuk membahas suatu masalah tertentu dengan perasaan melalui diskusi serta pengajian untuk mendapatkan suatu kesepakatan bersama mengenai masalah tersebut".³

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam seminar / diskusi membahas masalah tentang masalah tertentu serta untuk mendapatkan suatu kesepakatan bersama mengenai masalah tersebut. Adapun tujuannya untuk mengadakan intensifikasi, integrasi serta aplikasi, pengetahuan dan keterampilan.

2. Usaha guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru MI Sirojul Ulum.

Dapat dijelaskan bahwa yang dilakukan guru dalam pertemuan Musyawarah Guru Mata Pelajaran khususnya yang berkaitan dengan tugas mengajar membicarakan hal-hal yang berkaitan dengan teknik mengajar, saling bertukar pendapat dalam mengajar dan meminta pendapat teman untuk memecahkan masalah. Hal ini sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Guru MI Sirojul Ulum.

"Cara meningkatkan kemampuan dan keahlian dalam mengajar dengan bergabung Musyawarah Guru Mata Pelajaran dengan belajar mandiri dengan belajar kelompok. Dalam pertemuan Musyawarah Guru Mata Pelajaran, guru pernah membicarakan teknik pembuatan satuan pelajaran (SALPEL) dan rencana pengajaran (RP). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa guru disini mengadakan persiapan mengajar dengan membuat satuan pelajaran dan rencana pengajaran sebelum atau sesudah mengajar".⁴

Dari sini penulis dapat menyimpulkan bahwa Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) merupakan salah satu organisasi profesi yang berfungsi untuk meningkatkan

³ Wawancara dengan Kepala Sekolah, tanggal 9 mei 2012.

⁴ Wawancara dengan Guru MI Sirojul Ulum, tanggal 11 mei 2012.

profesionalitas guru yang berkaitan dengan kemajuan Ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran ini guru mendiskusikan berbagai hal yang berhubungan dengan persiapan mengajar seperti membuat program pengajaran (PROTA), program semester (PROMES), satuan pengajaran (SATPEL), dan rencana pengajaran (RP). Guru juga mendiskusikan tentang teknik mengajar seperti teknik membuka dan menutup pelajaran, teknik menjelaskan, teknik bertanya dan lain-lain. Begitu juga mendiskusikan tentang evaluasi terhadap sajian materi yang terkait dalam GBPP.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh guru MI Sirojul Ulum.

"Penataran dilaksanakan untuk meningkatkan profesionalitas guru dalam proses belajar mengajar untuk menuju arah yang efektif dan efisien kerja yang optimal".⁵

Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa penataran yang dilakukan oleh guru MI Sirojul Ulum ini diharapkan mempunyai pengetahuan kemampuan dan kecakapan serta keterampilan guru terus maksimal serta mampu menyampaikan keilmuan bagi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan pernyataan guru MI Sirojul Ulum.

"Seminar merupakan bentuk usaha pengembangan terhadap kemampuan guru dalam menghadapi kesulitan tugasnya dalam kehidupan sehari-hari sehingga dapat didiskusikan bersama".⁶

Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa guru di MI Sirojul Ulum mengadakan diskusi. Dengan adanya seminar ini bertujuan untuk mengembangkan keterampilan para guru dalam mengatasi masalah dengan jalan bertukar pendapat untuk mengembangkan kemampuan menghadapi masalah yang dialami sehingga tugasnya dapat terlaksana dengan baik.

⁵ Wawancara dengan Guru MI Sirojul Ulum, tanggal 11 mei 2012.

⁶ Wawancara dengan Guru MI Sirojul Ulum, tanggal 11 mei 2012.

3. Faktor-Faktor yang mendukung dan menghambat usaha kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

a. Faktor yang mendukung

Berdasarkan pernyataan kepala sekolah.

"Usaha para guru di MI Sirojul Ulum disini sudah baik. Begitu juga ada banyak kesempatan yang diberikan pemerintah maupun lembaga pendidikan. Dan kalau ada kesempatan seperti itu saya selalu melibatkan para guru. Kesempatan yang diberikan oleh pemerintah melalui depdiknas serta lembaga pendidikan".⁷

Sedangkan menurut guru MI Sirojul Ulum.

"Bahwa guru yang mengajar di MI Sirojul Ulum sudah sesuai dengan bidang studi yang diajarkan sehingga dapat mempermudah guru untuk menjalankan tugasnya dalam proses belajar mengajar".⁸

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan untuk mendukung kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru MI Sirojul Ulum disesuaikan antara latarbelakang pendidikan mata pelajaran masing-masing guru yang ada. Bahwa guru yang mengajar di MI Sirojul Ulum sudah sesuai dengan mata pelajaran yang telah diajarkan kepada siswa sehingga akan mempermudah guru untuk menjalankan tugasnya dalam proses belajar mengajar sehingga tujuan pendidikan tercapai.

Para guru memang dituntut untuk profesional sehingga akan semakin berat tugas guru dalam mengajar, untuk itu diperlukan keahlian sesuai dengan bidangnya. Karena zaman selalu mengalami perubahan kearah kemajuan yang lebih baik. Secara kualitatif guru harus meningkatkan profesionalitas dan keterampilan dalam bidang pendidikan khususnya dalam pengetahuan dan wawasan yang luas dan mendalam. Hal ini sesuai dengan pernyataan guru MI Sirojul Ulum.

⁷ Wawancara dengan Kepala Sekolah, tanggal 14 mei 2012.

⁸ Wawancara dengan Kepala Sekolah, tanggal 14 mei 2012.

"Dengan memanfaatkan waktu istirahat diantara para guru MI Sirojul Ulum saling menyampaikan kesulitan dengan bertanya kepada teman-teman. Didalam kelompok itu disiskusikan dan bertambah luas pengalaman guru. Dari kepala sekolah yang telah memberikan waktu begitu banyak dan kesempatan tersebut untuk mengikuti program lain".⁹

Dari sini penulis dapat menyimpulkan bahwa kesadaran guru untuk meningkatkan kemampuan profesionalitas di MI Sirojul Ulum, sekolah ini mengadakan diskusi antar guru yang dilaksanakan tidak tentu harinya. Diskusi ini dilakukan guru sendiri untuk menambah pengetahuan mereka. Begitu juga ada beberapa guru yang berusaha untuk menambah pengetahuan melalui belajar sendiri, dengan membaca buku-buku pendidikan, masalah media masa, buletin, dan lain-lain sehingga dapat memperluas cara berfikir para guru. Begitu juga menurut pernyataan kepala sekolah.

"Bahwa partisipasi masyarakat terhadap MI Sirojul Ulum ini dapat dilihat dari tingginya minat masyarakat untuk menyekolahkan anak mereka dilembaga pendidikan ini".¹⁰

Dari hasil wawancara diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa partisipasi masyarakat terhadap MI Sirojul Ulum ini memiliki nilai yang baik dengan cara mewujudkan kader penerus bangsa yang dimiliki pengetahuan luas dan berakhlak mulia. MI Sirojul Ulum ini merupakan lembaga pendidikan setingkat dengan MI yang berciri khas keislaman. Oleh karena itu selain mendapat pendidikan umum siswa juga mendapatkan pendidikan agama.

b. Faktor Penghambat

Menurut pernyataan Kepala Sekolah

"Dari 15 guru di MI Sirojul Ulum kebanyakan wanita. Dan guru tersebut kadang-kadang sakit, anaknya sakit dan lain-lain sehingga tidak dapat hadir kesekolah. Begitu juga karena wanita harus mengurus keluarga".¹¹

⁹ Wawancara dengan Guru MI Sirojul Ulum, tanggal 14 mei 2012.

¹⁰ Wawancara dengan Kepala Sekolah, tanggal 16 mei 2012.

¹¹ Wawancara dengan Kepala Sekolah, tanggal 16 mei 2012.

Berdasarkan hasil wawancara penulis menyimpulkan bahwa guru-guru MI Sirojul Ulum tidak terlepas dari urusan keluarga dan kesehatan sehingga kesulitan ibu rumah tangga kesehatan terganggu dan kondisi guru yang bersangkutan. Begitu juga kurangnya kesadaran guru akan pentingnya kedisiplinan dan tanggung jawab guru tidak dalam mengajar. Faktor ini menjadi penghambat usaha kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalitas guru di MI Sirojul Ulum adalah kurang kesadaran guru akan pentingnya kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Sehingga perlu ditingkatkan kedisiplinan untuk mencapai terlaksannya waktu yang efektif dan efisien.

Berdasarkan pernyataan kepala sekolah.

"Mengenai sarana dan prasarana yang ada di MI Sirojul Ulum ini kurang memadai sehingga masih diperlukan pengusahaan dalam melengkapi dan masalah dana masih diperlukan untuk membangun sarana dan prasarana yang lebih baik/ memadai".¹²

Begitu juga menurut guru MI Sirojul Ulum.

"Kurang memadai sarana dan prasarana di MI Sirojul Ulum dalam menunjang proses belajar mengajar khusus mengenai alat media".¹³

Berdasarkan hasil wawancara dan angket yang peneliti dapat menyimpulkan bahwa mengenai sarana dan prasarana yang ada di MI Sirojul Ulum ini kurang memadai maka diperlukan terus dalam melengkapi sarana dan prasarana itu maka diperlukan biaya atau dana yang banyak untuk membangun sarana dan prasarana yang lebih baik sehingga sarana dan prasarana di MI Sirojul Ulum dapat memadai. MI Sirojul Ulum ini masih membutuhkan dana yang banyak untuk kelancaran dalam belajar.

¹² Wawancara dengan Kepala Sekolah, tanggal 16 mei 2012

¹³ Wawancara dengan Guru MI Sirojul Ulum, tanggal 16 mei 2012.

BAB V

Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah ditemukan data yang peneliti harapkan, baik dari hasil observasi, interview dan dokumentasi pada uraian ini akan kami sajikan uraian analisis data sesuai dengan rumusan masalah peneliti dan tujuan penelitian. Pada analisis ini peneliti akan mengintegrasikan temuan yang ada kemudian memodifikasi teori yang ada dan kemudian membangun teori yang baru serta menjelaskan dari hasil penelitian.

1. Usaha Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru MI Sirojul Ulum.

Dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran/ Musyawarah Guru Bidang Studi dapat dilaksanakan dengan baik. Dengan demikian Musyawarah Guru Mata Pelajaran sangat berguna bagi guru dalam menjalankan tugas profesionalitas pendidikan, karena Musyawarah Guru Mata Pelajaran berfungsi sebagai ruang dialektis untuk membicarakan masalah-masalah yang dihadapi. Musyawarah Guru Mata Pelajaran juga sebagai ruang informasi guru untuk mendapatkan pengetahuan baru yang berhubungan dengan materi yang diajarkan.

Penataran bertujuan untuk meningkatkan taraf pengetahuan dan kecakapan para guru, dengan demikian bertamah luas dan mendalam untuk meningkatkan kualitas guru menuju arah yang efisien dan efektifitas kerja yang optimal. Dengan pendidikan tersebut paraguru diharapkan mempunyai pengetahuan, kemampuan, kecakapan serta keterampilan guru terus berkembang dan meningkat sehingga segala tugasnya dapat dilaksanakan dengan maksimal.

Didalam seminar / diskusi membahas masalah tentang masalah tertentu serta untuk mendapatkan suatu kesepakatan bersama mengenai masalah tersebut. Adapun tujuannya untuk mengadakan intensifikasi, integrasi serta aplikasi, pengetahuan dan keterampilan.

Dari data–data diatas dapat dikatakan bahawa pada umumnya guru-guru MI Sirojul Ulum sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup tentang profesionalitas guru.

2. Usaha Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Sirojul Ulum.

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) merupakan salah satu organisasi profesi yang berfungsi untuk meningkatkan profesionalitas guru yang berkaitan dengan kemajuan Ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran ini guru mendiskusikan berbagai hal yang berhubungan dengan persiapan mengajar seperti membuat program pengajaran (PROTA), program semester (PROMES), satuan pengajaran (SATPEL), dan rencana pengajaran (RP). Guru juga mendiskusikan tentang teknik mengajar seperti teknik membuka dan menutup pelajaran, teknik menjelaskan, teknik bertanya dan lain-lain.

Penataran yang dilakukan oleh guru MI Sirojul Ulum ini diharapkan mempunyai pengetahuan kemampuan dan kecakapan serta keterampilan guru terus maksimal serta mampu menyampaikan keilmuan bagi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Dengan adanya seminar / diskusi ini bertujuan untuk mengembangkan keterampilan para guru dalam mengatasi masalah dengan jalan bertukar pendapat untuk mengembangkan kemampuan menghadapi masalah yang dialami sehingga tugasnya dapat terlaksana dengan baik.

Melalui media masa yang diperoleh untuk mendapatkan infoemasi dari media masa seperti TV, surat kabar, majalah pendidikan, artikel-artikel dan sebagainya. Itu merupakan pengetahuan dan keterampilan yang penting untk dipelajari. Dengan media masa para guru dapat belajar sendiri merupakan kreatifitas guru karena sadar akan pentingnya peningkatan profesionalitas guru.

3. Faktor-Faktor yang mendukung dan menghambat usaha kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

a. Faktor Intern.

Faktor yang mendukung usaha kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru MI Sirojul Ulum disesuaikan antara latarbelakang pendidikan mata pelajaran masing-masing guru yang ada. Bahwa guru yang mengajar di MI Sirojul Ulum sudah sesuai dengan mata pelajaran yang telah diajarkan kepada siswa sehingga akan mempermudah guru untuk menjalankan tugasnya dalam proses belajar mengajar sehingga tujuan pendidikan tercapai. Karena kesesuaian sangat diperlukan bagi guru agar tidak mengalami gangguan atau kesulitan dalam mata pelajaran sesuai dengan keahliannya. Sehingga pengalaman guru akan menentukan kelancaran dan kesesuaian dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

Untuk meningkatkan kemampuan profesionalitas di MI Sirojul Ulum, sekolah ini mengadakan diskusi antar guru yang dilaksanakan tidak tentu harinya. Begitu juga ada beberapa guru yang berusaha untuk menambah pengetahuan melalui belajar sendiri, dengan membaca buku-buku pendidikan, masalah media masa, buletin, dan lain-lain sehingga dapat memperluas cara berfikir para guru.

Adanya partisipasi masyarakat terhadap MI Sirojul Ulum ini memiliki nilai yang baik dengan cara mewujudkan kader penerus bangsa yang dimiliki pengetahuan luas dan berakhlaq mulia.

b. Faktor ekstern.

.Faktor yang penghambat usaha kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalitas guru di MI Sirojul Ulum adalah kurang kesadaran guru akan pentingnya kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Sehingga perlu ditingkatkan kedisiplinan untuk mencapai terlaksannya waktu yang efektif dan efisien.

Sarana dan prasarana merupakan komponen yang sangat menentukan efisiensi dan efektifitas pencapaian komponen yang direncanakan. Fasilitas pendidikan tidak dapat diabaikan dalam proses pendidikan khususnya dalam proses belajar mengajar. Begitu juga masalah dana masih diperlukan untuk perbaikan pendidikan. Tentu saja fasilitas itu mempengaruhi kelangsungan inovasi yang akan diterapkan. Tanpa adanya fasilitas, maka pelaksanaan inovasi pendidikan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, perlu diperhatikan sehingga sarana dan prasarana di MI Sirojul Ulum dapat memadai..

Dari keadaan tersebut diatas merupakan masalah yang harus segera diatasi, lebih-lebih jika dihubungkan dengan pentingnya profesionalitas guru dalam menjalankan tugasnya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan mengenai usaha kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MI Sirojul Ulum dapat disimpulkan bahwa :

1. Usaha-usaha Kepemimpinan Kepala Sekolah meliputi :
 - a. Mengikutsertakan guru dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) / Musyawarah Guru Bidang Studi (MGBS).
 - b. Mengikutsertakan guru dalam penataran.
 - c. Mengikutsertakan Seminar/ diskusi.
2. Usaha-usaha Guru dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru dengan mengikuti kegiatan-kegiatan Musyawarah Guru Mata pelajaran / Musyawarah Guru Bidang Studi, kegiatan penataran, seminar / diskusi, melalui media masa dan cara lainnya.
3. Faktor yang mendukung usaha kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MI Sirojul Ulum meliputi: kesesuaian antara latarbelakang pendidikan guru dengan bidang studi, adanya pemanfaatan waktu bagi guru-guru untuk berdiskusi / seminar dan adanya partisipasi masyarakat. Sedangkan faktor yang menghambat usaha kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MI Sirojul Ulum meliputi: kurangnya kesadaran guru akan pentingnya kedisiplinan, mengenai sarana dan prasarana masih kurang memadai dan kurangnya dana sehingga masih diperlukan biaya untuk melengkapi fasilitas yang ada.

B. Saran-saran

Berdasarkan pada kesimpulan diatas penulis mengemukakan beberapa saran yaitu:

1. Untuk Kepala Sekolah meliputi:

- a. Hendaknya mampu menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar dan mampu memotivasi dan membina kerjasama yang baik dengan para guru dan karyawan.
- b. Hendaknya meningkatkan kualitas guru dan kualitas mutu pendidikan sehingga mampu melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan perkembangan IPTEK.
- c. Dalam melaksanakan tugas hendaknya lebih menyadari bahwa kepala sekolah sebagai pembimbing, pengawas dan pengayoman bagi bawahannya.

2. Untuk guru meliputi:

- a. Hendaknya berusaha meningkatkan kemampuan mengajar dengan mengikuti seminar, pelatihan dan sebagainya.
- b. Hendaknya menyampaikan ide kreatif tentang langkah-langkah yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kualitas mengajar guru.

3. Mengenai sarana dan prasarana yang dimiliki di MI Sirojul Ulum masih kurang memadai dalam proses belajar mengajar terutama pada penyediaan alat media terbatas. Untuk itu perlu diupayakan penyediaannya agar memenuhi target pendidikan yang diharapkan. Disamping itu juga menjadi tugas untuk mengusahakan alat peraga itu sendiri demi terlaksananya pengajaran yang efektif dan efisien

DAFTAR RUJUKAN

- Abu Ahmad dan Cholil Nurbuko, 2002, *Metodologi Penelitian*, Cet 4, Jakarta : Bumi Aksara.
- Arifin M, 2000, *Kapita Selekta Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Arikunto Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Burhanuddin, 1994, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* , Jakarta: Bumi Aksara.
- Daryanto M, *Administrasi Pendidikan*, Cet 3, Jakarta : Rineka Cipta.
- Djamarah Syaiful Bahri, 2000, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta : Rineka Cipta,
- Faisal Sanapiah, 1981, *Dasar dan Teknik Menyusun Angket*, Surabaya : Usaha Nasional.
- Hadi Sutrisno, 1994, *Metodologi Reseach II*, (Yogyakarta: Fak. Psikologi UGM,
- Hamalik Oemar, 2004, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi* , Jakarta.: Bumi Aksara
- Kartono Kartini, 1996, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Marno, 2006, *Kepemimpinan Dan Profil Manajer Pendidikan Islam* (Malang: UIN)
- Moleong Lexy J, 1991, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Rosdakarya : Bandung.
- Muhammad Nazir, 1988, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia,
- Mulyasa, 2004, *Menejemen Berbasis Sekolah* , Bandung : Rosdakarya.
- Mulyasa, 2003, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandug : Rosdakarya.
- Nasution S, 1991, *Metode Research*, Bandung : Jemma.
- Nata Abuddin, 2000, *Menejemen Pendidikan*, Jakarta: .Fajar Interpratama.
- Nawawi Hadari, 2005, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Cet 1 Yogyakarta : Gajahmada University Press.

- Purwanto Ngalim, 1991, *Administrasi Pendidikan*, Cet 13, Jakarta : Mutiara Sumber Widya.
- Purwanto.Ngalim, 1995, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung : Rosdakarya.
- Sahertian Piet A. dan Sahertian Ida Alaida, 1990, *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservice Educatif*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Suparno Paul Suparno, 2004, *Guru Demokratis di era Reformasi*, Jakarta:Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Supriyadi Dedi, 1998, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta : Cipta Karya Nusa.
- Surachmad Winarno, 1990, *Dasar-Dasar dan Teknik Research*, Jakarta:Tarsito.
- Syaifuddin, Basyiruddin Usman 2002, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta : Ciputat Press.
- Tafsir Ahmad, 1994, *Ilmu Pendidikan dalam Persepektif Islam*, Bandung: Rosdakarya
- Ulul Albab, Vol.5 No. 1 Th 2004,UIN Malang.
- Usman, Moch Uzer, 2004, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung : Rosdakarya
- Wahyosumidjo, 2001, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*,Cet 3 Jakarta : Grafindo Persada.
- Wijaya Cece dan Rusyan Tabrani, 1994, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung :Rosdakarya
- Yukl Gary, 1994, *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Leadership In Organization)* edisi bahasa Indonesia Jakarta: Prenhalindo.

DAFTAR NAMA GURU SERTA PEMBAGIAN TUGAS MENGAJAR**TAHUN PELAJARAN 2011-2012****MI SIROJUL ULUM MOJOTAMPING****DESA MOJOTAMPING KEC. BANGSAL KAB. MOJOKERTO**

N O	NAMA / NIP	JABATAN	TUGAS MENGAJAR KLS	JML JAM	BIDANG STUDI YANG DIAMPU	TUGAS TAMBAHAN
1.	ZAINUL ARIFIN, S.Pd.	Kepala MI	III	24	IPA	Kepala MI
2.	Drs. SELAMET	Waka MI	IV,V,VI	24	Bhs. Inggris, Bhs Arab	Wakil Kepala MI
3.	PUNAMI, S.Pd.I.	Guru Kelas VI	VI	24	Guru Kelas 6	Wali Kelas 6
4.	H. TOLIB, S.Ag.	-	IV,V,VI	16	Matematika	-
5.	ABD. AZIS, S.Pd.I.	Guru Bid. Studi	III,V, V, VI	24	Aqidah A,SKI,Quran H	Kepala UKS
6.	IIN ERVA HANIM, S.Pd.I.	Guru Kelas I	I	24	Bid. Studi Kelas 1	Wali Kelas 1
7.	ALFIYAH, S.Pd.I.	Guru Kelas II	II	24	Bid. Studi kelas 2	Wali Kelas 2
8.	ZAINAL ARIFIN, SQ	Guru Bid. Studi	VI,V,VI	16	Qurdis,fiqih, Aqidah,	-
9.	EVI RAHAYU, S.Pd.I.	Wali Kelas III	III, IV, V	24	Bhs Arab,Aswaja, Bader, SBK	Kepala Kopersi siswa,Wali Kelas 3
10	M. SHOLEH UTOMO SE	Guru Bid Studi/Ka,TU/ Bendahara	III,IV,V	24	IPS,TIK	Kepala Perpustakaan
11	WINARNO, A.Ma.	Guru Bid. Studi	III,IV,V	20	IPA,IPS,MTK	Wali Kelas 4

12	ANANUN FAIDAH, A.Ma.	Guru Mapel	III	10	Bhs Inggris 1&2,Kertakes 1&2	Kepala Pembina Pramuka
13	RIZA NUR AZIZAH, S.Pd.I.	Guru Mapel	I,IV	17	PKn,Guru Kelas 1	-
14	MOH. SALIM, S.Pd.	Guru Penjaskes	I s/d VI	14	Penjaskes	Kepala Pembina Pramuka
15	SULISTIYO RINI, S.Pd.	Wali kelas V	IV,V,VI	12	Bhs. Indonesia	Wali Kelas 5



Bersama kepala sekolah MI Sirojul Ulum Mojotamping



Bersama dewan guru MI Sirojul Ulum Mojotamping



Bersama waka kurikulum



Siswa siswi MI di saat proses pembelajaran



Wawancara dengan kepala sekolah



Siswa siswi dalam proses pembelajaran

PEDOMAN INTERVIEW

INFORMAN KEPALA SEKOLAH

1. Bagaimana sejarah berdirinya MI Sirojul Ulum ?
2. Bagaimana keadaan ketenagaan di MI Sirojul Ulum?
3. Bagaimana struktur organisasi di MI Sirojul Ulum?
4. Secara umum bagaimana keadaan sarana dan prasarana di MI Sirojul Ulum?
5. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan proses belajar mengajar di MI Sirojul Ulum?
6. Usaha-usaha apa yang Bapak tempuh dalam meningkatkan profesionalitas guru?
7. Sejauh mana keberhasilan yang telah Bapak capai dalam membina dan meningkatkan profesionalitas guru dalam proses belajar mengajar ?
8. Apa saja indikator keberhasilan Bapak ?
9. Faktor apa sajakah yang mendukung dan menghambat usaha Bapak dalam membina dan meningkatkan profesionalitas guru dalam proses belajar mengajar ?
10. Bagaimana cara Bapak untuk mendorong guru agar bersikap inovatif dan kreatif dalam bekerja ?

PEDOMAN INTERVIEW

INFORMAN GURU

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah profesionalitas guru dalam mengajar itu perlu ?
2. Menurut Bapak/Ibu, apakah tenaga pengajar di MI Sirojul Ulum professional?
3. Menurut Bapak/Ibu, bagaimanakah meningkatkan profesionalitas 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 MI Sirojul Ulum telah memadai dalam menunjang PBM ?
10. Guna meningkatkan wawasan dan profesionalitas dalam PBM apa yang Bapak/Ibu lakukan ?



DEPARTEMEN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS TARBIYAH

Jalan Gajayana Nomor 50 Telepon (0341) 552398 Faksimile (0341) 552398
Website: www.tarbiyah.uin-malang.co.id

BUKTI KONSULTASI

Nama : Fiqqotul Islamiyah

NIM : 08110249

Fak/Jur : Tarbiyah/PAI

Pembimbing : Prof. Dr. H. Baharuddin, M. Pd. I

Judul Skripsi : Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru MI Sirojul Ulum

No	Tanggal	Hal yang dikonsultasikan	Paraf
1.	17 Oktober 2011	Proposal dan Pengajuan BAB I, II, III	1.
2.	25 Oktober 2011	Refisi BAB I, II, III	2.
3.	27 Oktober 2011	Konsultasi BAB IV, V	3.
4.	12 Mei 2012	Refisi BAB IV, V	4.
5.	14 Mei 2012	Konsultasi BAB VI	5.
6.	20 Mei 2012	Refisi BAB VI	6.
7.	1 Juni 2012	Refisi BAB I, II, III, IV, V, VI	7.
8.	26 juni 2012	Konsultasi skripsi keseluruhan ACC Keseluruhan	8.

Malang, 26 Maret 2012

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah

Dr. H. M. Zainuddin, M. A

NIP. 196205071995031001