

Skripsi

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
PEROFESIONALISME GURU PAI
DI MTs RADEN FATAH TAROKAN BANYUANYAR PROBOLINGGO**

Oleh:
Aida Fithriyah
NIM : 07110179



**JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
Juni, 2011**

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
PEROFESIONALISME GURU PAI
DI MTs RADEN FATAH TAROKAN BANYUANYAR PROBOLINGGO**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik
Ibrahim Malang untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan Guna memperoleh Gelar Strata
Satu Sarjana Pendidikan Islam (S.PdI)*

Oleh:

Aida Fithriyah

07110179



**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
Juni, 2011**

HALAMAN PERSETUJUAN

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
PEROFESIONALISME GURU PAI
DI MTs RADEN FATAH TAROKAN BANYUANYAR PROBOLINGGO**

SKRIPSI

Oleh:

Aida Fithriyah

NIM. 07110179

Telah Disetujui
pada tanggal Tanggal, 27 Mei 2011

Oleh:

Dosen Pembimbing

Dr. H.M. Samsul Hady, M.Ag

NIP. 19660825 1994031 002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam

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

NIP. 19651205 199403 1 003

HALAMAN PENGESAHAN

KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PEROFESIONALISME GURU PAI DI MTs RADEN FATAH TAROKAN BANYUANYAR PROBOLINGGO

SKRIPSI

Dipersiapkan dan Disusun Oleh
Aida Fithriyah (NIM. 07110179)

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal
10 Juni 2011

Dan telah dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Agama Islam (S.Pd.I)

Pada Tanggal: 10 Juni 2011

Panitia Ujian

Tanda Tangan

Ketua Sidang	: <u>Dr. H.M. Samsul Hady, M.Ag</u> NIP. 19660825 1994031 002	: _____
Sekretaris Sidang	: <u>Abdul Ghofur, M.Ag</u> NIP. 197304152005011004	: _____
Pembimbing	: <u>Dr. H.M. Samsul Hady, M.Ag</u> NIP. 19660825 1994031 002	: _____
Penguji Utama	: <u>Dr. H.Masduki, M.A</u> NIP. 196712311998031011	: _____

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. H. M. Zainuddin, M.A
NIP. 19620507 1995031001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah robbil ‘alamin segala puji dan syukurku yang tak terhingga kepadaMU ya illahi, wahai tuhan yang maha segala di atas segala-galanya, tak terputus oleh rahmatMU selalu menemani hariku tanpa mengenal waktu, dan untukMU sang pencerah wahai nabi Muhammad SAW yang menguatkan dengan syafaatMU, dengan pujian dan shalawat yang mengalir indah di hati dan hembusan nafasku.selalu kepadaMU.

Indahnya kemuliaan suci dan kasih sayang yang ada pada beliau dan ta’dzim anakmu wahai abi dan ummi (H.Zainur Rofiq, SH dan Hj. Zahiqoh) yang tercinta sayangi, yang selalu menjadi satu semangat dalam hidupku hingga saat ini ku buktikan kesuksesanku, wahai kakek nenekku (KH.Ahmad Rawi dan HJ. Ma’muriyah) yang tercinta, kalian selalu menjadi pangkal kidmat dan menjadi panutan terbaik dalam hidupku, ucap terimakasih tak semudah sebuah ucapan saja jika tanpa bukti kesuksesan ku persembahkan kepada seluruh keluarga besarku tercinta.tanpamu adek kembarku hidupku sepi tanpa keindahan persaudaraan untukmu ku sayang kalian (Afiah Nuri R Dan Amilia Nuri R).

Dan dia...yang setia dalam suka dan duka tanpa kenal masa dan waktu yang selalu ada disisiku, menerangi setiap langkah kedepanku hingga ku temukan cahaya cinta seiring ridhoNYA. Dia..semangat jiwaku, dia....nafas hidupku..., dan dia....suami serta belahan jiwaku Ulil absor, SPd.I sumber dari inspirasiku dan ayah untuk anak-anakku...

Alunan kata terimakasih kepada dosen pembimbingku (Dr. H.M. Samsul Hady, M.Ag) dan dosen-dosen tarbiyah,serta ta’dzimku kepada ketua jurusan PAI (Dr.H.Moh. Padil, M.Pd.I) dengan penuh kesabaran dan semangat untuk setia membimbingku hingga menjadi yang lebih baik, dari yang tidak ku ketahui menjadi ku ketahui tentang pentingnya akan sebuah ilmu.Jazakallah.....

Fillah...hanya karenaMU ku eratkan tali silaturrahim menjadi sebuah ukhuwah persahabatan yang fitrah, hanya padamu sahabat-sahabatku (Yeni, Marrisa,Lely, Nina, Puspita, dan seluruh sahabat PMII dan teman seperjuangan jurusan PAI angkatan 2007) persahabatan yang tulus hanya dengan niat karenaMU wahai sang khaliq....

MOTTO



يٰ دَاوُدُ اِنَّا جَعَلْنٰكَ خٰلِيفَةً فِى الْاَرْضِ فَاحْ اَمْ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ

الْهَوٰى فِىضْلِكَ عَنِ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الْاٰدِيْنَ يَصْلُوْنَ عَنِ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهَمَّ عَذَاب

شَدِيْدٌ يَّمَّا سَوٰى يَوْمِ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Artinya: Hai Daud, Sesungguhnya kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah Keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, Karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, Karena mereka melupakan hari perhitungan.(QS. As-shaad:26)¹

وَعَلَّمَ اٰدَمَ الْاَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلٰٓئِكَةِ فَقَالَ اَنْذِرُوْنِ بِاَسْمَاءِ هٰٓؤُلَاءِ

اِنْ كُنْتُمْ صٰدِقِيْنَ ﴿٣١﴾

Artinya: Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada para malaikat lalu berfirman: “sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu memang orang-orang yang benar”. (Al-Baqarah:31)²

¹Depag RI. 2005. *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Semarang: Toha Putra), hlm. 736

² Ibid., hlm. 14

Dr. H.M. Samsul Hady, M.Ag
Dosen Fakultas Tarbiyah
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi Aida Fithriyah

Malang, 27 Mei 2011

Lamp. : -

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Di

Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Aida Fithriyah

NIM : 07110179

Jurusan : Pendidikan Agama Islam

Judul Skripsi : ***Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI Di Mts Raden Fatah Tarokan Banyuwangor Probolinggo.***

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

Demikian, mohon dimaklumi adanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing,

Dr.H.M.Samsul Hady, M.Ag
NIP. 19660825 1994031 002

SURAT PERNYATAAN

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

Malang, 27 Mei 2011

Aida Fithriyah

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah robbil 'alamin, segala puji bagi Allah Subhanahu Wata'ala yang senantiasa memberikan nikmat Islam dan Iman, mencurahkan semua Rahmat dan Maghfirah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: ***“Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI Di Mts Raden Fatah Tarokan Banyuwanyar Probolinggo”***.

Sholawat serta salam semoga senantiasa tetap tercurah limpahkan kepada seorang revolusioner akbar Baginda junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam, yang telah membimbing kita untuk menghirup dan meneguk nikmatnya Islam dan Iman.

Peneliti sangat menyadari penuh bahwasanya penelitian skripsi ini melibatkan banyak pihak, baik perorangan maupun kelembagaan. Untuk itu patut kiranya pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Keluarga saya terutama orang tua, ayahanda H.Zainur Rofiq dan Ibunda Hj.Zahiqoh Mukarromah serta keluarga besar bani Mukti sekalian dan kakek saya KH, Ahmad Rawi (alm) dan nenek saya Hj. Ma'muriyah beliau-beliau adalah panutan yang memberikan semangat tinggi hingga kini kepada peneliti.
2. Kepada yang tercinta sayangi suami saya Ulil Absor, S.Pdi yang selalu memberikan inspirasi, cahaya semangat dan kesabaran serta dukungan yang membuat saya harus tetap berjuang menimba ilmu hingga saat ini.
3. Bapak. Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Bapak Dr. H.M. Zainuddin, M.A selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Bapak. Dr. Moh. Padil. M,Pd.I selaku Ketua Jurusan Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak Dr. H.M.Samsul Hady, M.Ag selaku Dosen Pembimbing yang penuh kesabaran, ketekunan dan ketelitian memberikan pengarahan kepada peneliti sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Kepada semua pihak yang terkait terutama kepada ketua yayasan KH. Aenul Yakien dan Kepala Mts Raden Fatah Bpk. Drs. Subadar, dan guru-guru MTs raden fatah, beserta segenap civitas akademika Mts Raden Fatah yang telah membantu peneliti mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian.
8. Semua pihak yang tidak bisa di sebutkan satu persatu, terima kasih atas do'a, motivasi, bantuan serta perhatiannya yang tulus ikhlas, semoga Allah SWT membalasnya dengan balasan yang terbaik, *jazakallah ahsanal jaza'*.

Peneliti menyadari bahwa penelitian skripsi ini belum sepenuhnya sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang baik serta membangun dari semua pihak sangat peneliti harapkan untuk perbaikan skripsi ini. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, sehingga dapat membuka cakrawala berpikir serta memberikan setitik khazanah pengetahuan untuk terus memajukan dunia pendidikan dalam perkembangan zaman dewasa ini. Semoga Allah Swt senantiasa mendengarkan dan mengabulkan permohonan kita. *Amin Yarobbal Alamin.*

Alhamdulillahillobbil'alamin

Malang, 27 Mei 2011

Peneliti

DAFTAR TABEL DAN BAGAN

Tabel 4.1	: Daftar Guru MTs Raden Fatah.....	94
Tabel 4.2	: Keadaan Siswa-Siswi MTs Raden Fatah.....	95
Tabel 4.3	: Data Kegiatan Ektrakuliker.....	96
Bagan 4.1	: Struktur Organisasi MTs Raden fatah.....	93
Bagan 4.2	: Struktur Komite Dewan Madrasah.....	94

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I** : Peta Konsep Hasil Penelitian.
- Lampiran II** : Bukti Konsultasi.
- Lampiran III** : Pedoman Wawancara (Interview).
- Lampiran IV** : Gambar MTs Raden Fatah
- Lampiran V** : Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran VI** : Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN NOTA DINAS.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL DAN BAGAN	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xi
DAFTAR ISI	xii
ABSTRAK	xvi
BAB I : PENDAHULUAN.....	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Batasan Masalah.....	7
F. Penelitian Terdahulu.....	9
G. Penegasan Judul	11
H. Sistematika Pembahasan.....	12
BAB II : KAJIAN PUSTAKA.....	
A.Kepemimpinan dalam Pendidikan	

1. Pengertian kepemimpinan.....	14
2. Syarat-syarat kepribadian pemimpin	17
3. Fungsi kepemimpinan pendidikan	23
4. Tipe-tipe kepemimpinan	29
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan	36
6. Kriteria keberhasilan seorang pemimpin pendidikan	40
B. Kepala Madrasah.....	
1. Pengertian Kepala madrasah	41
2. Peran Kepala Madrasah Terhadap Sekolah.....	42
3. Tugas Kepala Madrasah.....	46
4. Keterampilan yang Diperlukan Kepala Madrasah.....	55
C. Profesionalisme Guru.....	
1. Pengertian Profesionalisme guru	56
2. Syarat dan Tanggung jawab Guru	61
3. Ciri-ciri Profesional	64
4. Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru Dalam Pembelajaran.....	67
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	70
B. Pendekatan Penelitian	72
C. Kehadiran peneliti.....	73
D. Lokasi Penelitian	74
E. Sumber Data	75
F. Metode Pengumpulan Data.....	77
G. Metode Analisa Data	79

H. Pengecekan keabsahan data.....	81
I. Tahap-Tahap Penelitian.....	82

BAB IV : HASIL PENELITIAN.....

A. Deskripsi Obyek Penelitian

1. Sejarah singkat berdirinya MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo.....	85
2. Letak Geografis MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo....	87
3. Profil MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo.....	88
4. Visi dan misi MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo.....	89
5. Tujuan MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo.....	89
6. Struktur organisasi MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo.....	90
7. Struktur Komite MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo.....	91
8. Keadaan Guru MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo.....	94
9. Keadaan Siswa-siswi MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo.....	95
10. Kegiatan Ekstrakurikuler MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo.....	96
11. Keadaan sarana dan prasarana MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo.....	96

B. Paparan Data

1. Peran kepemimpinan yang dijalankan oleh Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme Guru PAI di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo.....	99
a. Peran kepemimpinan Kepala madrasah MTs Raden Fatah.....	99

b. Pola kepemimpinan Kepala madrasah MTs Raden Fatah.....	106
2. Profesionalisme Guru PAI di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo terhadap pembelajaran.....	109

BAB V : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Penyajian dan Analisa Temuan

1. Peran kepemimpinan yang di jalankan oleh Kepala Madrasah dalam meningkatkan Profesionalisme Guru PAI di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo.....	116
2. Profesionalisme Guru PAI di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo terhadap pembelajaran.....	130

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	138
B. Saran-saran.....	141

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

ABSTRAK

Fithriyah, Aida *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuwangi Probolinggo*. Skripsi, Jurusan Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Dosen Pembimbing : Dr. H.M. Samsul Hady, M.Ag

Seorang pemimpin dalam lingkungan madrasah menduduki jabatan struktural yang sangat penting, Kepala madrasah yang berhasil adalah apabila mereka memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan Kepala madrasah sebagai seorang yang diberi tanggungjawab untuk memimpin madrasah. Kepemimpinan Kepala madrasah mencerminkan tanggung jawab untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di madrasah, sehingga lahir etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Fungsi kepemimpinan ini amat penting sebab disamping sebagai penggerak juga berperan untuk melakukan kontrol segala aktifitas guru dalam rangka meningkatkan profesionalitas mengajar dan membelajarkan.

Profesionalisme seorang guru mempunyai hubungan yang erat dengan kepemimpinan Kepala madrasah, karena Kepala madrasah sebagai pimpinan yang mengontrol kinerja guru dalam melakukan proses belajar-mengajar. Peranan guru dalam proses belajar mengajar dirasakan sangatlah besar pengaruhnya terhadap perubahan tingkah laku peserta didik. Untuk dapat mengubah tingkah laku anak didik sesuai dengan yang diharapkan maka diperlukan seseorang guru yang profesional, yaitu seorang guru yang mampu memahami dan menggunakan komponen-komponen pendidikan sehingga proses pendidikan dapat berjalan dengan baik. Guru bukanlah seorang yang melakukan transfer ilmu pengetahuan tanpa melihat hasil perkembangan peserta didiknya, dan guru bukanlah orang yang hanya masuk kelas dan tanda tangan honor setiap bulannya tanpa mengontrol perkembangan tingkah laku peserta didik, dan guru juga bukan orang yang berlomba-lomba memperjuangkan hidupnya sendiri dengan sertifikasi dan berusaha untuk naik jabatan dengan mengabaikan dan menelantarkan peserta didiknya. Berangkat dari latar belakang inilah peneliti kemudian ingin membahasnya dalam skripsi yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuwangi Probolinggo*.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan yang dijalankan oleh Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme Guru PAI di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuwangi Probolinggo serta untuk mengetahui hasil profesionalisme guru PAI di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuwangi Probolinggo terhadap pembelajaran.

Penelitian yang peneliti lakukan ini adalah termasuk dalam penelitian deskriptif kualitatif. Dalam proses pengumpulan data, peneliti menggunakan metode observasi, interview (wawancara) dan dokumentasi. Sedangkan untuk analisisnya, peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif, yaitu berupa uraian dan gambaran data-data yang telah terkumpul secara menyeluruh tentang keadaan yang sebenarnya.

Hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti dapat disampaikan disini bahwa : *Pertama*, peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah: (1) setiap guru diharapkan menggunakan metode yang bervariasi dan mempersiapkan perangkat pembelajaran sebelum mengajar seperti RPP, silabus dll), (2) pendelegasian-pendelegasian tenaga kependidikan(guru) ke seminar, diklat, workshop pendidikan. (3) Pelaksanaan seminar-seminar di lingkungan madrasah sendiri dan studi banding ke lembaga lain, dan (4) pengoptimalan sarana kantor MTs Raden Fatah seperti, internet, komputer, buku, lemari dokumen dll.

Kedua, profesionalisme guru PAI terhadap pembelajaran adalah : (1) peraihan prestasi-prestasi baik prestasi akademik maupun non akademik seperti prestasi dari kegiatan ekstrakurikuler, (2) adanya perkembangan dari sikap akhlakul karimah siswa terhadap guru dan lingkungannya,(3) adanya proses pembelajaran yang menarik, penggunaan metode pembelajaran yang bervariasi, pengoptimalan penggunaan media-media pembelajaran yang sudah ada dan penyampaian materi pelajaran dengan lebih mendalam, (4) adanya peningkatan sarana dan prasarana seperti sarana lokal, fasilitas belajar, pengoptimalan sarana perpustakaan, lab komputer, lapangan olah raga dan lain sebagainya.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kepala madrasah, Profesionalisme Guru

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sebagai proses yang harus dilalui oleh setiap manusia, mereka sebagai makhluk yang diberi keutamaan akal sehingga bisa menalar realita kehidupan, dan manusia diberikan keutamaan menjadi pemimpin sehingga bisa melakukan perubahan dan perbaikan. Pendidikan dan manusia tidak dapat dipisahkan, keduanya adalah satu kesatuan yang harus diperhatikan. Begitu juga dengan kepemimpinan dan manusia, keduanya saling membutuhkan untuk melakukan perubahan dan pencapaian sebuah tujuan.

Tujuan dalam pendidikan dalam pelaksanaannya, melahirkan suatu konsep pemindahan pengalaman kepada anak didik serta mengembangkannya kemudian menempati tempat khusus dalam proses belajar-mengajar, maka sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 UU No.20 Tahun 2003 tentang Tujuan Pendidikan nasional yang menyatakan bahwa:

Tujuan Pendidikan Nasional adalah berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Dalam mencapai tujuan pendidikan nasional sesuai dengan undang-undang diatas, kurikulum madrasah diharapkan mampu mengantarkan peserta didik untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan dalam mencapai

¹ *Sekretariat RI, Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Thn 2003, (Bandung: Citra Umbara), hlm .7*

Tujuan Pendidikan Nasional, tidak akan terlaksana tanpa didukung oleh kepemimpinan Kepala madrasah dalam pengembangan lembaga pendidikan islam yang berkualitas dan efektif. Kepemimpinan yang efektif merupakan realisasi perpaduan bakat dan pengalaman kepemimpinan dalam situasi yang berubah-ubah karena berlangsung melalui interaksi antar sesama manusia.

Karakteristik seorang pemimpin dan pelaksana pendidikan sangat menunjang terhadap perubahan dan pencapaian tujuan dalam pendidikan. Pendidikan sering mengalami perubahan untuk menjadi lebih baik dan berkembang sesuai dengan kemajuan zaman. Salah satu perubahan yang mendasar dalam organisasi pendidikan adalah sistem manajemen yang sentralistis diganti dengan sistem manajemen desentralistis.

Perubahan dalam sistem manajemen pendidikan menuntut adanya perbaikan di berbagai komponen dalam organisasi pendidikan dan juga gaya kepemimpinan. Artinya, dalam situasi yang tidak menentu, penuh dengan perubahan dan ketidakpastian diperlukan keahlian manajerial yang baik, tangguh sekaligus dapat mengembangkan keahliannya dalam bidang kepemimpinan.²

Oleh karena itu, seorang pemimpin dalam lingkungan madrasah menduduki jabatan struktural yang sangat penting, Kepala madrasah yang berhasil adalah apabila mereka memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan Kepala madrasah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin

² Aan Komariyah dan Cipi Triatna. *Visionary Leadership Menuju Madrasah Efektif*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2006), hlm.74

madrasah. Kepemimpinan Kepala madrasah mencerminkan tanggung jawab untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di madrasah, sehingga lahir etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Fungsi kepemimpinan ini amat penting sebab disamping sebagai penggerak juga berperan untuk melakukan kontrol segala aktifitas guru dalam rangka meningkatkan profesionalitas mengajar dan membelajarkan.

Profesionalisme seorang guru mempunyai hubungan yang erat dengan kepemimpinan Kepala madrasah, karena Kepala madrasah sebagai pimpinan yang mengontrol kinerja guru dalam melakukan proses belajar-mengajar. Peranan guru dalam proses belajar mengajar dirasakan sangatlah besar pengaruhnya terhadap perubahan tingkah laku peserta didik. Untuk dapat mengubah tingkah laku peserta didik sesuai dengan yang diharapkan maka diperlukan seseorang guru yang profesional, yaitu seorang guru yang mampu memahami dan menggunakan komponen-komponen pendidikan sehingga proses pendidikan dapat berjalan dengan baik. Guru bukanlah seorang yang melakukan transfer ilmu pengetahuan tanpa melihat hasil, bukan seorang yang hanya masuk kelas dan tanda tangan honor setiap bulan tanpa mengontrol perkembangan kemampuan peserta didik dalam melakukan perubahan yang lebih baik, guru bukan orang yang selalu berlomba-lomba memperbaiki nasibnya sendiri dengan sertifikasi dan berjuang untuk naik jabatan dengan mengabaikan dan menelantarkan peserta didiknya. Sedangkan tinggi rendahnya mutu pendidikan banyak dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Untuk itu peningkatan kemampuan guru dalam mengelola

kegiatan pembelajaran di madrasah menjadi tanggung jawab Kepala madrasah sebagai supervisor, pembina dan atasan langsung.

Sebagaimana yang kita pahami bersama bahwa masalah profesi akan terus dibutuhkan seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga bimbingan dan kontrol dari Kepala madrasah selalu dibutuhkan guru secara berkesinambungan. Pembinaan tersebut untuk meningkatkan semangat kerja guru, juga diharapkan dapat memberi dampak positif terhadap munculnya sikap profesional guru.³

Sering kita temukan bahwa profesi guru kurang memberikan rasa bangga diri. Bahkan ada guru yang malu disebut sebagai guru. Rasa *inferior* terhadap potensi lain masih melekat di hati banyak guru. Masih jarang kita mendengar dengan suara lantang guru mengatakan “saya bangga menjadi guru”. Kurangnya rasa bangga itu akan mempengaruhi motivasi kerja dan citra guru di masyarakat. Banyak guru secara sadar atau tidak sadar mempromosikan kurang bangganya kepada masyarakat. Ungkapan “pekerjaan guru itu sederhana, tidak bisa dibanggakan” sering masih terdengar bahkan banyaknya guru yang mencabang dengan pekerjaan lain, dengan cara mencuri-curi waktu di sela-sela mengajar sehingga dia tidak fokus dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Fenomena yang terjadi di atas, merupakan fenomena yang memprihatinkan dan membutuhkan kontrol maksimal dari Kepala madrasah. Kepemimpinan Kepala madrasah sangat menentukan dalam meningkatkan

³ Ulul Albab, Vol.5 No.1 th 2004, UIN Malang, hlm.127

profesionalisme guru, dalam hal ini di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuwangor

Probolinggo:

“Perkembangan potensi anak didik sangat ditentukan oleh profesionalisme guru dalam melakukan pembelajaran karena guru adalah orang yang berinteraksi secara langsung dengan anak didik gitu..dan guru ada dibawah pengawasan Kepala madrasah yang selalu mengontrolnya, tapi bila Kepala madrasah itu tidak mempunyai kepemimpinan yang bagus maka guru itu tidak merasa terkontrol sehingga para guru seenaknya saja yang penting ngajar kan. Oleh karena itu corak kepemimpinan Kepala madrasah itu cermin bagi sikap dan skill guru”.⁴

Hasil wawancara tersebut sangat sesuai dengan fungsi kepemimpinan yaitu mampu menggerakkan bawahan dan mengontrol kinerjanya untuk mencapai tujuan. Sehingga madrasah menjadi lembaga yang memberikan perubahan karakter dan skill menjadi lebih baik. Kepemimpinan Kepala madrasah berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan dan pengajaran khususnya terhadap pembinaan tenaga kependidikan dan masyarakat dalam melaksanakan tujuannya. Kepemimpinan Kepala madrasah yang berkualitas akan mempengaruhi profesionalisme guru yang ada di Madrasah Tsanawiyah Raden Fatah Tarokan Banyuwangor Probolinggo. Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan tidak saja dituntut menguasai teori kepemimpinan, tetapi ia harus cerdas dan terampil mengambil sikap dan menentukan langkah ke depan demi kemajuan lembaga madrasah nya. Namun realitanya, banyak lembaga pendidikan yang dapat tumbuh dan berkembang menjadi lebih baik dan ada pula yang mengalami kemandekan dan bahkan tinggal menunggu

⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Subadar selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah yang di kutip pada tanggal 19 -2-2010 jam 09.00 di kantor Madrasah Tsanawiyah Raden Fatah pada saat peneliti melakukan observasi.

kehancurannya. Salah satu faktor penyebabnya adalah terletak pada kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengatur dan mengelola Madrasah serta adanya pendukung dari guru-guru yang profesional.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas serta mengingat kepemimpinan dan kebijakan Kepala madrasah sebagai penentu segala terlaksananya aktifitas madrasah untuk tercapainya tujuan, peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuwangi Probolinggo”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepemimpinan yang dijalankan oleh Kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuwangi Probolinggo?
2. Bagaimana profesionalisme guru PAI di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuwangi Probolinggo Terhadap Pembelajaran?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan bagaimana peran kepemimpinan yang di jalankan oleh Kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuwangi Probolinggo.

2. Untuk menjelaskan profesionalisme guru PAI di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuwangi Probolinggo terhadap pembelajaran.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi Lembaga

Penelitian ini sebagai acuan dan sumbangan yang konstruktif dalam merencanakan dan mengambil kebijakan khususnya bagi Kepala madrasah dalam mengelola lembaga madrasah sehingga setiap komponen yang ada dalam lembaga itu saling bekerja sama untuk menciptakan pendidikan yang kondusif, menyenangkan dan membisakan. Dengan begitu, tujuan nasional pendidikan akan bisa tercapai.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Bagi para peneliti kajian kepustakaan atau data empirik adalah sebagai tambahan referensi dan informasi sehingga bisa dijadikan pertimbangan dalam analisisnya dan penelitiannya menjadi lebih memahami kasus-kasus yang terjadi di sebuah lembaga pendidikan madrasah.

3. Bagi Peneliti

Untuk menambah khazanah pengetahuan, pengalaman dan wawasan tentang masalah kepemimpinan dan upaya dalam peningkatan profesional guru PAI.

E. Batasan Masalah

Agar tidak terjadi *mis-understanding* dalam memahami hasil penelitian, maka peneliti perlu menjelaskan batasan pembahasannya. Penelitian

skripsi ini, hanya akan menegaskan beberapa hal yang berkaitan dengan pembahasan dalam skripsi ini, yaitu:

1. Kepemimpinan Pendidikan

Peneliti merumuskan kepemimpinan pendidikan dalam beberapa bahasan:

- a. Pengertian kepemimpinan pendidikan
- b. Syarat-syarat kepribadian pemimpin pendidikan
- c. Fungsi Kepemimpinan pendidikan
- d. Tipe-tipe kepemimpinan pendidikan
- e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan
- f. Kriteria keberhasilan seorang pemimpin pendidikan.

Kepemimpinan dalam penelitian ini, difokuskan pada kepemimpinan Kepala Madrasah MTs Raden Fatah yaitu Drs. Subadar.

2. Kepala madrasah

- a. Pengertian Kepala madrasah
- b. Peran Kepala madrasah terhadap sekolah
- c. Tugas Kepala madrasah
- d. Keterampilan yang diperlukan Kepala madrasah.

3. Profesionalisme Guru PAI

Dalam pembahasan ini, peneliti memfokuskan pada peningkatan kompetensi profesional guru PAI dalam melakukan proses pembelajaran.

Bahasan ini meliputi:

- a. Pengertian profesionalisme guru
- b. Syarat dan tanggungjawab guru

- c. Ciri-ciri profesional
- d. Upaya peningkatan profesional guru dan hambatan profesional para guru dalam proses pembelajaran.

Peneliti memfokuskan guru dalam penelitian ini adalah para guru Pendidikan Agama Islam yang mengajar di MTs Raden Fatah.

F. Penelitian Terdahulu

Menurut sepengetahuan peneliti ada beberapa penelitian terdahulu yang ada kaitan dengan pembahasan yang peneliti kaji, diantaranya yaitu:

1. Siti Aisyah 2006, yang meneliti tentang Peranan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan Di SMP Negeri 13 Malang di temukan bahwasanya “Kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan tiap-tiap madrasah. Kepemimpinan yang resmi didalam pelaksanaannya selalu berada di atas landasan-landasan atau peraturan-peraturan resmi. Pada lembaga pendidikan formal, kepemimpinan di perankan oleh seorang Kepala madrasah yang bertindak sebagai pendidik dan bertanggung jawab terhadap manajemen madrasah. Dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin formal, maka seorang Kepala madrasah di hadapkan pada persoalan-persoalan teknis manajerial madrasah serta dituntut untuk menjadi administrator yang handal untuk mengupayakan adanya kemajuan-kemajuan bagi madrasah yang dikelolanya. Kepala madrasah mempunyai tugas dan fungsi serta beberapa

peranan yaitu sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator.”⁵

2. Luluk Ilmaknun 2005, yang meneliti tentang kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Di MTs Nu (Nahdlatul Ulama) Mojosari Loceret Nganjuk ditemukan bahwa “Usaha kepemimpinan Kepala madrasah dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam di MTs NU Mojosari Loceret Nganjuk diantaranya yaitu pengembangan kurikulum, sarana prasarana, sumber daya manusia (pendidik, siswa, pegawai) dan peran serta masyarakat. Dari usaha yang dilakukan oleh Kepala madrasah ini, merupakan usaha yang sangat luar biasa dengan adanya perencanaan yang sangat matang dalam mengupayakan pengembangan lembaga pendidikan Islam di MTs NU Mojosari Loceret Nganjuk.”⁶

Kedua penelitin diatas, mengkaji tentang kepemimpinan Kepala madrasah dan fokusnya pada pengembangan lembaga pendidikan walaupun tempat penelitiannya berbeda. Sedangkan penelitian yang peneliti kaji ini, disamping membahas tentang kepemimpinan Kepala madrasah namun fokusnya pada peningkatan profesionalisme guru, karena peneliti menganggap bahwa Kepala madrasah adalah seorang yang mempunyai wewenang dan kebijakan dalam meningkatkan dan mengembangkan lembaga pendidikan,

⁵ Siti Aisyah (Skripsi) 02110211. *Peranan kepemimpinan Kepala madrasah dalam mengembangkan lembaga pendidikan di SMP Negeri 13 Malang*. (Malang: UIN Malang, 2006). hlm. xvii

⁶ Luluk Ilmaknun (Skripsi) 02110079, *kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Di Mts Nu (Nahdlatul Ulama) Mojosari Loceret Nganjuk*. (Malang : UIN Malang, 2005). hlm. 118

disamping itu guru juga merupakan seorang yang berinteraksi langsung dengan para peserta didik dalam menjalankan proses pembelajaran, sehingga seorang guru dituntut untuk profesional dalam melakukan pembelajaran, dan profesionalitas seorang guru membutuhkan arahan dan dukungan dari Kepala madrasah yang memiliki wewenang dan kebijakan.

G. Penegasan Judul.

Untuk mempermudah dalam memahami judul Skripsi ini dan mengetahui arah dan tujuan pembahasan skripsi ini, maka berikut ini akan di paparkan penegasan judul sebagai berikut:

1. Kepemimpinan: yaitu merupakan suatu kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan atau mengelola segala sumber yang ada di suatu madrasah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Kepala Madrasah: merupakan personel madrasah yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dan bertanggungjawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan madrasah. Ia mempunyai wewenang dan tanggungjawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan ataupun diluar lingkungan madrasah yang dipimpinnya.
3. Meningkatkan: berasal dari kata "*tingkat*" yang mendapatkan awalan *me-* dan akhiran *-kan*, yang mempunyai arti menaikkan dan kadang-kadang mempunyai arti mempertinggi.

4. Profesionalisme: paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional. Profesional adalah orang yang memiliki profesi, sedangkan profesi itu harus mengandung keahlian.
5. Guru: pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi.

H . Sistematika Pembahasan

Untuk mendapatkan uraian tentang pembahasan skripsi ini secara jelas dan singkat, maka peneliti menyusun skripsi ini menjadi enam bagian (bab), yang secara sistematis adalah sebagai berikut:

Bab Pertama, merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, penegasan judul, penelitian terdahulu dan sistematika pembahasan.

Bab Kedua, merupakan Kajian Pustaka, dalam hal ini meliputi tiga hal yaitu a) Kepemimpinan dalam pendidikan yang meliputi pengertian kepemimpinan pendidikan, syarat-syarat kepribadian pemimpin, fungsi kepemimpinan pendidikan, tipe-tipe kepemimpinan, faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dan kriteria keberhasilan seorang pemimpin pendidikan. b) Kepala Madrasah, yang meliputi: pengertian Kepala madrasah, peran Kepala madrasah terhadap sekolah, tugas Kepala madrasah, keterampilan yang diperlukan Kepala madrasah. c) Profesionalisme Guru yang meliputi: Pengertian Profesionalisme guru, syarat dan tanggungjawab

guru, cirri-ciri professional, dan upaya peningkatan profesionalisme guru dalam pembelajaran.

Bab Ketiga, merupakan Metode Penelitian yang meliputi: jenis penelitian, pendekatan penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data, pengecekan keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.

Bab Keempat, merupakan pembahasan tentang Hasil Penelitian yang terdiri dari: a) Deskripsi Obyek Penelitian yang meliputi: Sejarah Singkat berdirinya MTs Raden Fatah, Letak Geografis, Visi dan Misi, Tujuan, Struktur Organisasi, Struktur Komite, Keadaan Guru, Keadaan Siswa-siswi, Kegiatan Ekstrakurikuler, Keadaan Sarana dan Prasarana di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuayar Probolinggo. b) Paparan Temuan yang meliputi: Peran kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Profesionalisme Guru PAI, dan hubungan profesionalisme guru PAI dengan upaya kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuayar Probolinggo.

Bab Kelima, merupakan penjelasan tentang Hasil Penelitian dan penyajian dan hasil temuan penelitian.

Bab Keenam, merupakan Kesimpulan yang berisikan kesimpulan-kesimpulan dan saran-saran yang bersifat konstruktif terkait dengan kepemimpinan Kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan dalam Pendidikan

1. Pengertian Kepemimpinan

Pengertian “Kepemimpinan” itu bersifat universal, berlaku dan terdapat pada berbagai bidang kegiatan hidup manusia. Oleh karena itu, sebelum dibahas pengertian kepemimpinan yang menjurus pada bidang pendidikan, maka perlu dipahami dahulu pengertian kepemimpinan yang bersifat universal. Dalam hal ini banyak sekali para ahli yang berusaha memberikan definisi kepemimpinan, diantaranya:

Menurut Drs. Dirawat, Busro Lamberi, Soekarto Indra Fachrudi dalam bukunya “Pengantar Kepemimpinan Pendidikan” bahwa:

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, mengerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain, agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu maksud atau tujuan-tujuan tertentu.⁷

Menurut Dr. Hadari Nawawi dalam bukunya “Administrasi Pendidikan”, bahwa:

Kepemimpinan berarti kemampuan menggerakkan memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.⁸

⁷ Dirawat, Busro Lamberi, Soekarto Indra Fachrudi, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1983), hlm 23.

⁸ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: CV Haji Masagung, 1998), hlm 81

Menurut Burhanuddin dalam bukunya “Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan”, bahwa:

Kepemimpinan adalah usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan individu-individu supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.⁹

Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah: sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administrative, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.

Dalam suatu definisi terkandung suatu makna atau nilai-nilai yang dapat dikembangkan lebih jauh, sehingga dari suatu definisi dapat diperoleh suatu pengertian yang jelas dan menyeluruh tentang sesuatu. Satu diantara definisi kepemimpinan yang bermacam-macam tersebut.

Dari definisi yang berbeda-beda tersebut mengandung kesamaan asumsi yang bersifat umum, seperti:

- a. Didalam satu fenomena kelompok melibatkan interaksi antara dua orang atau lebih.
- b. Di dalam melibatkan proses mempengaruhi, dimana pengaruh yang sengaja (*intentional influence*) digunakan oleh pemimpin terhadap para bawahan.

⁹ Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hlm 63

Disamping kesamaan asumsi yang umum di dalam definisi tersebut juga memiliki kelainan sedikit yang bersifat umum pula, seperti:

- a) Siapa yang mempergunakan pengaruh;
- b) Tujuan daripada usaha untuk mempengaruhi; dan
- c) Cara pengaruh itu dipergunakan

Mempergunakan konsepsi kepemimpinan berbeda-beda pada saat ini adalah lebih baik, sehingga sumber pandangan masa depan yang berlainan tentang fenomena yang kompleks dan multifaset.¹⁰

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses kegiatan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, dan menggerakkan individu-individu supaya timbul kerjasama secara teratur dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Sedangkan pengertian pendidikan itu sendiri, sebagaimana yang dikatakan oleh Burhanuddin dalam bukunya "*Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*", bahwa :

Pendidikan merupakan suatu usaha atau proses yang dilakukan secara sadar oleh orang-orang dewasa untuk mendidik dan mengajar anak didik agar mereka dapat mencapai kedewasaan.¹¹

Apabila pengertian kepemimpinan dipadukan dengan pengertian pendidikan, maka akan muncul pengertian:

Kepemimpinan pendidikan sebagai suatu kemampuan dan proses mempengaruhi, mengkoordinir, dan menggerakkan orang lain yang ada

¹⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2002), hlm 16-17.

¹¹ Ibid, hlm 64

hubungan dengan pengembangan ilmu pendidikan dan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, agar kegiatan-kegiatan yang dijalankan dapat lebih efisien dan efektif didalam pencapaian tujuan-tujuan pendidikan dan pengajaran.¹²

Dari pengertian kepemimpinan pendidikan diatas, diketahui terdapat beberapa unsur pokok, diantaranya :

- a. Tujuan kepemimpinan
- b. Individu yang mempengaruhi kelompok/organisasi/lembaga (pemimpin)
- c. Individu-individu yang dipengaruhi, dikoordinasi, digerakkan (yang dipimpin)
- d. Proses interaksi antara pemimpin dan yang dipimpin dalam rangka mempengaruhi, mengkoordinasikan dan mengerakkan.
- e. Situasi berlangsungnya kepemimpinan.

2. Syarat-syarat Kepribadian Pemimpin

Sifat-sifat apa yang perlu dimiliki seorang pemimpin sesuai dengan *the personal qualities theory of leadership* yang telah dibicarakan, diantara banyak yang sudah mengadakan penyelidikan dalam bidang ini, ada yang mengemukakan empat, enam, delapan, sepuluh, dua belas, empat belas, dan ada juga dua ratus sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Hasil penyelidikan Tead (1935 : 41-43) di anggap penting sekali bagi kepemimpinan pendidikan.maka ia menyarankan sifat pemimpin sebagai berikut:

- a. Memiliki kesehatan jasmani dan rohaniah yang baik

¹² Hendyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1984), hlm 4.

- b. Berpegang teguh pada tujuan yang hendak dicapai
- c. Bersemangat
- d. Jujur
- e. Cakap dalam memberi bimbingan
- f. Cepat serta bijaksana dalam mengambil keputusan
- g. Cerdas
- h. Cakap dalam hal mengajar dan menaruh kepercayaan kepada yang baik dan berusaha mencapainya.¹³

Sebagai seorang pemimpin, tentu saja diharapkan memiliki kelebihan-kelebihan daripada orang yang dipimpinnya. Oleh karena itu pemimpin pendidikan nantinya selalu berhadapan dengan orang lain dalam konteks sosial, maka ia harus memiliki syarat kepribadian tertentu. Syarat-syarat tersebut antara lain sebagaimana yang dikemukakan oleh Hadari Nawawi di bawah ini:

- a. Memiliki kecerdasan atau intelegensi yang cukup baik
- b. Percaya diri sendiri dan bersifat membership
- c. Cakap bergaul dan ramah tamah
- d. Kreatif, dan penuh inisiatif dan memiliki hasrat/kemauan untuk maju dan berkembang menjadi lebih baik
- e. Oraganisatoris yang berpengaruh dan berwibawa
- f. Memiliki keahlian atau keterampilan di dalam bidangnya
- g. Suka menolong, memberi petunjuk dan dapat menghukum secara konsekuen dan bijaksana

¹³Soekarto, Indra Fachrudi, *Mengantar Bagaimana Memimpin Sekolah yang Baik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1993), hlm 30

- h. Memiliki keseimbangan/kestabilan emosional dan bersifat sabar
- i. Memiliki semangat pengabdian dan kesetiaan yang tinggi
- j. Berani mengambil keputusan dan bertanggung jawab
- k. Jujur, rendah hati, sederhana dan dapat dipercaya
- l. Bijaksana dan berlaku adil
- m. Disiplin
- n. Berpengetahuan dan berpandangan luas
- o. Sehat jasmani dan rohani¹⁴

Agar lebih jelas akan penulis uraikan satu persatu dari persyaratan kepribadian pemimpin pendidikan sebagaimana tersebut diatas, sebagai berikut:

1) Memiliki kecerdasan atau intelegensi yang baik

Seorang pemimpin harus mampu menganalisa masalah yang dihadapi organisasinya. Kemampuan itu memungkinkan pemimpin mengarahkan pemikiran anggotanya dalam menyusun perencanaan dan menetapkan keputusan yang tepat dalam mewujudkan beban tugas organisasinya. Disamping itu, pemimpin pendidikan harus mampu membantu anggota kelompoknya mengatasi kesulitan yang timbul. Sehingga selalu dibutuhkan kelompoknya bilamana menghadapi masalah.

2) Percaya diri sendiri dan bersifat membership

Seorang pemimpin harus selalu yakin bahwa dengan kemampuan yang dimilikinya, setiap beban kerjanya akan dapat diwujudkan. Keyakinan akan

¹⁴ Hadari Nawawi, *Op.Cit*, hlm 84-90

kemampuan yang dimiliki itu tidak berarti seorang pemimpin harus bekerja sendiri. Akan tetapi pemimpin harus mampu menjalin kerjasama dengan orang lain didalam kelompoknya. Meyakinkan anggota kelompoknya mengenai keputusannya adalah sesuatu yang terbaik untuk dilaksanakan, dengan berpegang kepada prinsip mengutamakan kepentingan kelompok dan dengan berlandaskan pada kebenaran.

3) Cakap bergaul dan ramah tamah

Pemimpin yang memiliki kemampuan yang bergaul akan mampu pula menghayati dan memahami sikap, tingkah laku, kebutuhan, kekecewaan yang timbul, harapan-harapan dan tuntutan-tuntutan anggota kelompoknya. Yang mana hal tersebut harus dibina melalui sikap yang ramah dan hormat menghormati dengan anggota kelompok walaupun kedudukannya sekedar seorang pesuruh.

4) Kreatif, penuh inisiatif dan memiliki hasrat/kemauan untuk maju dan berkembang menjadi lebih baik

Seorang pemimpin harus mampu memprakarsai suatu kegiatan secara kreatif. Selalu terdorong untuk memunculkan inisiatif baru dalam rangka mewujudkan beban kerja, sebagai pencerminan kemauannya untuk bekerja secara efektif.

5) Organisatoris yang berpengaruh dan berwibawa

Seorang pemimpin harus mampu mengelola kerjasama sekelompok manusia sebagai suatu organisasi, dalam pembagian suatu kerja dan penempatan personal secara tepat dan berdaya guna serta memiliki kemauan

mempengaruhi orang lain dalam hubungan manusiawi yang diliputi situasi kewibawaan.

6) Memiliki keahlian atau keterampilan dalam bidangnya

Pemimpin yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup di bidangnya, akan mampu melihat ke depan dalam meningkatkan perkembangan organisasi/lembaga yang dipimpinnya.

7) Suka menolong, memberi petunjuk dapat menghukum secara konsekuen dan bijaksana

Seorang pemimpin harus selalu berusaha membantu orang-orang yang dipimpinnya apabila menghadapi kesulitan, baik itu dalam bidang kerja maupun pribadi. Disamping itu pemimpin harus bersifat tegas dan konsekuen dalam mengatasi kekeliruan, kesalahan dan penyalahgunaan wewenang dari kalangan anggotanya.

8) Memiliki keseimbangan/kestabilan emosional dan bersifat sabar

Seorang pemimpin harus mampu mengendalikan emosinya dan selalu menggunakan pemikiran yang rasional dan logis dalam menghadapi masalah dan dalam mengambil keputusan. Untuk itu seorang pemimpin harus bersifat sabar, teliti dan hati-hati dalam memutuskan tindakan-tindakan yang akan dilaksanakan.

9) Memiliki semangat pengabdian dan kesetiaan yang tinggi

Pemimpin yang baik adalah yang selalu setia pada cita-cita organisasi yang dipimpinnya. Pengabdian lebih diutamakan daripada kepentingan pribadi.

Sehingga tampak kesediaan berkorban dalam tingkah lakunya demi kepentingan organisasinya.

10) Berani mengambil keputusan dan bertanggung jawab

Seorang pemimpin harus berani dalam mengambil keputusan sehingga kegiatan tidak tertunda-tunda dan setiap personal dapat mewujudkannya dengan cara dan waktu yang tepat. Disamping itu, pemimpin dituntut mampu bertanggung jawab atas segala akibat dari keputusan yang telah dibuatnya.

11) Jujur, rendah hati, sederhana dan dapat dipercaya

Kejujuran, rendah hati, sederhana dan dapat dipercaya harus menjiwai dan tercermin dalam setiap gerak dan tingkah laku yang wajar.

12) Bijaksana dan selalu berlaku adil

Seorang pemimpin harus bijaksana dan adil dalam membagi pekerjaan dan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang berkenaan dengan perorangan atau kelompok-kelompok kecil di dalam organisasi. Dengan kata lain, seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan secara wajar dan tepat walaupun berbeda antara satu dengan yang lainnya.

13) Disiplin

Seorang pemimpin harus berusaha dengan sungguh-sungguh dalam menegakkan disiplin kerja, disiplin waktu dan dalam mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di dalam organisasi yang dipimpinnya.

14) Berpengetahuan dan berpandangan luas

Seorang pemimpin harus selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan bidang kerjanya agar mampu memenuhi tuntutan masyarakat dan kemajuan

teknologi. Disamping itu seorang pemimpin juga harus mampu melihat hubungan bidang tugasnya dengan bidang-bidang lain yang mempengaruhinya. Dengan demikian pengetahuannya akan bertambah luas.

15) Sehat jasmani dan rohani

Kesehatan jasmani dan rohani sangat besar pengaruhnya terhadap perwujudan kepemimpinan yang efektif. Yang mana hal tersebut memungkinkan seorang pemimpin mengikuti, mengembangkan dan mengawasi berbagai kegiatan organisasi dan orang-orang yang di pimpinnya secara tepat, cepat dan bijaksana.

Bila semua prasyarat kepribadian sebagaimana tersebut diatas dimiliki oleh seorang pemimpin, maka ia akan menjalankan kepemimpinannya dengan baik. Oleh karena itu, setiap pemimpin pendidikan hendaknya berusaha memiliki sifat-sifat kepribadian tersebut.

Arti bekerja dalam lapangan pendidikan dan pengajaran semata-mata bekerja dengan dan guna orang lain. Bekerja sama merupakan suatu bagian yang penting sekali dalam kehidupan kita. Jika seorang Kepala madrasah dan para guru saling bekerja sama dalam pelaksanaan tugas mereka, hal itu akan menguntungkan, terutama untuk anak didik mereka dan untuk lembaga pendidikan itu sendiri.

3. Fungsi Kepemimpinan Pendidikan

Nampaknya sukar dibedakan antara tujuan dan fungsi kepemimpinan pendidikan, lebih-lebih kalau dikaji secara praktis keduanya

mempunyai maksud yang sama dalam menyukseskan proses kepemimpinan itu. Namun secara definitif kita dapat menganalisisnya secara berbeda. Tujuan kepemimpinan merupakan kerangka ideal/filosofis yang dapat memberikan pedoman bagi setiap kegiatan pemimpin, sekaligus menjadi patokan yang harus dicapai. Dalam hal ini tujuan kepemimpinan pendidikan itu sendiri sebenarnya bisa diungkapkan atas dasar berberapa batasan, yaitu; agar setiap kegiatan yang dilaksanakan dapat mencapai tujuan pendidikan/pengajaran secara efektif dan efisien. Untuk memungkinkan tercapainya maksud demikian, sang pemimpin harus melakukan berbagai fungsi kepemimpinannya. Tanpa fungsi-fungsi ini seseorang yang menduduki posisi pimpinan tidak akan ada artinya bagi kelompok.⁸

Proses kepemimpinan pada dasarnya merupakan gejala sosial, karena berlangsung dalam interaksi antar manusia sebagai makhluk sosial. Kepemimpinan tidak dapat dilepaskan hubungannya dengan situasi sosial yang terbentuk dan sedang berlangsung di lingkungan suatu organisasi. Oleh karena itu situasi sosial itu selalu berkembang dan dapat berubah-ubah, maka proses kepemimpinan tidak mungkin dilakukan sebagai kegiatan rutin yang diulang-ulang. Tidak satupun cara bertindak/berbuat yang dapat digunakan secara persis sama dalam menghadapi dua situasi yang terlihat sama.

Diantara fungsi pimpinan pendidikan adalah:⁹

⁸ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*. (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2001), hlm. 141

⁹ Sondang, P Siagian. *Teori dan Praktek Kepemimpinan* (Jakarta : PT Rieneka Cipta, 2003), hlm. 46

a. Pemimpin sebagai penentu arah

Telah umum diketahui bahwa setiap organisasi, baik bidang kenegaraan, keniagaan, politik, sosial, organisasi kemasyarakatan maupun pendidikan, dibentuk sebagai wahana untuk mencapai suatu tujuan tertentu, baik yang sifatnya jangka panjang, sedang maupun pendek yang tidak akan mungkin tercapai apabila diusahakan dicapai oleh para anggotanya yang bertindak sendiri-sendiri. Hal ini sangat jelas bahwa kemampuan para pemimpin sebagai penentu arah yang hendak ditempuh dimasa depan merupakan saham yang teramat penting dalam kehidupan organisasional. Strategi, taktik, teknik dan keputusan operasional yang tidak tepat akan merugikan organisasi tersebut.

b. Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara organisasi

Tidak ada yang mempersoalkan kebenaran pendapat yang mengatakan bahwa dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaraannya, tidak ada organisasi yang bergerak dalam suasana terisolasi. Artinya tidak ada organisasi yang akan mampu mencapai tujuannya tanpa memelihara hubungan yang baik dengan berbagai pihak diluar organisasi yang bersangkutan sendiri. Hal ini berarti bahwa pimpinan puncak organisasilah yang menjadi wakil dan juru bicara resmi organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak diluar organisasi. Sebagai wakil dan juru bicara resmi organisasi, fungsi pimpinan tidak terbatas pada pemeliharaan hubungan baik saja, tetapi

harus membuahkan dukungan yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.

c. Pemimpin sebagai komunikator yang efektif

Pemeliharaan hubungan baik ke luar maupun ke dalam dilakukan melalui proses komunikasi, baik secara lisan maupun tulisan. Berbagai kategori keputusan yang telah diambil disampaikan kepada para pelaksana melalui jalur komunikasi yang terdapat dalam organisasi. Bahkan sesungguhnya interaksi yang terjadi antara atasan-bawahan, antara sesama pejabat pimpinan maupun dengan sesama petugas pelaksana kegiatan operasional dimungkinkan terjadi dengan serasi berkat terjadinya komunikasi yang efektif.

d. Pemimpin sebagai mediator

Dalam kehidupan organisasional, selalu saja ada situasi konflik yang harus diatasi, baik dalam hubungan ke luar maupun ke dalam organisasi. Pembahasan tentang fungsi pemimpin sebagai mediator difokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam satu organisasi, tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik yang mungkin timbul dalam hubungan keluar dihadapi dan diatasi.

e. Pemimpin selaku integrator

Fungsi integrator sangat dibutuhkan bagi pemimpin terutama pada herarki puncak organisasi. Setiap pejabat pimpinan, terlepas dari herarki jabatannya dalam organisasi, sesungguhnya adalah integrator, hanya saja cakupan dan intensitasnya berbeda-beda. Hanya pimpinan yang

berada “di atas semua orang dan semua satuan kerja” yang memungkinkannya menjalankan peranan integratif yang didasarkan kepada pendekatan holistik.

Dalam sumber yang lain fungsi pemimpin pendidikan adalah :

a. Fungsi Instruktif

Setiap pemimpin perlu memiliki kemampuan dalam memberikan perintah yang bersifat komunikatif agar dilaksanakan menjadi kegiatan oleh orang yang menerima perintah. Agar kepemimpinannya berjalan efektif, pemimpin harus menetapkan apa, bagaimana, bilamana dan dimana suatu perintah dilaksanakan.

b. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, karena berlangsung dalam bentuk interaksi antara pemimpin dengan anggota organisasinya. Fungsi ini antara lain dapat diwujudkan dalam menghimpun bahan sebagai masukan (input) apabila akan menetapkan berbagai keputusan penting dan bersifat strategis. Konsultasi dilakukan juga untuk mendapatkan umpan balik (feedback) dalam rangka memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan tersebut.

c. Fungsi Partisipasi

Fungsi ini tidak sekedar bersifat komunikasi dua arah, tetapi juga merupakan perwujudan hubungan manusiawi (*hablum-minannas*) yang kompleks. Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin harus berusaha mengaktifkan setiap anggota organisasinya, sehingga selalu terdorong

untuk berkomunikasi, baik secara horizontal maupun vertikal. Dan juga aktif dalam menetapkan keputusan, memerintahkan dan mengawasi pelaksanaannya.

d. Fungsi Delegasi

Setiap pemimpin tidak mungkin bekerja sendiri dalam usaha mewujudkan tugas pokok organisasinya. Pemimpin sendiri tidak mungkin berbuat banyak bagi organisasinya, meskipun dengan mengerahkan seluruh tenaga, pikiran dan kemampuannya. Untuk itu setiap pemimpin harus mampu dan bersedia menjalankan fungsi delegasi, yang dapat dilakukan dengan melimpahkan sebagian wewenangnya kepada staf pimpinan yang membantunya.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian ini tidak sekedar dilaksanakan melalui kegiatan control atau pengawasan. Fungsi ini dapat dilakukan juga melalui bimbingan kerja, termasuk juga memberikan penjelasan dan contoh bekerja, latihan dilingkungan organisasi lain dan sebagainya. Sehubungan dengan itu sulit pula untuk dibantah bahwa fungsi pengendalian yang paling efektif, harus dilakukan melalui kegiatan pengawasan atau control.

f. Fungsi Keteladanan

Para pemimpin merupakan tokoh utama di lingkungan masing-masing. Seorang pimpinan merupakan tokoh sentral yang menjadi pusat perhatian. Hal ini juga harus ditunjang dengan kepribadian yang terpuji,

karena akan bermanifestasi dalam pikiran, sikap dan perilaku seorang pemimpin. Sikap dan perilaku itu selalu dapat dirasakan dan diamati oleh orang-orang yang dipimpinnya. Oleh sebab itu pemimpin dituntut agar selalu menampilkan sikap dan perilaku terbaik, sesuai dengan norma-norma yang berlaku di lingkungan organisasinya.¹⁰

Dari sini dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai tujuan dari usaha yang akan dilakukan seorang pemimpin harus mampu mengoptimalkan fungsi-fungsinya seperti yang telah dijelaskan diatas.

4. Tipe-tipe Kepemimpinan

Dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin, yaitu menggerakkan atau memberi motivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi, berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang pemimpin. Cara itu mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya. Yang memberikan gambaran pula tentang bentuk (tipe) kepemimpinannya yang dijalankannya.

Adapun tipe-tipe kepemimpinan pendidikan yang pokok itu ada tiga yaitu otokratis, *laissez faire*, dan demokratis.¹⁵

Sedangkan menurut Hendyat Soetopo dan Wasty Soemanto, kepemimpinan pendidikan dapat diklasifikasikan menjadi 4 tipe kepemimpinan yaitu:

a. Tipe Otoriter/Otokrasi

¹⁰ Hadari Nawawi. *op.cit.* hlm.138.

¹⁵ M. Ngalim Purwanto dan Sutadji Djojopranoto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Mutiara Sumber Widya, 1991), hlm 46

- b. Tipe Laissez faire
- c. Tipe Demokratis
- d. Tipe Pseudo Demokratis¹⁶

Untuk lebih jelasnya, penulis akan diuraikan masing-masing dari tipe kepemimpinan tersebut. tipe- tipe kepemimpinan yang akan diuraikan dibawah ini adalah tipe-tipe yang sangat berkaitan dengan sifat dan watak seorang pemimpin. Di dalam praktik ternyata tipe-tipe itu bervariasi adanya. Tergantung dengan kondisi dan situasi kematangan bawahan (terpimpin) yang akan dibinanya. Inilah yang disebut kepemimpinan situasional. Yang di maksud dengan situasi kematangan itu adalah kemampuan terpimpin, yang harus berunsur kemampuan pengetahuan dan kemampuan keterampilan.

Berikut ini adalah tipe-tipe kepemimpinan:

1) Tipe Otokratis

Otokratis berasal dari kata *oto* yang berarti sendiri, dan *kratos* yang berarti pemerintah. Jadi otokratis berarti mempunyai sifat memerintah dan menentukan sendiri.¹⁷

Adapun ciri-ciri pemimpin otokratis itu antara lain:

- a. Menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi
- b. Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata
- d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
- e. Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya

¹⁶ Hendayat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Op. Cit*, hlm 284

¹⁷ Rifai, M, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Jemmars, 1986), hlm 38

- f. Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan *approach* yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum)

Akibat dari kepemimpinannya tersebut, guru menjadi orang yang penurut dan tidak mampu berinisiatif serta takut untuk mengambil keputusan, guru dan murid dipaksa bekerja keras dengan diliputi perasaan takut akan ancaman hukuman, serta madrasah akan menjadi statis.

Seorang pemimpin otokratis memperlihatkan kekuasaannya, ingin berkuasa. Ia berpendapat bahwa tanggung jawabnya sebagai pemimpin besar sekali, jadi hanya dialah yang bertanggung jawab dalam kepemimpinannya.

2) Tipe *Laissez faire*

Laissez faire jika diterjemahkan dapat diartikan sebagai “biarkan saja berjalan” atau “tidak usah dihiraukan”, jadi mengandung sikap “masa bodoh”.¹⁸

Pemimpin yang bersifat *laissez faire* menghendaki supaya bawahannya diberikan banyak kebebasan. Ia berpendapat.” Biarlah guru-guru yang bekerjasama sesuka hatinya, berinisiatif dan menurut kebijaksanaan sendiri. Berikan kepercayaan kepada mereka. Hargailah usaha-usaha mereka masing-masing. Jangan menghalang-halangi mereka dalam pekerjaan.mereka tidak usah di awasi dalam melaksanakan tugas, segala sesuatu pasti beres.”

Ia yakin bahwa guru-guru akan bekerja dengan kegembiraan. Pemimpin tipe ini bekerja tanpa rencana. Sesuatu rencana akan mengekang kebebasan

¹⁸ *Ibid*, hlm 41

guru. Bimbinganpun tidak di berikan kepada mereka. Karena ia membiarkan guru-guru bekerja sesuka hatinya.¹⁹

Bentuk kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari bentuk kepemimpinan otoriter. Kepemimpinan ini pada dasarnya tidak melaksanakan kegiatan dengan cara apapun. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol dan tidak pernah memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggotanya. Pembagian tugas dan kerjasama diserahkan kepada anggota-anggota kelompoknya tanpa petunjuk atau saran-saran dari pemimpin. Sehingga kekuasaan dan tanggung jawab menjadi kacau balau dan tidak terarah.

Kepemimpinan seperti ini pada dasarnya kurang tepat bila dilaksanakan secara murni di lingkungan lembaga pendidikan. Karena dalam hal ini setiap anggota kelompok bergerak sendiri-sendiri sehingga semua aspek manajemen administratif tidak dapat diwujudkan dan dikembangkan.

3) Tipe Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah yang berusaha memanfaatkan setiap orang untuk kepentingan kemajuan dan perkembangan organisasi. Saran-saran, pendapat-pendapat dan kritik-kritik setiap anggota disalurkan dengan sebaik-baiknya dan diusahakan memanfaatkannya bagi pertumbuhan dan kemajuan organisasi sebagai perwujudan tanggungjawab bersama.

¹⁹ Soekarto, Indrafachrudi, *Mengantar Bagaimana Memimpin Sekolah yang Baik*, (Jakarta:,Gholia Indonesia,1993), hlm 26-27

Tipe kepemimpinan demokratis ini memang paling sesuai dengan konsep Islam yang mana di dalamnya banyak menekankan prinsip musyawarah untuk mufakat. Hal ini sebagaimana terdapat dalam QS. Al-Imron ayat 159, yang berbunyi:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ
وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. (QS. Al-Imron:159).²⁰

Dari ayat diatas disebutkan bahwasanya kita diperintahkan untuk melakukan musyawarah dalam mengambil keputusan. Hal ini mengingatkan bahwa didalam musyawarah silang pendapat selalu terbuka. Apalagi jika orang-orang yang terlibat terdiri dari banyak orang. Oleh sebab itu kita dianjurkan untuk bersikap tenang dan hati-hati yaitu dengan memperhatikan setiap pendapat, kemudian mentarjihkan suatu pendapat dengan pendapat lain yang lebih banyak maslahat dan faidahnya bagi kepentingan bersama dengan segala kemampuan yang ada.²¹

Berdasarkan ayat diatas, tepat sekali apabila kepemimpinan demokratis itu diterapkan dalam lembaga pendidikan. Hal ini dikarenakan

²⁰Depag RI, *Al-Qur'an Terjemahan*, (Semarang: Toha Putra), hlm 56

²¹ Ahmad Mustofa Al Maragi, *Terjemah Tafsir Al-Maragi 4*, (Jakarta: Toha Putra, 1993), hlm 195-196

dalam kepemimpinan demokrasi ini setiap personal dapat berpartisipasi secara aktif dalam mengembangkan misi kedewasaan anak.

4) Tipe *Pseudo Demokratis*

Pseudo berarti palsu, pura-pura. Pemimpin semacam ini berusaha memeberikan kesan dalam penampilannya seolah-olah dia demokratis, sedangkan maksudnya adalah otokrasi, mendesakkan keinginannya secara halus.²²

Seorang pemimpin yang bersifat pseudo demokratis sering memakai “topeng”. Ia berpura-pura memperlihatkan sifat demokratis dalam kepemimpinannya. Ia memberi hak dan kuasa kepada guru-guru untuk menetapkan dan memutuskan sesuatu, tetapi sesungguhnya ia bekerja dengan perhitungan. Ia mengatur siasat agar kemauannya terwujud kelak.

Ia memberi kesan bahwa ia sungguh-sungguh memperhatikan pendapat dan saran itu, tetapi sebenarnya ia licik sekali dan bermanipulasi sedemikian rupa sehingga pendapatnyalah yang harus disetujui dan diterima rapat. Jika ada guru-guru, yang tidak dapat menyetujui pendapat, mereka tidak berani beraksi dan menentangnya. Sebagai akibatnya, setiap tahun ada guru yang meminta pindah ke sekolah lain.²³

Jadi, pemimpin pseudo demokratis sebenarnya adalah orang yang otokratis, tetapi pandai menutup-nutupi sifatnya dengan penampilan yang memberikan kesan seolah-olah ia demokratis.

²² M. Moh Rifai, *op. cit.*, hlm 39

²³ Soekarto Indrafachrudi, *op. cit.*, hlm 25-26

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian, tipe pemimpin itu dapat digolongkan menjadi lima, yaitu:

- a) Tipe Otokrasi
- b) Tipe Militeristis, yaitu senang pada formalitas yang berlebih-lebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan serta sukar untuk menerima kritikan.pemimpin yang seperti ini memiliki sifat-sifat; menggerakkan bawahan dengan sistem perintah, jabatan dan pangkat memegang peranan,formalitas yang berlebih-lebihan, disiplin yang tinggi dan kaku, tidak mau dikritik, senang dengan upacara-upacara.
- c) Tipe Paternalistik, yaitu pemimpin bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan serta bersikap maha tahu.pemimpin yang seperti ini mempunyai sifat-sifat; bawahan dianggap belum dewasa, melindungi bawahan dengan berlebihan, tidak memberi kesempatan bagi bawahan untuk mengambil keputusan, bersikap maha tahu, dan bawahan jarang di beri kesempatan berinisiatif atau mengembangkan kreativitas dan fantasi.
- d) Tipe Kharismatik, yaitu pemimpin yang diterima karena kepribadiannya yang berpengaruh dan dipercayai sehingga diikuti pendapat dan keputusannya.pemimpin seperti ini mempunyai sifat-sifat; memiliki daya tarik yang amat besar, memiliki kekuatan ghaib, profil, kekayaan, kesehatan, umur tidak menjadi faktor penyebab

kurangnya kharisma, pengaruhnya sangat kuat sehingga bawahan tunduk tanpa berfikir panjang.²⁴

e) Tipe Demokratis.²⁵

Secara implisit tergambar bahwa untuk menjadi pemimpin tipe demokratis bukanlah suatu hal yang mudah untuk dicapai. Akan tetapi karena pemimpin yang demikianlah yang paling ideal, alangkah baiknya jika semua pemimpin berusaha menjadi seorang pemimpin yang demokratis.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Dalam menjalankan tugas kepemimpinannya, seseorang yang menduduki profesi sebagai pemimpin pendidikan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mewarnai pola kepemimpinannya. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Hendyat Soetopo dan Wasty Soemanto, sebagai berikut:

- a. Faktor-faktor legal yang berpengaruh dalam kependidikan
- b. Kondisi sosial ekonomi dan konsep-konsep pendidikan sebagai pengaruh dalam kepemimpinan
- c. Hakekat dan ciri madrasah sebagai pengaruh kepemimpinan
- d. Kepribadian pemimpin pendidikan dan latihan-latihan sebagai faktor yang mempengaruhi kepemimpinan
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi dalam teori pendidikan sebagai faktor yang mempengaruhi kepemimpinan.²⁶

²⁴ Dirawat, dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (Surabaya: CV Usaha Nasional, 1983), hlm 62

²⁵ Sondang P. Siagian, *Filsafat Administration*, (Jakarta: CV Haji Masagung, 1989), hlm 41

²⁶ Hendyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Op. Cit*, hlm 16

Disamping itu pula, M. Ngalim Purwanto juga mengemukakan adanya faktor-faktor yang pada umumnya sangat dominan mempengaruhi perilaku seorang pemimpin, diantaranya:

- 1) Keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya.
- 2) Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya.
- 3) Sifat-sifat kepribadian pemimpin.
- 4) Sifat-sifat kepribadian pengikut atau kelompok yang dipimpinnya.
- 5) Sangsi-sangsi yang ada di tangan pemimpin. kekuatan-kekuatan yang di miliki atau yang ada di belakang pemimpin menentukan sikap dan tingkah lakunya.

Untuk lebih jelasnya, akan peneliti uraikan satu-persatu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan pendidikan, sebagai berikut:

- 1) Keahlian dan pengetahuan yang dimiliki oleh pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya.

Yang termasuk dalam hal ini adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki, apakah sudah sesuai dengan tugas-tugas kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya; pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah sudah mendorong dia untuk berusaha memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilannya dalam memimpin.

Seorang pemimpin yang ideal tidak akan merasa puas hanya dengan mengandalkan latar belakang pendidikan dan pengalamannya saja, tanpa selalu berusaha mengembangkan diri dengan menambah pengetahuan.

- 2) Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya

Tiap organisasi atau lembaga yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda dan menuntut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama. Seorang yang sedang memimpin anak buah dalam kapal yang sedang tenggelam, tidak akan sama dengan perilaku dan sikap seorang guru yang sedang memimpin diskusi dalam kelas. Oleh karena itu, tiap jenis lembaga memerlukan perilaku dan sikap kepemimpinan yang berbeda pula.

- 3) Sifat-sifat kepribadian pemimpin.

Secara psikologis, manusia mempunyai sifat, watak dan kepribadian yang berbeda-beda. Ada yang selalu dapat bersikap dan bertindak keras dan tegas, tetapi adapula yang lemah dan kurang berani. Dengan adanya perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin, meskipun beberapa dari mereka memiliki latar belakang pendidikan sama dan disertai tugas memimpin lembaga sejenis, tetapi karena adanya perbedaan kepribadian diantara mereka, maka akan timbul pula perilaku dan sikap yang berbeda dalam menjalankan kepemimpinannya.

- 4) Sifat-sifat kepribadian pengikut atau kelompok yang dipimpinnya.

Seorang yang memimpin anak kecil, berlainan perilakunya dengan memimpin anak dewasa. Demikian pula memimpin orang-orang yang buta huruf

dan buta pengetahuan, tidak sama dengan cara memimpin orang-orang yang cerdas dan pandai. Begitu juga, seorang Kepala madrasah yang mempunyai anak buah dan guru-guru yang pada umumnya berpendidikan sarjana, misalnya akan bersikap dan berperilaku yang tidak sama dengan Kepala madrasah yang mempunyai anak buah dan guru-guru yang berpendidikan SMA. Contoh tersebut menunjukkan bahwa perbedaan umur, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin, menentukan dan memengaruhi perbedaan sifat-sifat individu maupun kelompok.

- 5) Sangsi-sangsi yang ada di tangan pemimpin. Kekuatan-kekuatan yang dimiliki atau yang ada di belakang pemimpin menentukan sikap dan tingkah lakunya.

Kekuatan-kekuatan yang ada di belakang pemimpin menentukan sikap dan tingkah lakunya. Sikap atau reaksi anggota kelompok dari seorang pemimpin yang mempunyai wewenang penuh akan lain jika dibandingkan dengan seorang pemimpin yang kurang atau tidak berwenang. Seorang guru yang baru dibentuk sebagai pejabat pimpinan Madrasah akan bertindak dan berperilaku lain dengan seorang yang telah resmi diangkat dengan surat keputusan dari atasan. Hal ini dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat kekuasaan dan atau perangkat perundang-undangan menentukan tinggi-rendahnya kekuatan atau sangsi seorang pemimpin yang diangkat oleh penguasa atau berdasarkan perundangan tersebut.²⁷

Tentang sifat-sifat kepengikutan, M. Ngalim Purwanto mengemukakan ada lima macam kepengikutan, yaitu:

²⁷ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 1993, hlm 59

- a) Kepengikutan karena naluri dan nafsu
- b) Kepengikutan karena tradisi dan adat
- c) Kepengikutan karena agama dan budi nurani
- d) Kepengikutan karena rasio
- e) Kepengikutan karena peraturan hukum²⁸

Dengan pembagian lima kepengikutan itu, tidak berarti bahwa setiap anggota kelompok mau menerima dan menjalankan perintah atau tugas dari pimpinannya itu karena salah satu tipe kepengikutan saja. Didalam kehidupan sehari-hari kita sering di jumpai kepengikutan yang merupakan campuran dari beberapa macam kepengikutan tersebut.

Agar para anggota kelompok dapat mematuhi dan mentaati perintah serta menjalankan tugasnya dengan ikhlas dan sabar serta tidak merasa tertekan, maka sangat penting bagi seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya untuk mengetahui dan mempelajari sifat atau tipe kepengikutannya yang ada pada anggota kelompoknya.

6. Kriteria Keberhasilan Seorang Pemimpin Pendidikan

Keberhasilan pemimpin itu pada umumnya diukur dari produktivitas dan efektifitas pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada dirinya. Bila produktifitas naik dan semua tugas dilaksanakan secara efektif, maka ia disebut sebagai pemimpin yang berhasil. Sedang apabila produktifitasnya menurun dan kepemimpinan dinilai tidak efektif

²⁸ *Ibid*, hlm 67

dalam jangka waktu tertentu, maka ia di sebut sebagai pemimpin yang gagal.

Ada beberapa indikator yang dapat kita gunakan sebagai petunjuk keberhasilan kepemimpinan dalam suatu organisasi, yaitu :

- a. Meningkatnya hasil-hasil produksi dan pemberian layanan oleh organisasi (aspek output, sarana, efektifitas dan efisiensi kegiatan belajar mengajar)
- b. Semakin rapinya sistem administrasi dan makin efektifnya manajemen yang meliputi : Pengelolaan sumber daya manusia, alam, dana, sarana dan waktu yang makin ekonomis dan efisien, pendelegasian wewenang yang luas, struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan ada integrasi dari semua bagian, target dan sasaran yang ingin dicapai selalu terpenuhi, sesuai dengan ketentuan jadwal waktu, dan madrasah dengan cepat dan tepat dapat menyesuaikan diri pada tuntutan perkembangan dan perubahan dari luar madrasah (masyarakat, situasi dan kondisi sosial politik dan ekonomis).
- c. Semakin meningkatnya aktivitas-aktivitas manusiawi atau aspek sosial yang lebih human sifatnya ²¹; antara lain berupa: *Pertama*, terdapat iklim psikis yang mantap, sehingga orang merasa aman dan senang bekerja, *Kedua*, ada disiplin kerja, disiplin diri, rasa tanggung jawab, dan moral yang tinggi dalam organisasi, *Ketiga*, terdapat suasana saling mempercayai, kerjasama kooperatif, dan etik kerja yang tinggi,

²¹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan, apakah kepemimpinan abnormal itu?*, (Jakarta: Rajawali, 1990), hlm 228

Keempat, komunikasi formal dan informal yang lancar dan akrab, *Kelima*, ada kegairahan kerja dan loyalitas tinggi terhadap organisasi, *Keenam*, tidak banyak terdapat penyelewengan dalam organisasi, dan *Ketujuh*, ada jaminan-jaminan sosial yang memuaskan.

B. Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala atau pemimpin sebenarnya merupakan dua pengertian yang tidak identik. Keduanya ada persamaan dan perbedaannya.

Persamaannya:

- a. Keduanya menghadapi suatu kelompok
- b. Keduanya sama-sama bertanggung jawab.

Perbedaannya:

- a. Kepala bertindak sebagai penguasa, sedangkan pemimpin bertindak sebagai organisator dan *coordinator*.
- b. Kepala bertanggung jawab terhadap pihak ketiga, pihak atasannya. Sedangkan pemimpin bertanggung jawab kepada kelompok yang di pimpinnya.
- c. Kepala tidak selalu merupakan bagian dari kelompok, sedangkan pemimpin merupakan bagian dari kelompok.
- d. Kekuasaan Kepala biasanya berasal dari peraturan-peraturan atau dari pihak ketiga, sedangkan kekuasaan pemimpin berasal dari kepercayaan anak buah atau kelompok.

- e. Kelompok atau anak buah seorang Kepala biasanya bukan kemauan sendiri, melainkan di tunjuk oleh peraturan-peraturan(karena adanya pengangkatan seorang Kepala orang pihak ketiga), pemimpin di angkat oleh anggota-anggotanya dan di anggap anggota dari kelompoknya

Jadi di jelaskan disini bahwa perbedaan-perbedaan seperti di uraikan di atas hanyalah perbedaan dalam teori saja, sedangkan di dalam praktek banyak Kepala menjalankan fungsinya atau di akui sebagai pemimpin.

2. Peran Kepala Madrasah Terhadap Sekolah

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan, dilihat dari status dan cara pengangkatannya tergolong pemimpin yang resmi, “ *formal leader*” bisa meningkat pula menjadi “*functional leader*” atau “*operational leader*”, tergantung pada prestasi dan kemampuannya di dalam memainkan peranan sebagai pemimpin pendidikan pada sekolah yang telah di serahkan pertanggung jawaban kepada itu.

Ia sebagai orang terpandang di lingkungan masyarakat sekolah. Ia merupakan pusat teladan bagi warga sekolah dan warga masyarakat di sekitar sekolah. Karena itu wajib melaksanakan petunjuk tentang usaha peningkatan ketahanan sekolah yang telah oleh direktur jenderal PDM dep. P dan K. petunjuk itu adalah sebagai berikut:

- a) Disiplin
- b) Ketertiban sekolah
- c) Wibawa Kepala madrasah dan guru terutama wali kelas

- d) Proses belajar mengajar
- e) Upacara bendera
- f) Senam pagi
- g) 5 K (keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan, dan kekeluargaan)

Sebagai Kepala madrasah ia hendaknya menegembangkan sekolah sebagai pusat kebudayaan dan ketahanan sekolah. Hal ini merupakan masalah penting karena justru sekolah harus ikut kiprah dalam pembangunan bangsa dan Negara kita. Lebih-lebih sekolah harus menjawab tantangan tentang adanya kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, ekonomi, politik, social, budaya dan keamanan di lingkungan masyarakat.²⁹

Disamping itu agar Kepala madrasah dapat memahami, mengantisipasi dan memperbaiki konflik yang terjadi di lingkungan sekolah, Kepala madrasah perlu mempelajari teori dimensi system social, Kepala madrasah di harapkan agar mampu untuk melakukan analisis terhadap kehidupan informal sekolah dan iklim atau suasana organisasi sekolah.

Dengan memahami bermacam-macam teori tersebut, akan sangat bermanfaat bagi para Kepala madrasah didalam memperbaiki organisasi dan operasionalisasi sekolah. Studi keberhasilan sekolah menunjukkan bahwa Kepala madrasah adalah orang yang menentukan fokus dan suasana

²⁹Dirawat, dkk, *op.cit.*, hlm 77.

sekolah. Oleh sebab itu dikatakan pula bahwa “ keberhasilan sekolah adalah sekolah yang memiliki pemimpin yang berhasil dan pemimpin sekolah adalah mereka yang di lukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi terhadap staf dan para siswa, pemimpin sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tentang tugas-tugas mereka, dan yang menentukan suasana untuk sekolah mereka”.

Berdasarkan hasil studi di atas, menegaskan betapa penting kualitas kepemimpinan Kepala madrasah di dalam mencapai keberhasilan suatu sekolah. Terhadap seluruh yang berhasil orang akan menunjuk bahwa kepemimpinan Kepala madrasah adalah kunci keberhasilan.

Kepemimpinan adalah kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi atau sekolah.

Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan kemauan orang lain untuk mengikuti keinginan pemimpin.

Kepala madrasah sebagai pemimpin harus mampu:

- a) Mampu menimbulkan kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing.
- b) Memberikan bimbingan dan mengarahkan para bawahan serta memberikan dorongan, memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi dalam mencapai tujuan.

Apabila seorang Kepala madrasah ingin berhasil menggerakkan bawahan, seorang Kepala madrasah harus:

- c) Menghindarkan diri dari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa atau bertindak keras.
- d) Mampu melakukan tindakan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan semangat dan percaya diri.
- e) Mampu membujuk bawahan, sehingga bawahan yakin apa yang dilakukan adalah benar.³⁰

Jadi, betapa pentingnya peranan kepemimpinan Kepala madrasah dalam mencapai keberhasilan sekolah merupakan salah satu kekuatan pendorong terhadap peneliti untuk mengetahui peranan Kepala madrasah terhadap sekolah.

3. Tugas Kepala Madrasah

Sebenarnya tugas dan tanggung jawab Kepala madrasah yang baik sangat banyak, sangat luas dan sangat berat. Ia bertanggung jawab sepenuhnya terhadap kelancaran dan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolahannya itu. Keseluruhan tugas dan tanggung jawabnya itu dapat di golongkan kepada 2 bidang yaitu:

- a) Tugas dalam bidang administrasi
- b) Tugas dalam bidang supervise

Pada bagian berikut ini di kemukakan secara singkat tentang kedua bidang dan tanggung jawab tersebut itu.

1) Tugas Kepala madrasah dalam bidang administrasi

³⁰ Wahdjosumdjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Garfindo Persaja, 2002), hlm 4-5 .

Tugas ini berhubungan dengan kegiatan-kegiatan menyediakan, mengatur, memelihara, dan melengkapi fasilitas material dan tenaga-tenaga personal sekolah. Tugas Kepala madrasah dalam bidang administrasi antara lain dapat digolongkan pada 6 bidang ‘management’ sebagai berikut:

a) Pengelolaan pengajaran.

Pengelolaan pengajaran ini merupakan titik sentral dari kegiatan pengelolaan yang lain. Pengelolaan ini merupakan dasar kegiatan dalam melaksanakan tugas pokok. Karena itu pengelolaan pengajaran ini harus di rencanakan dengan sebaik-baiknya. Kegiatan yang berhubungan dengan pengelolaan ini antara lain pemimpin pendidikan hendaknya menguasai garis-garis besar program pegajaran untuk tiap-tiap bidang studi dan tiap-tiap kelas. Menyusun program sekolah untuk satu tahun, menyusun jadwal pengajaran, mengkoordinir kegiatan-kegiatan penyusunan model suatu pelajaran. Mengatur kegiatan penilaian. Melaksanakan norma-norma kenaikan kelas, mencatat dan melaporkan hasil kemampuan belajar murid-murid kepada atasannya, mengkoordinir kegiatan bimbingan sekolah. Mengoordinir program non kurikuler, merencanakan pengadaan, memelihara dan mnegembangkan buku perpustakaan sekolah dan alat-alat pelajaran sebagainya. Kegiatan pengelolaan pengajaran ini sudah ada pedomannya; sekolah dapat mengusahakan pengembanganya.

b) Pengelolaan kepegawaian

Di sini kegiatan pimpinan bertugas menyeleksi, menerima, mengatur dan memperlengkapi tenaga-tenaga sekolah. Mengatur guru-guru, konselor, staf tata usaha sekolah, staf penjaga dan pembantu pemelihara sekolah dan petugas-petugas khusus lainnya. Termasuk dalam bidang ini misalnya penyelenggaraan urusan-urusan yang berhubungan dengan penyeleksian, pengangkatan, kenaikan pangkat, cuti pindahan, pemberhentian anggota staf sekolah, pembagian tugas-tugas di kalangan anggota-anggota staf sekolah, masalah jaminan social kesehatan dan ekonomi mereka, penciptaan hubungan-hubungan kerja yang tepat dan menyenangkan, masalah penetapan kode etika jabatan, penilaian terhadap hasil kerja mereka dan sebagainya. Dalam hubungan ini sekaligus menyangkut pula penyelenggaraan hubungan-hubungan dengan Kepala-Kepala departemen P dan K dan pemimpin-pemimpin kantor pendidikan lainnya yang menyangkut masalah-masalah personil serta hubungan kerja antara sekolah dan pihak orang tua murid, perkumpulan-perkumpulan orang tua murid, dan masyarakat sekitar umumnya.

c) Pengelolaan kemuridan

Dalam bidang ini kegiatan yang nampak ialah masalah perenacnaan dan penyelenggaraan penerimaan murid baru, pembagian murid atas tingkat-tingkat, kelas-kelas atau kelompok-kelompok, perpindahan, dan ke luar masuknya murid-murid (mutasi),

penyelenggaraan pelayanan khusus bagi murid-murid, mengatur penyelenggaraan dan aktivitas pengajaran, penyelenggaraan testing dan kegiatan evaluasi lainnya, mengatur dan mempersiapkan laporan tentang kemajuan mereka, masalah disiplin murid-murid, masalah absensi dan sebagainya. pengaturan administrasi kemuridan ini sangat mempengaruhi kelancaran usaha pendidikan dan pengajaran di sekolah tersebut. terutama masalah pengadministrasian absensi dan kehadiran murid-murid serta control terhadap peraturan-peraturan sekolah yang harus di patuhi murid-murid akan membantu pelaksanaan disiplin murid-murid yang baik.

d) Pengelolaan gedung dan halaman

Urusan ini menyangkut usaha-usaha perencanaan dan pengadaan, inventarisasi, pengaturan pemakaian, pemeliharaan, rehabilitasi, perlengkapan dan alat-alat material sekolah, keindahan serta kebersihannya, usaha-usaha melengkapinya yang berupa antara lain gedung-gedung(ruangan-ruangan) sekolah, lapangan tempat bermain, kebun dan halaman sekolah, mebel sekolah, alat-alat pembelajaran klasikal dan alat-alat peraga, perpustakaan sekolah, alat-alat permainan dan rekreasi, fasilitas pemeliharaan kesehatan sekolah, perlengkapan-perengkapan bagi penyelenggaraan pelajaran khusus, transport sekolah dan alat-alat komunikasi dan lain sebagainya.

e) Pengelolaan keuangan

Kegiatan ini berhubungan dengan usaha-usaha penyelenggaraan pengaturan dan ketata usahaan keuangan bagi pembiayaan fasilitas materil dan tenaga-tenaga personil sekolah serta aktivitas pendidikan pengajaran dan kegiatan-kegiatan sekolah lainnya. Maka dalam bidang ini menyangkut masalah urusan gaji guru-guru dan staf sekolah lainnya, urusan penyelenggaraan otorisasi sekolah, urusan uang sekolah dan uang alat-alat murid, usaha penyediaan biaya penyelenggaraan pertemuan dan perayaan serta keramaian sekolah, pembiayaan proyek bersama antara sekolah-orang tua-masyarakat, pembiayaan bagi penyelenggaraan field trip, workshop dan pembiayaan kegiatan up-grading staf sekolah dan lain sebagainya.

f) Pengelolaan hubungan sekolah dan masyarakat

Untuk memeperoleh simpati dan bantuan dari masyarakat termasuk orang tua murid-murid, dan untuk menciptakan kerjasama antara sekolah-rumah-masyarakat dan lembaga-lembaga social lainnya dalam usaha-usaha penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, maka di perlukan adanya pelaksanaan program sekolah yang baik, dimana dengan program tersebut dapat dilakukan usaha-usaha pemberian penerangan-penerangan, informasi-informasi tentang kehidupan dan kemajuan pendidikan

Dan dalam bidang pengajaran di sekolah yang luas, intensif, kontinyu, dan efektif, Kepala madrasah berkewajiban merencanakan dan menyelenggarakan program *public relations* dapat berupa:

- a) Pertemuan dengan orang tua murid dan wakil masyarakat serta wakil-wakil lembaga social lainnya.
- b) Pameran sekolah untuk masyarakat
- c) Penulisan artikel-artikel pada surat-surat kabar dan majalah-majalah
- d) Penerbitan bulletin sekolah
- e) Siaran melalui radio dan televisi
- f) Perkunjungan staf sekolah ke rumah murid-murid
- g) Ikut sertanya sekolah dalam kegiatan masyarakat dan sebagainya³¹

2) Tugas dalam bidang supervisi

Di samping bertanggung jawab terhadap pelaksanaan administrasi seperti yang di uraikan di atas, Kepala madrasah juga mempunyai tugas-tugas dan tanggung jawab lain sebagai peranannya sebagai supervisor, maka Kepala madrasah bertugas mmemberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan pengajaran yang berupa perbaikan program dan kegiatan pendidikan pengajaran untuk dapat menciptakan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Jadi tugas menyangkut bidang perbaikan dan pengembangan

³¹ Dirawat, dkk, *op.cit.*, hlm 80-83

perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kurikulum dalam arti luas (curriculum inprovment) atau perbaikan pengajaran(instructional improvment). Tugas ini antara lain berupa:

- a) Membimbing guru-guru agar dapat memahami secara jelas tujuan-tujuan pendidikan pengajaran yang hendak di capai, dan hubungan antara aktivitas pengajaran dengan tujuan-tujuan tersebut.
- b) Membimbing guru-guru agar mereka dapat memahami jelas tentang persoalan-pesoalan dan kebutuhan murid, serta usaha-usaha apa yang dapat di tempuh, untuk mengatasi dan memenuhinya.
- c) Membantu guru-guru agar mereka dapat memahami tentang masalah-masalah dan kesukaran belajar murid-murid dan usaha-usaha apa yang dapat dilaksanakan untuk menolong dan mengatasinya.
- d) Memahami guru-guru agar mereka memeperoleh kecakapan mengajar yang lebih baik dengan menggunakan berbagai variasi metode pengajaran modern sesuai dengan sifat-sifat masing-masing mata pelajaran yang di berikan.
- e) Menyeleksi dan memberikan tugas-tugas yang paling cocok bagi setiap guru sesuai dengan minat kemampuan dan bakat msaing-masing dan selanjutnya mendorong mereka agar terus

memperkembangkan minat-minat dan bakat serta kemampuan mereka.

- f) Memberikan bimbingan yang bijaksana kepada guru-guru, terutama kepada guru-guru baru, agar mereka dapat memasuki, memahami dan menghayati suasana sekolah dan jabatan dengan sebaik-baiknya.
- g) Membantu guru-guru untuk memahami sumber-sumber pengalaman belajar bagi murid-murid di dalam sekolah di tengah-tengah masyarakat sehingga situasi belajar mengajar diperkaya karenanya.
- h) Membantu guru-guru untuk memahami, dapat membuat dan dapat mempergunakan berbagai alat pelajaran dan alat-alat peraga untuk memperbaiki kualitas belajar dan mengajar.
- i) Membantu guru-guru agar mereka dapat melaksanakan evaluasi terhadap hasil-hasil kemajuan dan pertumbuhan murid-murid berdasarkan kriteria-kriteria yang ‘*valid*’, ‘*reable*’ dan objektif.
- j) Membina moral kelompok yang kuat dan mempertumbuhkan moral kerja yang tinggi daripada setiap anggota staf sekolahnya.
- k) Memberikan pelayanan dan bimbingan sebaik-baiknya agar guru-guru dapat mempergunakan kemampuan dan waktu –

waktu sepenuhnya bagi pelaksanaan tugas-tugas jabatan mereka.

- l) Memberikan penilaian terhadap prestasi kerja sekolah berdasarkan standart-standart sejauh mana tujuan-tujuan sekolah itu telah dapat di capai.
- m) Memberikan pimpinan yang efektif dan demokratis bagi pertumbuhan jabatan guru-guru dan staf sekolahnya.
- n) Memupuk dan mengembangkan hubungan-hubungan yang harmonis dan kooperatif antara anggota-anggota staf sekolah, dan mengintegrasikan sekolah dengan masyarakat lingkungannya.
- o) Mengikut sertakan orang tua murid (wakil mereka) dan masyarakat di dalam usaha penetapan program umum sekolah dan perencanaan, pelaksanaan serta perbaikan kurikulum bagi sekolah tersebut.

Untuk melaksanakan tugas-tugas ini dengan baik, maka Kepala madrasah dapat menempuh berbagai cara dan teknik supervise yang pada bab berikutnya akan di kemukakan beberapa teknik yang dapat dipakai, terutama dalam hubungannya dengan pertumbuhan jabatan dari pada guru-guru sebagai operator terdepandi dalam pelaksanaan pendidikan dan pengajaran.

Dengan memperlihatkan tugas-tugas dan tanggung jawab Kepala madrasah, baik sebagai administrator, maupun sebagai supervisor di sekolahnya, maka dapatlah di mengerti persyaratan kepribadian, pengetahuan dan

kecakapan''*skill*'' dan bagaimana yang harus di miliki oleh setiap personil yang akan menduduki jabatan Kepala madrasah, agar mereka dapat benar-benar berfungsi sebagai ''*functional*'' atau ''*opertaional leader*'' , dan bukan hanya sebagai ''status'' atau ''*positional leader*'' belaka.

Terpenuhinya persyaratan-persyaratan bagi jabatan Kepala madrasah itu memungkinkan mereka memberikan sumbangan yang besar bagi pencapaian tujuan-tujuan pendidikan dan pengajaran, pada sekolah yang di pimpinnya itu. Oleh karena itu maka masalah Kepala madrasah dan usaha-usaha penyiapan serta pengembangannya secara kontinyu merupakan masalah penting dalam kehidupan dunia pendidikan, terutama yang sedang berkembang sebagaimana di Indonesia dewasa ini.

4. Keterampilan Yang Diperlukan Kepala Madrasah

Secara umum dapat di katakan, bahwa setiap Kepala madrasah hendaklah memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup luas tentang penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran modern di sekolah, sifat-sifat kepribadian yang bisa menjamin pelaksanaan kegiatan pemimpin pendidikan yang baik dan kecakapan-kecakapan atau keterampilan tertentu yang berhubungan dengan bidang-bidang tugas jabatannya.

Charles W. boardman dkk dalam bukunya ''*democratic supervision in secondary school*'' menulis tentang syarat-syarat kemampuan pribadi yang di perlukan oleh Kepala madrasah antara lain:

- a. Kemampuan mengorganisir dan membantu staf di dalam merumuskan perbaikan pengajaran di sekolah dalam program yang lengkap.
- b. Kemampuan untuk membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri sendiri dan guru-guru dan anggota staf sekolah lainnya.
- c. Kemampuan untuk membina dan memupuk kerjasama dalam memajukan dan melaksanakan program-program supervise.
- d. Kemampuan untuk mendorong dan membimbing guru-guru serta segenap staf sekolah lainnya agar mereka dengan penuh kerelaan dan tanggung jawab berpartisipasi secara aktif pada setiap usaha-usaha sekolah untuk mencapai tujuan-tujuan sekolah itu sebaik-baiknya.

Dengan penjelasan di atas, bagi Kepala madrasah, disamping dia harus memahami tugas dan perannya, dia harus memiliki keterampilan mengorganisir dan memotivasi serta membimbing bawahannya seperti guru-guru madrasah dan seluruh jajaran yang menjadi bawahannya.

C. Profesionalisme Guru.

1. Pengertian Profesionalisme Guru

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan di tekuni oleh seseorang. Profesi yang di artikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang di peroleh dari pendidikan akademis yang intensif

Jadi, profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu. Artinya suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat di pegang oleh sembarang orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus.

Professional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UU nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen).³²

Beberapa definisi yang telah diberikan oleh beberapa ahli mengenai pengertian profesi, yaitu:

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, *profesi* adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan, dan sebagainya) tertentu. Profesional adalah (1) bersangkutan dengan profesi, (2) memerlukan kepandaian khusus, (3) mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.³³

Ahmad Tafsir mengatakan bahwa profesionalisme adalah paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional. Profesional adalah orang yang memiliki profesi, sedangkan

³² Kunandar, *Guru Professional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2007). hlm 45

³³ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hlm 702

profesi itu harus mengandung keahlian. Artinya, suatu program itu mesti ditandai oleh suatu keahlian yang khusus untuk profesi itu.³⁴

Peter Salim mengartikan bahwa profesi merupakan suatu bidang pekerjaan yang berdasarkan pada pendidikan keahlian tertentu. Profesi menuntut suatu keahlian yang didasarkan pada latar belakang pendidikan tertentu. Artinya, dia benar-benar berpendidikan yang mengkhususkan pada suatu keahlian.³⁵

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa profesi adalah suatu pekerjaan, jabatan atau keahlian yang betul-betul dikuasai baik secara teori maupun praktek melalui pendidikan dan pelatihan khusus. Suatu profesi secara teori tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak dilatih atau disiapkan untuk profesi tersebut.

Pekerjaan yang bersifat profesional memerlukan beberapa bidang ilmu yang sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum. Atas dasar ini, ternyata pekerjaan profesional berbeda dengan pekerjaan lainnya karena suatu profesi memerlukan kemampuan dan keahlian khusus dalam melaksanakan profesinya.

Guru yang professional adalah guru yang mengenal tentang dirinya yaitu, dirinya adalah pribadi yang di panggil untuk mendampingi peserta didik dalam belajar. Guru di tuntut mencari tahu terus menerus bagaimana seharusnya pesrta didik itu belajar. Maka, apabila ada kegagalan peserta didik, guru terpanggil untuk menemukan penyebabnya dan mencari jalan

³⁴ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001) , hlm 107

³⁵ M. Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta :Primashopie, 2004) , hlm 119

keluar bersama peserta didik bukan mendiamkannya malahan menyalahkannya. Sikap yang harus senantiasa dipupuk adalah kesediaan untuk mengenal diri dan kehendak untuk memurnikan keguruannya, dia mau belajar dengan meluangkan waktu untuk menjadi guru. Seorang guru yang tidak sedia belajar, tidak mungkin kerasan dan bangga menjadi guru. Kerasan dan kebanggaan atas keguruannya adalah langkah untuk menjadi guru yang professional.³⁶

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini dalam jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut : (1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; (2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; (3) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; (4) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (5) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; (6) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (7) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; (8) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; (9) memiliki organisasi profesi yang

³⁶ Saud udin syaefuddin, *pengembangan profesi guru*, (bandung: alfabeta, 2009) hlm 48

mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru. Pemberdayaan profesi guru di selenggarakan melalui pengembangan diri yang di lakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai *cultural*, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi (UU nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen)³⁷

Selanjutnya untuk mendapatkan pengertian yang jelas tentang guru, juga penulis kemukakan beberapa pendapat dari para ahli sebagai berikut :

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, *guru* adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar.³⁸

Menurut Undang-undang Republik Indonesia tentang Sistem Pendidikan Nasional, *pendidik* adalah tenaga kependidikan yang berkualitas sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan khususnya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.³⁹

Sedangkan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan menyatakan bahwa guru adalah seorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik, sehingga menjunjung tinggi mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang menyangkut agama, kebudayaan dan keilmuan.

³⁷ *ibid* hlm 5-6

³⁸ Depdikbud, *Op. Cit*, hlm 288

³⁹ PP No.19 Th 2005, *Standar Nasional Pendidikan*, (Jakarta : Fokusmedia, 2005), hlm 95

Fungsi guru sebagai tenaga profesional berfungsi meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Jadi, Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa guru adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi efektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotorik.

Berdasarkan pemahaman tentang pengertian profesional dan pengertian guru, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa profesional guru secara utuh yaitu seperangkat fungsi dan tugas dalam lapangan pendidikan berdasarkan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus di bidang pekerjaannya dan mampu mengembangkan keahliannya itu secara ilmiah di samping menekuni bidang profesinya.

Guru memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dari dimensi tersebut, peranan guru sulit digantikan oleh orang lain.

Dari pengertian-pengertian mengenai profesi tersebut di atas, berarti unsur terpenting dalam profesi guru adalah penguasaan sejumlah kompetensi sebagai keterampilan atau keahlian khusus, yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mendidik dan mengajar secara efektif dan efisien. Hubungan antara profesi dengan kompetensi dijelaskan oleh Muhibbin Syah (1995) dengan mengatakan pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan, kompetensi guru berkaitan dengan profesionalisme yaitu

guru yang profesional adalah guru yang kompeten (berkemampuan). Karena itu kompetensi profesionalisme guru dapat di artikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya dan kemampuan tinggi.⁴⁰

2. Syarat dan Tanggung jawab Guru

a. Syarat-syarat menjadi guru adalah sebagai berikut :

- 1) Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan / peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah
- 2) Mempunyai pengalaman kerja yang cukup, terutama di madrasah yang sejenis dengan madrasah yang dipimpinnya.
- 3) Mempunyai sifat kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifat-sifat kepribadian yang diperlukan bagi kepentingan pendidikan.
- 4) Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas, terutama mengenai bidang-bidang pengetahuan pekerjaan yang diperlukan bagi madrasah yang dipimpinnya.
- 5) Mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan madrasah.

Perangkat tenaga profesional yang dibantu dengan tenaga staf yang harus profesional juga bidang administrasi atau manajemen madrasah. Sebagaimana selain profesional memiliki kompetensi keguruan, ia juga harus

⁴⁰ Sudarwan, Danim , *Profesionalisasi Dan Etika Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm56

memiliki leadership yang sesuai dengan tuntutan madrasah dan masyarakat sekitar.⁴¹

Jadi, seharusnya menyandang dua macam profesi yaitu profesi keguruan dan profesi administratif. Kedua pelatihan tersebut diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.

b. Tanggung jawab guru

Paling sedikit ada enam tugas dan tanggungjawab guru dalam mengembangkan profesinya:

1. Guru bertugas sebagai pengajar.
2. Guru bertugas sebagai pembimbing.
3. Guru bertugas sebagai administrator kelas.
4. Guru bertugas sebagai pengembang kurikulum
5. Guru bertugas untuk mengembangkan profesi
6. Guru bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat.

Keenam tugas dan tanggung jawab di atas merupakan tugas pokok profesi guru. Sebagai pengajar lebih menekankan kepada tugas merencanakan dan melaksanakan pengajaran. Dalam tugas ini guru dituntut memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, di samping menguasai ilmu atau bahan yang akan di ajarkan.

Guru sebagai pengajar lebih menekankan kepada tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pengajaran. Tugas dan tanggungjawab guru sebagai pembimbing memberi tekanan kepada tugas dan memberikan

⁴¹M Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm 106

bantuan kepada siswa dalam memecahkan masalah yang di hadapinya. Tugas dan tanggungjawab guru sebagai administrator kelas pada hakekatnya merupakan jalinan antara ketatalaksanaan bidang pengajaran dan ketatalaksanaan pada umumnya.tanggungjawab mengembangkan kurikulum membawa implikasi bahwa guru dituntut untuk selalu mencari gagasan-gagasan baru, penyempurnaan praktik pendidikan, khususnya dalam praktik pengajaran. Tanggngjawab mengembangkan profesi pada dasarnya ialah tuntutan dan panggilan untuk selalu mencintai, menghargai, menjaga, dan meningkatkan tugas dan tanggungjawab profesinya. Tanggungjawab dalam membina hubungan dengan masyarakat berarti guru harus dapat berperan menempatkan sekolah sebagai bagian integral dari masyarakat serta sekolah sebagai pembaharu masyarakat.⁴²

Dipahami dari uraian tanggungjawab guru di atas, dapat disimpulkan bahwa guru mempunyai tanggungjawab yang besar dalam mengawasi, mengontrol dan membina keberlangsungan siswa dalam melaksanakan proses belajar, sehingga seorang guru tersebut bisa memadukan antara lingkungan sekolah siswa dengan lingkungan masyarakatnya.

3. Ciri-ciri Profesional.

Profesi pada hakekatnya adalah suatu pekerjaan yag memerlukan kemampuan dan keterampilan yang berkualifikasi tinggi dalam melayani atau mengabdikan kepentingan umum untuk mencapai kesejahteraan

⁴² Saud udin, Syaefuddin, *Opcit* hlm 35

manusia. Hal ini berarti bahwa seseorang pekerja profesional selalu akan mengadakan pelayanan/pengabdian yang dilandasi kemampuan profesional serta falsafah yang mantap. Dengan demikian, pekerja profesional akan menampakkan adanya keterampilan teknis yang didukung oleh pengetahuan dan sikap kepribadian tertentu yang dilandasi oleh norma-norma yang mengatur perilaku anggota-anggota profesi. Berikut ini ada beberapa pendapat tentang ciri profesi antara lain sebagai berikut:

Greenwood menyarankan bahwa profesi di bedakan dari non profesi karena memiliki unsur yang esensial berikut: a) suatu dasar teori sistematis, b) kewenangan yang diakui oleh klien, c) sanksi dan pengakuan masyarakat atas kewenangan ini, d) kode etik yang mengatur hubungan-hubungan dan orang-orang profesional dengan klien dan teman sejawat, dan e) kebudayaan profesi yang terdiri atas nilai-nilai, norma-norma dan lambang-lambang.

Omstein dan Lavine, dalam Djam'an Satori, dkk. berpendapat lain tentang ciri-ciri profesi, antara lain sebagai berikut:

- a. Melayani masyarakat merupakan karier yang akan di laksanakan sepanjang hayat (tidak berganti-ganti pekerjaan).
- b. Memerlukan bidang ilmu dan keterampilan tertentu diluar jangkauan khalayak ramai (tidak setiap orang dapat memerlukannya).

- c. Menggunakan hasil penelitian dan aplikasi dari teori ke praktek (teori yang baru di kembangkan dari hasil penelitian).
- d. Memerlukan pelatihan khusus dengan waktu yang panjang.
- e. Terkendali berdasarkan lisensi baku dan mempunyai persyaratan masuk (untuk menduduki jabatan tersebut memerlukan izin tertentu atau ada persyaratan khusus yang di tentukan untuk dapat mendudukinya).
- f. Otonomi dalam membuat keputusan tentang ruang lingkup kerja tertentu (tidak di atur orang luar).
- g. Menerima tanggungjawab terhadap keputusan yang di ambil dan untuk kerja yang di tampilkan yang berhubungan dengan layanan yang di berikan (langsung bertanggungjawab terhadap apa yang di putuskannya, tidak di pindahkan ke atasan atau instansi yag lebih tinggi), mempunyai sekumpulan unjuk kerja yang berlaku.
- h. Mempunyai komitmen terhadap jabatan dan klien: dengan penekanan terhadap layanan yang akan di berikan.
- i. Menggunakan administrator untuk memudahkan profesinya; relatif bebas dari supervisi dalam jabatan (misalnya dokter memakai tenaga administrasi untuk mendata klien, sementara tidak ada supervisi dari luar terhadap pekerjaan dokter sendiri).
- j. Mempunyai organsasi yang di atur oleh anggota profesi sendiri.
- k. Mempunyai asosiasi profesi atau kelompok elite untuk mengetahui dan mengakui keberhasilan anggotanya (keberhasilan tugas dokter

di evaluasi dan dihargai oleh ikatan dokter indonesia (IDI), bukan oleh departemen kesehatan).

- l. Mempunyai kode etik untuk menjelaskan hal-hal yang meragukan atau menyangsikan yang berhubungan dengan layanan yang di berikan.
- m. Mempunyai kadar kepercayaan yang tinggi dari publik dan kepercayaan dari setiap anggotanya (anggota masyarakat selalu meyakini dokter lebih tahu tentang penyakit pasien yang di layaninya).
- n. Mempunyai stastus sosial dan ekonomi yang tinggi (bila di banding dengan jabatan lainnya).

Dipahami dari paparan di atas, ciri-ciri guru yang bisa dikatakan profesional, dia mempunyai kemampuan dan keterampilan yang berkualifikasi tinggi dalam melayani atau mengabdikan kepentingan pendidikan, sehingga dia menjadi sosok manusia yang penuh dengan tanggungjawab dan beretika.

4. Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru Terhadap Pembelajaran

Sementara itu menurut soedjiarto kemampuan profesional guru meliputi:

- a) Merancang dan melaksanakan program pembelajaran
- b) Mengembangkan program pembelajaran
- c) Mengelola pelaksanaan program pembelajaran
- d) Menilai proses dan hasil pembelajaran

e) Mendiagnosis faktor yang memengaruhi keberhasilan proses pembelajaran.

Untuk dapat dikuasainya lima gugus kemampuan profesional tersebut di perlukan pengetahuan dasar dan pengetahuan profesional, seperti pengetahuan tentang: 1). Perkembangan dan karakteristik peserta didik 2). Disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pembelajaran, 3). Konteks sosial, budaya, politik, dan ekonomi tempat sekolah beroperasi 4). Tujuan pendidikan 5). Teori belajar, baik umum maupun khusus 6). Teknologi pendidikan yang meliputi model belajar dan mengajar, dan 7). Sistem evaluasi proses dan hasil belajar.

Sedangkan menurut Sudjana ada beberapa kualifikasi yang harus dipenuhi oleh seorang guru yakni *pertama*, mengenal dan memahami karakteristik siswa seperti kemampuan, minat, motivasi, dan aspek kepribadian lainnya. *Kedua*, menguasai bahan pengajaran dan cara mempeleajari bahan pengajaran. *Ketiga*, menguasai pengetahuan tentang belajar dan mengajar seperti teori-teori belajar, prinsip-prinsip belajar, teori pengajaran, prinsip-prinsip mengajar, dan model-model mengajar. *Keempat*, terampil membelajarkan siswa, termasuk merencanakan dan melaksanakan strategi belajar mengajar, memilih dan menggunakan media serta alat bantu pengajaran, memilih dan menggunakan metode-metode mengajar, memotivasi belajar siswa. *Kelima*, terampil menialai proses dan hasil belajar siswa seperti membuat alat-alat penilaian, mengolah data hasil penilaian, menafsirkan dan

meramalkan hasil penilaian, mendiagnosis kesulitan belajar, serta memanfaatkan hasil penilaian untuk penyempurnaan proses belajar mengajar. *Keenam*, terampil melaksanakan penelitian dan pengkajian proses belajar mengajar serta memanfaatkan hasil-hasilnya untuk kepentingan tugas-tugas profesinya. *Ketujuh*, bersikap positif terhadap tugas profesinya.⁴³

Dari klasifikasi di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa seorang guru bisa dikatakan profesional kalau guru itu memiliki kriteria atau ciri-ciri profesional seperti dia itu mempunyai rasa tanggungjawab pada profesinya, membimbing siswanya dalam proses belajar. Sedangkan dalam upaya meningkatkan keprofesionalan, seorang guru harus dapat merancang dan melaksanakan program pembelajaran, mengembangkan program pembelajaran, mengelola pelaksanaan program pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran, dan mendiagnosis faktor yang memengaruhi keberhasilan proses pembelajaran. Bila point-point di atas dilaksanakan oleh seorang guru, maka guru itu sudah melakukan upaya untuk meningkatkan keprofesionalannya.

⁴³ Kunandar *Opcit* hlm 58-59

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Ditinjau dari segi metodologik, penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

Kirk dan Miller mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya.⁴⁴

Menurut Moleong “Metode Kualitatif” adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.⁴⁵

Sedangkan menurut Imron Arifin, penelitian kualitatif pada hakekatnya mengamati orang dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya.⁴⁶

Peneliti menggunakan metode kualitatif karena ada beberapa pertimbangan antara lain, menjelaskan dan menyesuaikan bahwa metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan-kenyataan ganda, metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara

⁴⁴ Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung : PT. Rineka Cipta, 1995) hlm 36

⁴⁵ Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1989), hlm. 3.

⁴⁶ Imron Arifin (ed.), *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-ilmu Sosial dan Keagamaan* (Malang: Kalimasahada, 1996), hlm. 22.

peneliti dan responden, metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak hal dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.

Penelitian kualitatif memiliki karakteristik antara lain: ilmiah, manusia sebagai instrumen, menggunakan metode kualitatif, analisis data secara induktif, deskriptif, lebih mementingkan proses dari pada hasil, adanya fokus, adanya kriteria untuk keabsahan data, desain penelitian bersifat sementara, dan hasil penelitian dirundingkan dan disepakati bersama.

Adapun karakteristik penelitian kualitatif deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan sifat-sifat atau karakteristik individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu.⁴⁷ Jadi, penelitian deskriptif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya menggambarkan “apa adanya” tentang suatu variabel, gejala atau keadaan.⁴⁸

Proses selanjutnya, setelah gejala, keadaan, variabel, dan gagasan dideskripsikan, kemudian penulis menganalisis secara kritis dengan upaya melakukan studi perbandingan atau hubungan yang relevan dengan permasalahan yang penulis teliti.

Penulis memilih jenis penelitian ini, karena pengumpulan data dalam skripsi ini bersifat kualitatif dan juga dalam penelitian ini tidak bermaksud untuk menguji hipotesis, dalam arti hanya menggambarkan dan menganalisis secara kritis terhadap suatu permasalahan yang dikaji oleh penulis yaitu

⁴⁷Mudji Santoso, *Hakekat, Peranan, dan Jenis-jenis Penelitian pada Pembangunan Lima Tahun Ke VI*, dalam Imron Arifin (ed.), *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-ilmu Sosial dan Keagamaan* (Malang: Kalimasahada, 1996), hlm. 13.

⁴⁸Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1993), hlm. 310.

tentang kepemimpinan Kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan fenomenologik, yaitu pendekatan yang menekankan pada aspek subyektif dari perilaku orang, berusaha untuk masuk ke dalam dunia konseptual para subyek yang ditelitinya sedemikian rupa sehingga mengerti apa dan bagaimana suatu pengertian dikembangkan dalam kehidupan sehari-hari.⁴⁹

Ketika berada di lapangan, peneliti kualitatif kebanyakan berurusan dengan fenomena. Fenomena itu didekati oleh peneliti dengan terlibat langsung pada situasi riil. Pendekatan fenomenologi bukan hendak berfikir spekulatif, melainkan hendak mendudukan tinggi pada kemampuan manusia untuk berfikir reflektif dan lebih jauh lagi untuk menggunakan logika reflektif disamping logika induktif dan deduktif, serta logika materiil dan logika probabilistik.⁵⁰

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

⁴⁹ *Ibid*, hlm 6- 9

⁵⁰ Noeng Muhajir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta : Rake Sarasin, 1996) hlm 84

melengkapi data yang telah diperoleh melalui wawancara, observasi ditambah dengan dokumentasi.

C. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus sebagai pengumpul data. Sedangkan instrumen selain manusia dapat pula digunakan, namun fungsinya tersebut hanya sebagai pendukung dan pembantu dalam penelitian. Menurut Lexy J. Moleong “kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif sekaligus merupakan perencana, pelaksana pengumpul data, penganalisis, penafsir data dan pada akhirnya menjadi pelapor hasil penelitian.”⁵¹

Berdasarkan pendapat tersebut, untuk mengumpulkan data sebanyak-banyaknya peneliti terjun langsung dan membaaur dalam komunitas subyek penelitian. Peranan peneliti sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan data, peneliti realisasikan dengan mengamati dan berdialog secara langsung dengan beberapa pihak dan elemen yang berkaitan.

Selama di lapangan, peneliti telah melakukan pengamatan berperan serta, sebagaimana didefinisikan oleh Bogdan yang dikutip Lexy J. Moleong, bahwa: “pengamatan berperan serta sebagai penelitian yang bercirikan interaksi sosial yang memakan waktu cukup lama antara peneliti dengan subjek dalam lingkungan subjek, dan selama itu data dalam bentuk catatan lapangan dikumpulkan secara sistematis dan berlaku tanpa gangguan.”⁵²

⁵¹ Lexy J. Moleong. *op.cit.* hlm. 121

⁵² *Ibid*, hlm. 117

Jadi kunci dari penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri, karena ia bertindak sebagai instrumen sekaligus pengumpul data. Sedangkan instrumen selain manusia mempunyai fungsi terbatas yaitu hanya sebagai tugas pendukung peneliti. Karena sebelum penelitian dilaksanakan peneliti terlebih dahulu mengajukan surat izin penelitian kepada lembaga yang bersangkutan. Sedangkan kehadiran peneliti dalam penelitian ini sebagai pengamat atau partisipan berperan serta, artinya dalam proses pengumpulan data peneliti mengadakan pengamatan.

D. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Madrasah Tsanawiyah Raden Fatah yang terletak di Desa Tarokan Tengah, Kecamatan Banyuayar, Kabupaten Probolinggo. Madrasah ini berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam Raden Fatah. Madrasah ini telah berdiri sejak tahun 1995 yang dari waktu ke waktu telah mengalami perubahan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Madrasah ini menggunakan kurikulum dari Departemen Agama sekaligus menyeimbangkan dengan kurikulum dari Departemen Pendidikan Nasional.

Peneliti mengambil lokasi penelitian di Madrasah Tsanawiyah Raden Fatah Tarokan Probolinggo karena lembaga ini sering menjuarai perlombaan di tingkat kabupaten dan selalu melakukan pengembangan di bidang internal lembaga terutama dalam peningkatan profesional guru. Hal tersebut dibuktikan dengan seringnya pendelegasian bagi para guru dalam seminar-

seminar ataupun pelatihan-pelatihan yang bersifat pengembangan baik untuk para guru maupun siswa.

E. Sumber Data

Dalam penentuan sumber data ini terdapat dua buah data yang terkumpul oleh peneliti antara lain:

1. Data Primer, yaitu data yang sangat penting dalam penelitian ini, yang meliputi:
 - a. Kepemimpinan di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuwangor Probolinggo
 - b. Profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuwangor Probolinggo
2. Data Sekunder, yaitu data yang mendukung terhadap data primer.

Data sekunder ini akan diperoleh dari , guru/karyawan mengenai sejarah singkat, letak geografis, keadaan guru dan karyawan, keadaan siswa, keadaan sarana dan prasarana, kurikulum, sistem pendidikan dan pengembangan program.

Dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, maka menurut Lutfand bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.⁵³

Adapun sumber data utama dalam penelitian ini yaitu Kepala madrasah, beberapa guru, pegawai sekolah, komite sekolah yang diwakili

⁵³ Ibid, hlm. 112

oleh ketua komite sekolah dan siswa yang diwakili oleh pengurus OSIS yang ada di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo.

Selain itu peneliti juga melakukan pengamatan (observasi) mengenai kondisi madrasah, keadaan siswa, aktifitas siswa serta kegiatan pendidikan yang berlangsung yang bertujuan sebagai upaya peningkatan profesionalisme guru PAI dan juga data-data pendukung seperti buku-buku, foto dan dokumen tentang MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo

Jenis data yang diperlukan oleh peneliti adalah data yang sudah umum yaitu sumber data yang berasal dari (*person*) berupa orang, (*place*) berupa tempat dan, (*paper*) berupa simbol.

Sumber data berupa orang (*person*) yaitu berupa hasil angket dan interview dengan Kepala madrasah MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo, wakasek bidang kurikulum, wakasek bidang sarana dan prasarana, wakasek bidang kesiswaan beberapa guru dan pegawai serta perwakilan siswa yang berkompeten.

Sedangkan yang berupa tempat (*place*) adalah hasil dari observasi dan dokumentasi lokasi penelitian yang digunakan yaitu MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo Serta yang berupa simbol (*paper*) yaitu sumber data yang peneliti gunakan seperti: benda-benda tertulis yang berupa buku harian atau catatan, transkrip, majalah, catatan program kegiatan peningkatan profesionalisme guru PAI , visi dan misi madrasah, arsip dan data lain dalam lembaga penelitian.

F. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dilapangan peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

1. Metode Observasi

Metode observasi yaitu studi yang sengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala alam dengan jalan pengamatan dan pencatatan. Tujuan observasi atau pengamatan ialah mengerti ciri-ciri dan luasnya signifikansi dari interelasi elemen-elemen tingkah laku manusia pada fenomena sosial yang serba kompleks dalam pola-pola kultural tertentu.⁵⁴

Dalam hal ini yang diobservasi adalah mengenai kepemimpinan yang dilakukannya dan juga guru pendidikan agama islam mengenai pelaksanaan proses belajar mengajar dan sikap profesionalisme guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam dalam mengajar dikelas.

2. Metode Interview (wawancara)

Metode interview yaitu metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan sistematis dengan berlandaskan tujuan penelitian. Melalui metode ini, peneliti mengajukan pertanyaan secara langsung kepada informan dan jawaban informan penelitian dicatat atau direkam dengan alat perekam (tape recorder).

Sesuai jenisnya wawancara dibagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

⁵⁴ Kartini Kartono, *Pengantar metodologi Riset Sosial*, (Bandung : Mandar Maju,1990) hlm 157

a. Wawancara relatif berstruktur

Wawancara relatif berstruktur ialah wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan mengajukan sejumlah pertanyaan atau pertanyaan alternatif jawabannya. Namun sangat terbuka bagi perluasan jawaban. Jawaban yang diberikan subjek tidak berarti tidak dapat keluar dari alternatif yang dibuat oleh peneliti.

b. Wawancara relatif tidak berstruktur

Wawancara relatif tidak berstruktur ialah identik dengan wawancara bebas, pedoman wawancara hanya berupa pertanyaan-pertanyaan singkat dengan kemungkinan peneliti dapat menerima jawaban yang panjang.⁵⁵

Dalam hal ini, peneliti akan menggunakan bentuk semi berstruktur yang mula-mula peneliti menanyakan serentetan pertanyaan yang sudah berstruktur. Kemudian satu persatu diperdalam dalam mengorek keterangan lebih lanjut. Dengan demikian, jawaban yang diperoleh bisa meliputi semua variabel dengan keterangan yang lengkap dan mendalam.

Metode ini dipergunakan untuk mendapatkan data dari yang sesungguhnya tentang program dalam peningkatan profesionalisme dan kesejahteraan guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam. Sekaligus untuk wawancara terhadap guru yaitu mengenai pelaksanaan kegiatan

⁵⁵ Irawan, Suhartono, *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 1999), hlm 67

belajar mengajar dalam peningkatan profesionalisme guru dalam mengajar Pendidikan Agama Islam.

3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu sekumpulan data yang berupa tulisan, dokumen, sertifikat, buku, majalah, peraturan-peraturan, struktur organisasi, jumlah guru, jumlah siswa, kurikulum dan sebagainya.

Metode dokumen ini dipergunakan oleh peneliti untuk memperoleh data mengenai sejarah singkat, letak geografis, keadaan guru dan karyawan, keadaan siswa, keadaan sarana dan prasarana, kurikulum, sistem pendidikan dan pengembangan program.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data disini ialah merupakan proses pencandraan (description) dan penyusunan material lain yang telah terkumpul. Maksudnya agar peneliti dapat menyempurnakan pemahaman terhadap data tersebut untuk kemudian menyajikannya kepada orang lain dengan lebih jelas tentang apa yang telah ditemukan atau didapatkan dari lapangan.

Analisis data dilakukan secara induktif, penelitian kualitatif tidak dimulai dari deduksi teori, tetapi dimulai dari data empiris. Untuk menganalisa data yang diperoleh dari hasil penelitian, peneliti menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu bahwa data yang dikumpulkan kemudian disusun, dijelaskan dan selanjutnya dianalisa.⁵⁶

⁵⁶ SuharsimiArikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Teori dan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1999) hlm 230

Sebagaimana dengan jenis penelitian yang digunakan penelitian kualitatif, maka peneliti menganalisis data tersebut dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka.⁵⁷

Lebih lanjut Moleong mengatakan bahwa laporan penelitian kualitatif berisi kutipan-kutipan data, baik berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi, catatan atau memo dan dokumen resmi lainnya.

Menurut Mohammad Nazir, bahwa tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.⁵⁸

Deskriptif kualitatif merupakan suatu teknik yang menguraikan dan mendeskripsikan data-data yang telah terkumpul secara menyeluruh tentang keadaan yang sebenarnya. Menurut Seiddel proses analisis data kualitatif adalah sebagai berikut:⁵⁹

1. Mencatat sesuatu yang dihasilkan dari catatan lapangan, kemudian diberi kode agar sumber datanya tetap dapat ditelusuri.
2. Mengumpulkan, memilah-milah, mengklasifikasikan, mensintesis, membuat ikhtisar, dan membuat indeksinya.

⁵⁷ Lexy J. Moleong, *op.cit.*, hlm. 6

⁵⁸ Moh. Nasir, *Op.cit*, hlm. 63

⁵⁹ Lexy J. Moleong, *Op.cit.*, hlm. 248

3. Berpikir dengan jalan membuat agar kategori data itu mempunyai makna, mencari dan menemukan pola dan hubungan-hubungan, dan membuat temuan-temuan umum.

Dalam kajian ini, peneliti akan segera melakukan analisis data dengan memberi pemaparan gambaran mengenai situasi yang diteliti dalam bentuk uraian naratif non statistik. Objektivitas harus dijaga sedemikian rupa agar subjektivitas peneliti dalam membuat interpretasi dapat dihindarkan.

Dalam penerapannya metode deskriptif ini melalui beberapa tahapan yaitu, identifikasi, klasifikasi, kemudian diinterpretasikan. Metode deskriptif kualitatif, diartikan sebagai metode dengan memaparkan dan menafsirkan data yang ada.

H. Pengecekan Keabsahan Data

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 ketidakbenaran informasi.

2. Ketekunan Pengamatan

Ketekunan pengamatan bertujuan untuk memenuhi kedalaman data. Ini berarti bahwa penelitian hendaknya mengadakan pengamatan

dengan teliti 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".¹⁶ Teknik Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemeriksaan melalui sumber lain yaitu bisa berupa kolaborasi antara hasil dokumentasi, observasi dan intereview atau wawancara. Hal ini dapat dicapai dengan jalan melihat semua data dengan realitas yang nampak pada kepemimpinan Kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI di MTs Raden Fatah. Hal ini dimaksudkan untuk memeriksa dan melihat kesesuaian data yang diperoleh dengan kegiatan sebenarnya di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo.

I. Tahap-Tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berkenaan dengan proses pelaksanaan penelitian. Sebagaimana yang dikutip Moleong, penelitian kualitatif dapat dibagi ke dalam tiga tahap, yaitu: tahap Pra lapangan, tahap pekerjaan lapangan, dan tahap analisis data.¹⁷

¹⁶ Lexy. J. Moleong, Op.Cit. , hlm. 178

¹⁷ Ibid., hlm. 127.

1. Tahap Pra-Lapangan

Pra-penelitian adalah tahap sebelum berada di lapangan. Sebagaimana yang dikutip Moleong, ada enam tahap kegiatan yang harus dilakukan oleh peneliti dalam tahapan ini ditambah dengan satu pertimbangan yang perlu dipahami, yaitu etika penelitian lapangan. Kegiatan dan pertimbangan antara lain: *pertama*, menyusun rancangan penelitian yang dilaksanakan pada tanggal 20 Januari 2011, *kedua*, memilih lapangan penelitian pada tanggal 25 Januari 2011, *ketiga*, mengurus perizinan pada tanggal 30 Januari 2011, *keempat*, menjajaki dan memilih lapangan yang peneliti mulai tanggal 1 Februari 2011, *kelima*, memilih dan memanfaatkan informan sekitar tanggal 03 Februari 2011, dan *keenam*, menyiapkan perlengkapan penelitian pada tanggal 15 Maret 2011.

2. Tahap Pekerjaan Lapangan

Penelitian adalah tahap yang sesungguhnya. Uraian tentang pekerjaan lapangan dibagi atas tiga bagian, yaitu: *Pertama*, memahami latar penelitian, *kedua*, memasuki lapangan pada tanggal 19 Maret 2011, dan *ketiga*, berperan serta sambil mengumpulkan data mulai tanggal 20 Maret 2011 sampai dengan tanggal 10 Mei 2011.¹⁸

3. Tahap Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan sesudah kembali dari lapangan, pada tahap ini, analisis data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara,

¹⁸ Ibid., hlm. 127-147

pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan sebagainya yang peneliti laksanakan disela-sela pengumpulan data, sekitar tanggal 23 Maret sampai dengan tanggal 27 Mei 2011.¹⁹

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pertahapan dalam penelitian ini adalah bentuk urutan atau berjenjang yakni dimulai pada tahap pra-penelitian, tahap pelaksanaan penelitian, tahap paska-penelitian. Namun walaupun demikian ketetapan waktu dan jadwal dari kegiatan yang dilakukan pada masing- masing tahapan tersebut tidaklah bersifat ketat, melainkan sesuai dengan situasi dan kondisi.

¹⁹ Ibid., hlm. 190.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. DESKRIPSI OBYEK PENELITIAN

1. Sejarah Singkat Berdirinya MTs Raden Fatah

Didorong oleh niat dan keinginan yang kuat dan melihat perkembangan zaman yang begitu pesat, KH. Ahmad Rawi (Allahummaghfirlahu), beserta istrinya Hj.Ma'muriyah berniat dan merintis berjuang bersama untuk membentuk sebuah yayasan sebagai wadah bagi lembaga pendidikan yang telah ada yang mana di desa pada saat itu tidak ada satupun lembaga pendidikan. Sesuai kehendak Allah sehingga berdirilah Yayasan Pendidikan Islam Raden Fatah.

Melalui musyawarah demi musyawarah dan perjuangan yang sangat panjang, maka pada tahun 1961 niat ini baru terlaksana dengan dibentuknya sebuah yayasan bernama Yayasan Pendidikan Islam Raden Fatah. Yayasan itu berawal dari Madrasah Ibtidaiyah sampai Madrasah Aliyah hingga kini masih berkembang, adapun Madrasah Tsanawiyah berdiri selama 15 tahun yaitu pada tanggal 22 juni tahun 1995. KH. Ahmad Rawi selaku pelopor pendidikan merintisnya dalam lingkungan masyarakat awam yang pendidikan masyarakatnya masih minim. Bahkan pada masa itu, KH. Ahmad Rawi menghadapi tantangan yang sangat besar, karena masyarakat masih percaya tentang mitos dan mengesampingkan pendidikan, banyak sekali *sesajen* dan beragam hal

yang berbau *syirik* sehingga tradisi tersebut merupakan tantangan terbesar yang dihadapi oleh KH. Ahmad Rawi dalam mendirikan Yayasan Raden Fatah.

Dari Profil Yayasan Pendidikan Islam Raden Fatah yang dirumuskan oleh Pengurus Yayasan, diketahui bahwa berdirinya Yayasan Pendidikan Islam Raden Fatah dilatarbelakangi oleh berbagai pertimbangan antara lain :

- a. Membaca perkembangan zaman.
- b. Membaca perubahan peraturan-peraturan pemerintah.
- c. Membaca perubahan politik dan kekuasaan.
- d. Membaca masa depan perkembangan pendidikan yang dikelola oleh lembaga swasta.
- e. Mengingat demi keamanan shadaqah jariyah dari para pendiri.
- f. Mengingat cita-cita dan tujuan para pendiri untuk *lii'lai kalimatillah* dengan mengharap ridha-Nya semata.
- g. Untuk mengamankan shadaqah kepada Yayasan sebagai *Nadhir Waqaf* untuk kepentingan umat.

Yayasan Raden Fatah terletak di sebuah desa bernama Desa Tarokan Tengah Kecamatan Banyuanyar Kabupaten Probolinggo. Lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan

Islam Raden Fatah adalah mulai dari PAUD Harapan Bunda, TK Raden Fatah, MI Raden Fatah, MTs Raden Fatah, SMAI Raden Fatah.⁶⁰

2. Letak Geografis MTs Raden Fatah

Yayasan Pendidikan Islam (YPI) MTs Raden Fatah ini terletak di sebuah Dusun Kramat Rt 02 Rw 03, Desa Tarokan Tengah kecamatan Banyuwangi, kabupaten Probolinggo, dari arah jalan raya sekitar 5 KM ke selatan kemudian belok kanan atau ke arah barat masuk desa Tarokan Tengah sekitar 1 KM menuju Yayasan Pendidikan Islam MTs Raden Fatah.

Secara geografis, Desa Tarokan berbatasan dengan desa-desa tetangga, antara lain sebagai berikut :

- a. Di sebelah utara berbatasan dengan Desa Pendil.
- b. Di sebelah timur berbatasan dengan Desa Maron
- c. Di sebelah selatan berbatasan dengan Desa Klenang.
- d. Di sebelah barat berbatasan dengan Desa Liprak

Pada bagian barat desa ini terdapat jalan tembus lintas Desa yang menghubungkan beberapa Desa di Kecamatan Banyuwangi Kabupaten Probolinggo.⁶¹

⁶⁰Data hasil observasi di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuwangi Probolinggo, dilaksanakan tanggal 27 April 2011 jam;10.00 WIB

⁶¹Data hasil observasi di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuwangi Probolinggo, dilaksanakan tanggal 27 April 2011 jam;10.00 WIB

3. Profil MTs Raden Fatah

PROFIL MADRASAH

TAHUN PELAJARAN 2010/2011

Identitas Madrasah:

- | | |
|------------------------------------|---|
| a. Nama Madrasah | : MTs. Raden Fatah |
| b. Alamat Madrasah | : Desa Tarokan Banyuanyar
Probolinggo |
| c. Nomor Madrasah | : (0335) 611330. |
| d. Nama Yayasan | : Yayasan Pendidikan Islam
Raden Fatah |
| e. Status Madrasah | : Terakreditasi B |
| f. Nomor Piagam Akreditasi | : Kw.13.4 / MTs / 546 / 2007. |
| g. Tanggal Piagam | : 12 Pebruari 2007 |
| h. NSM | : 212351307087. |
| i. Tahun Berdiri | : 22 Juni 1995 |
| j. Nama Kepala Sekolah | : Drs. SUBADAR |
| k. Ijazah Terakhir Kepala Madrasah | : SI. |
| l. Kurikulum Yang Dipakai | : (KTSP) 2008. |
| m. KBM Dilaksanakan pada / jam | : 07.00 WIB. s /d 13.00 WIB. |
| n. Status Tanah | : Wakaf. ⁶² |

4. Visi dan Misi MTs Raden Fatah

Visi:

Memberikan ilmu pengetahuan untuk meraih Prestasi, Berbudi Pekerti Luhur, Sehat Jasmani dan Rohani., membentuk insan yang IMTAQ iman dan taqwa.

⁶²Data hasil observasi di MTs Raden Fatah Tarokan Bnyuanyar Probolinggo, dilaksanakan tanggal 27 April 2011 jam;10.00 WIB

Misi:

Mencetak peserta didik yang berilmu, beriman, bertaqwa dan berakhlakul karimah, dan Supaya menjadi orang yang berguna bagi nusa dan bangsa, lingkungan dan masyarakat dan di dunia dan akhirat.⁶³

5. Tujuan MTs Raden Fatah

Madrasah Tsanawiyah Raden Fatah bertujuan :

- a. Mewujudkan MTs Raden Fatah sebagai madrasah efektif dan berkualitas dalam bidang akademis dan akhlakul karimah.
- b. Menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, aman dan nyaman untuk proses belajar mengajar.
- c. Menjadikan sekolah sebagai pusat pengembangan bakat, minat dan pembinaan prestasi siswa.
- d. Mewujudkan manusia madrasah yang berkompeten dalam bidangnya masing-masing dan memiliki pengetahuan umum yang luas untuk bekal kiprahnya dalam masyarakat.
- e. Mewujudkan MTs Raden Fatah sebagai madrasah yang memiliki sarana dan prasarana ideal untuk bersaing dalam dunia global.
- f. Menjalinkan kerjasama yang erat dengan lembaga-lembaga pendidikan maupun non kependidikan dalam rangka pengembangan mutu madrasah.⁶⁴

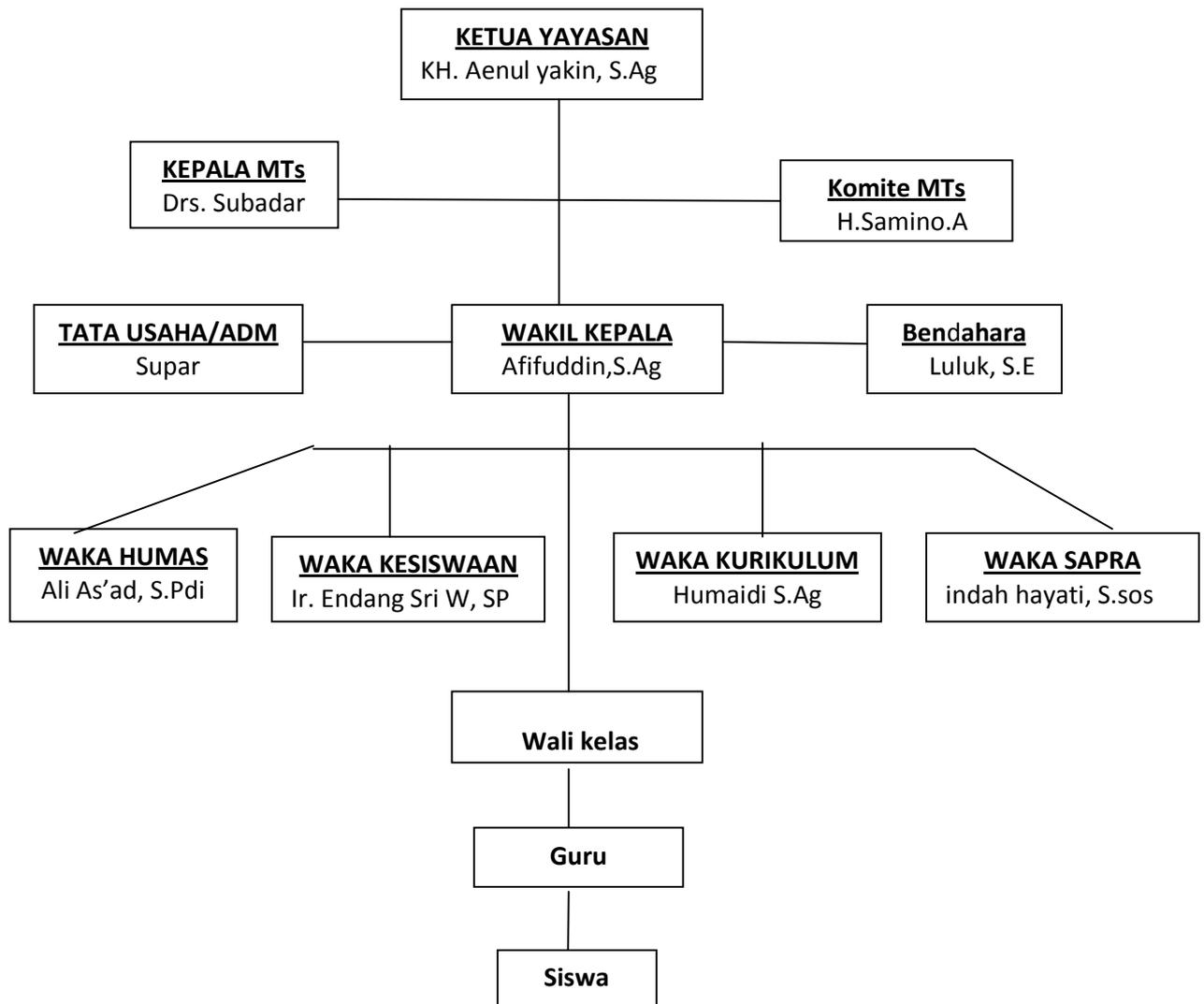
⁶³Data hasil observasi di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuwangi Probolinggo, dilaksanakan tanggal 27 April 2011 jam;10.00 WIB

6. Struktur Organisasi MTs Raden Fatah

Bagan 4.1⁶⁵

STRUKTUR ORGANISASI MTs RADEN FATAH

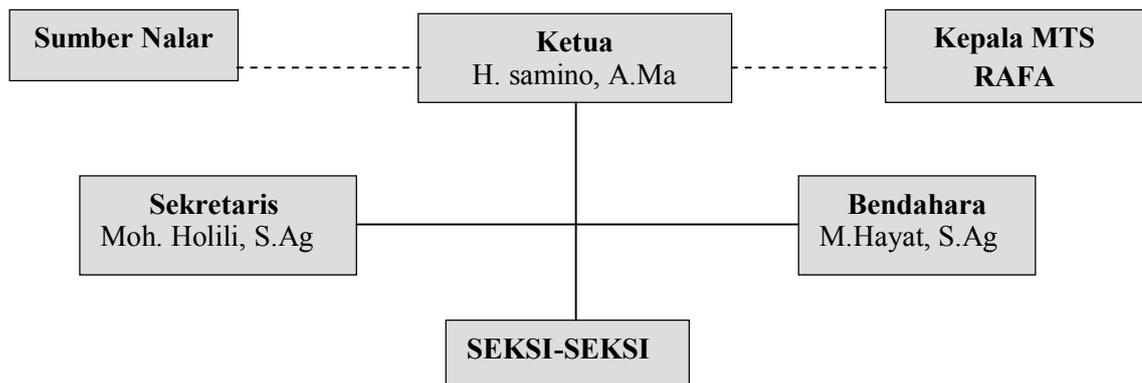
TAHUN PELAJARAN 2010/2011



7. Struktur Organisasi Komite MTs Raden Fatah

⁶⁴Data hasil observasi di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo, dilaksanakan tanggal 27 April 2011 jam 10.00 WIB.

⁶⁵Data Dokumentasi MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo, dikutip tanggal 27 April 2011 jam 10.00 WIB.

Bagan 4.2⁶⁶**Struktur Komite Dewan Madrasah****Tahun Pelajaran 2010/2011****8. Keadaan Guru Madrasah MTs Raden Fatah Fatah****Tabel. 4.1⁶⁷****Daftar Guru MTs Raden Fatah****Tahun Pelajaran 2010/2011**

No	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Alumnus
1	Drs. Subadar	Kepala Madrasah	S1	IAIN Malang
2	Dra. Ami	Guru	S1	IAIN jember

⁶⁶Data Dokumentasi MTs Raden Fatah Tarokan Banyuwangi Probolinggo, dikutip tanggal 27 April 2011 jam 10.00 WIB.

⁶⁷Data Dokumentasi MTs Raden Fatah Tarokan Banyuwangi Probolinggo, dikutip tanggal 27 April 2011 jam 10.00 WIB.

3	Afifudin, S.Ag	Guru	S1	IAIN malang
4	Ir. Endang, SW,SP	Guru	S1	Univ Widya Gama
6	Luluk R,SE	Guru	S1	Univ Muhammadiyah
7	Ali As'ad, S.Pdi	Guru	S1	IAIN Nurul Jadid Paiton
8	M. Romli, S.Ag	Guru	S1	IAIN Nurul Jadid Paiton
9	Suleha, SE	Guru	S1	Univ Widya Gama
10	Hodri Mohtar Ali, S.PdI	Guru	S1	IAIN Nurul Jadid Paiton
11	Supar	Guru TU	MA	Klenang-Gending
12	Indah Hayati, S.Sos	Guru	S1	UNISMA malang
13	Humaidi S. Pd	Guru	S1	IAIN Nurul Jadid Paiton
14	Sumarto, S.Pd	Guru	S1	FKIP. UPM
15	Siti Hofсах, S.PdI	Guru	S1	IAIN Nurul Jadid Paiton
16	Hindariyanti, S,Pd	Guru	S1	IAIN nurul jadid paiton
17	Anik Yulianingsih, S.Pd	Guru	S1	UMM Malang

9. Keadaan Siswa-Siswi MTs Raden Fatah

Tabel 4.2⁶⁸**Data Siswa Tahun 2009/ 2010/ 2011**

Tingkat kelas	Ruang belajar	2009	2010	2011
Kelas I	1	40	50	38
Kelas II	1	27	40	36
Kelas III	1	20	37	39
Jumlah	3	87	127	113

10. Kegiatan Ektrakurikuler MTs Raden Fatah

Kegiatan ekstrakurikuler yang ada pada periode ini mayoritas masih sama dengan kegiatan ekstrakurikuler pada periode kepemimpinan sebelumnya, tapi ada juga penambahan-penambahan kegiatan ekstrakurikuler yang tujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kreatifitas siswa-siswi dalam mengaplikasikan teori yang didaparnya di kelas atau kemampuan skill alami dari masing-masing individu, sehingga dengan adanya ekstrakurikuler, tujuan madrasah bisa tercapai secara maksimal. Untuk lebih jelasnya perinciannya kegiatan ekstrakurikuler sebagaimana dibawah ini:

⁶⁸Data Dokumentasi MTs Raden Fatah Tarokan Banyuwangi Probolinggo, dikutip tanggal 27 April 2011 jam 10.00 WIB.

Tabel 4.3⁶⁹

Data Kegiatan Ektrakurikuler
Tahun Pelajaran 2010/2011

No	Jenis Kegiatan	Waktu Pelaksanaan	Tempat Pelaksanaan
1	Pramuka	Setiap Sabtu pukul 15.00 – 16.30 WIB	Ruang kelas dan luar kelas
2	Hadrah al banjari	Hari jumat Jam 15.00-selesai	Musolla sekolah
3	Voli	Setiap hari minggu jam 08-selesai	Tempat olahraga sekolah
4	Basket	Setiap hari senin Jam 14.00-selesai	Tempat olahraga sekolah
5	Bimbingan Konseling	Setiap hari	Ruang BK dan Home Visit
6	Merching band	Insidental	Insidental

11. Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Raden Fatah

Sarana dan Prasarana di MTs Raden Fatah masih *include* ke dalam Yayasan, dalam artian sarana dan prasarana yang ada masih bersifat *one for all*, jadi semua aset lembaga dibawah naungan Yayasan adalah milik

⁶⁹Data Dokumentasi MTs Raden Fatah Tarokan Banyuwangi Probolinggo, dikutip tanggal 27 April 2011 jam 10.00 WIB.

Yayasan. Oleh karena itu penggunaannya dikelola untuk semua kepentingan lembaga pendidikan yang ada. Untuk MTs Raden Fatah sarana dan prasarana yang disediakan adalah:

- a. Tanah sekolah sepenuhnya milik Yayasan, yang statusnya adalah tanah wakaf.
- b. Gedung Sekolah.

Bangunan sekolah pada umumnya dalam kondisi baik, jumlah ruang kelas untuk menunjang kegiatan belajar memadai.

Keadaan gedung MTs Raden Fatah Tarokan Banyuwangi Probolinggo:

Kantor MTs	: 1 baik
Ruang Kepala Sekolah	: 1 baik
Ruang TU	: 1 baik
Ruang guru	: 1 baik
Ruang kelas	: 3 baik
Ruang perpustakaan	: 1 baik
Ruang keterampilan	: 1 baik
Ruang koperasi	: 1 baik
Ruang komputer	: 1 baik
Musholla	: 1 baik

Lapangan olah raga	: 1 baik
Kamar mandi/WC guru	: 2 baik
Kamar mandi/WC siswa	: 4 baik
Tempat parkir	: 2 baik ⁷⁰

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan, peneliti berkesimpulan bahwasanya MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo ini cukup maju seperti madrasah-madrasah swasta lainnya, bila kita melihat dari indikator-indikator yang ada seperti adanya visi misi yang berorientasi kepada kemajuan, kualifikasi guru yang 90% sudah sarjana (S1) yang mana sebelumnya masih banyak yang lulusan tingkatan menengah akan tetapi sekarang guru di haruskan minimal S1 maka banyak guru yang tingkatan menengah melanjutkan kuliah S1 dan sebagian merekrut guru baru yang sudah lulusan sarjana S1, dengan adanya guru-guru yang lulusan S1 sehingga memungkinkan terjadinya pemikiran-pemikiran yang lebih visioner dalam usaha mengembangkan madrasah, adanya kegiatan ekstrakurikuler yang walaupun tidak sebanyak kegiatan ekstrakurikuler di madrasah-madrasah maju lainnya tetapi kegiatan ekstra ini sudah merepresentasikan keinginan-keinginan siswa untuk berkembang kearah yang lebih baik dan adanya sarana prasarana yang ada walaupun tidak terlalu lengkap tetapi semuanya siap pakai (*ready to use*). Dari keterangan

⁷⁰Data hasil observasi di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo, dilaksanakan tanggal 10 Mei 2011 jam;12.00

di atas peneliti berpendapat bahwasanya MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo ini sudah cukup maju walaupun masih ada kekurangan dalam beberapa hal.

B. PAPARAN DATA

1. Peran Kepemimpinan yang Dijalankan Oleh Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI Di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo

a. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah

Sesuai dengan penelitian yang telah peneliti lakukan, dapat diperoleh data yang menunjukkan adanya Peran Kepemimpinan yang dijalankan oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI yang ada di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo.

Adapun penyajian data dan analisis data dari hasil penelitian di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo tentang upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI dapat diuraikan sebagai berikut:

Peran kepemimpinan yang dijalankan oleh Kepala MTs Raden Fatah dalam meningkatkan profesionalisme guru terutama untuk golongan guru PAI, peneliti melakukan wawancara dengan Kepala MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo tentang pentingnya kepemimpinan Kepala madrasah terhadap peningkatan profesionalisme guru PAI, dan hasilnya dibawah ini:

“Sangat penting sekali..karena guru-guru ini, motornya adalah Kepala madrasah, bila tidak bisa menjadi motivator dan leader kepemimpinan maka guru dan semangat kinerjanya kurang bagus jadi say aterus mengingatkan guru-guru untuk semangat dan terus bersabar mendidik anak-anak, jika kelihatannya ada yang tidak semanagt saya harus memotivasi mereka”⁷¹

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara menanyakan tentang program yang direncanakan oleh Kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru PAI di MTs Raden Fatah tersebut. sebagai berikut ini:

“Sebetulnya banyak tapi diantaranya, satu mengikuti workshop atau penataran,yang terjangkau oleh dana sekolah, kemudian adanya supervisi Kepala madrasah, terus ya adanya pembinaan dari Kepala madrasah sendiri, evaluasi kerja, sebetulnya kalau ada anggaran itu, guru-guru itu disekolahkan lagi, tapi karena saat ini yayasan belum mampu untuk menyekolahkan lagi”⁷²

Namun diantara sekian program-program meningkatkan profesionalisme guru PAI ada yang dinilai berjalan lancar hingga saat ini, seperti wawancara peneliti dengan Kepala madrasah sebagai berikut:

“Yang paling efektif itu yaitu satu pembinaan guru, nomer dua evaluasi kinerja yang ketiga itu mengadakan penilaian terhadap kinerja guru, yang terakhir supervisi dengan supervisi itu guru akan meningkatkan kinerjanya”⁷³

⁷¹Hasil wawancara dengan Kepala MTs Bapak Drs. Subadar, di kantor MTs Raden Fatah hari Kamis tanggal 28 April 2011 jam 10.00

⁷²Hasil wawancara dengan Kepala MTs Bapak Drs. Subadar, di kantor MTs Raden Fatah hari Kamis tanggal 28 April 2011 jam 10.00

⁷³Hasil wawancara dengan Kepala MTs Bapak Drs. Subadar, di kantor MTs Raden Fatah hari Kamis tanggal 28 April 2011 jam 10.00

Madrasah Tsanawiyah Raden Fatah tidaklah kaku dalam melaksanakan upaya peningkatan profesionalisme guru PAI. Hal tersebut di buktikan dengan seringnya melaksanakan studi perbandingan baik pada lembaga pendidikan formal lainnya ataupun kepada lembaga-lembaga pemerintahan atau lembaga sosial lainnya. Seperti wawancara peneliti dengan Guru PAI sebagai berikut:

*''program yang dilaksanakan Kepala Madrasah sangat inovatif dan yang jelas salah satunya adalah langkah untuk memajukan lembaga seperti diadakannya study banding ke lembaga lain baik negeri atau swasta''*⁷⁴

Adapun program dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI bersifat mingguan, bulanan, dan tahunan seperti yang disebutkan oleh Kepala madrasah dalam wawancara kepada peneliti, sebagai berikut ini:

*''Ada yang mingguan ada yang bulanan, juga ada yang insidental, sifatnya mingguan yaitu pembinaan dari Kepala sekolah dalam rangka untuk meningkatkan kinerja guru, terus mengatasi problem yang tidak bisa diatasi oleh guru, jadi kita adakan solusi bersama suatu contoh mengatasi kenakalan siswa, kadang kadang satu guru ini mempunyai keterbatasan pengetahuan atau pengalaman untuk mengatasi kenakalan siswa, nah itu dipecahkan dalam mingguan, ada bulanan misalnya workshop, penataran, study banding itu, ada yang tahunan misalnya ada pembinaan dari kementrian agama, kemudian ada seminar seminar dan sebagainya''*⁷⁵

⁷⁴Hasil wawancara dengan guru MTs Bapak Ali As'ad S. Ag, di kantor MTs Raden Fatah hari sabtu tanggal 30 April 2011 jam 08.30

⁷⁵Hasil wawancara dengan Kepala MTs Bapak Drs. Subadar, di kantor MTs Raden Fatah hari kamis tanggal 28 April 2011 jam 10.00

Dari kesimpulan di atas yaitu salah satu yang mendorong peningkatan profesionalisme guru adalah mengikuti penataran, pelatihan, seminar, sebab dengan mengikuti kegiatan ini, guru dapat melihat kemampuan guru yang lain, dapat menimba ilmu antara satu dengan yang lain, dapat menyerap berbagai pengalaman yang diberikan oleh tutor. Berbagai kesulitan pengajaran dapat dipecahkan saat mengikuti pelatihan, maupun penataran. Disamping itu dapat juga membuat guru menjadi fresh, sebab dapat bertemu dengan teman sejawat dan dapat mencurahkan berbagai masalah, kesulitan dan keberhasilan, sehingga dengan semua ini akan memotivasi masing-masing guru untuk menerapkan di madrasahny masing-masing.

Dan Kepala madrasah juga merencanakan dan melaksanakan program peningkatan profesionalisme guru PAI namun ada beberapa kendala yang di hadapi oleh Kepala MTs Raden Fatah sehingga kurang berjalan efektif, seperti hasil wawancara peneliti dengan Kepala madrasah sebagai berikut:

''Kendalanya diantaranya guru ada yang tidak mau maju, kadang kadang guru itu mencukupkan pengetahuan yang ada tidak mau berinovasi contoh dia itu mengajar menggunakan ala pesantren, gurunya duduk di depan, muridnya dibelakang itu, ya metodenya hanya ceramah aja disuruh menggunakan metode CTL kadang kadang tidak mau, karena dinilai ceramah ini sudah bagus, kadang kadang ada guru yang sudah tua yang sulit untuk berinovasi,

demikian tapi dengan waktu yang cukup itu sudah ada peningkatan''⁷⁶

Walaupun keinginan Kepala madrasah agar semua guru bisa saling bekerjasama dalam meningkatkan kinerja guru khususnya meningkatkan profesionalisme guru seperti yang sudah diprogramkan, akan tetapi dalam proses implementasinya tidak berjalan dengan baik, karena sebagian guru ada yang sulit untuk digerakkan dan ada yang kurang mendukung sehingga program peningkatan profesionalisme guru termasuk dalam penggunaan metode dalam pembelajaran kurang berjalan dengan lancar. Banyak para guru yang masih monoton cara mengajarnya, seperti dalam melakukan proses pembelajaran, guru selalu menggunakan metode ceramah tanpa menggunakan yang lain, dan hal itu merupakan kendala dalam peningkatan profesionalisme guru. Namun kendala tersebut, dapat diatasi oleh Kepala madrasah dengan beberapa ketegasan dan kedisiplinan, seperti wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala madrasah sebagai berikut:

''Ya kalau mendukung sebetulnya ada yang mendukung ada yang tidak, karena itu sebuah program, sebuah kebutuhan ya mau tidak mau dia itu terpaksa harus mengikut peraturani. Ya dengan keterpaksaan itu dia mengadakan sebuah perubahan, kalau tidak, dia nanti tidak akan disukai oleh siswa karena siswa jadi bosan,

⁷⁶Hasil wawancara dengan Kepala MTs Bapak Drs. Subadar, di kantor MTs Raden Fatah hari Kamis tanggal 28 April 2011 jam 10.00

*terus tidak kompetitif di masyarakat dan lain sebagainya ya tetap harus mau''.*⁷⁷

Dan langkah yang diterapkan oleh Kepala Madrasah MTs Raden Fatah sebagai solusi dari kendala pelaksanaan program meningkatkan Profesionalisme guru PAI tersebut sesuai dengan wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Raden Fatah, sebagai berikut:

*''Solusi dari kendala pelaksanaan tentang peningkatan profesionalisme guru ini tentunya secara bertahap secara pelan itu dibiasakan untuk mengubah strategi yang sudah tidak cocok dengan perkembangan zaman, ya metodenya itu sudah kuno yang tidak relevan dengan perkembangan zaman, ya terus diingatkan terus dengan pembinaan mingguan itu tadi atau setiap kali ada rapat diingatkan kemudian ada masalah yang belum terpecahkan, itu bisa dipecahkan, memang tugas Kepala madrasah itu ada dua, yaitu pembinaan guru dan membina siswa termasuk membina wali muridnya, ada tiga''.*⁷⁸

Untuk memvalidasi hasil interview dengan Kepala madrasah tentang usahanya dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI, peneliti melakukan interview dengan salah satu guru MTs Raden Fatah, diantara hasil interview tersebut adalah :

''Kepala sekolah pernah mengutus saya untuk ikut pelatihan ESQ selama 3 hari pada tahun 2005, dulu juga pernah disini ada seminar untuk guru-guru yang di program oleh depag yang bekerjasama dengan MTs raden fatah, lokasinya di kelas MTs raden fatah dan pernah dulu di adakan study banding guru-guru di

⁷⁷Hasil wawancara dengan Kepala MTs Bapak Drs. Subadar, di kantor MTs Raden Fatah hari kamis tanggal 28 April 2011 jam 10.00

⁷⁸Hasil wawancara dengan Kepala MTs Bapak Drs. Subadar, di kantor MTs Raden Fatah hari kamis tanggal 28 April 2011 jam 10.00

*undang ke Gontor ponpes al-Muqaddasah kira-kira pada tahun 2007''.*⁷⁹

*''bahkan dulu, tahun 2008 Kepala madrasah bekerjasama dengan Depag untuk mengadakan seminar yang bertempat di Yayasan Raden Fatah sendiri, kalau tidak salah tentang pengembangan madrasah di era moderen, namun seminar-seminar ini kebanyakan dilakukan di luar madrasah karena melihat lokasi madrasah ini pedesaan gitu''*⁸⁰

Paparan guru di atas, mengindikasikan bahwa ada upaya dari Kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru, seperti guru-guru dilibatkan dalam seminar-seminar dan lainnya, namun karena letak madrasah yang berada di pedesaan tidak memungkinkan terjadinya seminar-seminar dan workshop-workshop pendidikan secara berkala, seminar tersebut biasanya bersifat insidental ataupun berupa adanya jatah dari pemerintah setempat.

Sesuai dengan realita pendidikan di Indonesia, salah satu kelemahan pendidikan adalah wawasan guru, akan tetapi juga tidak serta merta menyalahkan guru. Sebab ditinjau dari segi gaji, maka keuangan guru tidak memadai untuk membeli buku. Bagaimana guru akan membeli buku jika gajinya saja rendah. Secara logis hendaknya guru diberikan tunjangan yang besar untuk keperluan peningkatan wawasan, seperti uang

⁷⁹Hasil wawancara dengan guru MTs Bapak Ali As'ad S. Ag, di kantor MTs Raden Fatah hari sabtu Tanggal 30 April 2011 jam 08.30

⁸⁰Hasil wawancara dengan guru MTs Ibu siti hofsah, S.Pd.I di kantor MTs Raden Fatah hari senin tanggal 02 Mei 2011 jam 08.30

pembelian buku, uang hasil study komparatif dengan pihak lain. Di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuwangi Probolinggo keadaan ini disikapi dengan melengkapi buku di perpustakaan dan Kepala madrasah MTs Raden Fatah menganjurkan pada guru untuk membaca di perpustakaan, sebagaimana hasil wawancara berikut:

“Saya menyiapkan sarana di perpustakaan untuk siswa dan guru. Saya sering menganjurkan kepada guru-guru agar membaca di perpustakaan yang telah kami sediakan buku-bukunya, terutama buku yang berkenaan dengan materi pelajaran maupun wawasan lain yang mendukung pembelajaran agar terjadi peningkatan wawasan guru dan semangat peningkatan profesionalisme guru itu sendiri. Di perpustakaan tersedia quantum teaching, dan yang lainnya. dan saya juga menyediakan LCD dan audio visual, Bahkan dikantor juga saya fasilitasi internet yang bisa on line kapan saja, sehingga guru itu tidak ketinggalan informasi. Tinggal pilih, terserah guru mau yang bagaimana dan jika tidak ada di perpustakaan, maka akan kami carikan apa yang dikehendaki oleh guru”⁸¹

”dan saya mewajibkan guru membuat RPP dan analisis materi setiap dia mau mengajar, biar mereka itu ya belajar disiplin dan betul-betul niat mengajar bukan asal masuk kelas dan menerima gaji aja”⁸²

Dipahami dari paparan Kepala madrasah dan diperkuat dengan keterangan guru, terdapat upaya yang beraneka ragam yang dilakukan oleh Kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

⁸¹Hasil wawancara dengan Kepala MTs Bapak Drs. Subadar, di kantor MTs Raden Fatah hari Kamis tanggal 28 April 2011 jam 10.00

⁸²Hasil wawancara dengan Kepala MTs Bapak Drs. Subadar, di kantor MTs Raden Fatah hari Kamis tanggal 28 April 2011 jam 10.00

b. Pola Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Raden Fatah

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai pemimpin, Kepala madrasah MTs Raden Fatah ini menggunakan pola kepemimpinan yang demokratis dalam memantau pelaksanaan peningkatan profesionalisme guru PAI karena untuk dapat lebih memahami bawahannya dalam memantau dan memotivasi dari belakang agar kinerja guru-guru semakin meningkat khususnya untuk menjadi guru yang profesional. seperti yang dilakukan peneliti dalam interview kepada Kepala Madrasah Tsanawiyah Raden Fatah sebagai berikut:

''Ya tipe kepemimpinan demokratis, jadi kita tidak boleh otoriter tapi kita apa sebetulnya kendala-kendala bapak ibu guru tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, kita teliti dan mencoba mencarikan solusi yang terbaik, tidak semena-mena nanti harus meningkatkan kinerja kalau tidak tertuntut dengan tidak sesuai Kepala sekolah, program Kepala sekolah, di pecat ya tidak begitu, jadi harus secara pelan ya memang fungsi dari pembinaan, ya profesional guru ini cukup berat, setahap demi setahap tidak bisa yang dulu itu dari nol langsung bisa jadi seratus, atau dulu guru yang tidak bisa sama sekali langsung dipacu ya tidak bisa. Suatu contoh guru yang menggunakan metode ceramah dalam pembelajaran, ya menggunakan metode ala pesantren itu sangat sulit digerakkan untuk ke metode CTL, pelan dulu banyak berubah. Misalnya coba menggunakan metode yang bervariasi sekali waktu ada demonstrasi sekali waktu ada ceramah, tapi sebagian guru sudah ada yang menggunakan metode yang sesuai dan bervariasi, nanti lama-lama nanti siswa akan berkembang''⁸³

⁸³Hasil wawancara dengan Kepala MTs Bapak Drs. Subadar, di kantor MTs Raden Fatah hari kamis tanggal 28 April 2011 jam 10.00

Dan untuk memvalidasi hasil wawancara peneliti dengan Kepala MTs Raden Fatah, peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu guru PAI MTs Raden Fatah tentang kepemimpinan yang di gunakan oleh Kepala MTs Raden Fatah kepada bawahannya dan kepada siswa yang melanggar peraturan sekolah, yakni sebagai berikut ini:

''menurut saya Kepala madrasah MTs ini termasuk tipe kepemimpinan yang demokkratis karena Kepala madrasahnya juga melihat situasi dan kondisi bawahannya, akan tetapi apabila ada suatu permasalahan baik permasalahan kinerja guru atau kenakalan siswa, Kepala madrasah langsung memanggil siswa yang melanggar peraturan untuk dinasehati kecuali melanggar peraturan yang terkait pidana atau narkoba itu langsung di drop out dari sekolah, dan Kepala madrasah juga mendorong dan memotivasi guru-guru dari belakang dan kalo rapat sering memberi saran supaya lebih di tingkatkan lagi kinerjanya gitu''.⁸⁴

Jadi dari hasil yang telah dipaparkan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya kepemimpinan Kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI bisa dibilang demokratis dan tidak otoriter karena Kepala Madrasah Tsanawiyah Raden Fatah sudah memprogramkan bawahannya agar menjadi guru PAI yang profesional dan bisa menjalankan tugas-tugasnya sesuai sistem atau peraturan yang telah di putuskan oleh Kepala madrasah seperti mengadakan seminar-seminar, penataran, pelatihan, worksop dan rapat/evaluasi apabila ada

⁸⁴Hasil wawancara dengan guru MTs Bapak Ali As'ad S. Ag, di kantor MTs Raden Fatah hari sabtu tanggal 30 April 2011 jam 09.00

permasalahan yang butuh dipecahkan bersama jadi tidak seenaknya sendiri dalam bertindak atau memutuskan sesuatu kepada bawahannya.

Dari hasil wawancara (interview) dengan Kepala madrasah dan beberapa guru serta murid MTs Raden Fatah, peneliti bisa menyimpulkan bahwasanya peran kepemimpinan Kepala MTs Raden Fatah saat ini dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI semakin bervariasi dan meningkat. Upaya-upaya peningkatan tersebut dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- 1) Setiap guru di harapkan menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi agar siswa-siswi mudah dalam memahami pelajaran dan mereka tidak bosan. Hal tersebut bermanfaat agar supaya para guru memahami keadaan siswa didalam kelas dan menciptakan suasana belajar yang kondusif dan efektif.
- 2) Setiap guru diwajibkan membuat RPP dan analisis materi atau mempersiapkan perangkat pembelajaran sebelum melakukan pengajaran.
- 3) Tipe kepemimpinan yang di terapkan oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Raden Fatah yaitu kepemimpinan demokratis. Supaya lebih memantau dan mendorong semangat bawahannya dari belakang.
- 4) Pendelegasian-pendelegasian tenaga kependidikan ke seminar-seminar pendidikan, diklat-diklat, pelatihan-pelatihan ataupun worksop-worksop pendidikan (seperti pendelegasian guru ke

lembaga-lembaga pendidikan lain, dan lain sebagainya) sehingga para guru-guru MTs Raden Fatah mendapatkan khazanah baru seputar dunia kependidikan menuju guru yang profesional.

- 5) Pelaksanaan seminar-seminar pendidikan di lingkungan madrasah sendiri (seperti seminar KTSP, seminar Narkoba dan seminar peningkatan mutu pendidikan).
- 6) Melaksanakan studi perbandingan baik dengan madrasah-madrasah lainnya maupun dengan instansi pemerintah ataupun instansi sosial lainnya dan bekerjasama dengan pihak luar untuk mengadakan seminar-seminar di madrasah Tsanawiyah Raden Fatah.

2. Profesionalisme Guru PAI Di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuwangi Probolinggo Terhadap Pembelajaran.

Setiap upaya yang dilakukan oleh Kepala madrasah akan bisa dilihat hasilnya apabila hal tersebut bisa memberikan dampak positif terhadap guru dan terhadap proses perjalanan kegiatan pembelajaran dan bisa berimbas langsung kepada siswa, baik prestasi siswa dalam bidang akademik atau non akademik. Dampak dari upaya kepemimpinan MTs Raden Fatah dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI di MTs Raden Fatah terhadap kualitas pembelajaran dapat di lihat dari hasil wawancara peneliti dengan Kepala MTs, hasil wawancara tersebut antara lain:

''Siswa MTs pernah menjuarai juara 1 dalam lomba voli, dan mengikuti lomba kaligrafi, dan kalo ada murid yang jadi juara kelas saya beri hadiah agar tambah semangat dan pernah juara 2 gerak jalan sekecamatan kalau di non akademiknya itu akhlaknya sudah baik di masyarakat dan disekitarnya karena selain sekolah di MTs raden fatah disini juga ada pondok pesantren putra putri albayyinah jadi pengetahuan pendidikan agamanya makin maksimal''⁸⁵

Adapun dampak positif dari usaha peningkatan profesionalisme guru ini terhadap perkembangan hasil peserta didik dalam melakukan proses belajar pendidikan agama islam di dalam kelas maupun di luar kelas termasuk dalam akhlak siswa MTs Raden Fatah, dengan hasil wawancara tersebut yaitu sebagai berikut:

''Diantaranya sudah mulai banyak ada perkembangan suatu contoh dulu anak-anak itu kurang dalam bidang akhlaknya, sekarang sudah mulai terbiasa bersalaman dengan guru dan bertutur dengan kata yang sopan kemudian menyapa guru dengan mengawali salam, sudah mulai terlihat, jadi akhlaknya di sekolah itu mulai nampak, mudah-mudahan dirumah juga begitu dengan orang tuanya. Ya ada peningkatan dalam akhlakul karimah dan ada lagi waktu dikelas itu anak-anak itu takut untuk bertanya setelah saya sarankan untuk guru-guru setiap mengajar suruh buat pertanyaan 1 orang untuk satu pertanyaan dan berbicara, lambat laun anak-anak tidak takut atau minder untuk bertanya lagi, nah itu perkembangan di dalam kelas saat kegiatan belajar mengajar.⁸⁶

Untuk memvalidasi hasil interview dengan Kepala MTs Raden Fatah peneliti juga melakukan interview dengan murid MTs Raden Fatah tentang dampak yang dirasakan oleh siswa-siswi dalam meningkatkan

⁸⁵Hasil wawancara dengan Kepala MTs Bapak Drs. Subadar, di kantor MTs Raden Fatah hari Kamis tanggal 28 April 2011 jam 10.00

⁸⁶Hasil wawancara dengan Kepala MTs Bapak Drs. Subadar, di kantor MTs Raden Fatah hari Kamis tanggal 28 April 2011 jam 10.00

profesionalitas guru PAI terhadap pembelajaran yang dilakukan oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah, sebagai berikut:

''saya merasakan lebih disiplin didalam kelas dan takut untuk tidak mengerjakan PR yang diberikan oleh guru PAI, dan saya lebih mudah dalam memahami pelajaran PAI sesuai keterangan guru didalam kelas dan selalu memakai seragam yang rapi dan menyapa guru dengan salam untuk menghormati yang lebih tua atau guru dan saya juga merasakan teman-teman saya yang biasanya suka telat sekolah jadi tidak berani untuk telat ikut pelajaran di kelas, karena kan biasanya anak laki-laki yang suka telat masuk kelas begitu.'''⁸⁷

Untuk lebih jelasnya peneliti juga melakukan interview kepada salah satu guru PAI tentang persiapan guru ketika akan mengajar dan guru PAI menggunakan metode pembelajaran yang relative dari setiap guru yang berbeda dan sesuai dengan materi pelajaran yang ada dan guru PAI juga melakukan evaluasi dari setiap materi yang sudah di lalunya. seperti hasil wawancara sebagai berikut ini:

''disamping himbauan dari Kepala madrasah, sebelum mengajar tentunya sebelumnya saya membuat RPP dan menganalisis materi sekaligus memikirkan metode apa yang sekiranya cocok buat siswa begitu. Dan Saya juga melakukan evaluasi setiap akhir bab, misalnya bab 1 selesai baru ada ulangan harian, dan jika ada siswa yang tidak mengerjakan maka hukumannya bagi saya punya hutang pada saya jadi harus mengerjakan waktu pelajaran berikutnya jadi tidak ada hukuman fisiklah pada siswa begitu.'''⁸⁸

⁸⁷Hasil wawancara dengan salah satu siswi MTs Raden Fatah pada hari Senin tanggal 2 Mei 2011 jam 09.30

⁸⁸Hasil wawancara dengan guru MTs Bapak Ali As'ad S. Ag, di kantor MTs Raden Fatah hari sabtu tanggal 30 April 2011 jam 09.00

Dari kesimpulan di atas, Jadi guru-guru PAI MTs Raden Fatah dalam menjaga keprofesionalannya, para guru menyiapkan RPP dan analisis materi yang akan diajarkannya, dan tidak harus sama dalam menggunakan metode dalam pembelajaran di dalam kelas karena setiap guru menggunakan metode yang berbeda, ada yang menggunakan metode ceramah sehingga monoton cara mengajarnya dan membuat siswa menjadi bosan, terutama guru yang sudah tua cenderung menggunakan metode ceramah. Sedangkan Kepala madrasah sudah menyarankan guru-guru PAI agar menggunakan metode CTL atau menggunakan metode yang bervariasi tidak monoton. Dan ada sebagian guru yang sudah menggunakan metode dan strategi yang berbeda-beda setiap masuk kelas seperti wawancara peneliti dengan salah satu guru PAI, sebagai berikut:

*''jika ditanya soal metode, saya itu menggunakan metode ya tergantung materinya yang sesuai dengan metode yang saya pakai misalnya ketika itu saya menerangkan tentang tata cara bersuci kayak wudhu gitu saya menggunakan metode demonstrasi dan diskusi, pertemuan berikutnya saya pakai metode jigsaw gitu, karna kalo gak gitu murid-murid ada yang ngantuk dan rame sendiri, sekarang anak sekarang cukup aktif bertanya juga jadi lebih mudah mendidik anak MTs''.*⁸⁹

⁸⁹Hasil wawancara dengan guru MTs Ibu Siti Hofsa, S.Pd.I di kantor MTs Raden Fatah hari Senin tanggal 02 Mei 2011 jam 08.30

Dan tentang arti keprofesionalan guru bagi guru-guru PAI di MTs Raden Fatah ini, peneliti mencoba melakukan wawancara dengan salah satu guru PAI, hasilnya sebagai berikut:

*''Guru yang profesional itu bagi saya guru yang benar-benar menjalankan profesinya dan tugas tugasnya sesuai dengan sistem yang ada harus sesuai dengan perangkat pembelajaran itu semua di jalankan seperti pembuatan RPP, memahami peserta didiknya dan lain-lain''.*⁹⁰

Untuk menguatkan wawancara di atas tentang keprofesionalan guru PAI MTs Raden Fatah, peneliti juga berwawancara dengan salah satu siswa MTs Raden Fatah, sebagai berikut ini:

*''guru-guru pai bagi saya cukup profesional dan sabar kalau ngajar, tidak keras ya sedang-sedang aja tapi tegas, jika ada anak yang tidak mengerjakan PR ya disuruh dikumpulkan minggu depan, dan biasanya dikelas juga menggunakan metode jigsaw dan kadang-kadang tanya jawab gitu aja''*⁹¹

Dari hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa guru-guru PAI di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuwangi Probolinggo ini sudah cukup profesional didalam kelas maupun dalam mendidik siswa-siswinya di luar kelas karena sebagian guru sudah ada yang menerapkan metode dan strategi yang bervariasi agar siswanya tidak jenuh dan bosan saat kegiatan belajar mengajar, akan tetapi ada juga sebagian guru yang masih suka menggunakan metode ceramah seperti guru SKI yang masih sering menggunakan metode tersebut sehingga siswanya mudah bosan dan

⁹⁰Hasil wawancara dengan guru MTs Ibu siti hofsah, S.Pd.I di kantor MTs Raden Fatah hari senin tanggal 02 Mei 2011 jam 08.30

⁹¹Hasil wawancara dengan salah satu siswi MTs Raden Fatah pada hari Senin tanggal 2 Mei 2011 jam 09.30

cenderung malas untuk mendengarkan disamping itu, guru PAI dinilai sabar dan telaten dalam menerangkan atau mndidik perkembangan siswa dalam belajar.

Melalui wawancara dengan Kepala madrasah, beberapa guru, dan perwakilan siswa diatas, peneliti mendapatkan hasil tentang peran dari usaha Kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI terhadap pembelajaran yang ada MTs Raden Fatah, walaupun tidak sepenuhnya usaha tersebut berjalan dengan konsisten tetapi paling tidak terdapat semangat untuk berubah kearah yang lebih baik, dari hasil wawancara tersebut peneliti dapat menyimpulkan tentang pengaruh profesionalisme guru terhadap pembelajaran yang telah dihasilkan dari usaha-usaha Kepala madrasah tersebut, hal itu adalah: 1) Persiapan guru yang sangat matang dalam melakukan proses pembelajaran seperti pembuatan RPP dan analisis materi dan lain lain, 2) Adanya pendelegasian-pendelegasian guru MTs Raden Fatah ke pelatihan-pelatihan ataupun seminar-seminar yang mana hal tersebut bermanfaat bagi perkembangan pengetahuan serta pengalaman guru dalam kependidikan menuju guru yang profesional, 3) Adanya proses pembelajaran yang menarik, penggunaan metode pembelajaran yang bervariasi, pengoptimalan penggunaan media-media pembelajaran seperti LCD yang sudah ada dan penyampaian materi pelajaran dengan lebih mudah dan mendalam sebab guru selalu bisa meng-*update* informasi-informasi terkini tentang masalah pendidikan baik melalui usaha sendiri

(membaca) maupun dari hasil pendelegasian ke pelatihan ataupun seminar pendidikan, 4) Adanya fasilitas kantor MTs Raden Fatah seperti internet, komputer, lemari dokumen, tempat minum dan televisi, serta adanya ruang rapat guru yang baik, dan kamar mandi, semua itu guna supaya kinerja guru semakin meningkat dalam menjalankan tugasnya secara maksimal, 5) Adanya peningkatan sarana dan prasarana yang ada di Madrasah Tsanawiyah Raden Fatah seperti sarana lokal, fasilitas belajar, pengoptimalan sarana perpustakaan, lapangan olahraga, lab komputer dan belajar internet dan lain sebagainya, 6) Sikap siswa-siswi di dalam kelas dan diluar kelas, yang diekspresikan dengan *akhlak al-karimah* seperti menyapa dengan salam, menghormati para guru, bersalaman dengan guru setiap bertemu baik di lingkungan madrasah atau diluar madrasah, 7) Meraih prestasi-prestasi, diantaranya seperti juara 2 gerak jalan sekecamatan banyuanyar, dan juara 1 lomba senam sekecamatan, dan juara 2 lomba pramuka, yang didelegasikan ke luar kota, yang di selenggarakan dalam acara memperingati hari kemerdekaan indonesia, dan lain sebagainya, dan 8) Adanya ekstrakurikuler untuk mengembangkan bakat yang di minati siswa-siswi di MTs Raden Fatah seperti, voli, kesenian, hadrah al banjari, pramuka dan lain sebagainya.

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dalam pembahasan hasil penelitian ini, peneliti akan mendeskripsikan data hasil penelitian yang peneliti peroleh melalui interview (wawancara) dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Raden Fatah, beberapa guru PAI, dan perwakilan siswa yang kami ambil dari setiap jenjang kelas MTS. Pembahasan ini dimaksudkan untuk memperoleh makna atau hakekat yang mendasari kenyataan temuan penelitian di lapangan.

A. Hasil Penelitian

1. Peran Kepemimpinan yang Dijalankan Oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan profesionalisme Guru PAI Di Mts Raden Fatah Tarokan Banyuwanyar Probolinggo.

Peran Kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru Sesuai dengan ciri-ciri madrasah sebagai organisasi yang bersifat kompleks dan unik, maka peran Kepala madrasah harus dilihat dari berbagai sudut pandang. Dari sisi tertentu, Kepala madrasah dapat dipandang sebagai manajer, sebagai pemimpin dan juga sebagai pendidik. Akan tetapi sebelum masing-masing peran tersebut diuraikan, ada 2 (dua) kata kunci yang dapat dipakai sebagai landasan untuk memahami lebih jauh peran Kepala madrasah. Kedua kata

tersebut adalah “ Kepala” dan “Madrasah “. Kata “Kepala” dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan “madrasah” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.

Dengan demikian secara sederhana, Kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai “ seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar”. Kata “memimpin” dari rumusan tersebut mengandung makna luas, yaitu : “ kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu madrasah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan “. kata pemimpin mengandung konotasi: menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan dan sebagainya.

Kepemimpinan Kepala Mts Raden Fatah saat ini bergeliat untuk meningkatkan profesionalisme guru PAI semakin bervariasi dan meningkat. Upaya-upaya peningkatan tersebut dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- 1) Diharuskannya setiap guru Mts Raden Fatah untuk mempersiapkan perangkat pembelajaran sebelum mengajar seperti RPP, silabus, analisis materi, dan strategi yang sesuai yang harus digunakannya.

- 2) Setiap guru di harapkan menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi agar siswa-siswi mudah dalam memahami pelajaran. Dan Kepala madrasah menyediakan LCD dan audio visual untuk KBM. Hal tersebut bermanfaat agar supaya para guru memahami keadaan siswa didalam kelas.
- 3) Tipe kepemimpinan yang di terapkan oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Raden Fatah yaitu kepemimpinan yang demokratis. Karena supaya lebih memantau dan mendorong semangat bawahannya dari belakang yang bersifat kondisional.
- 4) Kepala Mts Raden Fatah mengadakan program mingguan seperti rapat atau evaluasi, bulanan seperti worksop atau seminar dan tahunan seperti pelatihan, yang mana untuk meningkatkan profesionalisme guru PAI di Mts Raden Fatah.
- 5) Pendelegasian-pendelegasian guru ke seminar-seminar pendidikan, diklat-diklat, pelatihan-pelatihan ataupun worksop-worksop pendidikan (seperti pendelegasian guru ke lembaga-lembaga pendidikan lain, dan lain sebagainya) sehingga para guru-guru Mts Raden Fatah mendapatkan khazanah baru seputar dunia kependidikan menuju guru yang profesional.
- 6) Pelaksanaan seminar-seminar pendidikan di lingkungan madrasah sendiri (seperti seminar KTSP, seminar Narkoba, seminar pengembangan madrasah di era modern dan seminar peningkatan mutu Kepala madrasah).

- 7) Melaksanakan studi perbandingan baik dengan madrasah-madrasah lainnya maupun dengan instansi pemerintah ataupun instansi sosial lainnya. dan bekerjasama dengan pihak luar untuk mengadakan seminar-seminar di Madrasah Tsanawiyah Raden Fatah.
- 8) Serta di wajibkannya semua guru MTs Raden Fatah hadir di kantor pada setiap hari senin guna mengevaluasi kinerja guru jika ada permasalahan guru atau murid, serta dapat bersilaturahmi pada saat upacara di MTs Raden Fatah.
- 9) Adanya fasilitas kantor MTs Raden Fatah seperti internet, komputer, lemari dokumen, tempat minum dan televisi, serta adanya ruang rapat guru yang baik, dan kamar mandi, semua itu guna supaya kinerja guru semakin meningkat dalam menjalankan tugasnya secara maksimal.

2. Profesionalisme Guru PAI di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo Terhadap Pembelajaran.

Terkait dengan profesionalisme guru PAI di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo, terdapat banyak aktifitas dan kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam meningkatkan profesionalitasnya, dengan usaha para guru serta bimbingan Kepala madrasah, proses pembelajaran bila terlaksana secara efektif dan hasilnya bisa dilihat dari segi prestasi siswa dan perilaku siswa. Profesionalisme guru tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Adanya proses pembelajaran yang menarik, penggunaan metode pembelajaran yang bervariasi, pengoptimalan penggunaan media-media pembelajaran yang sudah ada seperti LCD proyektor dan penyampaian materi pelajaran dengan lebih mendalam dan mudah di pahami dengan video visual.
- 2) Adanya peningkatan sarana dan prasarana yang ada di Madrasah Tsanawiyah Raden Fatah seperti sarana lokal, fasilitas belajar, pengoptimalan sarana perpustakaan, lab komputer, ruang kelas, kamar mandi, musholla dan lapangan olahraga dan lain sebagainya.
- 3) Adanya ruang aula untuk dapat diselenggarakan seminar-seminar dan pertemuan wali murid dan acara-acara atau program madrasah seperti acara ESQ dan lain sebagainya.
- 4) Meraih prestasi-prestasi, diantaranya seperti juara 2 gerak jalan sekecamatan banyuanyar, dan juara 1 lomba senam sekecamatan, dan juara 2 lomba pramuka, yang didelegasikan ke luar kota, yang di selenggarakan dalam acara memperingati hari kemerdekaan indonesia, dan Kepala madrasah memeberikan hadiah jika ada murid yang menjadi bintang kelas atau bintang pelajar, dsb.
- 5) Adanya ekstrakurikuler untuk mengembangkan bakat yang di minati siswa-siswi di MTs Raden Fatah seperti, voli, kesenian, hadrah al banjari, pramuka dan lain sebagainya.

- 6) Sikap siswa-siswi di dalam kelas dan diluar kelas, yang diekspresikan dengan *akhlak al-karimah* seperti menyapa dengan salam, menghormati para guru, bersalaman dengan guru setiap bertemu baik di lingkungan madrasah atau diluar madrasah.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Peran Yang Dijalankan Oleh Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI Di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuwangor Probolinggo.

a. Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Seorang pemimpin dalam lingkungan madrasah menduduki jabatan struktural yang sangat penting, Kepala madrasah yang berhasil adalah apabila mereka memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan Kepala madrasah sebagai seorang yang diberi tanggungjawab untuk memimpin madrasah. Kepemimpinan Kepala madrasah mencerminkan tanggung jawab untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di madrasah, sehingga lahir etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Fungsi kepemimpinan ini amat penting sebab disamping sebagai penggerak juga berperan untuk melakukan kontrol segala aktifitas guru dalam rangka meningkatkan profesionalitas mengajar dan membelajarkan.

Disamping itu, profesionalisme seorang guru mempunyai hubungan yang erat dengan kepemimpinan Kepala madrasah, karena Kepala madrasah sebagai pimpinan yang mengontrol kinerja guru dalam melakukan proses belajar-mengajar. Peranan guru dalam proses belajar mengajar dirasakan sangatlah besar pengaruhnya terhadap perubahan tingkah laku peserta didik. Untuk dapat mengubah tingkah laku anak didik sesuai dengan yang diharapkan maka diperlukan seseorang guru yang profesional, yaitu seorang guru yang mampu memahami dan menggunakan komponen-komponen pendidikan sehingga proses pendidikan dapat berjalan dengan baik. Dari hasil wawancara peneliti dengan Kepala madrasah dan guru-guru di MTs Raden Fatah, peneliti menemukan adanya peran kepemimpinan Kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru, upaya-upaya peningkatan tersebut adalah:

- 1) Diharuskannya setiap guru Mts Raden Fatah untuk mempersiapkan perangkat pembelajaran sebelum mengajar seperti RPP, silabus, analisis materi, dan strategi yang sesuai yang harus digunakannya.

Upaya Kepala madrasah dengan mengharuskan setiap guru membuat perangkat pembelajaran dan menentukan strategi serta menganalisis materi sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa guru yang profesional itu meliputi:

- a) Merancang dan melaksanakan program pembelajaran
- b) Mengembangkan program pembelajaran

- c) Mengelola pelaksanaan program pembelajaran
- d) Menilai proses dan hasil pembelajaran
- e) Mendiagnosis faktor yang memengaruhi keberhasilan proses pembelajaran.

Menurut soedjiarto untuk dapat dikuasainya lima gugus kemampuan profesional tersebut di perlukan pengetahuan dasar dan pengetahuan profesional, seperti pengetahuan tentang: 1). Perkembangan dan karakteristik peserta didik 2). Disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pembelajaran, 3). Konteks sosial, budaya, politik, dan ekonomi tempat madrasah beroperasi 4). Tujuan pendidikan 5). Teori belajar, baik umum maupun khusus 6). Teknologi pendidikan yang meliputi model belajar dan mengajar, dan 7). Sistem evaluasi proses dan hasil belajar.

Sedangkan menurut Sudjana ada beberapa kualifikasi yang harus dipenuhi oleh seorang guru yakni *pertama*, mengenal dan memahami karakteristik siswa seperti kemampuan, minat, motivasi, dan aspek kepribadian lainnya. *Kedua*, menguasai bahan pengajaran dan cara memepelajari bahan pengajaran. *Ketiga*, menguasai pengetahuan tentang belajar dan mengajar seperti teori-teori belajar, prinsip-prinsip belajar, teori pengajaran, prinsip-prinsip mengajar, dan model-model mengajar. *Keempat*, terampil membelajarkan siswa, termasuk merencanakan dan melaksanakan strategi belajar mengajar, memilih dan menggunakan media serta alat bantu pengajaran, memilih dan

menggunakan metode-metode mengajar, memotivasi belajar siswa. *Kelima*, terampil menilai proses dan hasil belajar siswa seperti membuat alat-alat penilaian, mengolah data hasil penilaian, menafsirkan dan meramalkan hasil penilaian, mendiagnosis kesulitan belajar, serta memanfaatkan hasil penilaian untuk penyempurnaan proses belajar mengajar. *Keenam*, terampil melaksanakan penelitian dan pengkajian proses belajar mengajar serta memanfaatkan hasil-hasilnya untuk kepentingan tugas-tugas profesinya. *Ketujuh*, bersikap positif terhadap tugas profesinya.⁹²

Seorang guru bila memenuhi ketentuan di atas, berarti sudah memenuhi standart profesional, jadi upaya Kepala madrasah dalam mewajibkan para guru membuat RPP dan menguasai materi yang diajarkan serta memahami situasi dan kondisi siswa sudah benar, karena seorang guru yang profesional harus memahami situasi dan kondisi siswa serta memiliki pengetahuan dan kesiapan dalam melakukan proses pembelajaran. Disamping itu, Kepala madrasah di MTs Raden Fatah memprogramkan rapat yang bersifat mingguan, bulanan, dan tahunan untuk mengevaluasi kinerja para guru sehingga para guru termotivasi untuk meningkatkan profesionalitasnya. Dalam bertindak tegas untuk meningkatkan profesionalisme guru, Kepala madrasah juga memfasilitasi guru dengan buku-buku bacaan, cd-cd

⁹² Kunandar *Opcit* hlm 58-59

pembelajaran, LCD, dan akses internet yang bisa digunakan untuk tambahan informasi dan peningkatan profesional guru.

2) Pendelegasian-pendelegasian guru ke seminar-seminar pendidikan, diklat-diklat, pelatihan-pelatihan ataupun worksop-worksop pendidikan (seperti pendelegasian guru ke lembaga-lembaga pendidikan lain, dan lain sebagainya) sehingga para guru-guru Mts Raden Fatah mendapatkan khazanah baru seputar dunia kependidikan menuju guru yang profesional.

Pada dasarnya, menjalankan fungsi delegasi merupakan salah satu fungsi kepemimpinan pendidikan. Hal tersebut sesuai dengan teori yang mengatakan: Setiap pemimpin tidak mungkin bekerja sendiri dalam usaha mewujudkan tugas pokok organisasinya. Pemimpin sendiri tidak mungkin berbuat banyak bagi organisasinya, meskipun dengan mengerahkan seluruh tenaga, pikiran dan kemampuannya. Untuk itu setiap pemimpin harus mampu dan bersedia menjalankan fungsi delegasi, yang dapat dilakukan dengan melimpahkan sebagian wewenangnya kepada staf pimpinan yang membantunya.⁹³ Dengan menjalankan fungsi ini seorang pemimpin tidak selalu harus melakukan sendiri upaya-upaya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

⁹³ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*. (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2001), hlm 138

Upaya Kepala madrasah menjadikan tenaga kependidikan agar profesional serta memiliki kompetensi-kompetensi khusus juga dikuatkan oleh pendapat yang mengatakan bahwasanya ada lima kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kependidikan dalam membangun bangsa Indonesia khususnya pada era globalisasi ini, kompetensi tersebut adalah:

- a) Kompetensi akademik, yaitu berkaitan dengan penguasaan dan kemampuan metode keilmuan dalam rangka penguasaan dan pengembangan ilmu dan teknologi.
- b) Kompetensi profesional, yaitu berkaitan dengan wawasan, perilaku dan kemampuan penerepan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam realitas kehidupan masyarakat.
- c) Kompetensi dalam menghadapi perubahan, yaitu kemampuan untuk mengantisipasi, mengelola, dan memanfaatkan perubahan untuk mencapai keunggulan di masa depan.
- d) Kompetensi kecendikiaan, yaitu kemampuan untuk memberikan perhatian dan kepedulian yang nyata kepada sesama manusia atau kepedulian sosial.
- e) Kompetensi nilai-nilai dan sikap, yaitu kemampuan untuk selalu menempatkan segala persoalan dalam kerangka nilai-nilai

pancasila, budaya bangsa, iman, taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.⁹⁴

Menurut literatur yang lain, kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif. Kompetensi guru tersebut meliputi :

- a) Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada dalam diri individu yang diperlukan untuk menunjang berbagai aspek kinerja sebagai guru.
- b) Kompetensi fisik, yaitu perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk menunjang pelaksanaan tugas sebagai guru dalam berbagai situasi.
- c) Kompetensi pribadi, yaitu perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan dirinya sebagai pribadi yang mandiri untuk melakukan transformasi diri, identitas diri, dan pemahaman diri. Kompetensi pribadi meliputi kemampuan-kemampuan dalam memahami diri, mengelola diri, mengendalikan diri, dan menghargai diri.
- d) Kompetensi sosial, yaitu perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial serta tercapainya interaksi sosial secara efektif. Kompetensi sosial meliputi kemampuan interaktif,

⁹⁴Sahlan, Asmaun. 2004. "*Pendidikan dan Kualitas Sumber Daya Manusia*, dalam *El-Hikmah*", (Malang : Tarbiyah UIN Malang) hlm. 9.

dan pemecahan masalah kehidupan sosial.

- e) Kompetensi spiritual, yaitu pemahaman, penghayatan, serta pengalaman kaidah-kaidah keagamaan.⁹⁵

Upaya-upaya peningkatan tersebut juga memberikan kesempatan kepada para guru untuk mengembangkan profesinya serta memiliki berbagai kompetensi-kompetensi (dalam penelitian ini khusus kompetensi profesional) yang memang menjadi syarat bagi seorang pendidik agar menjadi profesional.

Disimpulkan dari penjelasan di atas, bahwa pendelegasian guru, merupakan upaya-upaya peningkatan profesionalisme guru, mengingat perkembangan pendidikan di Indonesia ini sangat cepat serta sering berubah-ubah, setiap kali berganti jabatan maka kebijakan-kebijakan yang ada juga akan berganti. Dengan adanya pendelegasian di atas para tenaga kependidikan diharapkan agar bisa mendapatkan informasi terkini tentang dunia kependidikan dan merupakan sarana agar para pendidik menjadi lebih profesional serta menguasai berbagai kompetensi-komptensi yang nantinya akan menunjang kepada kualitas pembelajaran yang ada.

- 3) Pengoptimalan sarana atau fasilitas kantor MTs raden fatah dengan adanya internet agar guru-guru mudah dalam mengetahui perkembangan pendidikan dan mudah mengakses ilmu-ilmu baru,

⁹⁵ Kunandar. *Guru Profesional, Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007). hlm 55

adanya 2 komputer didalam ruang kantor, dan buku-buku serta lemari dokumen.dll.

b. Pola Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Raden Fatah

Tugas dan tanggungjawab Kepala madrasah terus mengalami perkembangan dan perubahan, baik dalam sifat maupun luasnya. Kepala madrasah yang berperan sebagai administrator, juga berperan sebagai seorang supervisor yang bertugas untuk memberikan bimbingan bagi guru dan karyawan dengan melalui perkembangan kemampuan sebagai sarana meningkatkan mutu pendidikan dan pengajaran.

Dalam melaksanakan kepemimpinan, sesuai dengan hasil wawancara peneliti, Kepala madrasah MTs Raden Fatah menggunakan tipe atau pola kepemimpinan yang demokratis dan memusyawarahkan keputusan bersama. Menurut teori kepemimpinan Drs. Soekarto Indrafachrudi bahwasanya kepemimpinan demokratis adalah:

Semua guru bekerja untuk mencapai tujuan yang sama. Semua putusan di ambil melalui musyawarah dan menghargai pendapat tiap-tiap guru untuk mengembangkan inisiatif dan daya kreatifnya. Pemimpin mendorong guru-guru dalam hal mengembangkan keterampilannya bertalian dengan usaha-usaha untuk mencoba suatu metode yang baru, misalnya yang akan mendatangkan manfaat bagi perkembangan pendidikan dan pengajaran di madrasah. Pemimpin ini

tidak melaksanakan tugasnya sendiri. Ia bersifat bijaksana di dalam pembagian pekerjaan dan tanggung jawab. Dapat dikatakan bahwa, tanggung jawab terletak pada pundak dewan guru seluruhnya, termasuk pimpinan madrasah.⁹⁶

4) Melaksanakan musyawarah dengan pihak madrasah untuk membahas permasalahan dan strategi pengembangan madrasah dan dengan para guru MTs raden fatah yang biasanya dilaksanakan setiap semester dan akhir tahun.

Jadi pemimpin yang demokratis, termasuk pemimpin yang tidak memutuskan keputusannya sendiri tanpa kesepakatan bersama, dan selalu mendorong bawahannya, memberikan motivasi agar selalu meningkatkan kinerjanya. Banyak perhatiannya yang dicurahkan kepada tugas pendidikan dan pengajaran. Acara rapat dewan guru ditetapkan bersama guru. Rapat tersebut dilakukan secara teratur dan tidak membuang-buang waktu banyak. Pemimpin seperti ini dapat membagi waktu untuk rapat secara ekonomis, kedisiplinan tampak sekali didalamnya. Kepala madrasah lebih mengutamakan kepentingan guru daripada kepentingannya sendiri. Hal inilah yang diperaktekkan dan diterapkan oleh Kepala madrasah MTs Raden Fatah Tarokan Banyuwanyar Probolinggo.

⁹⁶ Indrafachrudi Soekarto, 1993. *Mengantar Bagaimana Memipin Madrasah Yang Baik*. (Jakarta: ghalia indonesia) hlm 28

2. Profesionalisme Guru PAI di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuwangi Probolinggo Terhadap Pembelajaran.

Dalam dunia pendidikan, perkembangan potensi anak didik sangat ditentukan oleh profesionalisme guru dalam melakukan pembelajaran karena guru adalah orang yang berinteraksi secara langsung dengan anak didik. Sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan Kepala madrasah, para guru, dan siswa-siswi MTs Raden Fatah, adanya peningkatan profesionalisme guru di MTs Raden Fatah bisa diketahui dari beberapa hal:

- 1) Adanya proses pembelajaran yang menarik, penggunaan metode pembelajaran yang bervariasi.

Seorang guru harus menggunakan metode yang bervariasi untuk membuat siswa aktif dan giat dalam belajar sehingga siswa tidak merasakan bosan dan jenuh di kelas dan dengan hal itu terciptalah suasana pembelajaran yang kondusif dan efektif.

Hal ini sesuai dengan salah satu tugas Kepala madrasah yang telah dijelaskan oleh Dirawat bahwa salah satu tugas Kepala madrasah itu adalah emahami guru-guru agar mereka memperoleh kecakapan mengajar yang lebih baik dengan menggunakan berbagai variasi metode pengajaran modern sesuai dengan sifat-sifat masing-masing mata pelajaran yang di berikan.⁹⁷

⁹⁷ Dirawat, dkk, *op.cit.*, hlm 80-83

Argumentasi pentingnya penggunaan metode yang lebih bervariasi dalam proses belajar mengajar juga di dukung oleh pendapat Musthofa Rembangy yang mengatakan bahwa: faktor metode pembelajaran sangat penting bagi perjalanan proses belajar mengajar, tetapi disisi lain sampai saat ini faktor tersebut masih menjadi persoalan dalam lingkungan pendidikan kita. Penerapan metode yang efektif tentu akan mendukung keberhasilan pembelajaran di kelas, karena dengan metode yang bervariasi dan tidak monoton, maka siswa akan lebih termotivasi untuk belajar serta lebih semangat untuk membangkitkan potensi diri. Dengan penerapan metode yang lebih bervariasi tersebut maka pola pembelajaran akan lebih hidup dan dapat menunjang tercapainya madrasah yang unggul dan kualitas lulusan yang siap bersaing dalam arus perkembangan zaman.¹⁵

Penerapan metode bervariasi tidak hanya menjadi faktor tunggal tetapi juga memiliki hubungan yang erat dengan beberapa aspek yang terlibat langsung diantaranya peran guru, siswa sebagai subyek aktif, dan fasilitas pendukung di lembaga yang bersangkutan. Dengan penggunaan metode bervariasi, mempunyai dampak positif diantaranya siswa menjadi aktif, siswa tidak mudah bosan, dan siswa lebih termotivasi dalam belajar. Hal tersebut bermanfaat agar supaya para guru memahami keadaan siswa didalam kelas dan guru mampu menyelenggarakan proses belajar mengajar yang efektif, guru juga

¹⁵ Mustafa Rembangy. *Pendidikan Transformatif: Pergulatan Kritis Merumuskan Pendidikan di Tengah Pusaran Arus Globalisasi*. (Yogyakarta : TERAS, 2008). hlm 25-27

mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi siswanya dan apabila guru itu sudah bisa melakukan hal tersebut maka seorang guru itu bisa dikatakan profesional.

2) Pengoptimalan penggunaan sarana dan prasarana dalam proses pembelajaran.

Belajar merupakan aktifitas yang selalu dialami oleh siswa pada setiap pelaksanaan pendidikan. Dalam proses belajar yang dialami oleh siswa tidak selalu lancar seperti yang diharapkan, kadang-kadang mereka mengalami kesulitan atau hambatan dalam belajar. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus mengupayakan adanya peningkatan sarana dan prasarana sebab sarana dan prasarana mempunyai pengaruh yang sangat penting terhadap peningkatan kualitas pembelajaran.

Berbicara tentang sarana pendidikan, pengertian ini tidak hanya menyangkut gedungnya, akan tetapi termasuk juga berbagai komponen dan fasilitas yang ada di madrasah tersebut. Sarana merupakan komponen yang sangat menentukan efisiensi dan efektifitas pencapaian kompetensi program studi yang telah direncanakan.⁹⁸

Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan untuk menunjang pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja

⁹⁸ Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2005), hlm 302

kursi, serta alat-alat media pembelajaran. Sedangkan prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran, seperti halaman, kebun, tanah madrasah, jalan menuju madrasah, tetapi juga ada yang dimanfaatkan secara langsung pada kegiatan belajar mengajar seperti, ruang laboratorium, taman madrasah untuk pembelajaran biologi atau halaman madrasah yang sekaligus menjadi lapangan olah raga.

Sarana prasarana merupakan faktor pendukung terhadap proses belajar mengajar. Sarana pendidikan yang berupa peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan untuk menunjang pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti adanya fasilitas LCD proyektor itu bisa membantu siswa dalam memahami pelajaran misalnya dalam menerangkan pelajaran fiqih tentang sholat jadi butuh melihat video tata cara sholat yang benar, maka akan lebih memudahkan guru dan siswa dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar

Pada kepemimpinan Kepala madrasah saat ini, peningkatan kualitas pembelajaran terutama bidang sarana dan prasarana adalah dengan adanya penambahan serta pengoptimalan kembali sarana dan prasarana yang sudah ada. Diantara penambahan sarana dan prasarana yang sudah terlaksana adalah menyediakan buku-buku guru di perpustakaan, internet yang online di kantor guru yang bisa digunakan oleh guru untuk menambah wawasan keilmuan, cd-cd

pembelajaran, LCD, gedung aula yang dijadikan tempat seminar dan pertemuan dengan wali siswa sebagai evaluasi pembelajaran dan sebagainya. Yang semuanya itu sudah dioptimalkan oleh para guru sehingga dengan pengoptimalan itu, seorang guru bisa meningkatkan keprofesionalannya.

- 3) Pengoptimalan terlaksananya kegiatan ekstrakurikuler untuk mengembangkan bakat yang di minati siswa-siswi.

Kegiatan ekstrakurikuler adalah kegiatan yang tidak tercantum dalam jadwal pelajaran tetapi menunjang secara tidak langsung, tetapi efek jangka panjangnya terutama bagi pengembangan *kognisi*, *afeksi* dan *psikomotorik* peserta didik secara utuh sangatlah penting.

Abdul Ghofir dan Muhaimin dalam bukunya "*Pengenalan Kurikulum Madrasah*" menyatakan bahwa kegiatan ekstrakurikuler adalah kegiatan yang dilakukan diluar jam pelajaran terjadwal yang bertujuan untuk memperluas pengetahuan peserta didik, mendorong pembinaan nilai dan sikap serta memungkinkan penerapan lebih lanjut pengetahuan yang telah dipelajari dari berbagai mata pelajaran didalam kurikulum.⁹⁹

Selain sebagai wahana penyalur bakat, minat serta keinginan siswa, kegiatan ekstrakurikuler juga merupakan sarana untuk mengukir segudang prestasi. Hal ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa tujuan dari kegiatan ekstrakurikuler adalah:

⁹⁹ Abdul Ghofir & Muhaimin. *Pengenalan Kurikulum Madrasah*, (Solo : Ramadhani, 1993). hlm 78

- a) Membangkitkan semangat, dinamika, dan optimisme siswa sehingga mereka mencintai madrasahnyanya dan menyadari eksistensinya di tengah-tengah masyarakat.
- b) Wahana pelatihan berbagai macam kegiatan sekaligus berlatih dalam hal kepemimpinan, berorganisasi, teamwork, saling memahami, bertoleransi, berdemokratis dan bermusyawarah.
- c) Meningkatkan pengetahuan siswa dalam aspek kognitif, afekif maupun psikomotorik.
- d) Mengembangkan bakat serta minat siswa dalam upaya pembinaan pribadi menuju manusia sempurna.
- e) Menggali dan memotivasi siswa dibidang tertentu
- f) Pemenuhan kebutuhan psikologis siswa, baik kebutuhan akan penghargaan, permainan dan kegembiraan.¹⁰⁰

Dikarenakan pentingnya tujuan dari kegiatan ekstrakurikuler ini, maka Kepala madrasah sebisa mungkin lebih mengoptimalkan kegiatan ekstrakurikuler ini dengan salah satu caranya yaitu dengan melakukan penambahan kegiatan-kegiatan lain serta sering mendelegasikan ke even-even tertentu sehingga nantinya akan dapat mengharumkan madrasah dengan segudang prestasi yang diraihnyanya.

¹⁰⁰ Abdurrahman An-Nahlawi, *Pendidikan Islam di Rumah, Madrasah dan Masyarakat*. (Jakarta : Gema Insani Press, 1995), hlm 187

- 4) Peraih prestasi siswa-siswi dalam bidang akademik maupun non akademik.

Dan dengan adanya kegiatan tambahan di dalam Madrasah Tsanawiyah Raden Fatah seperti ekstrakurikuler ini bahkan membuat bakat siswa semakin terdidik dan berkembang dalam menyalurkan bakatnya melalui kegiatan ekstrakurikuler, jadi setiap siswa masing-masing bebas mengikuti kegiatan ekstra yang di adakan oleh Madrasah Tsanawiyah Raden Fatah sesuai yang disukai siswa tersebut. Dan Kegiatan ekstrakurikuler ini juga sering memunculkan prestasi-prestasi diantaranya seperti juara 2 gerak jalan se kecamatan Banyuwangi Probolinggo, dan juara 1 lomba senam se kecamatan, dan juara 2 lomba pramuka, yang didelegasikan ke luar kota, yang di selenggarakan dalam acara memperingati hari kemerdekaan indonesia. Bahkan ada salah satu kegiatan ekstrakurikuler yaitu hadrah al banjari yang mampu memberikan *income* bagi yayasan karena sering di undang tampil di acara-acara perayaan di antar madrasah atau perayaan masyarakat.

Dengan pengoptimalan kegiatan ekstrakurikuler bagi siswa-siswi, seorang guru mampu mengenal dan memahami karakteristik siswa seperti kemampuan, minat, motivasi, dan aspek kepribadian lainnya dan seorang guru mampu menilai proses dan hasil dari pembelajaran. Bila guru sudah bisa dan mampu melakukan hal tersebut maka dia sudah termasuk guru profesional seperti yang telah dirumuskan oleh

Sudjana dan soedijarto yang mengatakan bahwa seorang guru bisa dikatakan profesional harus memenuhi beberapa kualifikasi, diantaranya kedua kemampuan di atas.

- 5) Berkembangnya sikap siswa dengan akhlakul karimah terhadap guru dan lingkungannya.

Dengan hasil profesionalisme guru PAI di MTs Raden Fatah tersebut membuahkan hasil terkait perkembangan akhlakul karimah siswa siswi Mts Raden Fatah karena para siswa lambat laun telah merubah sikapnya yang awalnya kurang baik berubah pada tingkah laku yang baik seperti mengucap salam jika bertemu dengan guru dan bersalaman. Hal itu bisa dilihat dari pengembangan peserta didik dalam belajar ilmu agama islam di Madrasah Tsanawiyah Raden Fatah.

Sebagaimana sesuai sabda rosulullah yang berbunyi:

عن أبي ذر جندب بن جنادة وأبي عبدالرحمن معاذ بن جبل رضي الله عنهما عن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال " اتق الله حيثما كنت ، وأتبع السيئة الحسنة تمحها وخالق الناس بخلق حسن " رواه الترمذي ، وقال : حديث حسن وفي بعض

النسخ : حسن صحيح

Dari Abu Dzar, Jundub bin Junadah dan Abu 'Abdurrahman, Mu'adz bin Jabal radhiyallahu 'anhuma, dari Rasulullah Shallallahu 'alaihi wa Sallam, beliau bersabda : "Bertaqwalah kepada Allah di mana saja engkau berada dan susullah sesuatu perbuatan dosa dengan kebaikan, pasti akan menghapuskannya dan bergaullah sesama manusia dengan akhlaq yang baik".

(HR. Tirmidzi, ia telah berkata : Hadits ini hasan, pada lafazh lain derajatnya hasan shahih)

Hadist di atas menyebutkan tentang Sabda Rasulullah: “bergaulah sesama manusia dengan akhlaq yang baik” maksudnya yaitu bergaulah dengan manusia dengan cara-cara yang kamu merasa senang bila diperlakukan oleh mereka dengan cara seperti itu. Ketahuilah bahwa yang paling berat timbangannya di akhirat kelak adalah akhlaq yang baik. Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa Sallam bersabda : “Sesungguhnya orang yang paling aku cintai di antara kamu dan yang paling dekat kepadaku posisinya pada hari kiamat adalah orang yang paling baik akhlaqnya diantara kamu”.

Jadi, akhlaq yang baik adalah sifat para nabi, para rasul dan orang-orang mukmin pilihan. Perbuatan buruk hendaklah tidak di balas dengan keburukan, tetapi dimaafkan dan diampuni serta dibalas dengan kebaikan.

Dari semua paparan analisa diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala madrasah khususnya dalam meningkatkan profesionalisme guru saat ini bisa dikatakan sudah berhasil walaupun mengalami kendala-kendala. Hal tersebut di buktikan dengan sudah terlaksananya beberapa indikator kriteria keberhasilan seperti : a) tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung peningkatan profesionalisme guru, b) program wajib bagi guru membuat RPP dan analisis materi (perangkat pembelajaran), dan program pengarahan penggunaan metode yang bervariasi c) melakukan musyawarah setiap akhir semester atau akhir tahun untuk

mengembangkan pendidikan di madrasah bersama, d) pendelegasian para guru dalam pelatihan atau penataran, e) pengoptimalan pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler, dan f) tingkah laku siswa-siswi yang mencerminkan kepribadian yang memiliki *akhlak al-karimah*.

BAB VI

PENUTUP

Pada bab ini disampaikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran. Kesimpulan dan saran berdasarkan pada temuan dan pembahasan tentang upaya kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI Di Mts Raden Fatah Tarokan Banyuwangor Probolinggo yang telah dideskripsikan pada bab IV dan bab V.

A. KESIMPULAN

Kesimpulan yang bisa diambil dari Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Raden Fatah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MTs Raden Fatah Tarokan Banyuwangor Probolinggo, adalah sebagai berikut:

a. Peran Kepemimpinan yang Dijalankan oleh Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme guru PAI di MTs Raden Fatah

1. Upaya kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI di MTs Raden Fatah adalah dengan cara setiap guru diharapkan untuk menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, misalnya jigsaw, snow bowling, diskusi, demonstrasi dan lain-lain).dan pengoptimalan penggunaan media-media pembelajaran seperti LCD yang sudah ada dan penyampaian materi pelajaran dengan lebih mudah dan mendalam sebab guru selalu bisa meng-*update* informasi-informasi terkini tentang

masalah pendidikan baik melalui usaha sendiri (membaca) atau internet yang sudah ada di kantor MTS Raden Fatah maupun dari hasil pendelegasian ke pelatihan ataupun seminar pendidikan.

2. Persiapan guru yang sangat matang dalam melakukan proses pembelajaran seperti pembuatan RPP dan analisis materi dan lain lain.
3. Melaksanakan musyawarah dengan pihak madrasah untuk membahas permasalahan dan strategi pengembangan madrasah yang biasanya dilaksanakan setiap semester dan akhir tahun.
4. Pendelegasian-pendelegasian tenaga kependidikan (guru) ke seminar-seminar pendidikan, diklat-diklat, pelatihan-pelatihan ataupun worksop-worksop pendidikan, pelaksanaan seminar-seminar pendidikan di lingkungan madrasah sendiri dan Melaksanakan studi perbandingan baik dengan madrasah-madrasah lainnya maupun dengan instansi pemerintah ataupun instansi sosial lainnya. Sehingga para guru-guru Mts Raden Fatah mendapatkan wawasan yang luas dan pengetahuan baru seputar dunia kependidikan menuju guru yang profesional.
5. Adanya fasilitas kantor MTs Raden Fatah seperti internet, komputer, lemari dokumen, tempat minum dan televisi, serta adanya ruang rapat guru yang baik, dan kamar mandi, semua itu guna supaya kinerja guru semakin meningkat dalam menjalankan tugasnya secara maksimal.

b. Profesionalisme Guru PAI di Mts Raden Fatah Terhadap Pembelajaran

1. Adanya peningkatan sarana dan prasarana yang ada di Madrasah Tsanawiyah Raden Fatah seperti sarana lokal, fasilitas belajar, pengoptimalan sarana perpustakaan, lapangan olahraga, lab komputer dan belajar internet dan lain sebagainya.
2. Meraih prestasi-prestasi, diantaranya seperti juara 2 gerak jalan sekecamatan banyuanyar, dan juara 1 lomba senam sekecamatan, dan juara 2 lomba pramuka, yang didelegasikan ke luar kota, yang di selenggarakan dalam acara memperingati hari kemerdekaan indonesia, dan lain sebagainya.
3. Adanya ekstrakurikuler untuk mengembangkan bakat yang di minati siswa-siswi di MTs Raden Fatah seperti, voli, kesenian, hadrah al banjari, pramuka dan lain sebagainya.
4. Sikap siswa-siswi di dalam kelas dan diluar kelas, yang diekspresikan dengan *akhlak al-karimah* seperti menyapa dengan salam, menghormati para guru, bersalaman dengan guru setiap bertemu baik di lingkungan madrasah atau diluar madrasah.

B. SARAN

1. Kepada Kepala Madrasah Tsanawiyah Raden Fatah disarankan agar supaya lebih inovatif dan visioner dalam membuat program-program peningkatan profesionalisme guru maupun dalam pembelajaran

terhadap peserta didik serta mengadakan kontrol secara berkala terhadap program-program yang dilaksanakan.

2. Kepada guru-guru MTs Raden Fatah Hendaknya dapat mengambil peluang yang diberikan oleh Kepala MTs Raden Fatah tarakan banyuanyar probolinggo untuk meningkatkan profesi guna meningkatkan karier sesuai dengan kompetensi masing-masing.
3. Tenaga pendidik/ guru hendaknya kedisiplinannya lebih ditingkatkan lagi, serta ikut berpartisipasi secara aktif dalam setiap pelaksanaan program-program peningkatan profesionalisme guru di Mts Raden Fatah.
4. Kepada saudara-saudari yang membacanya, semoga hasil penelitian ini dapat di ambil hikmahnya dari pengalaman yang pernah peneliti lakukan dalam lapangan, dan semoga bermanfaat untuk di masa yang akan datang dan semoga bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. 2000. *Kapita Selekta Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara)
- Arikunto, Suharsimi. 1999. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Teori dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta)
- Abdurrahman An-Nahlawi, 1995. *Pendidikan Islam di Rumah, Sekolah dan Masyarakat*. (Jakarta : Gema Insani Press)
- Ali Muhammad, 1987. *Penelitian Kependidikan Prosedur Dan Strategi* (Bandung: Angkasa).
- Burhanuddin. 1994. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara)
- Danim sudarwan, 2010. *Profesionalisasi Dan Etika Profesi Guru*, (bandung: alfabeta)
- Depag RI. 2005. *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Semarang: Toha Putra)
- Depdikbud. 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka)
- Dirawat, dkk. 1983. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional)
- Indrafachrudi soekarto, 1993. *Mengantar Bagaimana Memipin Sekolah Yang Baik*.(Jakarta: Ghalia Indonesia)
- Irawan, Suhartono, 1999. *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung : Remaja Rosda Karya)
- Imron Arifin (ed.), 1996. *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-ilmu Sosial dan Keagamaan* (Malang: Kalimasahada)

- Komariyah, dkk, Cepi. 2006. *Visionary Leadership Menuju Madrasah Efektif*,
(Jakarta: PT Bumi Aksara)
- Kartono , Kartini. 1990. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung:Mandar
Maju)
- Kunandar, 2007. *Guru Professional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan
Pendidikan(KTSP)*(Jakarta: Rajawali Pers)
- Margono. 1995. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT Rineka Cipta)
- Muhajir, Noeng. 1996. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Rake
Sarasin)
- Muhaimin,2005. *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta :
PT Raja Grafindo Persada).
- Moeloeng, Lexy J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja
Rosda Karya)
- Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya)
- Nawawi, Hadari. 1998. *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: CV Haji Masagung)
- Mustofa ahmad Al Maragi,1993 *Terjemah Tafsir Al-Maragi 4*, (Jakarta: Toha
Putra)
- Nurdin Syarifuddin, Usman Basyiruddin. 2003. *Guru Professional Implementasi
Kurikulum*(Jakarta: Ciputat Pers)
- Nurdin, M. 2004. *Kiat Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta: Primashopie)
- Purwanto, M. Ngalm. 1993. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung:
Remaja Rosda Karya)
- PP No.19 Th 2005. *Standar Nasional Pendidikan*, (Jakarta: Fokus Media)

- P. Siagian Sondang , 1989 *Filsafat Administration*, (Jakarta: CV Haji Masagung)
- Rembangy Mustafa, 2008. *Pendidikan Transformatif: Pergulatan Kritis Merumuskan Pendidikan di Tengah Pusaran Arus Globalisasi*. (Yogyakarta : Teras)
- Rifa'i Mohammad, 1986. *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Jemmars)
- Saud udin syaefuddin, *Pengembangan Profesi Guru*, (bandung: alfabeta, 2009)
- Saudagar fachruddin, idrus ali, *Pengembangan Profesionalisme Guru*, (Jakarta; gaung persada.2009).
- Suhartono, Irawan. 1999. *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung: Remaja Rosda Karya)
- Soetopo Hendyat, Soemanto wasty, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta:Bina Aksara, 1984)
- Sahertian piet dkk, 1990.*Supervisi Pendidikan*.(Jakarta:Rineka Cipta)
- Sahlan, Asmaun. 2004. “*Pendidikan dan Kualitas Sumber Daya Manusia*, dalam *El-Hikmah*”, (Malang : Tarbiyah UIN Malang)
- Tafsir, Ahmad. 2001. *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, (Bandung: Remaja Rosda Karya)
- Wahyosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta: Grafindo Persada)
- Zainal Aqib, 2007. *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawas*. (Bandung : CV. Yrama Widya)

BUKTI KONSULTASI

Nama : Aida Fithriyah
NIM / Jurusan : 0711019 / PAI
Pembimbing : Dr. Samsul hady, M.Ag
Judul : **Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme guru PAI di Mts Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo**

No	Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
1	16-11-2010	Konsultasi Proposal	1.
2	25-12-2011	ACC Proposal	2.
3	06-04-2011	Konsultasi BAB I, II, III	3.
4	18-04-2011	Revisi BAB I, II, III	4.
5	19-05-2011	Konsultasi BAB IV, V, VI	5.
6	20-05-2011	Revisi BAB IV, V, VI	6.
7	23-05-2011	Konsultasi Seluruh BAB	7.
8	27-05-2011	ACC Keseluruhan	8.

Malang, 27 Mei 2011

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah

Dr. H. M. Zainuddin, MA.
NIP.19620507 1995031001

PEDOMAN OBSERVASI DAN DOKUMENTASI

A. Pedoman Observasi

1. Mengamati kondisi secara umum (sarana dan prasarana) Madrasah Tsanawiyah raden Fatah di Tarokan Banyuanyar Probolinggo

B. Pedoman Dokumentasi

1. Mengumpulkan data profil Mts Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo.
2. Mengumpulkan data visi dan misi Mts Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo.
3. Mengumpulkan data tujuan Mts Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo.
4. Mengumpulkan data tentang struktur organisasi Mts Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo.
5. Mengumpulkan data tentang keadaan personel Mts Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo.
6. Mengumpulkan data tentang siswa/siswi Mts Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo.
7. Mengumpulkan data tentang sarana dan prasarana Mts Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo.
8. Mengumpulkan tentang prestasi siswa/siswi Mts Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo.

Pedoman Wawancara/ Interview

Responden : Kepala Madrasah

A. Petunjuk

1. Mohon pertanyaan ini Bapak/Ibu jawab sesuai dengan kenyataan yang ada
2. Nama Bapak/Ibu tetap di rahasiakan

B. Daftar Pertanyaan

1. Sudah berapa lama bapak menjabat sebagai Kepala Madrasah di Mts Raden Fatah ini?
2. Berapa jumlah guru PAI di Mts Raden Fatah ini?
3. Apakah kepemimpinan Kepala Madrasah itu penting terhadap peningkatan profesionalisme guru PAI?
4. Bagi para guru, program apa saja yang bapak rencanakan untuk meningkatkan profesionalisme guru PAI?
5. Selama ini dari sekian banyak program, program apa yang dinilai paling efektif dan sangat berjalan dengan lancar?
6. Dari semua program yang akan/telah bapak lakukan, apakah didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai?
7. Program untuk peningkatan profesionalisme guru ini sifatnya mingguan, bulanan atau tahunan?
8. Selama bapak merencanakan dan melaksanakan program peningkatan profesionalisme guru, apa saja yang menjadi kendala atau tantangan yang dihadapi oleh bapak?
9. Apakah selama ini semua guru PAI mendukung program yang telah direncanakan atau yang akan dilaksanakan oleh bapak?

10. Dan langkah apa yang bapak terapkan sebagai solusi dari kendala pelaksanaan program itu?
11. Bagaimana dampak positif dari usaha peningkatan profesionalisme guru ini terhadap perkembangan peserta didik dalam melakukan proses belajar?
12. Dalam memantau pelaksanaan peningkatan profesionalisme guru ini, tipe kepemimpinan yang bagaimana yang sering bapak terapkan?
13. Apakah bapak selaku pemimpin pendidikan bekerja sama pihak luar (lembaga lainnya) dalam meningkatkan profesionalisme guru di madrasah ini?
14. Prestasi apa saja yang sudah diraih oleh para guru PAI ini baik dalam bidang akademik maupun non akademik?
15. Prestasi apa saja yang sudah diraih oleh siswa/i Mts Raden Fatah ini baik dalam bidang akademik maupun non akademik?
16. Apa harapan bapak terhadap madrasah ini kedepannya?

Responden : Guru PAI dan Staf

A. Petunjuk

1. Mohon pertanyaan ini Bapak/Ibu jawab sesuai dengan kenyataan yang ada
2. Nama Bapak/Ibu tetap di rahasiakan

B. Daftar Pertanyaan

1. Sudah berapa tahun bapak/ibu mengajar atau menjadi pengurus Mts Raden Fatah ini?
2. Bagaimanakah hubungan Kepala Madrasah Tsanawiyah Raden Fatah dengan semua bawahan yang ada di madrasah ini?
3. Apakah kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah mengakui kekurangan dan kesalahan dalam segala aktifitasnya yang berhubungan dengan kedudukan sebagai Kepala Madrasah?
4. Apakah kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah mempunyai tanggung jawab yang kuat dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan segala program-programnya?
5. Apakah kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Raden Fatah mampu menggerakkan/memberikan motivasi kepada bawahan ketika keadaan kurang bersemangat ?
6. Program apa saja yang dilakukan oleh Kepala Madrasah khususnya dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI?
7. Dalam kepemimpinan Kepala Madrasah saat ini, apakah ada perubahan yang signifikan terhadap profesionalisme guru PAI di madrasah ini?
8. Apa yang bapak/ibu rasakan dari dampak tersebut terhadap aktifitas pembelajaran yang bapak/ibu lakukan?

9. Sejauh ini, bagaimana tanggapan ibu/bapak dalam segala program Kepala Madrasah terkait dengan peningkatan profesionalisme guru PAI?
10. Dalam melakukan program-program peningkatan profesionalisme guru, apakah kepala madrasa melakukan monitoring secara intensif?
11. Sejauh mana evaluasi yang dilakukan Kepala Madrasah dalam pelaksanaan program peningkatan profesionalisme guru PAI?
12. Apa harapan bapak/ibu kedepannya terhadap kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Raden Fatah?

Responden : Perwakilan Siswa

A. Petunjuk

1. Mohon pertanyaan ini saudara jawab sesuai dengan kenyataan yang ada

B. Daftar Pertanyaan

1. Saudara kelas berapa?
2. Apa jabatan saudara dalam OSIS?
3. Menurut anda, bagaimana kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Raden Fatah saat ini?
4. Apa yang Kepala Madrasah Tsanawiyah lakukan bila ada siswa yang mendapatkan prestasi?
5. Apa yang Kepala Madrasah Tsanawiyah lakukan bila ada siswa yang melanggar peraturan?
6. Apakah saudara/i tahu tentang program apa saja yang dicanangkan oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI?
7. Dampak apa yang saudara rasakan dari upaya peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah?
8. Bagaimana menurut saudara/i tentang profesionalitas guru PAI dalam melakukan pembelajaran?
9. Apakah menurut saudara/i guru PAI di madrasah ini sudah profesional dalam melaksanakan
10. Untuk masa yang akan datang, apa harapan saudara terhadap kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Raden Fatah?

GAMBAR FOTO BUKTI PENELITIAN



Suasana peneliti saat wawancara dengan guru-guru PAI di Mts Raden Fatah



Suasana Rapat Guru Di Kantor Mts Raden Fatah



Suasana murid-murid MTs Raden Fatah sedang proses memulai belajar komputer di laboratorium komputer.



Suasana acara seminar para guru-guru yang di MTs Raden Fatah tarokan banyunayar probolinggo



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Aida Fithriyah
TTL : Probolinggo, 19 Mei 1988
Alamat : Jl. YPI Raden Fatah,
PonPes.Albayyinah. Desa Tarokan Tengah, Kec.
Banyuanyar, Kab Probolinggo.
No telp : 085 755 400 106
Motto : Sebaik-baiknya senjata adalah doa.

GRADUASI PENDIDIKAN

1. MI Raden Fatah Tarokan Banyuanyar Probolinggo (1995-2000).
2. SD Negeri Tarokan kidul Banyuanyar Probolinggo (1995-2000).
3. Mts Nurul Jadid Paiton-Probolinggo (2000-2003).
4. MA Salafiyah Syafi'iyah Pasuruan (2003-2006).
5. Universitas Islam Negeri (UIN) Malang Tahun (2007-2011).

PENGALAMAN ORGANISASI

1. Pengurus dan Anggota PMII Rayon Condrodimuko (Tarbiyah) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang (2007-2009).
2. Anggota UKM Jepret Club Angkatan Di Foto IX Maulana Malik Ibrahim Malang (2008-2009).
3. Pengurus Dan Anggota Organisasi Daerah AMIPRO UIN Maulana Malik Ibrahim Malang (2007-2010)

Peta Konsep Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pai Di MTs Raden Fatah tarokan banyuanyar probolinggo

