

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM  
MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI  
MADRASAH ALIYAH MA'ARIF NAHDLOTUL ULAMA  
KOTA BLITAR  
SKRIPSI**

Oleh:

**Vajar Vahrudin**  
**NIM . 03110173**



**JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG  
2008**

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM  
MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI  
MADRASAH ALIYAH MA'ARIF NAHDLOTUL ULAMA  
KOTA BLITAR**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada  
Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri (UIN) Malang Untuk  
Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Strata Satu  
Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)

Oleh:  
**Vajar Vahrudin**  
NIM: 03110173



**JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG  
2008**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM  
MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI  
MADRASAH ALIYAH MA'ARIF NAHDLOTUL ULAMA  
KOTA BLITAR**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**Vajar Vahrudin  
NIM : 03110173**

**Telah Disetujui Oleh:  
Dosen Pembimbing**

**Marno, M.Ag  
NIP. 150 321 639**

**Tanggal, 5 April 2008**

**Mengetahui,  
Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam**

**Drs. Moh. Padil, M.Pd.I  
NIP. 150 267 235**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM  
MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI  
MADRASAH ALIYAH MA'ARIF NAHDLOTUL ULAMA  
KOTA BLITAR**

**SKRIPSI**

Dipersiapkan Dan Disusun Oleh  
**Vajar Vahrudin (03110173)**  
Telah Dipertahankan Didepan Dewan Penguji Pada Tanggal  
24 Juli 2008 Dengan Nilai: B+  
Dan Telah Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)  
Pada Tanggal: 24 Juli 2008  
Panitia Ujian,

**Tanda Tangan**

**Ketua Sidang** : **Drs. H.M.Djumransjah. M.Ed** \_\_\_\_\_  
**NIP: 150 024 016**

**Sekretaris** : **Marno M.Ag** \_\_\_\_\_  
**NIP: 150 321 639**

**Penguji Utama** : **Drs. H. Abdul Ghofir.** \_\_\_\_\_  
**NIP. 150 035 188**

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Malang

**Prof. Dr. H.M. Djunaidi Ghony**  
**NIP. 150 042 031**

## MOTTO

عن ابن عمر رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم عنه قال: **الْأَكُلُكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ** (رواه البخاري ومسلم والترمذي)

Artinya :

Diriwayatkan dari Ibnu Umar r.a., dari Nabi SAW : beliau bersabda, “Ketahuilah bahwa setiap orang dari kamu adalah pemimpin dan masing-masing kamu akan dimintai pertanggungjawaban tentang yang dipimpinnya”. (H.R. Bukhori, Muslim, dan Turmudzi)

(Dikutip dari Kitab *Ringkasan Shahih Muslim Arab-Indonesia* disusun oleh Al-Hafizh Zaki Al-Din, Abd. Al-Azhim Al-Mundziri, Penerjemah Syinqithy Djamaluddin dan Mochtar Zoerni, 2002, Bandung : Mizan).

## PERSEMBAHAN

Teriring do'a dan rasa syukur yang teramat dalam ku persembahkan karya ini kepada;

Bapak dan Ibu-ku tercinta yang selalu mendoakan, dan memberikan bantuan material, dan immaterial sehingga penulis bisa melanjutkan keperguruan tinggi dan bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini

Kakakku (Siti Nur Aisyah) yang selalu memberi motivasi dan membantu penulis dalam segala hal

Semua guru-guruku dan dosen-dosenku yang telah memberikan ilmunya dengan penuh ikhlas dan kesabaran

Sahabat-sahabatku semuanya yang banyak memberi pengetahuan baru, terimakasih semuanya..

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat, Taufiq, Hidayah, serta Inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar dan tepat waktu.

Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita baginda Nabi Muhammad SAW, para keluarga, sahabat dan seluruh umat manusia “ad-Dinul Islam” yang kita harapkan syafaatnya di dunia maupun di akhirat.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan penulis sebagai manusia. Namun rasa optimis terhadap segala sesuatu yang dikerjakan akan sangat bermanfaat. Untuk itu, dengan rasa takdim, penulis haturkan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Kedua orang tua-ku tercinta yang telah memberikan motivasi dan bimbingan serta pengorbanannya baik berupa materiil maupun spirituil untuk menyelesaikan studi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Imam Suprayogo selaku Rektor UIN Malang.
3. Bapak Prof. Dr. H.M. Djunaidi Ghony selaku Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Malang.
4. Bapak Drs. Moh. Padil, M. Pd.I selaku Ketua Jurusan Fakultas Tarbiyah UIN Malang.

5. Bapak Marno, M.Ag selaku pembimbing yang dengan sabar dan telaten mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
  6. Bapak Drs. H. Agus Muadzin, M.Pd.I, selaku kepala Madrasah Aliyah Ma'arif NU Kota Blitar yang telah sudi meluangkan waktu dan tenaganya serta bimbingannya selama penulis mengadakan penelitian.
  7. Dewan Guru dan staf karyawan Madrasah Aliyah Ma'arif NU Kota Blitar yang telah banyak membantu penulis dalam memperoleh data yang dibutuhkan selama penelitian berlangsung.
  8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu sehingga terselesainya skripsi ini
- Sekali lagi penulis sampaikan *Jazakumullahi khoiron katsiro* kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas dengan pahala yang setimpal, Amiin.

Akhirnya dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa dalam penulisan kripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik dari semua pihak sangat penulis harapkan. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca umumnya dan bagi diri pribadi khususnya. Amin yaa rabbal alamiin.

Malang, 5 April 2008

Penulis.



## DAFTAR ISI

Halaman Sampul	
Halaman Judul .....	i
Halaman Persetujuan .....	ii
Halaman Pengesahan .....	iii
Halaman Pernyataan .....	iv
Halaman Motto .....	v
Halaman Persembahan .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi .....	ix
Daftar Tabel .....	xii
Daftar Lampiran .....	xiii
Abstrak .....	xiv
<b>BAB I Pendahuluan</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Ruang Lingkup Pembahasan .....	7
F. Devinisi Operasional .....	8
G. Sistematika Pembahasan .....	8
<b>BAB II Kajian Teori</b> .....	10
A. Pembahasan Tentang Kepemimpinan Pendidikan .....	
1. Pengertian Kepemimpinan Pendidikan .....	10
2. Syarat-Syarat Kepemimpinan Pendidikan .....	16
3. Tipe Kepemimpinan Pendidikan di Madrasah .....	21
4. Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin Pendidikan .....	29
5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Pendidikan .....	32
B. Pembahasan Tentang Profesionalisme Guru .....	36
1. Pengertian Profesionalisme Guru .....	36

2. Tugas dan Tanggung Jawab Guru .....	40
3. Kemampuan Profesional Guru .....	48
C. Upaya-upaya Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru.....	51
1. Usaha Yang Dilakukan Guru .....	52
2. Usaha yang Dilakukan Kepala Madrasah .....	58
<b>BAB III Metode Penelitian .....</b>	<b>65</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	65
B. Kehadiran Peneliti .....	66
C. Lokasi Penelitian .....	67
D. Sumber Data.....	68
E. Teknik Pengumpulan Data.....	69
F. Teknik Analisis.....	70
G. Pengecekan Keabsahan Data.....	71
H. Tahap-tahap Penelitian .....	73
<b>BAB IV Hasil Penelitian .....</b>	<b>75</b>
A. Lokasi Penelitian.....	75
1. Sejarah Singkat Berdirinya Madrasah Aliyah Ma'arif NU Blitar.....	75
2. Visi dan Misi Madrasah Aliyah Ma'arif NU Blitar .....	77
3. Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Ma'arif NU Blitar .....	79
4. Tujuan Pendidikan Madrasah Aliyah Ma'arif NU Blitar .....	80
5. Nilai- Nilai Yang Dikembangkan .....	80
6. Struktur Kurikulum Madrasah Aliyah Ma'arif NU Blitar.....	82
7. Kegiatan Ekstra Kurikuler Madrasah Aliyah Ma'arif NU Blitar.....	82
8. Keadaan Siswa Madrasah Aliyah Ma'arif NU Blitar.....	83
9. Keadaan Guru dan Tenaga Kependidikan .....	85
10. Lembaga Penunjang Layanan Pendidikan.....	87
11. Sarana dan Prasarana .....	89
B. Penyajian Analisis Data .....	90
1. Upaya-Upaya Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Ma'arif NU Blitar .....	90

2. Tipologi kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Ma'arif NU Blitar.....	93
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Ma'arif NU Blitar.....	95
<b>BAB V Temuan Dan Pembahasan .....</b>	<b>98</b>
A. Upaya-Upaya Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Ma'arif NU Blitar .....	98
B. Tipologi kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Ma'arif NU Blitar.....	102
C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Ma'arif NU Blitar.....	104
<b>BAB VI Penutup .....</b>	<b>110</b>
A. Kesimpulan .....	110
B. Saran .....	111
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1</b>	<b>: Program/ Jurusan Yang Dikembangkan Dan Jumlah Siswa ..</b>	<b>84</b>
<b>Tabel 2</b>	<b>: Latar Pendidikan Siswa Madrasah .....</b>	<b>84</b>
<b>Tabel 3</b>	<b>: Perkembangan Jumlah Siswa Dan Guru Madrasah .....</b>	<b>85</b>
<b>Tabel 4</b>	<b>: Daftar Guru Dan Tenaga Kependidikan.....</b>	<b>85</b>
<b>Tabel 5</b>	<b>: Potensi Utama Yang Dimiliki Oleh Madrasah.....</b>	<b>87</b>
<b>Tabel 6</b>	<b>:Data Ruang/Gedung Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar .....</b>	<b>89</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

- A. PEDOMAN INTERVIEW
- B. PEDOMAN OBSERVASI
- C. PEDOMAN DOKUMENTASI
- D. SURAT KETERANGAN PENELITIAN
- E. BUKTI KONSULTASI
- F. NOTA DINAS





## ABSTRAK

Vajar Vahrudin, 2008. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar. Skripsi: Fakultas Tarbiyah Jurusan Pendidikan Agama Islam. UIN Malang.  
Pembimbing : Marno, M.Ag

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Profesionalisme Guru**

Berbagai perubahan masyarakat, dan krisis multidimensional yang sedang melanda Indonesia, antara lain ditandai dengan sulitnya menemukan sosok pemimpin pendidikan yang idealis serta memiliki komitmen yang tinggi, padahal keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala madrasah dan guru. Peranan kepala madrasah dan para guru menjadi sentral dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di madrasah. Kepala madrasah sebagai pemimpin di lembaganya, maka harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik.

Untuk meningkatkan mutu hasil belajar, maka kepala madrasah sebagai pemimpin dan supervisor pendidikan harus pula meningkatkan profesionalisme guru di lembaganya. Penelitian ini difokuskan pada: bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru serta bagaimana karakteristik kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar

Menurut jenisnya, penelitian ini termasuk penelitian kualitatif diskriptif dengan pendekatan fenomenologis. Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, interview, dokumentasi, dan analisa datanya adalah diskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar adalah dengan pendidikan inservice training yang meliputi: penataran, pengawasan, rapat, seminar dan loakarya dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) atau pusat studi belajar (PSB). Tipe kepemimpinan kepala madrasah secara umum adalah demokratis. Adapun faktor yang mempengaruhi yaitu penghambat peningkatan profesionalisme guru adalah : (a) kurangnya kesadaran guru akan perlunya pengembangan diri (*Self Improvement*). (b) sarana dan prasarana yang kurang memadai.

Saran penulis : kepala madrasah agar memperhatikan kepentingan-kepentingan para guru dalam rangka pengembangan profesinya, baik bersifat moril maupun materiil agar tercapai tujuan pendidikan secara holistik. Dukungan moril antara lain dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru. Dukungan materiil antara lain dengan pembinaan kesejahteraan guru. Bagi para guru diharapkan adanya kompetensi dan profesionalisme dalam mengajar yaitu selalu kreatif dan inovatif dalam rangka peningkatan kualitas pembelajaran di madrasah.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Pendidikan Nasional bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, maju, teguh, cerdas, kreatif, trampil, berdisiplin, beretos kerja, profesional, bertanggung jawab, dan produktif serta sehat jasmani dan rohani.

Manusia merupakan makhluk sosial yang diciptakan untuk berhubungan satu dengan yang lain, dalam mencapai tujuan hidupnya. Dalam berhubungan satu dengan yang lain, diperlukan adanya seorang pemimpin yang melaksanakan, memandu, dan membawa pekerjaan kearah pencapaian tujuan, demi terwujudnya kebaikan dan reformasi.

Berbagai perubahan masyarakat, dan krisis multidimensional yang sedang melanda indonesia, antara lain ditandai dengan sulitnya menemukan sosok pemimpin yang idealis serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap pendidikan. Padahal keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Karena dia sebagai pemimpin dilembaganya, maka dia harus mampu membawa lembaganya kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dia harus mampu melihat adanya



perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik.<sup>1</sup>

Kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal kepada atasannya atau secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya. Kepala sekolah sebagai seorang pendidik, administrator, pemimpin dan supervisor, diharapkan dengan sendirinya dapat mengelola lembaga pendidikan kearah perkembangan yang lebih baik dan dapat menjanjikan dimasa depan.

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam lembaga sekolah. Kepemimpinan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku instrumental merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas para guru sebagai individu dan kelompok.<sup>2</sup>

Banyak para pakar Manajemen berbasis sekolah (*School Based Management*), mengemukakan pendapat bahwa kepemimpinan adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan implementasi Manajemen berbasis sekolah. Pemimpin diperlukan sedikitnya terdapat empat macam alasan, yaitu

---

<sup>1</sup> Mulyasa, *Pedoman Manajemn Berbasis Madrasah*, (Jakarta : Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam, 2005), hlm.49

<sup>2</sup> Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)* (Bandung :Remaja Rosdakarya, 2005), hlm.107

a). karena banyak orang memerlukan figur pemimpin. b) dalam situasi tertentu seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya. c) sebagai tempat pengambilalihan resiko bila terjadi tekanan terhadap kelompoknya, d) sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan.<sup>3</sup>

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu, juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa kepada para pengikutnya, pengorganisasian dari aktivitas- aktivitas untuk mencapai tujuan, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang- orang diluar kelompok atau organisasi.<sup>4</sup>

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah dapat mewujudkan misi dan visi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Maka dari itu kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh agar mampu mengambil keputusan dan prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah.

Sardiman, A.M. mengatakan bahwa guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar-mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya potensial dibidang pembangunan. Oleh karena itu guru merupakan salah satu unsur dibidang kependidikan harus berperan serta

---

<sup>3</sup> Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah (Teory, Model dan Aplikasi)*, Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana, 2006. hlm 152

<sup>4</sup> Ibid, hlm. 153

secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai profesional, sesuai dengan tuntunan masyarakat yang semakin berkembang.<sup>5</sup>

Guru diakui atau tidak mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan sebuah pendidikan walaupun pendekatan CBSA, Manajemen berbasis sekolah (*School Based Management*), dan Kurikulum berbasis Kompetensi (KBK) lebih menekankan pada kompetensi dan aktifitas siswa. Namun, kenyataannya keberadaan guru masih sangat dominan dalam menentukan keberhasilan suatu proses pembelajaran.

Keberadaan guru yang berkualitas menentukan kelangsungan pendidikan, lebih-lebih ditengah lintasan perjalanan zaman dengan teknologi yang semakin canggih dan segala perubahan serta pergeseran nilai. Potret pendidikan masa depan tercermin dari potret para guru yang berkualitas dan gerak maju pendidikan berbanding lurus dengan citra para guru ditengah masyarakat.<sup>6</sup>

Di tangan gurulah terletak kelangsungan pendidikan, karena itu kadar kualitas guru merupakan faktor penyebab kadar kualitas output di suatu lembaga pendidikan. Guru dipandang sebagai faktor kunci, karena guru berinteraksi secara langsung dengan siswanya dalam kegiatan belajar mengajar.

Profesionalisme atau kualitas guru ditentukan oleh sikap dan cara guru tersebut dalam merealisasikan dan memanfaatkan pengalaman, pengetahuan

---

<sup>5</sup> Sardiman A.M, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*,(Jakarta : PT Grafindo persada, 1992), hlm.123

<sup>6</sup> Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam* (Jakarta : Raja Grafindo Persada. 2000)

dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, selalu relevan dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya dibidang pendidikan dan pengajaran.

Undang-Undang tentang guru dan dosen pada pasal 2 ayat 1 menyebutkan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Profesionalisme dapat terwujud dalam jiwa seorang guru jika mereka mampu menerapkan beberapa sikap diantaranya: mempunyai sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, sikap komitmen terhadap hasil kerja, sikap *Continuus Improvement* yaitu berusaha memperbaiki model-model kerjanya sesuai dengan zamannya.<sup>7</sup>

Dari latarbelakang diatas adalah suatu tanggung jawab kepala sekolah sebagai supervisor, pemimpin, motivator, innovator, maupun administrator untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan guna meningkatkan mutu pendidikan sekolah maka menjadi alasan sangat tepat bagi penulis untuk mengangkat permasalahan tersebut melalui skripsi dengan judul **“KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PRFESIONALISME GURU DI MADRASAH ALIYAH MA’ARIF NAHDLOTUL ULAMA KOTA BLITAR ”.**

---

<sup>7</sup> Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama islam* (Jakarta : Raja Grafindo Persada. 2000)

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar?
2. Bagaimana karakteristik kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar ?
3. Apa faktor penghambat kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk mengetahui upaya kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar.
2. Untuk mengetahui bagaimana karakteristik kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar.
3. Untuk mengetahui apa faktor penghambat kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar

## **D. KEGUNAAN PENELITIAN**

1. Bagi Universitas Islam Negeri Malang semoga pembahasan ini berguna terutama untuk pengembangan ilmu, khususnya sebagai lembaga pendidikan Islam tingkat tinggi yang juga menyiapkan tenaga pendidik yang berpotensi yang dapat meningkatkan kualitas dan mempermudah dalam pembelajaran. Dan juga sebagai bahan kepustakaan dan sebagai khazanah keilmuan dibidang pendidikan.

2. Bagi lembaga yang menjadi obyek penelitian : sebagai bahan informasi dan dapat dipakai sebagai acuan seorang pemimpin dalam upaya peningkatan kualitas profesionalisme guru dan pengelolaan pendidikan dimasa yang akan datang.
3. Bagi penulis sendiri : sebagai bahan informasi dan bahan pertimbangan yang pada nantinya akan berkecimpung langsung dalam pendidikan dan juga menambah pengetahuan penulis tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

#### **E. RUANG LINGKUP PEMBAHASAN**

Ruang lingkup penelitian merupakan batasan bagi peneliti untuk mendesain sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan dan menjadikan penelitian tersebut pada titik fokus sampai selesainya pelaksanaan penelitian. Di mana peneliti menyelidiki dan membahas secara detail yang berhubungan dengan penelitian. Dengan adanya ruang lingkup penelitian tersebut dapat membawa keberuntungan, misalnya mempermudah penelitian, menentukan metode dan sampai pada tahap pelaporan.

Agar pembahasan dalam skripsi ini dapat dipahami dengan mudah dan jelas sesuai dengan arah dan tujuan maka ruang lingkup pembahasan dalam skripsi ini difokuskan pada:

1. Profesionalisme guru di madrasah memuat upaya-upaya pengembangan model-model pembelajaran dan pembinaan kesejahteraan guru.
2. Tipologi kepemimpinan memuat tipe atau gaya kepemimpinan pendidikan.

## **F. DEFINISI OPERASIONAL**

Untuk menghindari adanya salah pengertian dalam menafsirkan kata-kata istilah yang digunakan oleh penulis, maka penulis mendefinisikan istilah-istilah tersebut sebagai berikut:

1. Upaya, adalah kegiatan dengan mengerahkan tenaga, pikiran, atau badan untuk mencapai suatu maksud.<sup>8</sup>
2. Kepemimpinan, adalah kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.<sup>9</sup>
3. Profesionalisme adalah pekerjaan yang dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan.
4. Guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar dan mendidik.

## **G. Sistematika Pembahasan**

Penulisan penelitian ini peneliti membagi menjadi 6 bab, tiap bab menjadi sub bab yaitu sebagai berikut :

Bab I Merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, metode penelitian, dan sistematika pembahasan

Bab II Merupakan kajian teoritik dari judul “Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah

---

<sup>8</sup> Ibid. Hlm. 1254

<sup>9</sup> Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Prasad, 2004), hlm. 4

Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar “ untuk itu dibahas: (A). Kajian teori tentang kepemimpinan pendidikan, pengertian kepemimpinan, syarat-syarat pemimpin, tipe-tipe kepemimpinan, peranan kepala madrasah sebagai pemimpin, faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, syarat-syarat menjadi kepala madrasah, tugas kepala madrasah.(B). Kajian teori tentang profesionalisme guru: Pengertian dan syarat guru, peran dan fungsi guru, pengertian dan karakteristik profesionalisme guru, faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru. (C) Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru: Pengembangan profesi guru, perbaikan kualitas pembelajaran

Bab III Metode penelitian kualitatif mencakup : Pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, prosedur pengumpulan data, teknik analisis data, Pengecekan keabsahan temuan, Tahap-tahap penelitian.

Bab IV Sejarah Berdirinya Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar, Keadaan sarana dan prasarana Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar, Keadaan guru Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar, Keadaan siswa Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar dan Penyajian dan Analisis Data.

Bab V Pembahasan Hasil Penelitian.

Bab VI Penutup, Kesimpulan dan Saran



## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Tinjauan Tentang Kepemimpinan Pendidikan

##### 1. Pengertian Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan adalah terjemahan dari bahasa Inggris *leadership* yang berasal dari kata *leader*. Literatur tentang kepemimpinan jumlahnya sangat banyak, dan definisi kepemimpinan bervariasi sebanyak orang yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan itu sendiri.

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 :

a. Menurut Soekarto Indrafachrudi dalam bukunya “Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif” bahwa:

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan kelompok itu. Tujuan tersebut merupakan tujuan bersama.<sup>10</sup>

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

“Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan kelompok itu. Tujuan tersebut merupakan tujuan bersama..”<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Soekarto Indrafachrudi, *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2006, hal 2.

c. 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.”<sup>12</sup>

d. 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.”<sup>13</sup>

Dari berbagai definisi di atas, 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.

Dalam definisi secara luas kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu, juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa- peristiwa kepada para pengikutnya, pengorganisasian dari aktivitas- aktivitas untuk mencapai tujuan, memelihara hubungan

---

<sup>11</sup> Soekarto Indrafahrudi. *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2006, hal 2

<sup>12</sup> Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, CV Haji Masagung, Jakarta, 1998, hal 81

<sup>13</sup> Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 1994, hal 63

kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.<sup>14</sup>

Setelah difahami pengertian pokok kepemimpinan yang bersifat definitif, maka dapatlah dipersempit lapangan pembahasan ini, yaitu Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas guru di Madrasah Aliyah Ma'arif NU Blitar.

Sebelum membahas pengertian kepemimpinan sebagai suatu kesatuan, maka perlu dijelaskan juga pengertian pendidikan. (M.J Langeveld) berpendapat, bahwa pendidikan atau pedagogi adalah kegiatan membimbing anak manusia menuju pada kedewasaan dan kemandirian.<sup>15</sup>

Sedangkan menurut Dirawat dkk pengertian pendidikan ditinjau dari 2 segi yaitu:

- a. Pendidikan sebagai suatu usaha atau proses mendidik dan mengajar seperti yang dikenal sehari-hari.
- b. Pendidikan sebagai ilmu pengetahuan yang membahas berbagai masalah tentang hakekat dan kegiatan mendidik dan mengajar dari zaman ke zaman atau yang membahas prinsip-prinsip dan praktek mendidik dan mengajar dengan cabang-cabangnya yang telah berkembang begitu pesat, luas dan mendalam.<sup>16</sup>

Dari definisi tersebut jelas terlihat bahwa kepemimpinan pendidikan tidak hanya berlaku pada lembaga madrasah saja tetapi juga pada pendidikan luar madrasah. Untuk lebih jelasnya pengertian

---

<sup>14</sup> Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah (Teory, Model dan Aplikasi)*, Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana, 2006, hlm 152-153

<sup>15</sup> Kartini Kartono, *Pengantar Ilmu Mendidik Teoritis*, (Bandung: Mandar Maju, 1992), hlm 22

<sup>16</sup> Dirawat dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan, Usaha Nasional*, Surabaya, 1996, hlm 32

kepemimpinan pendidikan sebagaimana dikemukakan oleh Nawawi dalam

Marno bahwa:

“Kepemimpinan pendidikan adalah proses menggerakkan, mempengaruhi, memberi motivasi, dan mengarahkan orang-orang dalam organisasi atau lembaga pendidikan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya.”<sup>17</sup>

Pengertian ini sejalan dengan sudut filosofis kepemimpinan yang pada pokoknya menjunjung tinggi azas hubungan kemanusiaan (*human relationship*). Dari beberapa definisi kepemimpinan pendidikan dapat diketahui unsur-unsurnya yaitu:

- a. Adanya pemimpin pendidikan
- b. Adanya terpinpin (anggota bawahan)
- c. Adanya wadah (organisasi/ lembaga pendidikan)
- d. Adanya tujuan yang akan dicapai

Dengan demikian dapat diambil pengertian bahwa yang dimaksud kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengkoordinir, menumbuhkan semangat kerja, mengarahkan orang-orang sebagai bawahan atau anggotanya dalam lapangan pendidikan untuk tujuan bersama.

Seorang pemimpin harus mampu bekerja sama untuk memberikan motivasi kepada orang-orang yang frustasi dalam tindakan dan keputusan yang berakibat ketidakberesan dalam pelaksanaan tugas. Agar kegiatan kerja pelaksana pendidikan dan pengajaran dapat berjalan teratur, penuh kegairahan didalam melaksanakan tugas jabatannya, dan agar bawahan

---

<sup>17</sup> Marno, *Islam By Management And Leadership*, Malang, Lintas Pustaka, 2007, hlm. 53

memperoleh kesempatan untuk, mengembangkan pribadi dan jabatan mereka secara kontinyu, maka diperlukan adanya bimbingan, bantuan, dorongan dan koordinasi yang baik, termasuk dalam golongan ini yaitu kepala madrasah. Disamping itu seorang pemimpin pendidikan harus mempunyai tiga bentuk perilaku seperti yang telah dicanangkan oleh Ki Hajar Dewantara bahwa pemimpin itu harus bersifat:

“Ing ngarso sung tulada, Ing madya mangun karsa, Tut wuri handayani” yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia adalah Di muka memberi tauladan, Di tengah-tengah membangun semangat, Dari belakang memberikan pengaruh.”<sup>8</sup>

Seorang pemimpin di muka, harus memiliki idealisme kuat serta kedudukan tersebut. Akan tetapi, menurut watak dan kecakapannya, seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai pemimpin di muka, di tengah dan di belakang (*front leader, social leader, dan rear leader*).

Pengertian pemimpin pendidikan disini sebagaimana pendapat Hendyat Soetopo dan Wasty Soemanto bahwa:

“Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.”<sup>9</sup>

Dari pengertian pemimpin pendidikan tersebut maka jelaslah mereka yang tergolong dalam pemimpin pendidikan tidak hanya pejabat yang memimpin lembaga pendidikan, tetapi juga guru kelas, wali kelas, guru bidang studi yang mempengaruhi murid dibawah bimbingannya, hanya ruang lingkup dan tingkatannya saja yang berbeda. Ruang lingkup

---

<sup>8</sup> Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 1990), hlm. 323

<sup>9</sup> Hendyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Bina Aksara, 1984), hlm. 4

dan perbedaan itulah yang menyebabkan police yang telah ditetapkan perlu disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing lembaga yang dipimpin.

Secara singkat orang yang memiliki kelebihan dan perlengkapan pribadinya, yang kemudian dengan kelebihan itu dapat mempengaruhi, mengajak, membimbing, mendorong, menggerakkan, dan mengkoordinasikan karyawan pendidikan lainnya kearah peningkatan dan perbaikan mutu pendidikan dan pengajaran, maka ia telah melaksanakan fungsi kepemimpinan pendidikan, dan ia tergolong pemimpin dalam pendidikan.

Dengan itu maka pemimpin pendidikan dapat berstatus sebagai pemimpin resmi atau disebut "*status leader*" atau "*formal leader*" dan pemimpin tidak resmi atau disebut "*emerging leader*", "*real leader*", atau "*functional leader*".<sup>18</sup>

Kepemimpinan resmi ini dimiliki oleh orang yang menduduki posisi pimpinan dalam struktur organisasi pendidikan, baik karena diangkat resmi oleh atasan, maupun karena dipilih secara resmi menjadi pemimpin oleh anggota staf pelaksana pendidikan ataupun yayasan dimana ia bekerja. Yang dimaksud disini yaitu kepemimpinan resmi seorang kepala madrasah.

Maka dari itu untuk dapat menjalankan fungsi kepemimpinan lebih baik, dimana aktifitas yang dilaksanakan bawahan, teman bekerja, atau

---

<sup>18</sup> Dirawat dkk, *Pengantar Kepemimpinan*, Usaha Nasional, Surabaya, 1996, hlm. 38

guru-guru lebih efektif bagi pencapaian tujuan pendidikan, maka kepala madrasah memiliki unsur-unsur yang nyata, operasional dan fungsional sebagai proyeksi daripada kualitas "kelebihan" yang ada di dalam kepribadiannya. Mereka harus secara nyata dapat menunjukkan tindakan-tindakan kepemimpinan yang lebih baik, jika dibandingkan apa yang dapat dilakukan oleh stafnya, bawahan atau guru-guru yang dipimpinnya.<sup>19</sup>

## 2. Syarat-syarat Kepemimpinan Pendidikan

Untuk memangku jabatan kepemimpinan dalam pendidikan yang dapat melaksanakan tugas-tugas dan memainkan peran-peran kepemimpinan yang sukses, maka kepadanya dituntut memenuhi persyaratan-persyaratan status sosial ekonomi yang layak. Kepemimpinan dalam Islam adalah suatu hal yang interen serta merupakan salah satu subsistem dalam Islam pengaturan seluruh aspek kehidupan secara prinsipal. Islam mengatur minat amal tujuan sekaligus mengatur sumber kehidupan otak manusia, kemudian mengatur proses hidup perilaku dan tujuan hidup.<sup>20</sup>

Pada bagian ini akan dikemukakan persyaratan-persyaratan kepribadian yang menyangkut aspek jasmaniah dan rohaniyah dari seorang pemimpin atau calon pemimpin pendidikan yang baik, mencakup pengertian kepribadian sebagai suatu totalitas kemanusiaan yang bulat dan utuh. Penekanan dan intensitas yang perlu dipenuhi oleh pemimpin pendidikan tentu tidaklah sama, sebab hal ini tergantung pada letak

---

<sup>19</sup> Ibid.

<sup>20</sup> Yusuf Amir Faisal, *Reorientasi Pendidikan Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1995), hlm: 284-285

posisinya didalam struktur organisasi. Disamping itu penekanan dan intensitas tersebut dipengaruhi atau tergantung pula oleh pada filsafat pendidikan yang dianutnya.

Kepemimpinan dalam penelitian ini lebih dispesifikasikan pada lembaga pendidikan islam yaitu Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitayang mempunyai landasan dan filsafat pendidikan yang khas mendasari keseluruhan usaha pendidikan dan pengajaran. Persyaratan dan sifat-sifat yang perlu dimiliki oleh pemimpin pendidikan menurut masing-masing ahli, berbeda dalam jumlahnya. Sondang P. Siagian mengemukakan persyaratan berupa ciri-ciri yang harus dimiliki seorang pemimpin pendidikan sebagai berikut:

- a. Memiliki kondisi fisik yang sehat sesuai dengan tugasnya.
- b. Berpengetahuan luas dan cakap
- c. Mempunyai keyakinan bahwa organisasi akan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui berkat kepemimpinannya.
- d. Mengetahui sifat hakiki dan kompleksitas daripada tujuan yang hendak dicapai
- e. Memiliki stamina (daya kerja) dan entusiasme yang besar
- f. Gemar dan cepat mengambil keputusan
- g. Obyektif dalam arti dapat menguasai emosi dan lebih banyak mempergunakan rasio
- h. Adil dalam memperlakukan bawahan
- i. Menguasai prinsi-prinsip human relations
- j. Menguasai teknik-teknik komunikasi
- k. Dapat dan mampu bertindak sebagai penasehat, guru dan kepala terhadap bawahannya tergantung atas situasi dan masalah yang dihadapi
- l. Mempunyai gambaran yang menyeluruh tentang semua aspek kegiatan organisasi.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Sondang P. Siagian, 2003, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: PT Rineka Cipta, hlm. 39-41



Di samping itu dibutuhkan persyaratan kualitas pribadi dan kemampuan seseorang pemimpin pendidikan sebagai berikut: “

“Berwibawa (terutama karena integritas pribadinya yang dijiwai oleh nilai luhur pancasila) jujur, terpercaya, bijaksana, mengayomi, berani dan mampu mengatasi kesulitan, bersikap wajar, tegas dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambil, sederhana, penuh pengabdian kepada tugas, berjiwa besar dan mempunyai sifat ingin tahu (suatu pendorong untuk kemajuan).”<sup>22</sup>

Dalam Islam seorang pemimpin hendaknya:

- a. Seorang muslim
- b. Seorang yang bertanggung jawab dan memiliki sifat-sifat sebagai berikut:
  - 1) Mempunyai pengetahuan strategis dan teknis
  - 2) Mempunyai imamate interest
  - 3) Mempunyai kesanggupan untuk mengambil keputusan
  - 4) Memandang tugasnya sebagai tugas yang diletakkan oleh Allah sebagai amanah yang harus dipertanggung jawabkan (sebagai realisasi ibadah kepada Allah)<sup>23</sup>
- c. Seorang yang didukung oleh pemilihan secara demokratis dan diterima oleh lingkungan sosial.
- d. Seorang yang dalam pelaksanaan kebijaksanaan dijiwai oleh prinsip-prinsip demokrasi, prosedur demokrasi, dan obyektif demokrasi.

Pada hakekatnya seorang pemimpin pendidikan adalah pemimpin yang memiliki segala sifat kepemimpinan. Akan tetapi setiap orang tentu

---

<sup>22</sup> Dirawat dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Usaha Nasional, Surabaya, 1996, hlm. 43

<sup>23</sup> Yusuf Amir Faisal, 1995, *Reorientasi Pendidikan Islam*, Jakarta: Gema Insani Press. hlm. 286

mempunyai kelebihan dan kekurangan. Karena tidak ada manusia yang sempurna. Dalam mempelajari ilmu kepemimpinan ia akan bertambah pengetahuan dan sedikit demi sedikit akan merubah kekurangannya. Di samping itu kepala madrasah sebagai pimpinan madrasah, harus memiliki pengetahuan dan kemampuan yang berhubungan dengan jabatannya. Sondang P. Siagian mengemukakan dalam bukunya "Filasafat Administrasi" bahwa:

“Sukses tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan tergantung atas cara-cara memimpin yang dipraktekkan oleh orang-orang atasan itu. Sebaliknya sukses tidaknya seorang pemimpin melaksanakan tugas kepemimpinannya, tidak terutama ditentukan oleh tingkat ketrampilan teknis (technical skills) yang dimilikinya, akan tetapi lebih banyak ditentukan oleh keahliannya menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik (managerial skill).”<sup>24</sup>

Dalam kesempatan ini yang menjadi penekanan bahwa seorang pemimpin yang baik adalah seorang yang tidak melaksanakan sendiri tindakan-tindakan yang bersifat operasional, akan tetapi dalam mengambil keputusan, menentukan kebijaksanaan dan menggerakkan orang lain untuk melaksanakan keputusan yang telah diambil sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digariskan. A. Ghozali dalam buku "Administrasi Sekolah", menyebutkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah harus memiliki kemampuan yang berhubungan dengan administrasi madrasah yaitu:

- a. Kemampuan dalam bidang teknis pendidikan dan pengajaran
- b. Kemampuan dalam bidang tata usaha sekolah

---

<sup>24</sup> Sondang P. Siagian, 2003, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: PT Rineka Cipta, hlm. 36

- c. Kemampuan dalam pengorganisasian
- d. Kemampuan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.
- e. Kemampuan dalam bidang pengelolaan keuangan.<sup>25</sup>

Sebagai seseorang pemimpin, tentu saja diharapkan memiliki kelebihan-kelebihan daripada orang yang dipimpinnya. Oleh karena 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:

1. Memiliki kecerdasan atau intelegensi yang cukup baik
2. Percaya diri sendiri dan bersifat membership
3. Cakap bergaul dan ramah tamah
4. Kreatif, penuh inisiatif dan memiliki hasrat/kemauan untuk maju dan berkembang menjadi lebih baik
5. Organisatoris yang berpengaruh dan berwibawa
6. Memiliki keahlian atau keterampilan di dalam bidangnya.
7. Suka menolong, memberi petunjuk dan dapat menghukum secara konsekuen dan bijaksana.
8. Memiliki keseimbangan /kestabilan emosional dan bersifat sabar
9. Memiliki semangat pengabdian dan kesetiaan yang tinggi
10. Berani mengambil keputusan dan bertanggungjawab
11. Jujur, rendah hati, sederhana dan dapat dipercaya
12. Bijaksana dan berlaku adil
13. Disiplin
14. Berpengetahuan dan berpandangan luas
15. Sehat jasmani dan rohani<sup>26</sup>

### 3. Tipe Kepemimpinan Pendidikan di Madrasah

Bertitik tolak dari kepemimpinan pendidikan itu ada tiga unsur yang saling berkaitan, yaitu unsur manusia, unsur sarana, dan unsur

<sup>25</sup> A. Ghazali dan Syamsuddin, *Administrasi Sekolah*, (Jakarta: Cahaya Budi, 1987), hlm.

<sup>26</sup> Hadari Nawawi, 1992, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Masagung), hal 84-90

tujuan. Untuk dapat memperlakukan ketiga unsur tersebut secara seimbang, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan atau kecakapan dan ketrampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinannya. Pengetahuan ini dapat diperoleh melalui pengalaman belajar secara teori maupun dari pengalamannya didalam praktek selama menjadi pemimpin. Namun secara tidak disadari seorang pemimpin dalam memperlakukan ketiga unsur tersebut dalam rangka menjalankan kepemimpinannya menurut caranya sendiri. Dan cara yang digunakan merupakan pencerminan dari sifat dasar kepribadian seorang pemimpin walaupun pengertian ini tidak mutlak. Cara atau tehnik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan disebut tipe atau pola kepemimpinan. Istilah tipe atau pola dimaksudkan suatu cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap anggota kelompoknya.<sup>27</sup>

Pemimpin memperlihatkan tipe yang berbeda-beda. Karena ada kecenderungan dikalangan para ahli di bidang ini untuk menyusun berbagai stereotip pemimpin. Mengenai gaya kepemimpinan itu, dan sangat mungkin bahwa seorang administrator atau manager memakai suatu kombinasi beberapa gaya pada saat dan situasi yang berbeda.<sup>28</sup> Salah satu pendekatan yang digunakan untuk mempelajari kesuksesan pemimpin ialah mempelajari gayanya yang akan melahirkan berbagai tipe kepemimpinan.

Berdasarkan konsep, sikap, sifat, dan cara-cara pemimpin itu melaksanakan dan mengembangkan kegiatan kepemimpinan dalam

---

<sup>27</sup> Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan Dasar Teori Untuk Praktek Profesional*, (Bandung: Angkasa, 1997), hlm. 41

<sup>28</sup> Ibid, hlm. 44

lingkungan kerja yang dipimpinnya maka dapat diklasifikasikan tipe atau pola kepemimpinan dalam pendidikan yaitu:

a. Kepemimpinan Otoriter

Yang dimaksud dengan kepemimpinan otoriter adalah bahwa semua kebijaksanaan atau policy dasar ditetapkan oleh pemimpin sendiri dan pelaksanaannya ditugaskan kepada bawahannya. Semua perintah, pemberian dan pembagian tugas dilakukan, tanpa mengadakan konsultasi sebelumnya dengan orang-orang yang dipimpinnya.<sup>29</sup>

Pemimpin yang bergaya otoriter ini memegang kekuasaan mutlak. Langkah-langkah aktifitas ini ditentukan pemimpin satu persatu tanpa musyawarah dengan yang dipimpin, tiap-tiap policy dan tugas instruksi harus dipatuhi tanpa diberi kebebasan untuk mempertimbangkan kekurangan dan kelebihan.<sup>30</sup>

Dengan tipe ini suasana sekolah menjadi tegang, instruksi-instruksi harus ditaati, dia pula yang mengawasi dan menilai atau pekerjaan bawahan. Akibat kepemimpinan ini guru-guru tidak dineri kesempatan berinisiatif dan mengembangkan daya kreatifnya. Dengan demikian situasi sekolah tidak akan menggembirakan guru dan karyawan. Akibat dari kekuasaan ini memungkinkan timbulnya, sikap menyerah tanpa kritik, sikap "Sumuhun dawuh", terhadap pemimpin,

---

<sup>29</sup> Dirawat dkk, 1996, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, hlm. 49

<sup>30</sup> Asmara U Husna, Op.Cit. , hlm. 49

dan kecenderungan untuk mengabaikan perintah jika tidak ada pengawasan langsung.<sup>31</sup>

Untuk lebih jelasnya ciri-ciri kepemimpinan yang bertipe otoriter adalah sebagai berikut:

1. Mengutamakan pelaksanaan tugas
2. Agar tugas dilaksanakan, kontrol harus dilaksanakan secara ketat
3. Kreatifitas dan inisiatif anggota bawahan dimatikan dan dipandang tidak perlu
4. Kurang memperhatikan hubungan manusiawi antara pemimpin dengan yang dipimpin
5. Kurang mempercayai orang lain dalam organisasinya
6. Menyenangi ditakuti dan akibatnya kurang disenangi anggota bawahan
7. Orang yang dipimpin dianggap tidak lebih dari pelaksana semata
8. Dalam kepemimpinan sukar memberi maaf kepada anggota bawahan
9. Pendapat dan saran dari anggota dinilai sikap menentang atau membangkang
10. Orang yang dipimpin cenderung terpecah-pecah dan membentuk kelompok kecil.<sup>32</sup>

Dari beberapa ciri-ciri kepemimpinan tipe otoriter berarti seorang pemimpin dalam pendidikan mengidentikkan tujuan organisasi, dalam hal ini madrasah dengan tujuan pribadinya, sehingga memperlakukan para anggotanya sebagai alat dan dibebani tanggung jawab tanpa diimbangi hak secara proporsional, serta bersikap apriori dalam memperlakukan saran.

Kepemimpinan semacam ini jelas bertentangan dengan ajaran Islam sebagaimana firman Allah QS. Al-Maidah ayat 48:

---

<sup>31</sup> Ngalim Purwanto, 1987, *Administrasi Pendidikan*, Bandung PT Rosda Karya, hlm. 47

<sup>32</sup> Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1993), hlm. 154-155

فَأَحْكُم بَيْنَهُم بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ عَمَّا جَاءَكَ مِنَ

الْحَقِّ

“... Maka putuskanlah perkara mereka menurut apa yang Allah turunkan dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu mereka dengan meninggalkan kebenaran yang telah datang kepadamu... (QS. Al-Maidah: 48)<sup>33</sup>

Berdasarkan ayat tersebut di atas dapat difahami bahwa Islam tidak membenarkan kepemimpinan tipe otoriter, bahkan diperintahkan untuk melawan atau diterapkan dilembaga pendidikan madrasah kurang pas atau kurang sesuai. Karena akan berakibat pada anak yaitu kurang inisiatif, gugup, ragu-ragu, suka membangkang atau menentang kewibawaan, penakut dan penurut.<sup>34</sup>

b. Kepemimpinan Laissez Faire

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari kepemimpinan otokratis (otoriter). Perilaku yang dominan dalam kepemimpinan ini adalah perilaku dalam gaya kepemimpinan kompromi (compromiser) dan perilaku pembelot (deserter). Dalam proses kepemimpinan ternyata pemimpin tidak melakukan fungsinya dalam meggerakkan orang-orang yang dipimpinnya.<sup>35</sup>

Dijelaskan pula oleh Oteng Sutisna bahwa dalam kepemimpinan ini, pemimpin tidak banyak berusaha untuk mengontrol atau pengaruh terhadap para anggota kelompok.

<sup>33</sup> Departemen Agama, Op.Cit, hlm. 168

<sup>34</sup> Sutari Imam Barnadib, *Pengantar Ilmu Pendidikan Sistematis*, (Yogyakarta: FIP IKIP, 1982), hlm. 123

<sup>35</sup> Hadari Nawawi, 1992, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Masagung, hlm. 167

Kepada para anggotanya diberikan tujuan-tujuan tetapi umumnya mereka dibiarkan untuk mencapai cara masing-masing untuk mencapainya. Pemimpin lebih banyak berfungsi sebagai anggota kelompok ia memberikan nasehat dan pengaruhnya hanya sebanyak yang diminta.<sup>36</sup>

Dari pendapat tersebut dapat di ambil pengertian bahwa pimpinan, dalam hal ini kepala sekolah yang menggunakan gaya Laissez Faire ini seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya menjunjung tinggi kebebasan bagi anggotanya untuk menjalankan tugas dan jabatannya tanpa mementingkan musyawarah. Hal ini bertentangan dengan firman Allah:

... وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ  
الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

*“... dan bermusyawarahlah 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. Ali Imron: 159)<sup>37</sup>*

c. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan tipe ini menmpatkan faktor manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam sebuah organisasi. Dalam kepemimpinan ini setiap individu, sebagai manusia dihargai atau dihormati eksistensi dan peranannya dalam memajukan dan mengembangkn organisasi. Oleh karena itu perilaku dalam gaya

<sup>36</sup> Oteng Sutisna, Op.Cit, hlm. 265

<sup>37</sup> Departemen Agama RI, Op.Cit. , hlm. 103



kepemimpinan yang dominan pada tipe kepemimpinan ini adalah perilaku memberi perlindungan dan penyelamatan, perilaku memajukan dan mengembangkan organisasi serta perilaku eksekutif.<sup>38</sup>

Kepemimpinan tipe ini mempertimbangkan keinginan dan saran-saran dari pada anggota kepada putusan dan untuk memperbaiki kualitas melalui input bagi pemecahan masalah.

Kekuasaan dan tanggung jawab didelegasikan dan dipencarkan atau dibagikan kepada setiap anggota staf yang cakap dan mampu mengemban "delegation and sharing of authority". Pemimpin percaya bahwa setiap individu dan teman kerjanya dapat pula berbuat sesuatu dengan hasil yang maksimal asalkan situasi yang ada itu memungkinkan untuk berbuat dan membina kariernya masing-masing.

Selanjutnya dalam kepemimpinan demokratis pemimpin dalam memberikan penilaian, kritik atau pujian ia memberikannya atas kenyataan yang subyektif mungkin. Ia berpedoman pada kriteria yang didasarkan pada standar dan target program sekolah. Adapun ciri-ciri demokratis anatar lain:

- 1) Dalam proses penggerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia.
- 2) Selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya.
- 3) Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahannya.
- 4) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan teamwork dalam usaha mencapai tujuan.
- 5) Dengan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian dibanding

---

<sup>38</sup> Hadari Nawawi, 1992, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Masagung, hlm. 169

- dan diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama.
- 6) Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya.
  - 7) Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.<sup>39</sup>

Bila dilihat dari pengertian dan ciri-ciri masing-masing tipe atau gaya kepemimpinan tersebut, macam kepemimpinan yang tepat diterapkan dilembaga pendidikan adalah tipe kepemimpinan demokratis. Macam kepemimpinan yang baik dan sesuai dewasa ini adalah kepemimpinan demokratis. Semua guru disekolah bekerja untuk mencapai tujuan bersama-sama putusan diambil melalui musyawarah dan mufakat serta harus ditaati. Pemimpin dalam pendidikan menghargai, dan menghormati pendapat setiap guru. Pemimpin memberi kesempatan untuk mengembangkan inisiatif dan daya kreatifnya. Ia bersifat bijaksana, didalam pembagian tanggung jawab. Dapat dikatakan bahwa tanggung jawab terletak pada pundak dewan guru seluruhnya termasuk pemimpin sekolah.<sup>40</sup>

Menurut ajaran Islam memang kepemimpinan demokratislah yang paling tepat atau efektif karena Al-Qur'an menganjurkan hal itu dalam S. Ali Imron ayat 159 sebagai berikut:

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا  
مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ

<sup>39</sup> Sondang P. Siagian, Op.Cit , hlm. 44

<sup>40</sup> Soekarto Indrafachrudi, *Mengantar Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Baik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994), hlm. 28

*“ 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 (urusan dunia)... (QS. Ali Imran: 159)<sup>41</sup>*

Berdasarkan ayat tersebut dapat difahami, bahwa Islam memerintahkan kepada kita semua sebagai pemimpin dimana saja agar selalu memimpin dengan demokratis diantaranya dengan lemah lembut. Mencintai anak buah, tidak boleh kasar, atau memaksa agar yang dipimpin tidak menjahui dan membuat perlawanan. Dan manakala seorang pemimpin telah terpilih dan dikukuhkan maka wajiblah untuk taat selama perintah-perintahnya sejalan dengan garis-garis Al-Qur'an dan Sunnah:

يَتَّيِبُهَا لِلَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ<sup>ط</sup>

*“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. (Q.S An-Nisa': 59)<sup>42</sup>*

من اهان السلطان اهانه الله (رواه الترمذی)

*"Barang siapa yang meremehkan pemimpin, niscaya Allah akan menghinakannya pula dia" (H.R Turmudzy).<sup>43</sup>*

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

<sup>41</sup> Departemen Agama RI, Op.Cit , hlm. 103

<sup>42</sup> ibid. , hlm. 128

<sup>43</sup> Moh. Zuhri Dipl. Tafil, *Tarjamah (Sunan At-Tirmidzi)*, (Semarang: CV. Asy Syifa', 1992), hlm. 270

1. Tipe Otokrasi
2. Tipe Militeristik, yaitu senang pada formalitas yang berlebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan serta sukar untuk menerima kritikan.
3. Tipe Paternalistik, yaitu pemimpin bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan serta bersikap maha tahu.
4. Tipe Kharismatik, yaitu pemimpin yang diterima karena kepribadiannya yang berpengaruh dan dipercayai sehingga diikuti pendapat dan keputusannya.
5. Tipe Demokratis.<sup>44</sup>

#### 4. Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin Pendidikan

Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan, dilihat dari status dan cara pengangkatannya tergolong pemimpin resmi atau *formal leader* atau *status leader*. Dengan menjadi pemimpin pendidikan di madrasah ia mendapat kedudukan tertinggi dalam lingkungannya, berikut kekuasaan, fasilitas, alat kerja dan keuntungan melekat pada jabatan kepemimpinan. Namun inti kepemimpinan bukan terletak pada kedudukan namun pada fungsi atau tugas.

Keseluruhan tugas dan tanggung jawab madrasah itu menurut Dirawat dkk, di golongkan pada dua bidang, yakni:

a. Tugas kepala madrasah dalam bidang administrasi

Tugas ini berhubungan dengan kegiatan-kegiatan menyediakan, mengatur, memelihara, dan melengkapi fasilitas material dan tenaga personal madrasah. Di golongkan 6 manajemen;

- 1) Pengelolaan pengajaran
- 2) Pengelolaan kepegawaian
- 3) Pengelolaan kemuridan
- 4) Pengelolaan gedung
- 5) Pengelolaan keuangan
- 6) Pengelolaan hubungan masyarakat.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi*, CV Haji Masagung, Jakarta, 2003, hal 41

Selanjutnya untuk memperlancar kerja dan membina tanggung jawab bersama di kalangan madrasah, maka tugas dalam bidang administrasi agar tercipta demokratis mempunyai tujuan;

- 1) Memudahkan pekerjaan administratif, pendidikan
- 2) Menciptakan iklim rohaniah, psikologis sosial
- 3) Meningkatkan semangat moral dan semangat-semangat anggota-anggota pendidikan
- 4) Menambahkan produktifitas kerja dalam lembaga pendidikan, memperbaiki kualitas dan metode-metodenya
- 5) Mengembangkan sistem administratif
- 6) Mengadakan perubahan yang di inginkan dalam proses pendidikan
- 7) Menghubungkan antara proses pendidikan dan tujuan-tujuan pembangunan<sup>46</sup>

b. Tugas kepala madrasah dalam bidang supervisi

Sebagai supervisor kepala madrasah bertugas memberikan bimbingan bantuan pengawasan dan penilaian pada masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran untuk menciptakan situasi dan pendidikan lebih baik. Adapun tugas kepala madrasah dalam bidang supervisi yaitu:

- 1) Membimbing guru dan karyawan agar dapat memahami secara jelas tujuan pendidikan dan pengajaran.
- 2) Membantu guru dan karyawan agar memperoleh kecakapan mengajar yang lebih baik
- 3) Menyeleksi dan memberi tugas yang paling cocok bagi guru dan karyawan sesuai minat dan bakat
- 4) Memberikan bimbingan yang bijaksana kepada guru dan karyawan
- 5) Memberikan pimpinan yang efektif dan demokratis, bagi pertumbuhan jabatan guru dan karyawan
- 6) Memupuk dan mengembangkan hubungan yang harmonis, dan kooperatif antara anggota staf madrasah dan madrasah dengan masyarakat.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> Dirawat dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Usaha Nasional, Surabaya, 1996, hlm. 80

<sup>46</sup> Hasan Langgulung, *Azaz-azaz Pendidikan Islam*, (Jakarta: Pustaka Al-Husna, 1998), hlm: 206-207

Untuk pelaksanaan tugas-tugas itu dengan baik maka kepala madrasah di tuntut mempunyai berbagai cara dan teknik supervisi terutama dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas-tugas guru dan karyawan, dan pertumbuhan jabatan karena sebagai operator terdepan dalam pelaksanaan pendidikan dan pengajaran.

Dalam pelaksanaan tugas sebagai supervisor, seorang pemimpin hendaknya dilaksanakan dengan demokratis ia menghargai pendapat guru, dan memberikan kesempatan untuk melahirkan gagasan dan pendapat. Keputusan yang diambil dengan jalan musyawarah karena tujuan yang hendak dicapai adalah tujuan bersama. Oleh karena itu seperti dikatakan oleh Moh. Rifa'I kepala madrasah dalam menjalankan supervisi hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip berikut:

- 1) Supervisi bersifat konstruktif dan kreatif
- 2) Supervisi harus berdasarkan kenyataan
- 3) Supervisi harus sederhana dan informal
- 4) Supervisi harus memberikan perasaan aman
- 5) Supervisi harus didasarkan hubungan profesional
- 6) Supervisi harus memperhatikan sikap
- 7) Supervisi tidak bersifat mendesak
- 8) Supervisi tidak boleh atas kekuasaan pangkat
- 9) Supervisi tidak mencari kesalahan, kekurangan.
- 10) Supervisi tidak cepat mengharap hasil
- 11) Supervisi hendaknya bersifat preventif, korektif dan kooperatif.<sup>48</sup>

Dengan demikian administrasi pendidikan yang demokratis akan memperhatikan prinsip dan akhirnya mendatangkan pertukaran pikiran guru dan karyawan sehingga mendorong untuk berinisiatif.

---

<sup>47</sup> Dirawat dkk, Op-Cit. , hlm. 85

<sup>48</sup> Ngalim Purwanto, 1993, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, Bandung PT Remaja Rosda Karya, hlm. 117

Oleh karena itu kepala madrasah sebagai supervisor sekaligus sebagai pemimpin pendidikan, perlu memilih penggunaan administrasi sekolah yang demokratis.

#### **5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Pendidikan**

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:

1. Faktor-faktor legal yang berpengaruh dalam kependidikan.
2. Kondisi sosial ekonomi dan konsep-konsep pendidikan sebagai pengaruh dalam kepemimpinan.
3. Hakekat dan atau ciri sekolah sebagai pengaruh kepemimpinan.
4. Kepribadian pemimpin pendidikan dan latihan-latihan sebagai faktor yang mempengaruhi kepemimpinan.
5. Perubahan-perubahan yang terjadi dalam teori pendidikan sebagai faktor yang mempengaruhi kepemimpinan.<sup>49</sup>

Di samping itu, M. Ngalim Purwanto juga mengemukakan adanya faktor-faktor yang pada umumnya sangat dominan mempengaruhi perilaku seorang pemimpin,<sup>50</sup> di antaranya:

- a. 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

---

<sup>49</sup> Hendyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Op. Cit*, hal 16

<sup>50</sup> M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 1993, hal 59

memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan ketrampilannya 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.

- b. 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.

- c. 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 yang sejenis, tetapi karena adanya perbedaan kepribadian diantara



mereka, maka akan timbul pula perilaku dan sikap yang berbeda dalam menjalankan kepemimpinannya.

d. Sifat-sifat kepribadian pengikut atau kelompok yang dipimpinnya.

Perbedaan sifat-sifat individu dan sifat-sifat kelompok sebagai anak buah atau pengikut seorang pemimpin akan mempengaruhi bagaimana seyogyanya perilaku dan sikap pemimpin itu dalam menjalankan kepemimpinannya.

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

1. Kepengikutan karena naluri dan nafsu.
2. Kepengikutan karena tradisi dan adat.
3. Kepengikutan karena agama dan budi nurani.
4. Kepengikutan karena peraturan hukum.<sup>51</sup>

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.

e. Sangsi-sangsi yang ada di tangan pemimpin.

Kekuatan-kekuatan yang ada dibelakang 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

---

<sup>51</sup> *Ibid*, hal 60

atau tidak berwenang. Seorang guru yang baru dibentuk sebagai pejabat pimpinan madrasah akan bertindak dan berperilaku lain dengan seorang Kepala madrasah 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 sanksi seorang pemimpin yang diangkat oleh penguasa atau berdasarkan perundangan tersebut.

## **B. Tinjauan Tentang Profesionalisme Guru**

### **1. Pengertian Profesionalisme Guru**

Istilah profesionalisme guru terdiri dari dua suku kata yang masing-masing mempunyai pengertian tersendiri, yaitu kata *Professionalisme* dan *Guru*. Ditinjau dari segi bahasa (*etimologi*), istilah profesionalisme berasal dari Bahasa Inggris *profession* yang berarti jabatan, pekerjaan, pencaharian, yang mempunyai keahlian<sup>52</sup>, sebagai mana disebutkan oleh S. Wojowasito. Selain itu, Drs. Petersalim dalam kamus bahasa kontemporer mengartikan kata profesi sebagai bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu.<sup>53</sup>

Dengan demikian kata profesi secara harfiah dapat diartikan dengan suatu pekerjaan yang memerlukan keahlian dan ketrampilan

---

<sup>52</sup> S. Wojowasito, WJS. Poerwadarminto, Kamus Bahasa Inggris Indonesia-Indonesia Inggris (Bandung: Hasta, 1992), hal. 162

<sup>53</sup> Salim, Yeny salim, Kamus Indonesia Kontemporer, Moderninglish (Jakarta: Pres, 1991), hal. 92

tertentu, dimana keahlian dan ketrampilan tersebut didapat dari suatu pendidikan atau pelatihan khusus.

Adapun pengertian profesi secara *terminologi* atau istilah, sesuai apa yang diungkapkan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

- a. Roestiyah yang mengutip pendapat Blackington mengartikan bahwa profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang terorganisir yang tidak mengandung keraguan tetapi murni diterapkan untuk jabatan atau pekerjaan fungsional.<sup>54</sup>
- b. Dr. Ahmad Tafsir yang mengutip pendapat Muchtar Lutfi mengatakan profesi harus mengandung keahlian. Artinya suatu program harus ditandai dengan suatu keahlian yang khusus untuk profesi itu.<sup>55</sup>
- c. Prof. Dr. M. Surya dkk, mengartikan bahwa professional mempunyai makna yang mengacu kepada sebutan tentang orang yang menyandang suatu profesi dan sebutan tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesinya.<sup>56</sup>
- d. Syafrudin, mengutip dari Kamus Besar Bahasa Indonesia istilah professional adalah bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.<sup>57</sup>

---

<sup>54</sup> Roestiyah.N. K, *Masalah- Masalah Ilmu Keguruan* (Jakarta: Bina Aksara, 1986), hal. 176

<sup>55</sup> Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Islam dalam Perspektif Islam* (Bandung: Rajawali Rosda Karya, 2005), hal. 107

<sup>56</sup> M. Surya, dkk, *Kapita Selektta Kependidikan SD* (Jakarta: Universitas Terbuka, 2003), hal.45

<sup>57</sup> Syafrudin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Ciputat: Pers, 2002), hal.15

Dari semua pendapat para ahli diatas, menunjukkan bahwa professional secara istilah dapat diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan atau dididik untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dan mereka mendapat imbalan atau hasil berupa upah atau uang karena melaksanakan pekerjaan tersebut.

Kemudian kata profesi tersebut mendapat akhiran *isme*, yang dalam bahasa Indonesia menjadi berarti sifat. Sehingga istilah Profesionalisme berarti sifat yang harus dimiliki oleh setiap profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut dapat terlaksana atau dijalankan dengan sebaik-baiknya, penuh tanggung jawab terhadap apa yang telah dikerjakannya dengan dilandasi pendidikan dan ketrampilan yang dimilikinya.

Sedangkan pengertian profesional itu sendiri berarti orang yang melakukan pekerjaan yang sudah dikuasai atau yang telah dibandingkan baik secara konseptual, secara teknik atau latihan.<sup>58</sup>

Dari rumusan pengertian diatas ini menggambarkan bahwa tidak semua profesi atau pekerjaan bisa dikatakan profesional karena dalam tugas profesional itu sendiri terdapat beberapa ciri-ciri dan syarat-syarat sebagaimana yang dikemukakan oleh Robert W. Riche, yaitu:

- a. Lebih mementingkan pelayanan kemanusiaan yang ideal dibandingkan dengan kepentingan pribadi.
- b. Seorang pekerja profesional, secara relatif memerlukan waktu yang panjang untuk mempelajari konsep- konsep serta prinsip- prinsip pengetahuan khusus yang mendukung keahliannya.

---

<sup>58</sup> Sadirman A. M, *Interaksi dan Motifasi Belajar* ( Jakarta: Rajawali Pres, 2007), hal.

- c. Memiliki kualifikasi tertentu untuk memasuki profesi tersebut serta mampu mengikuti perkembangan dalam pertumbuhan jabatan.
- d. Memiliki kode etik yang mengatur keanggotaan, tingkah laku, sikap dan cara kerja.
- e. Membutuhkan suatu kegiatan intelektual yang tinggi.
- f. Adanya organisasi yang dapat meningkatkan standar pelayanan, disiplin diri dalam profesi, serta kesejahteraan anggotanya.
- g. Memberikan kesempatan untuk kemajuan, spesialisasi dan kemandirian.
- h. Memandang profesi sebagai suatu karier hidup (*a live career*) dan menjadi seorang anggota permanen.<sup>59</sup>

Sedangkan pengertian guru seperti yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut;

- a. Drs. Petersalim dalam kamus bahasa Indonesia Kontemporer mengartikan guru adalah orang yang pekerjaannya mendidik, mengajar, dan mengasihi, sehingga seorang guru harus bersifat mendidik<sup>60</sup>.
- b. Ahmad D. Marimba, menyatakan bahwa guru adalah orang yang mempunyai tanggung jawab untuk mendidik<sup>61</sup>.
- c. Amien Daiem Indrakusuma menyatakan bahwa guru adalah pihak atau subyek yang melakukan pekerjaan mendidik<sup>62</sup>.
- d. M. Athiyah Al Abrasyi menyatakan bahwa guru adalah *spiritual father* atau bapak rohani bagi seorang murid, memberi santapan jiwa, pendidikan akhlak dan membenarkannya, menghormati guru itulah mereka hidup dan berkembang.<sup>63</sup>

<sup>59</sup> M. Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan Islam dan Umum* ( Jakarta: 1993), hal.105

<sup>60</sup> Salim, Yeny Salim.op.cit. hal. 492

<sup>61</sup> Ahmad D. Marimba, *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam* (Bandung: Al Ma'arif, 1980), hal. 37

<sup>62</sup> Amien Daiem Indrakusuma, *Pengantar Ilmu Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional, 1993), hal. 179

<sup>63</sup> M. Athiyah Al Abrasyi, *Dasar- Dasar Pokok Pendidikan Islam* (Jakarta: Bulan Bintang, 1993), hal. 136

Dari beberapa pengertian guru sebagaimana yang dikemukakan, diatas maka secara umum dapat diartikan bahwa guru adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotor.

Dari pengertian atau definisi “profesionalisme” dan “guru” diatas dapat ditarik suatu pengertian bahwa profesionalisme guru mempunyai pengertian suatu sifat yang harus ada pada seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya sehingga guru tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab serta mampu untuk mengembangkan keahliannya tanpa mengganggu tugas pokok guru tersebut.

## **2. Tugas dan Tanggung Jawab Guru**

Tugas dan tanggung jawab guru sebenarnya bukan hanya disekolah atau madrasah saja, tetapi bisa dimana saja mereka berada. Dirumah, guru sebagai orang tua dari anak mereka adalah pendidik bagi putra-putri mereka. Didalam masyarakat desa tempat tinggalnya, guru sering dipandang sebagai tokoh teladan bagi orang-orang disekitarnya. Pandangan, pendapat, atau buah fikirannya sering menjadi ukuran atau pedoman kebenaran bagi orang-orang disekitarnya karena guru dianggap memiliki pengetahuan yang lebih luas dan lebih mendalam dalam berbagai hal.

Walaupun anggapan masyarakat, terutama masyarakat desa atau kota kecil yang demikian itu sangat berlebihan atau bisa dibilang tidak

tepat, tetapi kenyataannya memang banyak guru sering terpilih menjadi ketua atau pengurus berbagai perkumpulan atau organisasi-organisasi sosial, ekonomi, kesenian, dan lainnya. Demikian itu timbul karena masyarakat memandang bahwa guru mempunyai pengalaman yang luas dan memiliki kemampuan kecakapan untuk melakukan tugas-tugas apapun didesa tersebut. Sekurang-kurangnya pendapat atau pertimbangan dan saran- sarannya selalu diperlukan guna pembangunan masyarakat desa.

Demikian nampak betapa pentingnya peranan guru dan betapa beratnya tugas serta tanggung jawabnya, terutama tanggung jawab moral digugu dan ditiru, yaitu digugu kata- katanya dan ditiru perbuatannya atau kelakuannya. Disekolah mereka menjadi tumpuan atau pedoman tata tertib kehidupan sekolah yaitu pendidikan atau pengajaran bagi murid-muridnya, dan di masyarakat mereka sebagai panutan tingkah laku bagi setiap warga masyarakat.

Di sekolah sebenarnya tugas guru serta tanggung jawab seorang guru bukanlah sebagai pemegang kekuasaan, tukang perintah, melarang, dan menghukum murid- muridnya, tetapi sebagai pembimbing dan pengabdian anak, artinya guru harus selalu siap sedia memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani anak secara keseluruhannya. Seorang guru harus mengetahui apa, mengapa, dan bagaimana proses perkembangan jiwa anak itu, kerena sebagai pendidik anak terutama bertugas untuk mengisi kesadaran anak- anak, membina mental mereka, membentuk moral

mereka, dan membangun kepribadian yang baik dan integral, sehingga mereka kelak berguna bagi nusa dan bangsa.

Peters, sebagaimana dikutip oleh Nana Sudjana yang mengemukakan bahwa ada tiga tugas dan tanggung jawab guru, yaitu: guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing, dan guru sebagai administrator kelas.<sup>64</sup>

Ketiga tugas guru tersebut, merupakan tugas pokok profesi guru. Guru sebagai pengajar lebih menekankan pada tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pengajaran. Dalam tugas ini guru dituntut memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, disamping menguasai ilmu atau materi yang akan diajarkannya. Guru sebagai pembimbing memberi tekanan kepada tugas dan memberikan bantuan pada anak didik dalam pemecahan masalah yang dihadapi. Sedangkan tugas sebagai administrator kelas pada hakekatnya merupakan jalinan ketatalaksanaan pada umumnya.

Sedangkan menurut Piet A. Sahertian dan Ida Aleida,<sup>65</sup> mengemukakan bahwa tugas guru dikategorikan dalam tiga hal, yaitu:

a. Tugas profesional guru

Tugas profesional guru yang meliputi mendidik, mengajar, dan melatih mempunyai arti yang berbeda. Tugas mendidik mempunyai arti bahwa guru harus meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai

---

<sup>64</sup> Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru, 1991), hal. 15

<sup>65</sup> Piet A Sahertian dan Ida Aleida, *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservice Education* ( Surabaya: Usaha Nasional, 1990), hal. 38



hidup, sedangkan tugas mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ketrampilan-ketrampilan kepada anak didik. Sehingga dengan demikian sebelum terjun dalam profesinya, guru sudah harus memiliki kemampuan baik yang bersifat edukatif maupun non edukatif.

Adapun tugas pokok seorang guru dalam kedudukannya sebagai pendidik profesional atau tenaga pendidik seperti disebutkan dalam UU RI No.20 tahun 2003 pasal 39 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan:

- 1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- 2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.
- 3) Pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan tinggi disebut dosen.<sup>66</sup>

#### b. Tugas personal guru

---

<sup>66</sup> Undang-Undang Republik Indonesia, *Sistem Pendidikan Nasional* (Bandung: Citra Umbara, 2003), Hal.27

Guru merupakan ujung tombak dalam proses belajar mengajar didalam kelas. Oleh karena itu kemampuan guru merupakan indikator pada keberhasilan proses belajar mengajar. Disamping itu tugas profesionalisme guru juga mencakup tugas terhadap diri sendiri, terhadap keluarga, dan terutama tugas dalam lingkungan masyarakat dimana guru tersebut tinggal. Tugas-tugas tersebut tidak dapat dipisahkan dari kehidupan seorang guru, karena bagaimanapun juga sosok kehidupan seorang guru adalah merupakan sosok utama yang berkaitan dengan lingkungan dimana guru tinggal, sehingga guru harus mempunyai pribadi yang rangkap yang harus dapat diperankan dimana guru itu berada. Tugas personal guru yang dimaksud disini adalah tugas yang berhubungan dengan tanggungjawab pribadi sebagai pendidik, dirinya sendiri dan konsep pribadinya.

Tugas guru yang berhubungan dengan tanggung jawab sebagai seorang pendidik, sangat erat hubungannya dengan tugas profesionalisme yang harus dipenuhi oleh seorang guru dalam kaitannya dengan pelaksanaan proses belajar mengajar. Dewasa ini sering dijumpai bahwa seorang guru lebih mementingkan tugas pribadinya dari pada harus melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pendidik, sehingga tidak mustahil adanya guru yang tidak bisa melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dengan baik, karena lebih mementingkan persoalan yang berkenaan dengan pribadinya sendiri. Misalnya seorang guru tidak mengajar karena harus

mengajar ditempat lain untuk menambah pendapatannya. Hal semacam ini seringkali mengakibatkan jatuhnya korban pada salah satu pihak, yaitu anak didiknya, hal ini dikarenakan keteledoran guru yang berusaha mencari tambahan penghasilan untuk dirinya pribadi.

Kenyataan di atas, menunjukkan bahwa sering kali guru tidak dapat memisahkan antara tanggung jawab sebagai seorang pendidik dan kepentingan pribadinya, karena itu seorang guru harus mengetahui peran dan tanggung jawab pekerjaan yang diembannya. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh DR. Zakiah Darajat, bahwa setiap guru hendaknya mengetahui dan menyadari betul bahwa kepribadiannya yang tercermin dalam berbagai penampilan itu ikut menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan pada umumnya, dan tujuan lembaga pendidikan tempat ia mengajar khususnya.<sup>67</sup>

Pernyataan tersebut mengandung pengertian bahwa seorang guru dituntut untuk memiliki kepribadian yang mantap dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik pada umumnya, ataupun citra dirinya yang menyandang predikat sebagai seorang guru.

c. Tugas sosial guru

Tugas sosial bagi seorang guru ini berkaitan dengan komitmen dan konsep guru dalam masyarakat tentang peranannya sebagai anggota masyarakat dan sebagai pembaharu pendidikan dalam

---

<sup>67</sup> Zakiah Darajat, *Ilmu Pendidikan Islam*, ( Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hal. 19

masyarakat. Secara langsung maupun tidak langsung tugas tersebut harus dipikul dipundak guru dalam meningkatkan pembangunan pendidikan masyarakat.

Argumentasi sosial yang masih timbul dalam masyarakat adalah menempatkan kedudukan guru dalam posisi yang terhormat, yang bukan saja ditinjau dari profesi atau jabatannya, namun lebih dari itu merupakan sosok yang sangat kompeten terhadap perkembangan kepribadian anak didik untuk menjadi manusia-manusia kader pembangunan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Ali Saifulloh H.A. dalam bukunya “Antara Filsafat dan Pendidikan“ yang mengemukakan bahwa argumentasi sosial ini melihat guru bukan hanya sebagai pengajar, tetapi adalah sebagai pendidik masyarakat sosial lingkungannya disamping masyarakat sosial profesi kerjanya sendiri.<sup>68</sup>

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa tugas sosial guru tidak hanya sebagai pendidik masyarakat keluarganya, tetapi juga masyarakat sosial lingkungannya serta masyarakat sosial dari profesi yang disandangnya. Dengan perkataan lain, potret dan wajah bangsa dimasa depan tercermin dari potret-potret diri para guru dewasa ini. Dengan gerak maju dinamika kehidupan bangsa berbanding lurus dengan citra para guru ditengah-tengah masyarakat.<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup> Ali Saifulloh, *Antara Filsafat dan Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional, 1989), hal. 12-13

<sup>69</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003), hal: 15

Hal tersebut membuktikan bahwa sampai saat ini masyarakat masih menempatkan guru pada tempat yang terhormat dilingkungannya dan juga dalam kiprahnya untuk mensukseskan pembangunan manusia seutuhnya. Karena dari guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan, dan hal ini mempunyai arti bahwa guru mempunyai kewajiban mencerdaskan kehidupan bangsa menuju kepada pembentukan manusia Indonesia seutuhnya berdasarkan Pancasila. Bahkan pada hakikatnya guru juga merupakan komponen strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan gerak majunya kehidupan suatu bangsa.

Melihat dari beberapa uraian diatas, maka dapat digaris bawahi dalam masyarakat tidak ada pejabat lain yang memikul tanggung jawab moral begitu besar selain guru dengan segala konteks dari lingkungannya. Hal ini sesuai dengan apa yang telah disinyalir oleh Tim Pembina Matakuliah Didaktik Metodik atau Kurikulum yang menyatakan bahwa, naik turunnya martabat suatu bangsa terletak pula sebagaimana besar dipundak para guru atau pendidik formal yang bertugas sebagai pembina generasi masyarakat yang akan datang. Guru dan pendidikan non formal lainnya adalah pemegang kunci dari pembangunan bangsa atau "*Nation and character building*". Karena itulah dalam hati sanubari setiap guru harus selalu berkobar semangat".<sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> Tim Pembina Matakuliah Didaktik Metodik, *Kurikulum PBM* (Surabaya: IKIP Surabaya, 1989), hal: 9

Ungkapan tersebut menunjukkan bahwa tugas dalam lingkungan sosial kemasyarakatan, seorang guru bukan saja harus menjadi panutan dan contoh bagi anak didiknya namun juga menjadi cermin masyarakat, terutama dalam upayanya mempersiapkan generasi muda penerus pembangunan dewasa ini. Hal ini sangat penting karena dari gurulah diharapkan nilai-nilai pengetahuan yang bersifat edukatif maupun normatif dapat diwariskan kepada generasi penerus bangsa. Hal ini juga sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh Nabi Muhammad SAW, dalam suatu hadist yang artinya “Didiklah anak-anakmu, mereka itu dijadikan buat menghadapi masa yang lain dari masa kamu nanti.”<sup>71</sup>

### **3. Kemampuan Profesional Guru**

Kemampuan, keahlian atau sering disebut dengan kompetensi profesional guru sebagaimana dikemukakan oleh Piet A. Sahertian dan Ida Aleida adalah sebagai berikut: ”Kompetensi profesional guru yaitu kemampuan penguasaan akademik (mata pelajaran yang diajarkan) dan terpadu dengan kemampuan mengajarnya sekaligus sehingga guru itu memiliki wibawa akademis”.<sup>72</sup>

Kompetensi profesional yang dimaksud adalah kemampuan guru untuk menguasai masalah akademik yang sangat berkaitan dengan pelaksanaan proses belajar-mengajar, sehingga kompetensi ini mutlak

---

<sup>71</sup> M. Athiyah Al-Abrosyi, *Dasar-Dasar Pokok Pendidikan Islam* (Jakarta: Bulan Bintang, 1992), hal. 35

<sup>72</sup> Piet A. Sahertian, *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Program Inservice Education* (Surabaya: Usaha Nasional, 1990), hal. 32

dimiliki guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar. Para pakar dan ahli pendidikan mengemukakan bahwa kompetensi guru merupakan salah satu syarat yang pokok dalam pelaksanaan tugas guru dalam jenjang apapun.

Adapun kompetensi profesional yang dikembangkan oleh proyek pembina pendidikan guru adalah sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Nana Sujdana sebagai berikut:

- a. Menguasai bahan
- b. Mengelola program belajar mengajar.
- c. Mengelola kelas.
- d. Menggunakan media atau sumber belajar.
- e. Menguasai landasan pendidikan.
- f. Mengelola interaksi belajar-mengajar.
- g. Menilai prestasi belajar-mengajar.
- h. Mengenal fungsi bimbingan dan penyuluhan.
- i. Mengenal dan meyelenggarakan admistrasi sekolah.
- j. Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.<sup>73</sup>

Dari kompetensi tersebut jika ditelaah secara mendalam maka hanya mencakup dua bidang kompetensi yang pokok bagi guru, yaitu kompetensi kognitif dan kompetensi perilaku.

Menurut Nana Sujana,<sup>74</sup> untuk analisis guru sebagai pengajar maka kemampuan guru atau kompetensi guru yang banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar dapat digolongkan kedalam empat kemampuan, yaitu:

- a. Kemampuan merencanakan program belajar mengajar

---

<sup>73</sup> Nana Sudjana *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru, 1991), hal.20

<sup>74</sup> Ibid.

Sebelum merencanakan belajar mengajar guru perlu terlebih dahulu mengetahui arti dan tujuan perencanaan tersebut dan secara teoritis dan praktis unsur-unsur yang terkandung didalamnya, adapun makna dari perencanaan program belajar mengajar adalah suatu proyeksi atau perkiraan guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan oleh siswa selama pengajaran itu berlangsung dan tujuannya adalah sebagai pedoman guru dalam melaksanakan praktek atau tindakan mengajar guru dalam merencanakan program belajar mengajar meliputi:

- 1) Merumuskan tujuan instruksional
- 2) Mengetahui dan menggunakan metode mengajar
- 3) Memilih dan menyusun prosedur intruksional yang tepat.
- 4) Melaksanakan program belajar mengajar.
- 5) Mengetahui kemampuan (*entre behaviour*) anak didik merencanakan dan melaksanakan penelitian.<sup>75</sup>

b. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Dalam proses belajar mengajar ini kegiatan yang harus dilaksanakan adalah menumbuhkan dan menciptakan kegiatan siswa sesuai dengan rencana yang telah disusun.

Adapun yang termasuk dalam pengelolaan proses belajar mengajar meliputi prinsip-prinsip mengajar, keterampilan menilai hasil belajar siswa, penggunaan alat bantu, ketrampilan memilih, dan

---

<sup>75</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Rosda Karya, 2003), hal.35



menggunakan strategi atau pendekatan mengajar. Dan kemampuan ini dapat diperoleh melalui pengalaman langsung.<sup>76</sup>

c. Menilai kemampuan proses belajar mengajar.

Dalam menilai kemampuan dan kemajuan proses belajar mengajar guru harus dapat menilai kemajuan yang dicapai oleh siswa yang meliputi bidang afektif dan kognitif serta psikomotorik. Kemampuan penilaian ini dapat dikatakan dalam dua bentuk yang dilakukan melalui pengamatan terus menerus tentang perubahan kemajuan yang dicapai siswa. Sedangkan penilaian dengan cara pemberian skor angka atau nilai yang bisa dilakukan dalam rangka penilaian hasil belajar siswa.

d. Menguasai bahan pelajaran.

Secara jelas konsep yang harus dikuasai oleh guru dalam penguasaan bahan pelajaran ini telah tertuang dalam kurikulum khususnya Garis-garis Besar Program Pengajaran (GBPP) yang disajikan dalam bentuk Pokok Bahasan dan Sub-Pokok Bahasan. Dan uraiannya secara mendalam dituangkan dalam bentuk buku paket dari bidang studi yang bersangkutan.

Dari beberapa uraian diatas menunjukkan betapa pentingnya penguasaan kompetensi bagi seorang guru yang profesional, karena hal tersebut sangat berpengaruh dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan itu sendiri.

---

<sup>76</sup> Nana Sudjana. Op. cit. Hal: 21

### **C. Upaya Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru PAI**

Semakin hari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin maju pesat. Segalanya mengalami perubahan untuk menuju kesempurnaan, sebab sesuatu yang telah lalu dirasa kurang efektif kalau diterapkan saat ini. Dengan adanya perubahan tersebut tentu akan berpengaruh terhadap pendidikan, sebab dalam mencapai tujuan pendidikan terdapat berbagai unsur yang perlu diperhatikan, diantaranya guru atau pendidik itu sendiri, Supaya guru tersebut dapat menjalankan fungsinya dengan baik, maka pembinaan menuju peningkatan profesionalismenya adalah sangat penting.

Usaha peningkatan profesionalisme guru dalam proses belajar mengajar ini penulis bedakan menjadi dua, yaitu upaya yang dilakukan oleh guru itu sendiri dan upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap semua guru.

#### **1. Upaya Yang Dilakukan Guru**

##### **a. Belajar Melalui Bacaan**

Dalam sub bahasan ini penulis akan menyajikan berbagai usaha yang dilakukan oleh guru untuk meningkatkan profesionalismenya, diantaranya guru harus belajar sendiri melalui buku-buku atau media masa merupakan suatu usaha yang termudah dan teringan. Disini guru-guru bisa melakukan dalam waktu dan dana yang terbatas sekalipun.

Dalam hal ini guru bisa memanfaatkan buku-buku atau media masa yang tersedia dipergustakaan, sekolah ataupun toko buku tentang hal-hal yang berhubungan dengan spesialisasinya ataupun pengetahuan umum yang dapat menambah wawasannya.

Adapun program peningkatan kemampuan profesional guru di sekolah sebaiknya melalui langkah-langkah yang sistematis yakni sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi kekurangan, kelemahan, kesulitan/masalah-masalah yang sering kali dimiliki atau dialami guru kelas dan guru mata pelajaran.
2. Menetapkan program peningkatan kemampuan profesional guru yang diperlukan untuk mengatasi kekurangan, kelemahan, kesulitan dan masalah-masalah yang sering kali dialami guru kelas dan guru mata pelajaran.
3. Merumuskan tujuan program peningkatan kemampuan profesional guru yang diharapkan dapat dicapai pada akhir program pengembangan. Rumusan harus operasional sehingga pencapaiannya dapat dengan mudah diukur pada akhir pelaksanaan program.
4. Menetapkan serta merancang materio-materi dan media yang akan digunakan dalam peningkatan kemampuan profesional guru kelas dan guru mata pelajaran.
5. Menetapkan serta merancang metode dan media yang akan digunakan dalam peningkatan kemampuan profesional guru kelas dan guru mata pelajaran.
6. Menetapkan bentuk dan mengembangkan instrumen penilaian yang akan digunakan dalam mengukur keberhasilan program peningkatan kemampuan profesional guru kelas dan guru mata pelajaran.
7. Menyusun dan mengalokasikan anggaran program peningkatan kemampuan profesionalo guru kelas dan guru mata pelajaran.

8. Melaksanakan program dan peningkatan kemampuan profesional guru dengan materi, metode dan media yang telah ditetapkan dan dirancang.
9. Mengukur keberhasilan program peningkatan kemampuan profesional guru.
10. Menetapkan program tindak lanjut peningkatan kemampuan profesional guru kelas dan guru mata pelajaran<sup>35</sup>.

Peningkatan profesionalisme guru harus dilakukan secara sistematis, dalam arti direncanakan secara matang, dilaksanakan secara taat asas, dan dievaluasi secara obyektif, sebab lahirnya seorang profesional tidak bisa hanya melalui bentuk penataran dalam waktu enam hari, supervisi dalam sekali/dua kali, dan studi banding dua/tiga hari. Disinilah letak pentingnya manajemen guru yang efektif dan efisien di sekolah. Manajemen guru dapat diartikan sebagai keseluruhan proses kerja sama dalam menyelesaikan masalah guru dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan..<sup>36</sup>.

Namun demikian satu hal yang perlu juga diketahui bahwa belajar sendiri merupakan cara yang paling sederhana dan mudah ini seringkali sulit dilaksanakan secara efektif dan efisien. Hal ini disebabkan kesadaran guru tentang pentingnya membaca dan banyaknya tugas-tugas yang harus ia selesaikan, sehingga apabila guru tidak mampu memanfaatkan waktu sebaik-

---

<sup>35</sup> Ibrahim Bafadal, 2004, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, Hal.44-45

<sup>36</sup> Ibrahim Bafadal, 2004, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, Hal.7-8

baiknya, belajar sendiri ini pun tidak dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Tetapi sebagai guru yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya selayaknya ia berusaha meningkatkan profesionalismenya secara mandiri tanpa menunggu dari pihak lain, seperti bantuan pemerintah dan lain-lain.

Karena kesanggupan untuk berusaha dan rasa tanggung jawab atas pekerjaannya merupakan modal tersendiri dan utama bagi guru untuk meningkatkan profesionalismenya.

Menurut penulis ada beberapa pihak yang mempunyai tanggung jawab terhadap upaya peningkatan profesionalisme guru, yaitu:

a. Pemerintah. Banyak upaya yang biasa dilakukan pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme guru, yaitu:

1. Meningkatkan anggaran pendidikan
2. Meningkatkan kesejahteraan guru
3. Menyediakan sarana dan prasarana
4. Memberantas korupsi
5. Memperbaiki manajemen penetapan guru
6. Mempermudah sertifikasi kompetensi
7. Rekrutmen guru secara terbuka
8. Memberikan pelatihan

b. Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK).

c. Sekolah

d. Organisasi profesi (misal: PGRI)

e. Guru. Upaya-upaya yang perlu dilakukan oleh guru dalam peningkatan profesionalisme yang dimiliki antara lain, yaitu:

1. Meningkatkan budaya membaca.
2. Meningkatkan kemampuan berbahasa asing terutama bahasa Inggris media teknologi informasi.
3. Memperhitungkan gelar keserjanaan yang diambil dengan relevansi kependidikan.
4. Berusaha memiliki kepribadian yang baik
5. Selalu meningkatkan keilmuan
6. Berusaha mempunyai modal dasar yang cukup.

b. Membuat Karya Ilmiah.

Kesadaran diri guru untuk lebih banyak menulis mengenai masalah-masalah pendidikan dan pengajaran, termasuk salah satu metode yang dapat meningkatkan kemampuan guru dalam menuangkan konsep-konsep dan gagasan dalam bentuk tulisan. Disamping itu kegiatan penulisan ini tidak hanya menguntungkan bagi si penulis (guru) sendiri, melainkan bagi orang lain yang membacanya.

Untuk membuat karya ilmiah sebagai prestasi profesional dibutuhkan dukungan kondisi dan fasilitas yang memadai, yakni berupa kemampuan dan kesempatan yang cukup serta perlu latihan secara terus menerus dari guru yang bersangkutan. Oleh karena itu setiap guru harus sadar dan mau melatih diri jika ia benar-benar membutuhkan kreativitas dirinya melalui karya tulis ilmiah tanpa hanya menunggu karya orang lain.

### c. Melanjutkan Pendidikan

Pada saat sekarang, ini pertumbuhan profesi guru semakin meningkat, sehingga banyak diantara guru-guru yang telah lama mengajar masuk perguruan tinggi untuk menambah pengetahuannya dan memperoleh informasi-informasi baru dalam pendidikan, sehingga guru tersebut mengetahui perkembangan masyarakat dan mampu memproyeksikan masa depan sebagaimana yang dikemukakan oleh Cece Wijaya sebagai berikut: "Tinggi rendahnya pengakuan profesi guru, salah satu diantaranya diukur dari tingkat pendidikan yang ditempuhnya dalam mempersiapkan jabatannya. Sungguhpun demikian masih harus dipertanyakan bahwa guru yang memiliki tingkat pendidikan tinggi, lebih tinggi pula kemampuannya jika dibandingkan dengan guru yang berpendidikan lebih rendah. Dewasa ini terlihat dengan adanya alih fungsi SPG, PGA, SGO, program LPTK dan lain-lainnya. Pads universitas terbuka untuk mempersiapkan guru SD dan FKIP, dan IKIP untuk mempersiapkan guru SMT, SMTA<sup>37</sup>.

Maka untuk guru yang masih berpendidikan PGA, SPG, SGO atau sederajat diharuskan melanjutkan kejenjang yang lebih tinggi guna menyesuaikan dengan perkembangan profesi guru. Dalam usaha peningkatan pendidikan guru ini dapat dilakukan melalui dua hal yaitu:

1. Melanjutkan pendidikan karena tugas belajar
2. Melanjutkan pendidikan karena kesadaran guru sendiri.

d. Penilaian terhadap diri sendiri (*self evaluation*).

---

<sup>37</sup> Ibid, hlm 183

*Self evaluation* adalah penilaian yang dilakukan oleh guru-guru terhadap dirinya sendiri. Dengan penilaian terhadap diri sendiri ini guru-guru akan dibawa kepada pengawasan terhadap diri sendiri, dan hal ini akan terbawa pula pada disiplin diri sendiri yang akan menyambut dengan gembira dan lapang dada setiap kritik yang datang dari orang lain. Dengan data yang obyektif ini guru-guru akan menyadari kelemahan-kelemahan dan kekuatan dirinya sendiri yang kemudian akan berusaha pula untuk memperbaikinya. Dengan demikian, maka akan bertumbuhlah sikap mental yang sportif yang sangat berguna bagi pertumbuhan personal equipment dan profesional growth mereka.

## **2. Upaya Yang Dilakukan Kepala Sekolah**

Kepala sekolah merupakan salah satu orang yang bertanggung jawab atas pengembangan dan peningkatan kualitas guru di sekolah. Kalau di perhatikan secara teliti, maka tugas dan tanggung jawab kepala sekolah yang baik sangat banyak, sangat luas dan sangat berat. Ia bertanggung jawab penuh terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pelajaran di sekolah. Keseluruhan tugas dan tanggung jawabnya itu dapat di golongkan menjadi dua bidang yaitu tugas di dalam administrasi dan bidang supervisi.

Kepala sekolah dalam bidang supevisi berperan sebagai supervisor yang bertugas memberikan bimbingan, pengawasan dan penyelenggaraan pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan, pengembangan pendidikan dan pengajaran yang berupa perbaikan program dan kegiatan pendidikan pengajaran.



Supervisi pendidikan adalah suatu aktifitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara aktif<sup>38</sup>.

Sedangkan tujuan supervisi pendidikan yang dilakukan kepala sekolah adalah untuk menilai kemampuan guru sebagai pengajar dalam bidang pendidikan masing-masing guna membantu mereka melakukan perbaikan-perbaikan bila diperlukan dengan menunjukkan kekurangan agar dapat diatasi<sup>39</sup>. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka sebagai supervisor, seorang kepala sekolah harus dapat menempuh berbagai cara dan teknik. Di antara upaya-upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

a. Mengadakan pengawasan dan kedisiplinan

Pengawasan dan kedisiplinan sangat penting untuk membina pertumbuhan jabatan guru, dengan adanya pengawasan dan kedisiplinan yang sangat baik dari kepala sekolah maka guru akan lebih berhati-hati dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Melalui pengawasan ini kepala sekolah harus maksimal membantu memecahkan kesulitan yang dihadapi guru, penyimpangan-penyimpangan yang dihadapi guru hendaknya dilakukan secara bijaksana, yang jelas kedisiplinan dan pengawasan ini harus mampu menciptakan moral kerja yang baik dikalangan guru dan seluruh staf sekolah.

---

<sup>38</sup> Ngalim Purwanto, 1993, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung, Remaja Rosda Karya, hal 76

<sup>39</sup> Hadari Nawawi, 1992, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta, Gunung Agung, hal. 105

b. Penyediaan sarana yang memadai

Demi tercapainya tujuan yang optimal dalam tugas guru, maka penyediaan sarana ini hendaknya mendapatkan perhatian yang serius. Keterbatasan dana hendaknya jangan dijadikan alasan untuk tidak menyediakan sarana, karena masih banyak usaha lain yang dapat ditempuh untuk mengatasinya. Dana yang perlu diperhatikan, penyediaan sarana ini dimaksudkan tidak terbatas pada buku paket saja, tetapi perlu dilengkapi alat-alat praktikum, laboratorium, buku kepustakaan, dan perbaikan gedung.

Sarana pendidikan digunakan dalam interaksi edukatif antara guru dan siswa di dalam maupun di luar kelas bahkan dari tempat yang berjauhan, jadi berfungsi sebagai medium/perantara dan berfungsi sebagai alat atau cara yang berhubungan dengan metode mengajar.<sup>40</sup>

c. Mengadakan rapat

Rapat yang diadakan sekolah merupakan salah satu upaya peningkatan profesionalisme guru. Dalam rapat yang diadakan kepala sekolah ini guru-guru dapat membahas kesulitan dan masalah-masalah yang dihadapi sehubungan dengan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, secara bersama-sama dengan seluruh peserta rapat. Dengan adanya rapat ini, guru dibantu baik secara individu maupun kelompok untuk menemukan beberapa alternatif pemecahan yang dihadapi. Dengan diadakannya rapat guru maka diharapkan:

- a) Bisa menyatukan pendapat tentang metode kerja menuju pencapaian hasil kerja.

---

<sup>40</sup> Roestiyanah N. K, 1989, *Masalah-Masalah Ilmu Keguruan*, Jakarta, PT Bina Aksara, Hlm. 67

b) Membantu guru secara individu, bersama-sama menemukan, dan menyediakan kebutuhan dan pemecahan masalah guru.

c) Mendorong guru untuk menerima dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab.

d. Penataran (*Upgrading*)

Penataran (*upgrading*) merupakan suatu usaha ke arah peningkatan pengetahuan dan ketrampilan khusus tentang suatu masalah tertentu, misalnya tentang cara-cara pembuatan alat-alat pelajaran, pembaharuan metode mengajar dan sebagainya yang berkaitan dengan bidang studi.

M. Ngalim Purwanto mengemukakan sebagai berikut: *upgrading* adalah suatu usaha atau kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan taraf ilmu pengetahuan dan kecerdasan para pegawai guru-guru atau petugas pendidikan lainnya, sehingga dengan demikian bertambah luas dan mendalam<sup>41</sup>.

Penataran ini dimaksudkan untuk memanfaatkan sebaik-baiknya produktivitas, berfikir secara kelompok berupa saling tukar menukar pengalaman dan saling koreksi antara anggota yang lain.

e. Seminar

Seminar merupakan bentuk pengembangan profesi yang kadang-kadang pembahasan secara ilmiah itu berkaitan dengan kehidupan dan tugas kewajiban guru-guru dengan perbaikan belajar mengajar dan lain-lain.

Piet Sahertian dan Frans Mataheru mendefinisikan tentang seminar, "Seminar ialah suatu bentuk mengajar belajar kelompok dimana sejumlah

---

<sup>41</sup> Ibid, hlm 96

kecil antara (10-15) orang mengadakan pendalaman atau penyelidikan tersendiri bersama-sama terhadap berbagai masalah dengan di bimbing secara tertentu, kelompok ini bertemu untuk mendengarkan laporan salah satu anggotanya maupun untuk mendiskusikan masalah-masalah yang dikumpulkan oleh anggota kelompok<sup>42</sup>.

f. Mengadakan Loka Karya (*Wokshop*)

Loka karya (*workshop*) adalah suatu kegiatan belajar kelompok yang terdiri dari petugas-petugas pendidikan dalam memecahkan problem yang dihadapi melalui percakapan dan bekerja secara berkelompok maupun secara perseorangan. Piet Sahertian mengemukakan bahwa lokakarya adalah suatu usaha untuk mengembangkan kesanggupan berfikir dan bekerja sama, baik mengenai masalah-masalah teoritis maupun praktis dengan maksud untuk meningkatkan kualitas hidup pada umumnya serta kualitas profesional guru khususnya<sup>43</sup>

Adapun tujuan pokok loka karya adalah:

- 1) Mengembangkan pribadi secara harmonis.
- 2) Untuk memperoleh pengalaman-pengalaman yang dapat meningkatkan pengetahuannya.
- 3) Memupuk dan mengembangkan integritas dan perasaan sosial secara lebih mendalam.

---

<sup>42</sup> Piet Sahertian dan Frans Mataheru, 1992, *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*, Surabaya, Usaha Nasional, hal 116

<sup>43</sup> Ibid, hlm 42

- 4) Mendorong para anggota ke arah cara bertumbuhnya sendiri dengan kesadaran akan problem yang mereka hadapi dan berusaha secara bersama-sama memecahkannya<sup>44</sup>.

g. Mengadakan Studi Tour atau Studi Group

Kegiatan ini biasanya dilakukan oleh guru yang bertugas mengajar mata pelajaran yang sama sehingga dalam hal ini adalah dengan mengadakan kunjungan guru-guru antar sekolah. Mereka berkumpul bersama-sama membahas suatu masalah yang berkaitan dengan tugas mereka. Ataupun membahas usaha-usaha yang berkaitan dengan peningkatan profesionalisme. Studi tour atau studi group ini dilakukan dengan memilih lokasi yang dapat membawa suasana baru, misalnya tempat-tempat wisata, sehingga lebih menarik dan dapat menjadikan semangat baru bagi guru.

h. Mengadakan Kunjungan Guru-guru Antar Sekolah.

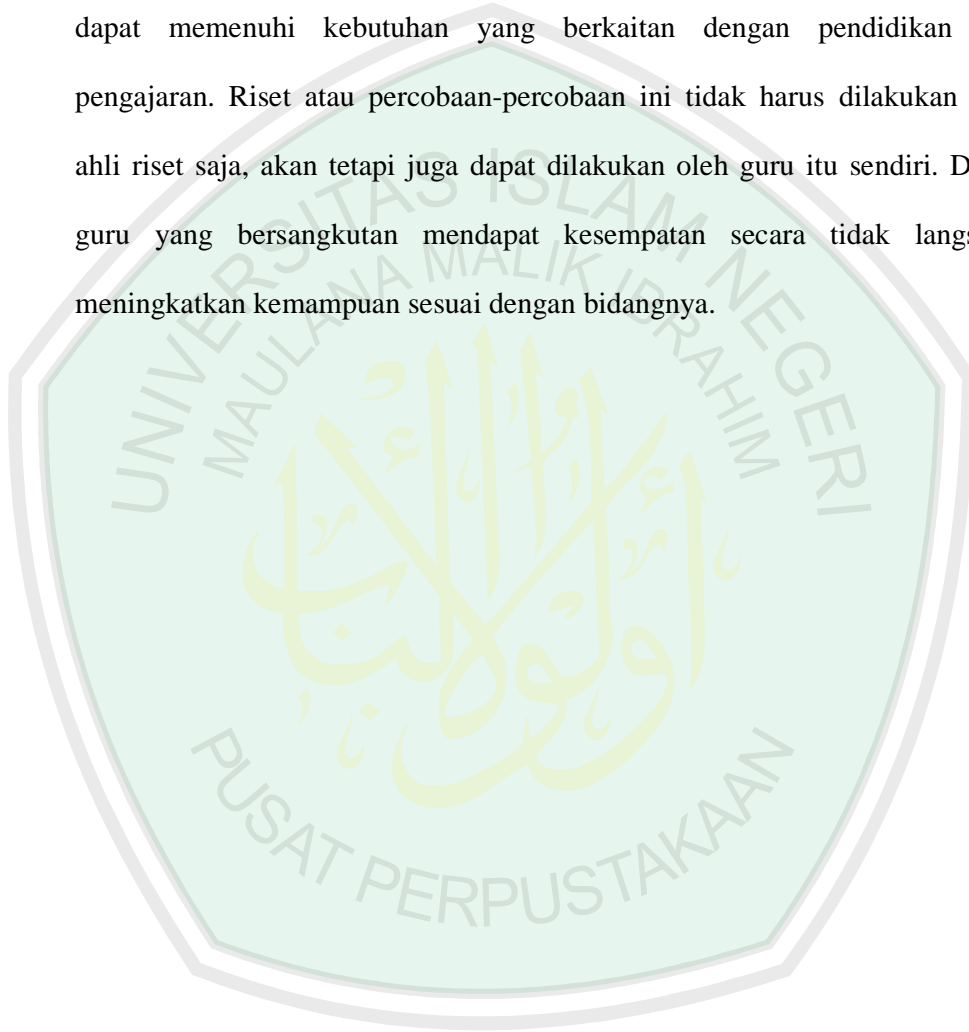
Salah satu bentuk usaha kepala sekolah upaya peningkatan profesionalisme guru adalah dengan mengadakan kunjungan guru-guru antar sekolah. Kegiatan ini biasanya dilakukan oleh guru-guru yang satu dengan yang lain untuk mengadakan observasi terhadap situasi belajar mengajar masing-masing guru. Kegiatan ini dapat dilakukan di antara sekolah yang lebih tinggi kualitas prestasinya dengan sekolah perintis atau yang baru berkembang dengan tujuan untuk mengadakan perbandingan dengan jalan mengambil hal-hal yang lebih baik dan positif dari sekolah tersebut.

i. Mengadakan Riset atau Percobaan-Percobaan.

---

<sup>44</sup> Dirawat dkk, 1996, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Surabaya, Usaha Kecil, Hal 171

Yang dimaksud disini adalah usaha-usaha seseorang dalam prakteknya untuk menemukan hal-hal baru yang berkaitan dengan pendidikan dan pengajaran secara teoritis dan sistematis. Dengan kegiatan ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan yang berkaitan dengan pendidikan dan pengajaran. Riset atau percobaan-percobaan ini tidak harus dilakukan oleh ahli riset saja, akan tetapi juga dapat dilakukan oleh guru itu sendiri. Disini guru yang bersangkutan mendapat kesempatan secara tidak langsung meningkatkan kemampuan sesuai dengan bidangnya.



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologis untuk menjelaskan fenomena-fenomena secara proporsional untuk menggambarkan keadaan suatu obyek yaitu Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar. Menurut Bogdan & Taylor dalam Moleong penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif beberapa kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati<sup>1</sup>. Menurut mereka, pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik (utuh). Adapun karakteristik penelitian kualitatif adalah: (1) Latar ilmiah atau natural, (2) Manusia sebagai alat (instrument), (3) Metode kualitatif, (4) Analisis data secara induktif, (5) Teori dari dasar (grounded theory) berdasarkan perolehan lapangan, (6) Deskriptif (gambaran apa adanya di lapangan), (7) Lebih mementingkan proses daripada hasil, (8) Adanya batas yang ditentukan oleh "fokus", (9) Adanya kriteria khusus untuk keabsahan data, (10) Desain yang bersifat tentatif (sementara), (11) Hasil penelitian dirundingkan dan disepakati bersama. Dalam hal ini studi diarahkan pada studi kasus yakni mencari kasus-kasus dari masalah yang berkembang berdasarkan judul dan obyek studi yaitu di Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar.

---

<sup>1</sup> Moleong J. Lexy, 2005, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, PT Rosda Karya  
Hal 3

## **B. Kehadiran Peneliti**

Kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif memiliki peran ganda. Peneliti merupakan perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penafsir data, dan pada akhirnya menjadi pelapor hasil penelitian. (Lexy J. Moleong Hal 168) Dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan alat instrumen lain sebagai pendukung sesuai dengan metode pengumpulan data. Setiap pelaksanaan penelitian, seorang peneliti selalu berhadapan dengan obyek yang diteliti, baik berupa benda, manusia, peristiwa, maupun gejala-gejala yang terjadi karena hal ini merupakan variabel yang diperlukan untuk memecahkan masalah dan menunjang keberhasilan sebuah penelitian. Dengan penentuan obyek ini, maka seorang peneliti telah meletakkan arah yang dituju sehingga memudahkan untuk mencari dari obyek yang diteliti. Dalam pelaksanaan penelitian adakalanya meneliti keseluruhan obyek (populasi), namun ada juga yang menggunakan bagian dari obyek yang diteliti untuk menarik suatu kesimpulan.

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian. Obyek penelitian tersebut terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuhan, nilai, tes atau peristiwa sebagai sumber data yang mempunyai karakteristik tertentu dalam suatu penelitian.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud populasi adalah keseluruhan apa yang menjadi subyek penelitian, dimana dengan subyek inilah data-data yang diperlukan dalam penelitian dapat diperoleh. Sedangkan yang dijadikan populasi dalam penelitian ini



adalah Kepala madrasah dan keseluruhan guru di Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar.

### C. Lokasi Penelitian

Dasar utama dalam penelitian ini untuk memilih lokasi di Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar adalah karena :

1. Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar merupakan Madrasah Aliyah favorit yang berada di kota Blitar yang memiliki kualitas pendidikan yang baik dari pada Madrasah Aliyah lain yang berada di Blitar.
2. Secara teoritis lembaga ini berbasis pada sistem Pendidikan Islam
3. Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar juga menyelenggarakan kegiatan ekstrakurikuler yaitu organisasi IPNU/IPPNU (OSIS), pramuka dan PMR, santri husada, seni beladiri, jurnalistik, qosidah, ketrampilan komputer, tata busana, tata boga, holtikultura, bubut kayu, serta ekstra keagamaan yang meliputi tartil/qiroatil Qur'an,sholawat, dan muroqi.
4. Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar terlihat begitu pesat perkembangannya, sehingga sering dijadikan pilot proyek (percontohan) bagi madrasah sekitarnya karena adanya banyak kegiatan didalamnya yang unggul dibanding dengan madrasah lain.

Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar tepatnya terletak di jalan Ciliwung 52, Kelurahan Bendo, Kecamatan Kepanjen Kidul, Kota Blitar.

## D. Sumber Data

Menurut Lofland, yang dikutip oleh Moleong, sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.<sup>77</sup> Adapun sumber data terdiri dari:

### 1. Data Primer

Data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugas-petugasnya) dari sumber pertamanya.<sup>78</sup> Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh oleh peneliti hasil wawancara print out dengan: Kepala madrasah dan para guru di Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder itu biasanya telah disusun dalam bentuk dokumen-dokumen, misalnya data mengenai keadaan demografis suatu daerah, data mengenai produktivitas suatu perguruan tinggi, data mengenai persediaan pangan disuatu daerah dan sebagainya.<sup>79</sup>

Data sekunder yang diperoleh penulis langsung dari pihak yang berkaitan, berupa data jumlah siswa, struktur kurikulum (mata pelajaran dan alokasi waktu) serta jadwal pembelajaran di Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan penelitian.

---

<sup>77</sup> Lexy J. Moleong, Op. Cit, hlm. 157

<sup>78</sup> Sumadi Suryabrata, 1998, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, Hlm. 22

<sup>79</sup> Samadi Suryabrata *Ibid*, Hlm. 85

## E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, metode yang peneliti gunakan meliputi:

### 1. Metode Observasi

Adalah suatu cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut. (M. Nasir 1999; 212). Dalam penelitian ini, peneliti sebagai pengamat *Berperan serta Secara Lengkap*, pengamat atau peneliti menjadi anggota penuh dari kelompok yang diamatinya. Dengan demikian peneliti memperoleh informasi apa saja yang dibutuhkan termasuk yang dirahasiakan sekalipun. Jadi metode observasi ini digunakan untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan kondisi obyektif dan makro mengenai Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar. Dan secara khusus pula adalah mengamati proses peningkatan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar. Dan sebagai upaya untuk menjelaskan kondisi intra sosial guru termasuk juga dalam mencapai tujuan, sasaran peningkatan profesionalisme guru dari konteks pola pengajaran yang diterapkan di Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar.

### 2. Metode Wawancara/Interview

Metode wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab secara lisan dan berhadapan langsung dengan orang tersebut. Hal ini bertujuan untuk suatu tugas tertentu atau untuk mendapatkan keterangan dari responden terutama tentang

kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Jika suatu percakapan meminta keterangan yang bertujuan tidak untuk suatu tugas, tetapi hanya untuk tujuan ramah tamah, sekedar tahu dan mengobrol saja itu tidak disebut wawancara. Jadi wawancara adalah proses tanya-jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan antara dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.<sup>80</sup>

Dalam hal ini wawancara dilakukan oleh peneliti yaitu: Kepala madrasah, wakamad, guru mata pelajaran, dan para karyawan lainnya dalam bentuk wawancara yakni dengan memberikan berbagai pertanyaan berupa tanya jawab kepada responden kemudian informan menjawabnya.

### 3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Dalam melakukan metode dokumentasi, peneliti menggunakan dokumen resmi yang terbagi atas dokumen internal dan dokumen eksternal. Dalam hal ini Suharsimi Arikunto berpendapat bahwa metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip buku, majalah, surat kabar, prasasti, rapat, agenda, notulen, memo, pengumuman, berita yang disiarkan kepada media massa<sup>81</sup>.

---

<sup>80</sup> Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, 2002, *Metode Penelitian*, Jakarta, Bumi Aksara Hlm. 83

<sup>81</sup> Suharsimi Arikunto *Ibid*, Hlm. 236

## **F. Tehnik Analisis Data**

Setelah data dikumpulkan, dilakukan analisis data untuk menganalisa data penulis menggunakan metode deskriptif yang bersifat eksploratif. Metode deskriptif yang bersifat eksploratif bertujuan untuk adalah menggambarkan keadaan atau status fenomena<sup>82</sup>. Dalam hal ini peneliti berupaya menggambarkan kembali data-data yang telah terkumpul mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar.

## **G. Pengecekan Keabsahan Data**

Untuk menetapkan keabsahan (*trustworthiness*) data diperlukan teknik pemeriksaan. Disini peneliti akan menggunakan kriteria derajat kepercayaan (*credibility*). Kriteria ini berfungsi: pertama, melaksanakan inkuiri sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai; kedua, mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti. Sedangkan teknik keabsahan data menggunakan:

### **a. Ketekunan Pengamatan (*Persistent Observation*)**

Ketekunan pengamatan bermaksud menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci. Hal ini berarti bahwa peneliti hendaknya mengadakan pengamatan dengan teliti dan rinci secara berkesinambungan terhadap faktor-faktor

---

<sup>82</sup> Suharsimi Arikunto *Ibid*, Hlm. 245

yang menonjol. Kemudian menelaah secara rinci sampai pada suatu titik sehingga pada pemeriksaan tahap awal tampak salah satu atau seluruh faktor yang ditelaah sudah dipahami dengan cara biasa.

b. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Denzin dalam Moleong (2002 : 178) membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan *sumber, metode, penyidik, dan teori*. Disini peneliti akan menggunakan triangulasi dengan *sumber* yang berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif (Patton 1987 : 331). Hal itu dapat dicapai dengan jalan: (1) membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara; (2) membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi; (3) membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu; (4) membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah, orang berada, orang pemerintahan; (5) membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

c. Memberi Cek atau Pengecekan Anggota

Pengecekan dengan *anggota yang terlibat* dalam proses pengumpulan data sangat penting dalam pemeriksaan derajat kepercayaan. Anggota yang terlibat dicek dengan meliputi data, kategori analitis, penafsiran, dan kesimpulan. Pengecekan anggota dapat dilakukan baik secara formal atau secara tidak formal. Banyak kesempatan untuk mengadakan member cek, yaitu setiap hari pada waktu peneliti bergaul dengan para subjeknya. Misalnya ikhtisar wawancara dapat diperlihatkan untuk dipelajari oleh satu atau beberapa anggota yang terlibat, dan mereka diminta pendapatnya. Terhadap hasil tanggapan seseorang dapat dimintakan tanggapan dari orang lainnya. Demikian pendapat kelompok lainnya, dapat pula dicek dengan pendapat kelompok lainnya. Dipihak lain, pengecekan secara formal tentu saja diperlukan pula. Memberi cek demikian dilakukan dalam bentuk diskusi dengan anggota yang terlibat yang cukup berpengetahuan dan berpengalaman yang diambil dari mereka yang mewakili kelompok-kelompok tertentu.

## H. Tahap-tahap Penelitian

Dalam penelitian ini, ada beberapa tahapan penelitian:

1. Tahap pra lapangan
  - a. Menentukan lapangan, dengan pertimbangan bahwa Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar adalah salah satu sekolah yang beorientasi pada pendidikan Islam.

- b. Mengurus perijinan, baik secara internal (Fakultas), maupun secara eksternal (Pihak Sekolah).
2. Tahap pekerjaan lapangan
    - a. Mengadakan observasi langsung ke Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Kota Blitar dalam upaya peningkatan profesionalisme guru, dengan melibatkan beberapa informan untuk memperoleh data.
    - b. Memasuki lapangan, dengan mengamati berbagai fenomena proses pembelajaran dan wawancara dengan beberapa pihak yang bersangkutan.
    - c. Berperan serta sambil mengumpulkan data.
  3. Penyusunan laporan penelitian, berdasarkan hasil data yang diperoleh.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Nama Madrasah : **Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar**

Status Sekolah : **Swasta**

Status Akreditasi : **Terakreditasi B**

Telepon / Fax : **(0342) 807123 / (0342) 801120**

Alamat : **Jl. Ciliwung 52 Blitar**

Kecamatan : **Kepanjen Kidul**

Kabupaten/ Kota : **Blitar**

Email : **mamnu@telkom.net**

Tahun Berdiri : **1994**

NSM : **312357202633**

#### **1. Sejarah Singkat Berdirinya Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar**

Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama didirikan sejak tahun 1994, semula bernama Madrasah Aliyah Keagamaan (MA K) Nahdlotul Ulama Blitar. Mulai tahun pelajaran 1993/1994 sampai dengan akhir tahun pelajaran 1995/1996 penyelenggaraan pendidikan Madrasah Aliyah Maarif Nahdlotul Ulama Blitar dilaksanakan di gedung lama, Jl. Semeru 11 Blitar . kemudian mulai tahun pelajaran 1996/1997 kegiatan pendidikan diselenggarakan di lokasi gedung baru Jl. Ciliwung 52 Blitar.

Dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan, Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar mengetrapkan *boarding shool system*, yaitu semua siswa tinggal di asrama/pondok pesantren yang berada dilingkungan Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar, Jl. Ciliwung 52 Blitar. Dengan model diasramakan ini, siswa mengikuti kegiatan pendidikan dalam tiga alokasi waktu, intra pagi, intra sore dan diniyah malam. Intra pagi, kegiatan pendidikan yang melaksanakan secara penuh kurikulum pendidikan sebagaimana yang telah ditetapkan Departemen Agama RI. Intra sore, pelaksanaan kegiatan pendidikan yang diarahkan pada pengembangan kemampuan bahasa asing (Arab dan Inggris) dan ketrampilan, minat bakat siswa. Sedangkan intra malam, merupakan penyelenggaraan kegiatan pendidikan pondok pesantren dengan kurikulum madrasah diniyah sebagai sarana *tafaqquh fiddin* (memperdalam ilmu agama).

Perkembangan Madrasah Aliyah Keagamaan Nahdlotul Ulama Blitar dapat dikatakan cukup pesat. Dari aspek jumlah murid, dalam tiga tahun terakhir ini peningkatannya rata-rata mencapai 30 persen. Pada tahun pelajaran 2002-2003 ini jumlah muridnya sebanyak 242 siswa yang dibina oleh 54 guru/pengasuh. Pada waktu akreditasi tahun 2005, Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama memperoleh peringkat Terakreditasi B.

Dengan status disamakan ini, maka Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar yang sebelumnya hanya membuka satu program keagamaan, maka sejak tahun pelajaran 2001/2002 membuka jurusan baru, yaitu jurusan

ilmu pengetahuan sosial (IPS). Kemudian pada tahun pelajaran 2005/2006 dibuka jurusan ilmu pengetahuan alam (IPA).

Dalam pengembangan Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar ini, pengelola senantiasa berusaha mengikuti perubahan kebijakan pendidikan pemerintahan, termasuk kebijakan otonomi pendidikan dan otonomi sekolah yang saat ini tengah digulirkan. Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar sebagai sekolah swasta di bawah naungan LP Ma'arif Nahdlotul Ulama sejak awal telah mengembangkan manajemen berbasis sekolah (board base education), dimana dalam setiap kebijakan dan pengembangan sekolah senantiasa melibatkan komponen masyarakat. Dengan pendekatan semacam ini sekolah dapat menyelenggarakan pendidikan secara mandiri, adapun pemerintah (Departemen Agama atau Depdiknas) lebih berperan sebagai *supporting system* dalam upaya peningkatan pelayanan dan mutu pendidikan.

Sebagai upaya untuk lebih memantapkan pelaksanaan manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah ini, maka Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar perlu lebih mempersiapkan diri untuk menyelenggarakan pendidikan secara partisipatif dan inovatif untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan yang dilakukan bersama *stake-holder* oleh seluruh warga sekolah termasuk masyarakat secara kolaboratif dan kooperatif.

## **2. Visi dan Misi Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar**

### **Visi**

Mewujudkan generasi muslim kaffah, alim dan handal.

Indikator visi :

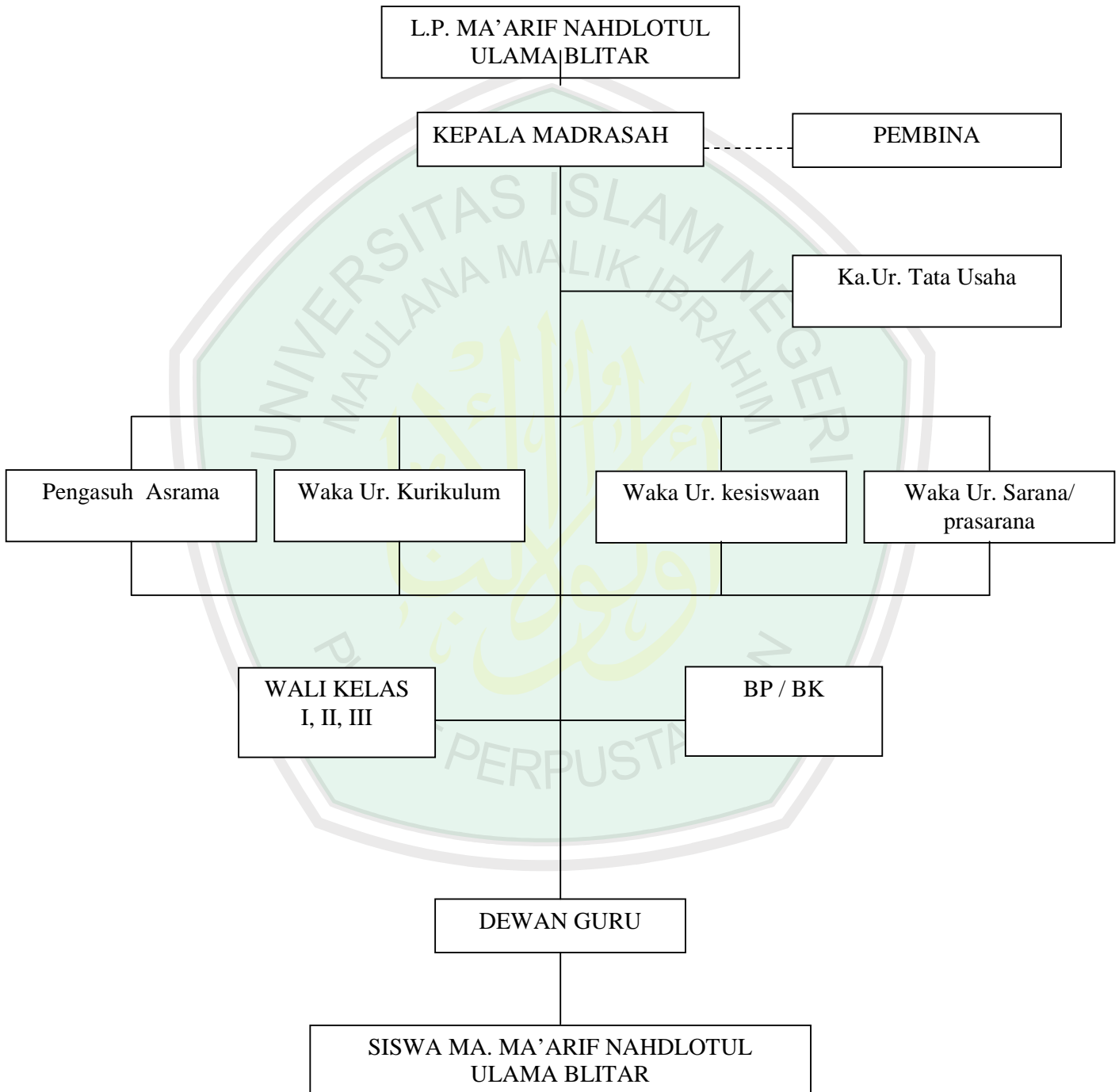
- a. Lulusan yang beriman, bertaqwa, berakhlakul karimah.
- b. Lulusan yang berwawasan ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki keahlian dan keterampilan.
- c. Lulusan yang berdisiplin tinggi, lulusan yang memiliki ruhul jihad (semangat juang).
- d. Lulusan yang berprestasi dan lulusan yang siap hidup di era yang selalu berubah.

**Misi**

Misi yang diemban Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar sebagai berikut :

- a. Mengembangkan lembaga pendidikan menengah yang bercirikan Islam dengan memadukan pendidikan formal (pesantren dan pendidikan luar sekolah).
- b. Memberikan bekal kemampuan dasar bagi lulusan untuk “melanjutkan pendidikan” dan “siap hidup bermasyarakat” di era yang cepat berubah.
- c. Menyiapkan anak didik yang mampu menginternalisasikan nilai-nilai keislaman ala ahli sunnah wal jamaah dalam kehidupan sehari-hari, sehingga memiliki ruhul jihad (semangat juang) yang tinggi dalam menegakkan garis perjuangan Rosulullah SAW .

### 3. Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar



#### **4. Tujuan pendidikan Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar**

Mengacu pada rumusan visi dan misi tersebut di atas, maka tujuan pendidikan Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar menjadi wahana untuk menghasilkan siswa-siswi yang memiliki :

- a. Keimanan, ketaqwaan dan akhlakul karimah.
- b. Responsive terhadap perkembangan IPTEK dan problem-problem dilingkungannya.
- c. Komitmen belajar sepanjang hayat dan meningkatkan kualifikasi pribadi terbaiknya (khoiro ummah).
- d. Kemampuan berkomunikasi dengan orang tua dan masyarakat luas secara terpadu, termasuk masyarakat internasional.
- e. Memiliki kecakapan hidup (life skill) sebagai bekal hidup mandiri.

#### **5. Nilai-nilai yang dikembangkan**

Masyarakat Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar mendukung sepenuhnya nilai-nilai yang terkandung dalam kerangka kurikulum pendidikan nasional. Secara khusus, mendorong terbentuknya nilai-nilai di sekolah sebagai berikut :

- a. Belajar sepanjang hayat (long live education) sikap menghargai pencapaian ilmu dan mendorong siswa untuk mencapai apa yang dipelajari sehingga menjadi siswa yang berminat belajar sepanjang hayat dengan membawa semangat meraih prestasi.
- b. Pribadi yang utuh (insan kamil).

- c. Sikap mendorong pengembangan rasa percaya diri yang tinggi, kebanggaan dan responsive (self reflect). Sekolah memberi penghargaan kepada kualitas keunikan masing-masing siswa dan mendorong mereka untuk mempertanggungjawabkannya melalui inisiatif, sikap dapat dipercaya, dan memiliki integritas pribadi.
- d. *Thawasut* dan *I'tidal*, sikap tengah yang berintikan kepada prinsip hidup yang menjunjung tinggi keharusan berlaku adil dan lurus ditengah kehidupan bersama. Nilai atau sikap dasar ini akan selalu menjadi kelompok panutan yang bersikap dan bertindak lurus dan selalu bersifat membangun serta menghindari segala bentuk pendekatan yang bersifat tatharruf (ekstrim).
- e. *Tasammuh*, sikap toleran terhadap perbedaan pandangan baik dalam masalah keagamaan, terutama hal-hal yang bersifat furu' atau menjadi masala khilafiyah serta dalam masalah kemasyarakatan dan kebudayaan.
- f. *Tawazun*, sikap seimbang dalam berkhidmah. Menyerasikan khidmah kepada Allah SWT, khidmah kepada sesama manusia serta kepada lingkungan hidupnya. Menyelaraskan kepentingan masa lalu, masa kini dan masa datang.
- g. *Amar Ma'ruf Nahi Mungkar*, yaitu sikap selalu memiliki kepekaan untuk mendorong perbuatan yang baik, berguna dan bermanfaat bagi kehidupan bersam, serta menolak dan mencegah semua hal

yang dapat menjerumuskan dan merendahkan nilai kehidupan (selalu bersikap kritis konstruktif).

## **6. Kurikulum**

Kurikulum pendidikan di Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar dirancang dengan memadukan kurikulum pendidikan formal madrasah Aliyah yang digariskan Departemen Pendidikan Nasional/Departemen Agama dan kurikulum pondok pesantren/Madrasah Diniyah, ditambah dengan kurikulum lembaga pelatihan bahasa (Arab dan Inggris).

Untuk melaksanakan kurikulum tersebut, mulai tahun pembelajaran 2005-2006 ini kegiatan belajar mengajar kurikuler dan pengembangan bahasa dilaksanakan dengan system SKS dan “moving class”. Sedangkan dengan program madrasah diniyah, tetap menggunakan sistem kelas regular.

(struktur kurikulum dan jadwal kegiatan belajar mengajar, terlampir)

## **7. Kegiatan Ekstra Kurikuler**

Sebagai upaya untuk menunjang pembentukan kepribadian dan membekali ketrampilan praktis siswa, dikembangkan berbagai kegiatan ekstra kurikuler sebagai berikut:

- a. Organisasi IPNU/IPPNU (OSIS)
- b. Pramuka dan PMR
- c. Santri Husada
- d. Seni beladiri



- e. Jurnalistik
- f. Seni qosidah
- g. Ketrampilan tata busana
- h. Ketrampilan tata boga
- i. Ketrampilan hortikultura
- j. Ketrampilan bubut kayu
- k. Ketrampilan computer
- l. Ekstra keagamaan (tartil/qiroati qur'an,sholawat diba'/albarjanji, muroqi, mengkafani/mensholati mayit, tahlil).

#### **8. Keadaan Siswa Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar**

Input siswa

Siswa Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar adalah lulusan MTs/SLTP Negeri dan swasta yang berasal dari:

- 1. Wilayah Kabupaten/Kota Blitar 60%
- 2. Luar Kab/Kota Blitar dalam Provinsi jatim 25%
- 3. Luar Provinsi Jawa Timur dan Luar Jawa 15%

Sasaran masyarakat yang diharapkan menyekolahkan di Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar diarahkan pada kelompok masyarakat dengan tingkat kesadaran beragama (Islam) sedang sampai tinggi, baik yang berada di wilayah pedesaan mauun perkotaan. Hal ini karena sejak awal berdiri Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar telah meneguhkan jati dirinya sebagai lembaga pendidikan kader yang memadukan sekolah formal dan pondok pesantren.

Out put siswa

Lulusan Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar selama ini baru mencapai standart kompetensi yang telah ditetapkan sebesar 65%. Berdasarkan data, lulusan Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama 58% melanjutkan ke perguruan tinggi (umum atau agam), 20% melanjutkan ke pesantren, dan sisanya 17% terjun di masyarakat, antara lain : mengajar TK/TPQ/Play grup, mengembangkan industri kecil, karyawan perusahaan.

**TABEL I**

Program/ Jurusan yang dikembangkan dan jumlah siswa (TA 2006/2007)  
Madrasah Aliyah & Tsanawiyah

No	Program/Jurusan	Sejak Tahun	Siswa						Total
			Kelas 1		Kelas 2		Kelas 3		
			Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	
1	Umum	2001	34	73	-	-	-	-	107
2	IPS	2001	-	-	5	11	11	23	50
3	IPA	2005	-	-	8	7	-	-	15
4	Keagamaan	1994	-	-	19	38	20	35	112
5	MTs	1958	48	49	24	15	0	0	136
	Jumlah		89	110	56	70	30	60	420

**TABEL II**

Latar pendidikan siswa Madrasah

No	Asal siswa	Jumlah	%
A	Sekolah	82	29.39
B	Madrasah	190	68.10
C	Pondok Pesantren	7	2.51
D	Lainnya	0	
	Jumlah	279	100

**TABEL III**

Perkembangan jumlah siswa dan guru madrasah 3 tahun terakhir:

Tahun	Siswa		Guru	
	Lk	Pr	Lk	Pr
2003/2004	102	143	20	14
2004/2005	89	154	24	16
2005/2006	102	187	24	19
2006/2007	175	240	27	23
2007/2008	119	185	34	30

### 9. Keadaan Guru dan Tenaga Kependidikan Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar

**TABEL IV**

Daftar guru dan tenaga kependidikan

No	Nama	Pendidikan Terakhir		MP Yang diajarkan
		Jenjang	Jurusan	
1	Drs. H. Agus Muadzin, M. Pd. I	S2	PAI	Fiqih
2	Drs. M. Zaenuri	S1	PLS	DMAI
3	Drs. Baharuddin, M. Pd.	S2	Pendidikan geografi	Geografi, sosiologi
4	Syamsul Mudawari, S. Ag	S1	Theologi- Filsafat	Ilmu Kalam, tasawuf, aqidah
5	Dra. Anis Nurul Laili	S1	PAI	Bhs Indonesia
6	Drs. Moh. Purnomo Sidiq	S1	Tafsir Hadits	Qur'an Hadist,SKI
7	Muhtarom, S.Pd	S1	Bahasa Inggris	B. Inggris
8	Drs. Jaibut Tamam	S1	Pendidikan seni rupa	Kesenian
9	Syaiful Huda, S.Ag	S1	Ushuluddin	B. Arab
10	Zaenul Fajeri, M.Ag	S2	Pendidikan B. Arab	Ushu Fiqih, Aqidah
11	Drs. Joko Widiyanto	S1	Penjaskes	Penjaskes
12	Drs. Al Jaini	S1	PAI	Fiqh faroid, aqidah
13	Dra. Umi Shoifatul LS	S1	Sejarah	PPKN
14	Dra. Maftuhah	S1	Tata Boga	Tata Boga
15	Usmuni, S.Pd	S1	PPKN	PPKN
16	Rurin Hadrianah, S. Pd	S1	Akutansi	Ekonomi, Adm. Sekretaris
17	Dra. Rahmawati	S1	Tata Busana	Tata Busana
18	Ahmad Ulil Amin, Lc	S1	Perbandingan Madzab	B. Arab, Qur'an Hadist
19	Drs. Mutofa	S1	Kepelatihan	Penjaskes
20	Rini astutik, S. Pd	S1	Bahasa Inggris	B. Inggris
21	Alfi Sukriatin, S. S	S1	Sastra Inggris	B. Inggris
22	Yuyun Muyasaroh, S. Si	S1	Matematika	Matematika
23	Zahrotu Zunaidah, S. Si	S1	Biologi	Biologi, Fisika, Kimia

24	Drs. Ali Syafa'at	S1	PAI	Ilmu Tafsir, SKI
25	Nur Wahyuniati, S. Pd	S1	Bahasa Indonesia	B. Indonesia
26	Zuhria Tri Kusumawati, S. Pd	S1	Pendidikan IPS	Ekonomi
27	Anis Candra K, S. Si	S1	Matematika	Matematika
28	Drs. Zaenal Rosyadi	S1	PAI	Ke-NU-an
29	Zainul Muttaqin, S. Pd	S1	Bahasa dan Sastra Arab	B. Arab
30	Qoni'ah, S. Pd. I	S1	PAI	Fiqih
31	Imam muchtar, S. Pd. I	S1	PAI	Qiro'ah
32	Syaifudin Munib, S. Pd. I	S1	Bahasa da Sastra Arab	B. Arab
33	Mahmudi, S. Pd	S1	Bahasa inggris	Komputer
34	Luklu'ul Badi'ah, S. Sos	S1	BP	BP
35	Moh. Muslim, S. Pd. I, M.Ag	S2	Pemikiran Pend. Islam	Qur'an Hadist, Aqidah akhlak
36	Anang Priadi, S. Si	S1	Kimia	Kimia, fisika
37	Drs. Mochamad Toyib	S1	Geografi	Geografi
38	Drs. Komari	S1	Teknik mesin	Fisika
39	Dra. Yuana Coupdetawati	S1	PAI	Ke- NU-an
40	Kusnatin, S. Pd. I	S1	Da'wah	B. Inggris, PPKN
41	Tri Rahayu, S. Pd. I	S1	Pend. Bahasa Arab	B. Arab, Qur'an Hadist
42	Dini Muthia, S. Pd	S1	Bahasa Inggris	B. Inggris
43	Ulil Alatifah, SE	S1	Akutansi	Ekonomi
44	Hariyanto	SMA	IPS	Bubut Kayu
45	Dirhamsyah		Ponpes	Pencak silat
46	Nurul, S. Si	S1	Kimia	Fisika
47	Muhimul Irtifa, S. Pd	S1	Matematika	Matematika
48	Asep Junaidi	D2	Pend. dan Seni OR.	Penjaskes
49	Amris Ulfi Nuriyah	SMA	IPS	Seni Rupa
50	Zulva Mudzakiroh, S. Pd. I	S1	PAI	Qr'an hadits
51	Nur Aini Fidyah A, S.Pd	S1	Pend. Dan Sastra. Indo.	B. Indonesia
52	Rahayu Indah Lestari, S. Pd	S1	Pendidikan Geografi	Geografi
53	Aminudin	SMA	Keagamaan	Kaligrafi
54	Mansuri, S. Pd	S1	Pendidikan Seni	Seni suara
55	Sunarti	SMK	Administrasi Perkantoran	Kaur TU
56	Sechmiati, A. Md	D3	Matematika	Staf TU
57	Sri Ningsih	MA	Keagamaan	Staf TU
58	Dyah Tri Rahayu, S. Pd	S1	Bahasa Inggris	Staf TU
59	Chusnul Musta'in	MA	Keagamaan	Staf TU
60	Fuad Yusuf	D1	TI dan Komputer	Staf TU
61	Cholisatul Ummah	MAK	Keagamaan	Staf TU
62	Choirul Hadi, S. Ag	S1	PAI	Staf Perpustakaan
63	Listyani Laras Wulan	D1	Komputer/ Administrasi	Staf Perpustakaan
64	Masrurotul Khasanah, A. BA	D2	Administrasi	Staf Perpustakaan

**TABEL V**

Potensi utama yang dimiliki oleh madrasah

No	Potensi Utama
1	Sistem Boarding School
2	Pengembangan bahasa (Arab & Inggris)
3	Mengembangkan board bame education (BBE)

### **10. Lembaga Penunjang Layanan Pendidikan**

#### **a. Ibnu Sina training center**

Lembaga yang dibentuk Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar untuk memberikan pelayanan pendidikan ketrampilan kepada siswa, terdiri dari:

1. Ketrampilan komputer
2. Ketrampilan bahasa Arab dan bahasa Inggris
3. Ketrampilan tata busana dan tata boga
4. Ketrampilan bubut kayu
5. Ketrampilan holtikultura

#### **b. Koperasi sekolah/pondok pesantren**

Koperasi sekolah ini bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada siswa untuk memenuhi aneka kebutuhan sehari-harinya, sekaligus sebagai media pembelajaran siswa dalam mengembangkan usaha (wiraswasta).

Layanan koperasi yang ada saat ini, yaitu:

1. unit catering
2. unit pertokoan
3. unit rental komputer

4. unit simpan pinjam.

c. Praktek kerja lapangan (PKL)

Dalam rangka membekali pengalaman siswa membina dan berinteraksi dengan masyarakat, maka siswa kelas III Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar setelah ujian akhir diwajibkan mengikuti PKL di desa-desa binaan Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar. Desa binaan selama ini diarahkan di desa-desa minus (agama) wilayah Blitar Selatan maupun Utara.

d. IKA Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama

Ikatan keluarga alumni (IKA) Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar ini sebagai wahana untuk tetap menjalin hubungan antar alumni, alumni dengan sekolah (guru-siswa) dan alumni dengan masyarakat luas. Selain itu, IKA Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar diharapkan dapat berperan sebagai media kontrol terhadap pelaksanaan kegiatan pendidikan.

e. Bengkel Qur'an dan sholat

Lembaga ini dibentuk untuk melayani siswa yang kemampuan membaca al Qur'an dan sholatnya kurang baik. Bimbingan khusus ini diberikan karena tidak terjadwal dalam struktur kurikulum sekolah. Bimbingan dilakukan baik secara individual maupun kelompok.

f. Tahfidz Qur'an

Lembaga layanan pendidikan yang disediakan bagi siswa yang berminat menghafalkan al Qur'an sebagai persiapan untuk melanjutkan pendidikan ke Ma'had Ali atau perguruan tinggi di timur tengah, seperti al Azhar atau Ummul Qurro University.

### 11. Sarana dan Prasarana

Dalam suatu lembaga, sarana dan prasarana merupakan alat penunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan. Apalagi suatu lembaga sekolah khususnya Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar, sarana dan prasarana merupakan alat penunjang keberhasilan proses belajar mengajar di sekolah selama ini.

**TABEL VI**

Data ruang/gedung MA Ma,arif NU Blitar

NO	Jenis Bangunan	Peruntukan	Jmlh	Luas m <sup>2</sup>	Kondisi		Ket
					Baik	Rusak	
1	Ruang kelas	Kegiatan belajar	10	820 m <sup>2</sup>	4	6	-
2	Ruang Lab	KBM	2	80 m <sup>2</sup>	-	2	-
3	Ruang Perpustakaan	Penunjang belajar	1		1	-	-
4	Asrama	Tinggal Santri	2	830 m <sup>2</sup>	2	-	Bangunan belum selesai
5	Musholla	Tempat Sholat	1	96 m <sup>2</sup>	-	1	Tidak permanen
6	Ruang Ketrampilan	KBM Ketrampilan	1	40 m <sup>2</sup>	-	1	-

Dari pernyataan diatas dapat dilihat bahwa sarana prasarana yang dimiliki Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar masih belum lengkap/kurang memadai.

## **B. Penyajian dan Analisis Data**

Dalam setiap penelitian, penyajian dan analisis data merupakan hal yang sangat penting, baik dan tidaknya hasil penelitian ditentukan dari bagaimana cara memperolehnya dan mengelola data yang terkumpul sehingga dapat memudahkan dalam menganalisis data serta mempermudah bagi para pembaca untuk menangkap isi yang terkandung dalam skripsi.

### **1. Upaya dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar**

#### **a. Upaya yang Dilakukan Kepala Madrasah**

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan sekolah. Dalam melakukan fungsinya sebagai pendidik, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Berbagai upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru antara lain: mengadakan pendidikan inservice training, pengawasan dan kedisiplinan, melakukan penataran (*Upgrading*), mengadakan seminar, lakakarya (*workshop*), pelatihan/diklat, pendidikan lanjutan, mengadakan rapat, dan pengajian rutin serta *istighosah*.

Berikut pernyataan dari kepala madrasah, wakamad bidang kurikulum, wakamad bidang kesiswaan, guru dan karyawan dari hasil wawancara yang diperoleh peneliti tentang upaya- upaya kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru:



- Upaya yang saya lakukan dalam meningkatkan profesionalisme guru antara lain adalah mendorong/memotivasi bahkan mewajibkan para guru untuk melanjutkan pendidikan minimal mencapai jenjang S2, mengadakan rapat yaitu membahas kesulitan dan masalah-masalah yang dihadapi sehubungan dengan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran sehingga ditemukan solusi/pemecahannya, melakukan penataran kepada para guru khususnya mengenai inovasi pembelajaran dan pembaharuan metode mengajar agar memiliki kecakapan ilmu yang luas dan mendalam, mengadakan lokakarya (*workshop*).<sup>83</sup>
- Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah dengan mendatangkan nara sumber atau para senior untuk berbagi pengalaman seputar dunia pendidikan, mengirim para guru untuk mengikuti berbagai pelatihan- pelatihan, memberikan kebebasan kepada para guru untuk melakukan inovasi pembelajaran.<sup>84</sup>
- Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru antara lain menghimbau kepada para guru untuk melanjutkan pendidikan khususnya guru yang jenjang pendidikannya kurang memadai, mengadakan seminar, pelatihan/diklat guru, serta mendatangkan berbagai ahli.<sup>85</sup>
- Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah mengadakan rapat, mendatangkan tutor dari sekolah lain, mengadakan pelatihan, pemenuhan sarana prasarana dan kebutuhan para guru dalam pembelajaran serta *inservice training*.<sup>86</sup>
- Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu kepala sekolah selalu memberikan contoh (*uswah*) kepada para guru dan karyawan dan memberikan berbagai masukan-masukan terhadap kinerja para guru serta mengadakan berbagai pelatihan-pelatihan.<sup>87</sup>

#### b. Upaya yang Dilakukan Guru

<sup>83</sup> Wawancara dengan Drs. H. Agus Muadzin, M. Pd. I kepala Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar

<sup>84</sup> Wawancara dengan Ahmad Ulil Amin, Lc guru Bahasa Arab Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar

<sup>85</sup> Wawancara dengan Drs. Zaenal Rosyadi guru Mulok Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar

<sup>86</sup> Wawancara dengan Qoni'ah, S. Pd. I guru sosiologi Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar

<sup>87</sup> Wawancara dengan Drs. M. Zaenuri KAUR sarana prasarana Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar

Berhasilnya proses belajar mengajar dalam kelas itu tergantung kepada guru, karena guru adalah penyalur ilmu pengetahuan, membimbing, mendidik kepada peserta didik menuju kedewasaan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Ahmad Ulil Amin (guru ilmu hadist & bahasa Arab) bahwa upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan profesionalisme adalah:”menarik minat siswa untuk mengikuti pelajaran dengan menyenangkan, menciptakan metode dan cara mengajar yang menarik dan tidak membosankan. Misalnya : dengan cerita, VCD, atau kuis, mengadakan pertemuan dan musyawarah (MGMP) untuk berbagi pengalaman dan meningkatkan profesionalisme guru, belajar sendiri/otodidak guna memperluas dan memperdalam keilmuan, dan mengikuti berbagai pelatihan-pelatihan.

Lebih lanjut lagi diperkuat oleh Ibu Qoni’ah selaku guru sosiologi yang mengatakan bahwa upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan profesionalisme adalah sebagai berikut:

- a) Melakukan inovasi terhadap model pembelajaran.
- b) Penguasaan materi secara luas dan mendalam.
- c) Penyampaian materi pelajaran yang baik sehingga mudah dicerna dan dipahami oleh peserta didik .

Juga semakin diperkuat oleh Bapak Zaenal Rosyadi selaku guru muatan lokal yang mengatakan bahwa: upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan profesionalisme adalah: “Dengan menggunakan metode

pengajaran yang bervariasi, adanya sentuhan-sentuhan terhadap anak didik dan dengan pendidikan lanjutan”.

Peneliti juga mewawancarai bapak Baharuddin selaku guru antropologi yang mengatakan bahwa upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan profesionalisme adalah sebagai berikut: “mengikuti pelatihan-pelatihan/workshop, menerapkan metode mengajar yang bervariasi, dan mengikuti pembinaan-pembinaan serta pengajian (*jum'at kliwon*)”.

## **2. Tipologi kepemimpinan kepala madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar**

Untuk mengetahui tipologi kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar dalam meningkatkan profesionalisme guru maka hal-hal yang perlu diperhatikan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan

Dalam kegiatan menggerakkan atau memberi motivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi, berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin. Cara itu mencerminkan sikap dan pandangan terhadap orang yang dipimpinnya, yang memberikan gambaran pula tentang tipe kepemimpinan yang dijalankan. Secara teoritis tipe yang banyak dipergunakan oleh pemimpin pendidikan adalah tipe demokratis yaitu menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting. Pemimpin

memberikan kesempatan seluas luasnya kepada guru-guru untuk mengembangkan inisiatif dan daya kreatifnya.

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan Kepala Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar, peneliti melakukan wawancara dengan para guru, wakamad, serta karyawan sebagai berikut:

Tipologi kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar adalah gaya kepemimpinan demokratis dan inovatif yaitu terbukti dalam setiap rapat kepala madrasah memberikan kebebasan dan keluasan kepada para staf dan guru-guru untuk mengajukan berbagai keluhan-keluhan atau problema-problema yang dihadapi agar dapat di cari solusi/pemecahannya secara bersama-sama. Kepala madrasah juga selalu memberikan dorongan agar para guru selalu melakukan inovasi dalam pembelajaran.

Menurut wakamad bidang sarana dan prasarana tipologi yang dimiliki atau diterapkan oleh kepala madrasah adalah tegas dalam bertindak, selalu konsisten dalam kebijakan, serta visioner.

Bapak Zaenal Rosyadi selaku guru muatan lokal mengatakan bahwa kepala madrasah memiliki tipologi kepemimpinan yang baik yaitu adanya transparansi, proporsional, dan demokratis serta beliau selalu memberikan contoh yang baik (*Uswah*) kepada bawahannya.

Dipertegas lagi oleh Bapak Burhanudin selaku wakamad bidang kesiswaan dan guru senior di Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar mengatakan bahwa tipologi kepala madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar adalah penggabungan dua gaya kepemimpinan

yaitu beliau demokratis dan kharismatik. Terbukti beliau selalu memberikan *support* kepada bawahannya serta di dalam rapat beliau tegas dan tidak mau menunda setiap masalah yang ada.

Ibu Qoni'ah selaku guru sosiologi menambahkan bahwa kepala madrasah Aliyah Ma'arif NU Blitar ini mempunyai watak/tipologi yang tegas, kompeten, demokratis dan beliau menempatkan berbagai struktur dengan tepat.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi kepemimpinan kepala madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar**

Tercapainya tujuan pendidikan ditentukan oleh efektif dan efisiensi pelaksanaan pengajaran sebagai salah satu aspek pendidikan yang harus di upayakan untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal, pencapaian perencanaan serta baik tidaknya para pelaksanaannya maka dengan adanya guru yang profesional kelak pendidikan akan berjalan lancar sebagaimana diprogramkan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Ma'arif NU Blitar adalah sebagai berikut:

- a) Kurangnya kesadaran guru akan perlunya pengembangan diri dan profesionalisme.
- b) Sarana dan prasarana pembelajaran yang masih belum lengkap.
- c) Kemampuan diri
- d) Pengalaman hidup

- e) Adanya guru yang masih gagap akan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Drs. Zaenal Rosyadi mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah:

- a. Merasa sudah cukup dengan kemampuan yang dimiliki sehingga malas.
- b. Waktu yang sangat padat
- c. Kurangnya penguasaan terhadap teknologi terbaru
- d. Sarana prasarana.

Selanjutnya dalam waktu yang berbeda, Drs. Baharuddin. M. Pd. mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah:

- a. Adanya guru yang masih gagap akan perkembangan teknologi
- b. Guru belum sepenuhnya sesuai dengan bidangnya.
- c. Keterbatasan sumber belajar
- d. Sarana dan prasarana belum memadai.

Sedangkan menurut Ahmad Ulil Amin. Lc selaku guru bahasa Arab dan ilmu Hadist mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

- a) Sarana prasarana yang masih kurang.
- b) Kepadatan waktu
- c) Kurangnya sumber belajar

Peneliti juga mewawancarai secara print out kepada Drs. Ali Syafa'at selaku guru aqidah akhlak yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah "Perhatian dari departemen agama yang kurang mengenai pelatihan-pelatihan yang terkait dengan guru profesional"

Beberapa indikator yang dapat dikemukakan agar disiplin dapat dibina dan dilaksanakan dalam proses pembelajaran sehingga mutu pendidikan dapat ditingkatkan adalah sebagai berikut:

- a) Melaksanakan tata tertib dengan baik.
- b) Taat terhadap kebijakan dan kebijaksanaan yang berlaku
- c) Menguasai diri dan introspeksi.

Kepala sekolah dalam rangka memiliki guru yang berkualitas sangat bergantung pada kualitas proses rekrutmennya. Semakin baik prosesnya maka semakin besar pula kemungkinan didapatkannya individu-individu yang sangat memenuhi kualifikasi.

## BAB V

### PEMBAHASAN

#### A. Upaya-upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar

Guru yang profesional adalah seseorang yang memiliki pengetahuan yang luas, berakhlak mulia, ketrampilan, kreativitas dalam proses belajar mengajar secara profesional. Dalam mewujudkan hal ini tentu peranan kepala madrasah sangatlah penting untuk menumbuhkan profesionalisme guru.

Untuk meningkatkan profesionalisme guru ada beberapa upaya yang dilakukan kepala Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar yaitu dengan mengadakan pendidikan *Inservice Training* yang meliputi: {pengawasan dan kedisiplinan, penataran (*Upgrading*), mengadakan seminar, lokakarya (*workshop*), pelatihan/diklat, pendidikan lanjutan, mengadakan rapat}.

Pendidikan *in-service training* adalah Layanan yang diberikan oleh lembaga pendidikan guru, bagi mereka yang sudah mempunyai jabatan.

Pendidikan inservice training meliputi:

##### a. Penataran (*Upgrading*)

Penataran (*upgrading*) merupakan suatu usaha kearah peningkatan pengetahuan dan ketrampilan khusus tentang cara-cara pembuatan alat-alat pelajaran, pembaharuan metode mengajar dan sebagainya yang berkaitan dengan pengajaran bidang studi.



Mengingat Penataran itu sangat penting kepala Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar menggalakkan bahkan mengintensifkan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru sehingga dapat terwujud pembelajaran yang efektif dan efisien.

b. Mengadakan pengawasan dan kedisiplinan

Pengawasan dan kedisiplinan sangat penting untuk membina pertumbuhan jabatan guru, dengan adanya pengawasan dan kedisiplinan yang sangat baik dari kepala madrasah maka guru akan lebih berhati-hati dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Melalui pengawasan ini kepala madrasah harus maksimal membantu memecahkan kesulitan yang dihadapi guru, penyimpangan-penyimpangan yang dihadapi guru hendaknya dilakukan secara bijaksana, yang jelas kedisiplinan dan pengawasan ini harus mampu menciptakan moral kerja yang baik dikalangan guru dan seluruh staf sekolah.

c. Mengadakan Rapat

Mengadakan rapat sekolah merupakan salah satu upaya peningkatan profesionalisme guru. Dalam rapat yang diadakan kepala sekolah ini guru dapat membahas kesulitan dan masalah-masalah yang dihadapi sehubungan dengan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, secara bersama-sama dengan seluruh peserta rapat. Dengan adanya rapat ini, guru dibantu baik secara individu maupun kelompok untuk menemukan berbagai alternatif pemecahan yang dihadapi.

Dengan diadakan rapat guru maka diharapkan :

- 1) Bisa menyatukan pendapat tentang metode kerja menuju pencapaian hasil kerja.
- 2) Membantu guru secara individu, bersama-sama menemukan, dan menyediakan kebutuhan dan pemecahan masalah guru.
- 3) Mendorong guru untuk menerima dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab

d. Seminar

Seminar merupakan suatu usaha untuk memanfaatkan sebaik-baiknya produktivitas berfikir secara berkelompok berupa saling tukar pengalaman dan saling koreksi antara anggota kelompok yang lain. Seminar merupakan bentuk pengembangan profesi yang kadang-kadang pembahasan secara ilmiah itu berkaitan dengan kehidupan dan tugas kewajiban guru-guru dengan perbaikan belajar mengajar.

e. Mengadakan Lokakarya (*workshop*)

Lokakarya (*workshop*) adalah suatu kegiatan belajar kelompok yang terdiri dari petugas-petugas pendidikan dalam memecahkan problem yang dihadapi melalui percakapan dan bekerja secara berkelompok maupun secara perseorangan. Piet Sahertian mengemukakan bahwa lokakarya adalah suatu usaha untuk mengembangkan kesanggupan berfikir dan bekerja sama, baik mengenai masalah-masalah teoritis maupun praktis dengan maksud untuk

meningkatkan kualitas hidup pada umumnya serta kualitas profesional guru khususnya<sup>88</sup>.

Maka melalui teknik lokakarya ini guru diharapkan dapat belajar sesuatu, memperoleh pengalaman belajar dengan jalan bekerja sama saling memberi dan menerima secara gotong royong serta bertanggung jawab bersama dalam suatu kelompok atau organisasi kerja yang lebih bersifat fleksibel.

Dari pernyataan diatas dapat diambil pengertian bahwa lokakarya (*workshop*) merupakan suatu wadah yang didalamnya seseorang dapat belajar sesuatu dengan jalan menemukan problem yang merintangai suatu pekerjaan dan mencari jalan keluar untuk menyelesaikan problem tertentu. Sehingga guru berusaha untuk mengembangkan kesanggupan berpikir dan bekerja sama baik mengenai masalah-masalah teoritis maupun praktis dengan maksud untuk meningkatkan kualitas hidup pada umumnya serta kualitas profesional pada khususnya.

Adapun tujuan pokok lokakarya adalah sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan pribadi secara harmonis
- 2) Untuk memperoleh pengalaman-pengalaman yang dapat meningkatkan pengetahuannya
- 3) Memupuk dan mengembangkan integritas dan perasaan sosial secara lebih mendalam.

f. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

---

<sup>88</sup> Piet Sahertian, Fran mataheri, *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*. (Surabaya: Usaha Nasional, 1990), hal. 108

Kegiatan ini dimaksudkan untuk peningkatan dan pengembangan guru. Adapun pelaksanaannya dengan mengadakan perkumpulan guru-guru dalam satu bidang studi dari beberapa sekolah bertemu di sebuah sekolah yang dijadikan pusat pembahasan atau kelompok kerja guru.

## **B. Tipologi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar**

Kepemimpinan kepala madrasah mempunyai peran aktif dalam meningkatkan profesionalisme guru, sehingga ia diharuskan memiliki kemampuan *leadership* yang baik, sebab kepemimpinan kepala madrasah yang baik adalah yang mampu dan dapat mengelola semua sumber daya kependidikan untuk mencapai tujuan pendidikan baik dari segi pembelajaran maupun pengembangan sumber daya manusia.

Kalau diperhatikan secara teliti, maka sebenarnya tugas seorang kepala madrasah yang baik sangat banyak, sangat luas dan sangat berat. Ia bertanggung jawab sepenuhnya terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolahnya itu. Keseluruhan tugas itu dapat disimpulkan menjadi: *POAC*, yaitu *Planning, Organizing, Actualizing, Controlling*.

Kepemimpinan kepala madrasah Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar ditunjukkan dengan kemampuannya bisa bekerja secara optimal, sehingga tugas-tugas tersebut bisa dilakukan dengan baik, memperhatikan semua unsur yang terlibat dalam sekolah sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan dalam pelaksanaan tugasnya dituntut untuk membina etika jabatan anggota staf sekolahnya guru-guru dengan sebaik-baiknya. Di samping itu dari pihak anggota staf sekolah/guru-guru sendiri dikehendaki adanya kesadaran, kesediaan berkorban, dan keikhlasan yang luhur untuk melaksanakannya. Dengan demikian dapat diharapkan terciptanya suatu "staff morale" yang tinggi dalam iklim kerjasama yang harmonis, dimana kualitas pendidikan dan pengajaran adalah hasil pencerminan dari kepribadian staf sekolahnya.

Kepemimpinan adalah suatu upaya untuk mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok secara sengaja untuk pencapaian tujuan organisasi. Sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan menjadi bagian penting dari upaya untuk menciptakan kinerja semua sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Apabila kepala madrasah ingin meningkatkan moral kerja staf, ia harus memeperhatikan kesejahteraan anggota stafnya. Kesejahteraan itu meliputi kesejahteraan material dan kesejahteraan batin. Semuanya telah ditunjukkan dengan melakukan suatu pengembangan profesi pada setiap guru Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar.

Dalam kegiatan menggerakkan atau memberi motivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi, berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin. Cara itu mencerminkan sikap dan pandangan terhadap orang yang dipimpinnya, yang memberikan gambaran pula tentang tipe kepemimpinan yang dijalankan. Secara teoritis tipe yang banyak dipergunakan oleh pemimpin pendidikan

adalah tipe demokratis yaitu menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting. Pemimpin memberikan kesempatan seluas luasnya kepada guru-guru untuk mengembangkan inisiatif dan daya kreatifnya.

Kepala madrasah Madrasah Aliyah Ma'arif juga menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, terbukti dari hasil wawancara penulis dalam bab IV bahwa kepala madrasah bersifat ramah tamah, , selalu bersedia menolong bawahannya dengan memberi nasihat, anjuran serta petunjuk jika dibutuhkan.

Lebih dari itu kepala Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar juga bersifat bijaksana di dalam pembagian tugas dan tanggung jawab serta dalam rapat kepala madrasah memberikan kesempatan dan kebebasan kepada para tenaga kependidikan untuk ikut berperan aktif dalam membuat perencanaan, keputusan, serta pengembangan pembelajaran serta lebih mengutamakan kepentingan guru-guru daripada kepentingan sendiri.

### **C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Profesionalisme Guru Di Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar**

Seorang guru yang benar-benar sadar akan tugas dan tanggung jawab serta kewajibannya dalam proses belajar mengajar, tentunya dia akan selalu mawas diri mengadakan introspeksi diri, selalu berusaha ingin maju agar mampu menunaikan tugasnya yang berat namun mulia itu dengan baik. Sebab guru itu diuntut untuk selalu berusaha meningkatkan kualitasnya dengan menambah pengetahuan, memperkaya pengalaman, meningkatkan dirinya melalui membaca buku-buku perpustakaan, membuat kliping, mengikuti lokakarya, seminar dan lain-lainnya agar dapat mengikuti segala gejala

perubahan sosiokultur dalam masyarakat serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi modern dewasa ini.

Tidak jarang dalam usahanya untuk meningkatkan profesionalisme guru mengalami hambatan-hambatan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi upaya peningkatan profesionalisme guru dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

### **1. Faktor Internal**

#### **a. Latar belakang pendidikan guru**

Salah satu syarat utama yang harus dipenuhi seorang guru sebelum mengajar adalah harus memiliki ijazah keguruan. Dengan ijazah keguruan tersebut guru memiliki bukti pengalaman mengajar dan bekal pengetahuan baik pedagogis maupun didaktis, yang sangat besar fungsinya untuk membantu pelaksanaan tugas guru.

Adapun tenaga akademik yaitu guru-guru Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar, memiliki persyaratan:

- 1) Minimal berijazah S-1 sesuai dengan bidang studi yang diajarkan.
- 2) Berkualifikasi, kompetensi dan professional di bidangnya.
- 3) Berpengalaman mengajar dan dapat melaksanakan pembelajaran kelas unggul.

#### **b. Pengalaman mengajar guru**

Kemampuan guru dalam menjalankan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme guru. Hal ini ditentukan juga oleh pengalaman mengajar guru terutama pada latar belakang pendidikan guru.

Sebagaimana pepatah mengatakan : “*Experience is the best teacher*” dan kenyataan memang membuktikan. Seorang guru yang telah selama setahun, lebih baik dari pada ketika ia menjadi guru selama satu bulan..

c. Keadaan kesehatan guru

Guru yang kesehatannya tidak terganggu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, karena tugas-tugas itu menuntut energi yang cukup banyak. Sebagian besar tugas dari seorang guru ialah mengajar murid-murid di muka kelas. Setiap hari ia berdiri di muka kelas, ia senantiasa berbicara sepanjang hari untuk menjelaskan pengajaran-pengajaran kepada murid-muridnya. Untuk ini semua dibutuhkan tenaga, dibutuhkan energi dan dibutuhkan kalori. Kesehatan seorang guru tidak boleh terganggu oleh karena ia harus berdiri di muka kelas setiap hari dan sehari-hari selalu berbicara.

d. Keadaan ekonomi guru

Seorang guru apabila terpenuhi kebutuhannya, maka ia akan merasa lebih percaya diri pada dirinya sendiri, merasa lebih aman baik dalam bekerja maupun dalam kontak sosial lainnya.<sup>1</sup> Sebaliknya jika guru tidak dapat memenuhi kebutuhannya karena diakibatkan dari gaji yang dibawah

---

<sup>1</sup> Piet A.S dan Ida . S., 1992, “ *Supervisi Pendidikan dalam rangka Program Inservice Education*”, Jakarta, PT Rineka Cipta, Hlm. 129



rata-rata akan menimbulkan guru tersebut mencari tambahan pekerjaan diluar jam-jam sekolah.

## 2. Faktor Internal

### a. Fasilitas pendidikan

Dalam proses belajar mengajar, sarana pendidikan merupakan faktor dominan dalam menunjang tercapainya tujuan pembelajaran. Fasilitas pendidikan adalah alat peraga, gedung, waktu, kesempatan, tempat dan alat-alat praktikan.

### b. Kedisiplinan kerja di sekolah

Rendahnya produktivitas tenaga kependidikan di sekolah baik dalam mengikuti aturan atau tata tertib sekolah, maupun dalam melakukan pekerjaannya sangat erat kaitannya dengan masalah disiplin. Disiplin adalah sesuatu yang terletak di dalam hati dan di dalam jiwa seseorang yang memberikan dorongan bagi orang yang bersangkutan untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu sebagaimana ditetapkan oleh norma-norma dan peraturan yang berlaku.

Dalam meningkatkan kedisiplinan di Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar ada hal-hal yang harus diperhatikan oleh komponen sekolah maupun yayasan, yaitu:

- a. Absen tiap jam tatap muka
- b. Kesadaran, baik yang dilakukan kepala sekolah, guru, dan yayasan.
- c. Memiliki kegiatan supervisi kelas.
- d. Memberikan sanksi bagi guru yang sering tidak masuk

Kedisiplinan di sekolah tidak hanya diterapkan pada siswa, tetapi juga diterapkan oleh seluruh personal madrasah termasuk guru. Untuk membina kedisiplinan kerja itu merupakan pekerjaan yang tidak mudah, karena masing-masing personal mempunyai Tipologi yang berbeda.

Dalam pendidikan pada umumnya disiplin adalah keadaan tenang atau keteraturan sikap dan tindakan yang merupakan salah satu alat untuk mencapai tujuan pendidikan. Agar dapat menghilangkan erosi disiplin sehingga mutu pendidikan dapat tercapai dengan baik, maka perlu adanya suatu konsolidasi kegiatan kegiatan, baik dari para guru maupun dari siswa, dalam upaya menumbuhkan disiplin dalam kegiatan pendidikan. Sebab jika erosi disiplin dalam proses pendidikan dibiarkan berlarut-larut dalam kehidupan sehari-hari, maka setidaknya akan menghilangkan aktivitas belajar-mengajar dalam pendidikan. Maka untuk membina kedisiplinan kerja merupakan pekerjaan yang tidak mudah, karena masing-masing guru mempunyai sifat dan latar belakang kehidupan yang berbeda-beda.<sup>2</sup>

Kedisiplinan muncul dari kebiasaan hidup dan kehidupan belajar yang teratur serta cinta dan menghargai pekerjaannya. Disiplin memerlukan proses pendidikan dan pelatihan yang memadai. Untuk itu, guru memerlukan pemahaman tentang landasan ilmu pendidikan dan keguruan, sebab dewasa ini terjadi kemerosotan disiplin yang antara lain disebabkan peraturan yang ada.

---

<sup>2</sup> Cece Wijaya dan A. Tabrani Rusyan, *Op. Cit.* Hlm 18

### **3. Pengawasan Kepala Madrasah**

Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala madrasah terhadap tenaga kependidikannya khususnya guru bertujuan untuk meningkatkan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang efektif. Pengawasan kepala madrasah terhadap tugas guru amat penting untuk mengetahui perkembangan guru dalam melaksanakan tugasnya. Tanpa adanya pengawasan dari kepala madrasah maka guru akan melaksanakan tugasnya dengan seenaknya sehingga tujuan pendidikan yang diharapkan tidak dapat tercapai. Karena pengawasan kepala madrasah bertujuan untuk membina dan peningkatan proses belajar mengajar yang menyangkut banyak orang, pengawasan ini hendaknya bersikap fleksibel dengan memberi kesempatan kepada guru dengan mengemukakan masalah yang dihadapinya serta diberi kesempatan kepada guru untuk mengemukakan ide demi perbaikan dan peningkatan hasil pendidikan. Sifat untuk menonjol sebagai atasan dan menganggap guru sebagai bawahan semata-mata akan melahirkan hubungan yang kaku dan akibatnya guru akan merasa tertekan untuk menjalankan perintah untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan sekaligus meningkatkan kualitasnya.

Dengan adanya disiplin kerja, serta pengawasan kepala sekolah yang teratur mempunyai pengaruh yang besar terhadap upaya peningkatan profesionalisme guru, yang hal ini akan berpengaruh pula terhadap kualitas pendidikan yang sedang berkembang.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Sebagai akhir penelitian dan pembahasan dari bab ini penulis mengungkapkan hasil penelitian dan pembahasan secara keseluruhan dalam bentuk kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Berbagai upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu dengan pendidikan inservice training yang meliputi: Penataran(upgrading), mengadakan pengawasan dan kedisiplinan, mengadakan rapat, lokakarya (workshop), seminar, musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) dan PSB (pusat studi belajar). Kegiatan ini dimaksudkan untuk peningkatan dan pengembangan profesionalisme guru.
2. Tipologi kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlotul Ulama Blitar secara umum adalah demokratis, ia menyadari bahwa dirinya merupakan bagian dari kelompok, memiliki sifat terbuka, dan memberikan kesempatan dan kebebasan kepada para tenaga kependidikan untuk ikut berperan aktif dalam membuat perencanaan, keputusan, serta pengembangan pembelajaran.

3. Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kepala madrasah adalah: Kurangnya kesadaran guru akan perlunya pengembangan diri (*Self Improvement*), para guru merasa sudah cukup dengan kemampuan yang dimiliki sehingga malas, sarana dan prasarana yang kurang memadai.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian diatas penulis memberikan berbagai saran sebagai berikut:

1. Kepala madrasah agar turut serta memperhatikan kepentingan-kepentingan guru dalam rangka pengembangan profesinya, baik bersifat moril maupun materiil sehingga apabila ini mendapatkan perhatian yang lebih dari kepala madrasah, maka hubungan guru, siswa, dan staf-staf yang lain akan semakin baik.
2. Guru merupakan salah satu komponen terpenting dalam pembelajaran. Oleh karena itu, penting sekali adanya kompetensi dan profesionalisme guru dalam mengajar. Guru dituntut kesadarannya untuk selalu kreatif dan inovatif dalam rangka peningkatan kualitas pembelajaran di madrasah.
3. Diharapkan para guru mampu membimbing dan mengantisipasi belajar siswa dan menerapkan metode pengajaran secara bervariasi sesuai dengan materi yang disampaikan.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rhineka Cipta
- Arifin, 1991, *Kapita Selekta Pendidikan Islam dan Umum*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Amir Faisal, Yusuf, 1995, *Reorientasi Pendidikan Islam*, Jakarta: Gema Insani Press
- Aqib, Zainal, Elham Rohmanto, 2007, *Membangun Profesionalisme Guru Dan Pengawas Sekolah*, Bandung: CV Yrama Widya
- Bafadal, Ibrahim, 1992, *Supervisi Pendidikan Teori dan Aplikasi Membina Profesional Guru*, Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_, 2004, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Barnadib, Imam, 1996, *Dasar-Dasar Kepemimpinan*, Jogjakarta: Ghalia Indonesia
- Burhanuddin, 1994, *Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara
- Crawford, Megan, Lesly Kydd, Colin Riches, 2005, *Leadership And Teams In Educational Management*, Alih bahasa Erick Dybyo Wibowo, *Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim Didalam Manajemen Kependidikan*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Darajat, Zakiyah, dkk, 1992, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Departemen Agama RI, 2003, *Memahami Paradigma Baru Pendidikan Nasional Dalam Undang-Undang Sisdiknas*, Jakarta: Direktorat Kelembagaan Agama Islam
- Dirawat, dkk, 1983, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional
- Fakultas Tarbiyah, 2006, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Malang: UIN Malang press
- Fattah, Nanang, 2006, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung : PT Remaja Rosda Karya

- Fathoni, Adurrahman, 2006, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: Rineka Cipta
- Hamalik, Oemar, 2002, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara
- Indrafachrudi, Soekarto, 1993, *Mengantar Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Baik*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- \_\_\_\_\_, 2006, *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Kartono, Kartini, 2005, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- \_\_\_\_\_, 1992, *Pengantar Ilmu Mendidik Teoritis*, Bandung: Mandar Maju
- Komariah, Aan, Cepi Tiatna, 2006, *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*, Bandung: Bumi Aksara
- Karyadi, M, 1981, *Kepemimpinan (Leadership)*, Bandung: PT Karya Nusantara
- Khozin, 2006, *Jejak-Jejak Pendidikan Islam di Indonesia*, Malang : UMM Press
- Moleong J, Lexy 2005, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, PT Rosda Karya
- Moh, Uzer Usman, 2005, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung PT Remaja Rosda Karya
- Mangunhardjana, AM, 1986, *Kepemimpinan: Teori dan pengembangannya*, Yogyakarta: Kanisius
- Marno, 2007, *Islam By Management And Leadership: Tinjauan Teoritis dan Empiris Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Lintas Pustaka
- Muhaimin, 2005, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam Jakarta*, PT Raja Grafindo Persada
- Mulyasa, E, 2005, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- \_\_\_\_\_, 2003, *Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- \_\_\_\_\_, 2005, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya

- \_\_\_\_\_, 2005, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- \_\_\_\_\_, 2005, *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah*, Jakarta: Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam
- Mas'ud, Abdurrahman dkk, 2001, *Paradigma Pendidikan Islam*, Yogya: Pustaka Pelajar Offset
- Maxwell, John c, 2001, *The 21 Indispensable Qualities Of A Leader*, Batam: Interaksara
- Nawawi, Hadari, 1992, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Masagung
- \_\_\_\_\_, 1993, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nurdin, Syafruddin, dkk, 2002, *Guru Profesional dan Implementasinya Kurikulum* Jakarta: Ciputat Pers
- Nurkolis, 2006, *Manajemen Berbasis Sekolah (Teory, Model & Aplikasi)*, Jakarta: PT Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Piet Sahertian dan Ida Aleda Sahertian, 1992, *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservice Education*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- P, Siagian, Sondang, 2003, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Purwanto, Ngalim, 1987, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, Bandung PT Remaja Rosda Karya
- Pidarta, Made, 1995, *Peranan Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar*, Jakarta: PT Grasindo
- \_\_\_\_\_, 1984, *Administrasi pendidikan*, Jakarta: Mutiara
- R. Wirjana, Bernardine, Susilo Supardo, 2002, *Kepemimpinan: Dasar-Dasar Dan Pengembangannya*, Yogyakarta: Andi
- Roestiyannah N, K, 1982, *Masalah-Masalah Ilmu Keguruan*, Jakarta: PT Bina Aksara
- Sahertian, Piet A, dkk, 1992, *Supervisi Pendidikan; Dalam Rangka Program Inservice Education*, Jakarta: Rineka Cipta



- \_\_\_\_\_, 1981, *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*, Surabaya: Rineka Cipta
- Soemanto, Wasty, dkk, 1982, *Pendidikan Profesi Bagi Pemimpin Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional
- Soetopo, Hendyat dkk, 1988, *Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Bina Aksara
- Sujana, Nana, 2005, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Subroto, Suryo, 2004, *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_, 1984, *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan Di Sekolah*, Yogyakarta: Bina Aksara
- Sudradjat, Hari, 2005, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS)*, Bandung: CV, Cipta Cebas Grafika
- Sekretariat RI, *UUSPN No, 20 Tahun 2003*, Bandung: Citra Umbara
- Soekanto, Soerjono, 1990, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: PT Raja Grafindo
- Sutisna, Oteng, 1983, *Administrasi Pendidikan Dasar Teori Untuk Praktek Profesional*, Bandung: Angkasa
- Soemanto, Wasty, 1982, *Pendidikan Profesi Bagi Pemimpin Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional
- Soetopo, Hendyat, Wasty soemanto, 1982, *Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional
- Said, Mas'ud, 2007, *Kepemimpinan: Pengembangan Organisasi, Team Building & Perilaku Inovatif*, Malang : UIN Press
- Siregar, Imran, Nurhatatti, dkk, 2005, *Kepemimpinan Madrasah Mandiri*, Jakarta: Puslitbang pendidikan dan keagamaan
- Siswanto, H,B, 2007, *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara
- S. Margono, 2000, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Tafsir, Ahmad, 2001, *Ilmu Pendidikan Dalam Perpektif Islam*, Bandung: Remaja Rosda Karya

Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan, 1989, *Administrasi Pendidikan*, Malang: IKIP Malang

Wahjosumidjo, 1995, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada

Wijaya, Cece, dkk, 1994, *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar* Bandung: PT Remaja Rosda Karya



