

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM  
MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU  
DI MAN 3 PIDIE JAYA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh :**

**LINDA ZAHARA**

**NIM. 160206040**

**Mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
DARUSSALAM, BANDA ACEH  
2021/1442 H**

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM  
MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU  
DI MAN 3 PIDIE JAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan (FTK)  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh  
Sebagai Beban Studi Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh

LINDA ZAHARA  
NIM. 160206040

Mahasiswa Tarbiyah Dan Keguruan  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

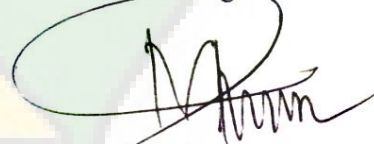
Di setujui oleh:

Pembimbing I



Drs. Yusri M. Daud, M.Pd  
NIP. 196303031983031002

Pembimbing II



Dr. Murni, M.Pd  
NIDN. 2107128201

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM  
MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU  
DI MAN 3 PIDIE JAYA**

**SKRIPSI**

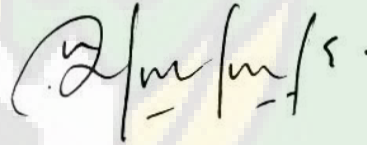
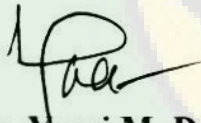
Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus  
Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)  
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Pada Hari/Tanggal: Senin, 21 Desember 2020  
6 Jumadal Ula 1442 H

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,

Sekretaris,

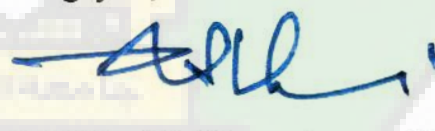


**Drs. Yusri M. Daud, M.Pd**  
**NIP. 196303031983031002**

**Nurussalami, M.Pd**  
**NIP. 197902162014112001**

Penguji I,

Penguji II,




**Dr. Murni, M.Pd**  
**NIDN. 2107128201**

**Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag**  
**NIP. 197109082001121001**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry  
Darussalam, Banda Aceh

**Dr. Muslim Razali, SH, M.A**  
**NIP. 195903091989031001**

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH/SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Linda Zahara  
NIM : 160206040  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul: **Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MAN 3 Pidie Jaya** adalah benar karya asli saya, kecuali lampiran yang disebutkan sebagai sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Banda Aceh, 18 Januari 2021

Peneliti,



  
Linda Zahara

## ABSTRAK

Nama : Linda Zahara  
NIM : 160206040  
Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MAN 3 Pidie Jaya.  
Tanggal Sidang : 18 Januari 2021  
Tebal skripsi : 66 Lembar  
Pembimbing 1 : Drs. Yusri M. Daud. M.Pd  
Pembimbing 2 : Dr. Murni. M.Pd  
Kata Kunci : Kepemimpinan, Kepala Madrasah dan Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru perlu untuk ditingkatkan agar tercapai suatu tujuan madrasah yang tidak terlepas dari peran para guru yang profesional. Berkaitan dengan itu, kepala madrasah sebagai pimpinan lembaga merupakan orang yang strategis untuk melakukan strategi meningkatkan profesionalisme guru dengan kekuatan kepemimpinannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya, Motivasi Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya, dan faktor penghambat dan pendukung dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah penerapan IT di MAN 3 Pidie Jaya belum sepenuhnya guru menguasai IT dengan baik dan faktor usia menjadi penghambatnya untuk menguasai IT dengan benar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Subjek penelitian yaitu Kepala Madrasah, Waka Kurikulum dan 3 orang Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya dilakukan dengan cara menggunakan strategi kepemimpinan demokratis dan supaya adanya pelatihan, seminar dan diklat dan memberikan motivasi untuk meningkatkan mutu pendidikan dan dari faktor penghambat kurangnya menguasai IT. Sedangkan faktor pendukung melalui dukungan kepala madrasah dan pegawai dengan cara membuat pelatihan, diklat dan seminar supaya meningkatkan mutu pendidikan di madrasah tersebut.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang senantiasa telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada umat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini dengan baik. Salawat beriringan salam kita sanjung dan sajikan kepada Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat sekalian yang karena beliaulah kita dapat merasakan betapa bermaknanya dan sejuaknya alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat ini.

Adapun judul skripsi ini, yaitu: “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MAN 3 Pidie Jaya”. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi beban studi guna memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

Suatu hal yang tidak bisa dipungkiri, bahwa dalam penyusunan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari pihak-pihak yang terkait secara akademik. Oleh karena itu melalui kata pengantar ini penulis ingin mengucapkan Terimakasih kepada:

1. Dr. Muslim Razali.,S.H.M.Ag, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan beserta staf jajarannya yang telah memberi kesempatan kepada saya untuk bisa menimba ilmu di kampus tercinta ini.
2. Drs. Yusri M. Daud.M.Pd. selaku pembimbing I yang telah memberikan ilmu dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Dr. Murni. M.Pd. selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan ilmu tanpa jemu, waktu dan tenaga untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Dan juga ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Mumtazul Fikri M.A, selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam, para staf dan jajarannya.

5. Dan juga kepada Dra. Jamaliah Hasbullah, M.A Penasehat Akademik (PA) yang telah membantu penulis untuk mengadakan penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Abdul Manan, S.Pd, selaku kepala madrasah MAN 3 Pidie Jaya yang telah membantu peneliti dalam proses pengumpulan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan kemampuan ilmu penulis. Oleh karena itu penulis harapkan kritikan dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang, dan demi berkembangannya ilmu pengetahuan kearah yang lebih baik lagi. Dengan harapan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Banda Aceh, 18 Januari 2021  
Penulis,

Linda Zahara



## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT, atas berkat rahmat dan hidayah-Nya, dan shalawat serta salam yang selalu disanjungkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, Alhamdulillah penulis telah menyelesaikan skripsi ini, dan skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Ayahku tercinta Jailani (Alm), terima kasih atas segala-galanya dan telah menjadi Ayah yang baik dan selalu sayang dan semoga ayah bahagia di sana, saya bangga menjadi anak ayah yang telah mendidik saya dengan penuh kesabaran dan memberikan moral yang baik demi tercapainya cita-citaku.
2. Ibuku tersayang Maryamah yang begitu tulus memberikan kasih sayangnya, selalu sabar dalam membimbing dan mengajarkan mana yang baik dan tidak di dalam hidupku, dan selalu mendoakanku dalam tiap tetes air matanya dan memberikan material demi tercapainya cita-citaku, *Miss you Mom*
3. Abangku Mursal yang begitu tegas dalam mengajarkanku berbagai hal dalam hidup ini dan menunjukkan jalan yang baik serta benar dalam mengambil keputusan.
4. Adikku Nazira dan Azinah yang selalu menjadi motivasi dan semangatku atas dasar kasih sayangnya
5. Serta seluruh keluarga besarku yang selalu mendukung dan menasehatiku untuk terus melanjutkan pendidikan hingga saat ini.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PLAGIASI.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Definisi operasional .....	8
F. Penelitian Terdahulu .....	9
G. Sistematika Penulisan .....	12
<b>BAB II : LANDASAN TEORI .....</b>	<b>13</b>
A. Kepemimpinan Kepala Madrasah .....	13
1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah .....	13
2. Tipe-tipe Kepemimpinan Kepala Madrasah .....	16
3. Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	18
4. Keberhasilan Kepemimpinan Kepala Madrasah .....	23
B. Profesionalisme Guru .....	23
1. Pengertian Profesionalisme Guru .....	23
2. Fungsi Profesionalisme Guru .....	26
3. Karakteristik Guru Profesional .....	27
4. Kompetensi Profesionalisme Guru .....	27
C. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
A. Jenis Penelitian .....	34
B. Lokasi Penelitian .....	35
C. Subjek Penelitian .....	35
D. Instrument Pengumpulan Data .....	36
E. Tehnik Pengumpulan Data .....	37
F. Teknik Analisis Data .....	39
G. Pengecekan Keabsahan Data .....	41

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>44</b>
<b>A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....</b>	<b>44</b>
1. Identitas Umum Madrasah.....	44
2. Visi, Misi, dan Tujuan MAN 3 Pidie Jaya.....	46
3. Sarana dan Prasarana.....	46
4. Keadaan Guru.....	48
5. Jumlah Siswa MAN 3 Pidie Jaya.....	51
<b>B. Hasil Penelitian.....</b>	<b>51</b>
1. Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.....	51
2. Motivasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.....	55
3. Faktor penghambat dan pendukung Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.....	57
<b>C. Pembahasan Hasil Penelitian.....</b>	<b>59</b>
1. Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MAN 3Pidie Jaya.....	59
2. Motivasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MAN 3Pidie Jaya.....	62
3. Faktor penghambat dan pendukung Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MAN 3 Pidie Jaya.....	63
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>64</b>
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>66</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel No :</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Daftar Identitas MAN 3 Pidie Jaya .....	44
1.2 Daftar Sarana dan Prasarana di MAN 3 Pidie Jaya.....	47
1.3 Daftar Guru/ Tenaga Pengajar di MAN 3 Pidie Jaya.....	48
1.4 Daftar Jumlah Siswa di MAN 3 Pidie Jaya.....	51



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keterangan Pembimbing Skripsi
- Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian Dari Dekan FTK UIN Ar-Raniry
- Lampiran 3 : Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 4 : Instrumen Penelitian
- Lampiran 5 : Dokumentasi Kegiatan Penelitian



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam pengertian kepemimpinan terdapat hubungan antara manusia yaitu, hubungan mempengaruhi dari pemimpin dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pemimpinnya, dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpin.<sup>1</sup>

Sebagaimana disadari bahwa Madrasah adalah salah satu jenis organisasi yang sering disebut organisasi pendidikan formal. Salah satu unsur organisasinya yang paling penting adalah manusianya. *Personel interen* organisasi sekolah terdiri dari kepala madrasah, guru-guru, siswa atau murid-murid dan pegawai tata usaha. Kegiatan pokok yang mereka kerjakan ialah kegiatan belajar mengajar. Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, tanpa adanya suatu usaha kerja sama dari semua personel organisasi serta ditunjang oleh ada tidaknya tersedia sarana dan prasarana, maka sangat mustahil tujuan suatu lembaga pendidikan dapat tercapai. Pemimpin pendidikan sebagai *Top Leader* dalam sebuah institusi pendidikan merumuskan dan mengkomunikasikan visi dan misi yang jelas dalam memajukan pendidikan.<sup>2</sup> Kepala Madrasah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan Madrasah. Disamping itu,

---

<sup>1</sup> Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2006 ).h 2

<sup>2</sup>Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan Konsep dan Aplikasi*, (Purwokerto : STAIN Prees,2010), h.1

kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang kedudukannya sangat penting dalam lingkungan madrasah, karena kepala madrasah lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan setiap program pendidikan. oleh karena itu, kepala madrasah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik kemampuan keterkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan, agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolahnya secara efektif, efisien, mandiri, dan produktif. Dapat dilaksanakan atau tidaknya suatu program pendidikan dan tercapai tujuan pendidikan itu sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan Kepala Madrasah sebagai pemimpin Pendidikan.<sup>3</sup>

Oleh karena itu, guru idealnya bisa mempersiapkan diri sebagai guru yang tetap lebih progresif dan produktif dalam semua proses kegiatan belajar begitu pula terkait dengan kepribadian guru yang diembangkannya selalu mengedapankan keprofesionalanya yaitu dengan memiliki kepribadian atau kualitas keilmuan yang pantas atau patut di banggakan dan bisa menjadi teladan dalam segala aktivitas kehidupan sehari-hari baik dalam lingkungan sekolah, keluarga, maupun pada masyarakatnya. Karena di tangan guru inilah merupakan salah satu kemajuan suatu bangsa dipertaruhkan kemajuan dan kejayaanya.<sup>4</sup>

Untuk menjadi profesional, seorang guru diharuskan memiliki lima hal. *Pertama*, guru mempunyai komitmen pada siswa dalam proses belajarnya. *Kedua*, guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya pada siswa. *Ketiga*, guru bertanggung-jawab memantau

---

<sup>3</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), h. 101

<sup>4</sup> Nurfuadi, *Profesionalisme Guru*, (Purwokerto : Stain Press, 2012), h. 146.

hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi. *Keempat*, guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya. *Kelima*, guru seyogianya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam profesinya.

Merosotnya kualitas pendidikan secara umum dapat disebabkan oleh buruknya sistem pendidikan dan rendahnya sumberdaya manusia. Kepala Madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan Profesionalisme guru. Kepala Madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi Madrasah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Kepala Madrasah sebagai pimpinan tertinggi sangat berpengaruh dalam menentukan kemajuan Madrasah, maka dalam hal ini seorang pemimpin tidak bisa lepas dari fungsi kepemimpinan, yang antara lain ialah : Memandu, Menuntun, Membimbing, Membangun, Memberi atau Membangunkan Motivasi-Motivasi Kerja, Mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan Komunikasi yang baik, Memberikan Supervisi/pengawasan yang efisien, dan Membawa para pengikutnya kepada tujuan awal saat perencanaan.<sup>5</sup>

Dari sinilah yang menjadi tujuan dari peran tersebut yaitu untuk meningkatkan profesionalisme guru sehingga dalam pelaksanaan belajar mengajar lebih cakap, terarah, dan profesional serta lebih mudah merealisasikan dalam tugasnya sehari-hari. Dengan cara mengikutsertakan dan memanfaatkan

---

<sup>5</sup> Kartono,kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1994), h.81



anggota kelompoknya seharusnya dilakukan atas dasar respect terhadap sesama manusia, saling menghargai dan saling mengakui kesanggupan masing-masing.<sup>6</sup>

MAN 3 Pidie Jaya merupakan lembaga pendidikan formal yang berada di bawah Kementrian Agama yang terletak di Desa Muko Kuthang kecamatan Bandar Dua, kabupaten Pidie Jaya dan memiliki citra yang cukup baik di wilayah Pidie Jaya, MAN 3 Pidie Jaya juga memiliki sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan dengan Kepala madrasah di MAN 3 Pidie Jaya didapatkan informasi bahwa, kepala madrasah dalam meningkatkan sikap keprofesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya beliau mengajak semua warganya untuk saling bekerjasama demi tercapainya tujuan madrasah tersebut. Kepala MAN 3 Pidie Jaya selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, melalui program penanganan peserta didik yang memerlukan bimbingan yang lebih luas wawasannya mulai dari kelas I sampai kelas III, Dalam hal kedisiplinan kepala MAN 3 Pidie Jaya menanamkan sikap disiplin waktu untuk seluruh warga madrasah, memberikan motivasi kepada guru-guru, staf dan siswa. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberdayakan guru untuk mensukseskan program-program madrasah dan mewujudkan pembelajaran yang kreatif seperti pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan di luar ruangan (*back to nature*) serta memberikan cara-cara kreatif untuk menciptakan pembelajaran yang menarik. Hal itu terbukti dengan

---

<sup>6</sup> Ahmad Rohani HM., Abu Ahmadi., *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi di Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), h. 75

pencapaian prestasi akademik dan non akademik yang mengalami peningkatan dari tahun ke tahun yaitu peningkatan jumlah peserta didik pada setiap penerimaan siswa baru dan pernah menjuarai berbagai kejuaraan lomba baik tingkat sekolah maupun tingkat kabupaten.

Kepala madrasah juga tegas dalam menerapkan kedisiplinan yang tinggi kepada seluruh warga madrasah, salah satu usaha kepala Madrasah dalam menanamkan sikap disiplin yaitu dengan menyambut warga madrasah di depan gerbang sebelum jam pelajaran di mulai. Kepala Madrasah selalu mengontrol buku tata tertib atau absen guru secara berkala sehingga beliau mengetahui semangat kerja guru-gurunya. Apabila ada guru yang kurang disiplin, kepala Madrasah mengingatkannya dengan kalimat yang tidak menyinggung perasaan guru. Selain itu kepala Madrasah juga berusaha menjadi sahabat untuk para warganya dengan maksud dan tujuan agar semua warga sekolahnya merasa nyaman bagaikan keluarga di dalam lembaga pendidikan yang dipimpinnya guna mencapai tujuan organisasi.

Dalam hal meningkatkan keprofesionalan gurunya, kepala madrasah juga mewajibkan guru-gurunya untuk tertib dalam hal pembuatan RPP, mengontrol pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran secara berkala. Usaha kepala Madrasah guna tercapainya tujuan organisasi Madrasah adalah salah satunya dengan memberdayakan secara optimal guru-gurunya yaitu kepala Madrasah selalu mengikutsertakan guru serta memberi kesempatan untuk ikut secara aktif dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) serta mengikuti diskusi Kelompok Kerja Guru (KKG), lokakarya, penataran,

pendidikan dan latihan (diklat) untuk masing-masing mata pelajaran. Disamping itu beliau juga melakukan pembinaan usaha perbaikan kepada guru dengan memotivasi guru dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan wawasan dalam rangka meningkatkan kinerja dan keprofesionalanya.

Dari latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkatnya menjadi sebuah karya tulis dalam bentuk Proposal dengan judul “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Profesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya”.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang yang telah peneliti rangkum yaitu :

1. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya?
2. Bagaimana motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya.

2. Untuk mengetahui motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya.
3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membangun konsep teori tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru serta bisa memperkuat dan menyumbangkan bahan bangun teoritis kepala madrasah dalam mengimplementasikan manajemen tentang kepemimpinan pelaksanaan program sebagaimana menjadi fokus penelitian ini merupakan suatu hal yang menarik untuk mendukung teori tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru secara tepat di lapangan.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di lembaga Pendidikan Islam, sehingga dapat dijadikan acuan para penyelenggara dan pengelola madrasah baik negeri maupun swasta dan sebagai bahan rujukan

untuk penelitian berikutnya dan penambahan wawasan tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

## **E. Definisi Operasional**

### **1. Kepemimpinan Kepala Madrasah**

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang berarti : seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kepemimpinan adalah aktifitas, sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola interaksi, hubungan kerjasama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.<sup>7</sup>

### **2. Profesionalisme Guru**

Profesionalisme guru mengandung dua istilah yang masing-masing mempunyai pengertian, yaitu istilah “profesional” dan “guru”.

S. Wojowasito, W.J.S. Poerwadarminto dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia mengartikan : Profesional secara etimologi berasal dari bahasa Inggris “profession” yang berarti jabatan, pekerjaan, pencaharian, yang mempunyai keahlian.<sup>8</sup> Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Guru adalah seorang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar.<sup>9</sup> Dalam bahasa Arab disebut Mu'allim dan dalam Bahasa Inggris disebut Teacher. Itu semua memiliki

<sup>7</sup> Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritis Dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h.17.

<sup>8</sup> W.J.S. Poerwadarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), h. 909.

<sup>9</sup> Tim Penyusun. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. ( Jakarta : Balai Pustaka, 1993).h.29

arti yang sederhana yakni “*A person Occupation is Teaching Other*” artinya guru adalah seorang yang pekerjaannya mengajar orang lain.<sup>10</sup> Berdasarkan pengertian di atas, dalam konteks ini guru adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi kognitif maupun potensi psikomotorik.

Berdasarkan beberapa istilah di atas, penulis memberikan penegasan bahwa yang dimaksud dari kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu studi atau penelitian yang berusaha mengungkapkan manajemen atau cara dari seorang kepala MAN 3 Pidie Jaya dalam meningkatkan profesionalisme guru.

#### **D. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain dengan mendapatkan hasil yang empiris. Adapun tujuan dari penelitian terdahulu ini adalah agar peneliti dapat melihat serta membandingkan antara penelitian yang peneliti teliti dengan peneliti lain.

Anis Choiru Nisa merupakan mahasiswa yang berasal dari prodi Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Skripsi ini meneliti tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTS Al-Mu'min Muhammadiyah Tembarak Temanggung, skripsi ini diterbitkan pada tahun 2017. Jadi pembahasan dalam skripsi ini adalah tentang peran kepala madrasah dalam

---

<sup>10</sup> Nurfuadi, *Profesionalisme guru...*h.54.

meningkatkan profesionalisme bagi guru di MTS yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran kepala madrasah dan fungsi kepala madrasah dalam profesionalisme guru.<sup>11</sup>

Skripsi karya Abdullah yang berjudul Dampak kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Darwata Karangasem Sampang Cilacap. Penelitian ini memiliki kesamaan tema dengan penelitian yang penulis lakukan. Akan tetapi, penelitian ini lebih memfokuskan pada hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru. Jenis penelitiannya sama dengan yang digunakan penulis, yakni penelitian lapangan (*field research*). Namun pendekatan yang dilakukan ialah pendekatan kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan pendekatan kualitatif.<sup>12</sup>

Skripsi penelitian Laeli Mu'minatul Khoeriyah yang berjudul "Kepemimpinan Inovatif Kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 pageraji Cilongok Banyumas". Penelitian ini membahas tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam melakukan berbagai inovasi dan upaya untuk mendongkrak kualitas madrasah yang difokuskan pada kepemimpinan inovatif seorang kepala madrasah pada bidang administrasi, relasi dan promosi madrasah. Adapun jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field research*) dan pendekatan penelitiannya menggunakan pendekatan kualitatif.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Anis Choiru Nisa, *Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga 2018).

<sup>12</sup> Abdullah, *Dampak Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Darwata Karangasem Sampang Cilacap*. (Tarbiyah: KI, 2010).

<sup>13</sup> Laeli Mu'minatul Khoeriyah, *Kepemimpinan Inovatif Kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 pageraji Cilongok Banyumas*. (Tarbiyah: KI, 2012).



Siti Nurhidayatul Hasanah, Volume : 04, Nomor 02, November 2016, Halaman: 366-385 yang berjudul: “Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.” Dalam jurnal ini penelitian dalam upaya kepala madrasah secara profesional perlu untuk mensukseskan program-program pemerintah yang sedang dijalankan seperti otonomi daerah, manajemen berbasis sekolah, kurikulum berbasis kompetensi. Kesemuanya itu menuntut peran-serta dan kinerja profesional kepala madrasah. Kepala madrasah profesional membandingkan yang baru dalam manajemen pendidikan akan memberikan dampak positif dan perubahan yang cukup mendasar dalam pembaharuan sistem pendidikan di madrasah/sekolah.<sup>14</sup>

#### **E. Sistematika Penulisan**

Bagian utama skripsi ini memuat pokok-pokok permasalahan yang terdiri dari:

BAB I Pendahuluan meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, sistematika penulisan .

BAB II Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Profesionalisme Guru, pada bab ini terdiri dari lima bab. Sub bab pertama membahas tentang kepemimpinan kepala madrasah, pengertian kepemimpinan kepala madrasah, keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah, fungsi kepemimpinan kepala madrasah, tipe-tipe kepemimpinan kepala madrasah. Sub bab kedua berisi tentang

---

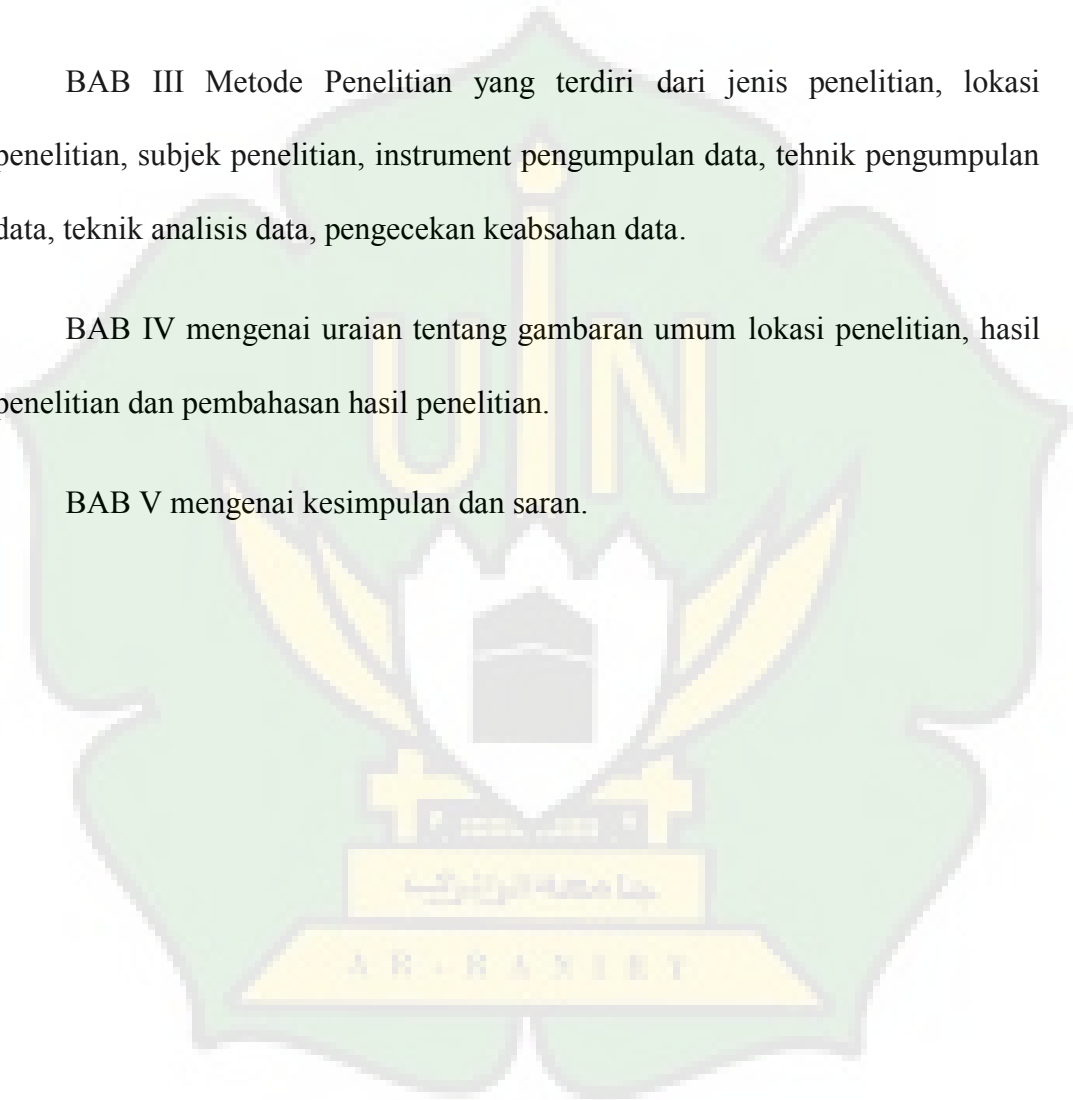
<sup>14</sup> Hasanah Nurhidayati Siti, *Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru*. Kelola: *jurnal manajemen pendidika*. 04(02), 2016. h. 366-385.

profesionalisme guru dimana membahas tentang pengertian profesionalisme guru, ciri-ciri guru yang professional, kompetensi profesionalisme guru. Sub ketiga membahas tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

BAB III Metode Penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, instrument pengumpulan data, tehnik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data.

BAB IV mengenai uraian tentang gambaran umum lokasi penelitian, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V mengenai kesimpulan dan saran.



## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

##### 1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah

Istilah kepemimpinan (*leadership*) berasal dari kata *leader* artinya pemimpin atau *to lead* artinya memimpin.<sup>15</sup> Menurut kartono pemimpin adalah seseorang yang diperlukan untuk mengendalikan dan mengatur kegiatan organisasi.<sup>16</sup> Pemimpin adalah tokoh anggota masyarakat yang dikenal secara langsung atau tidak langsung oleh para pengikutnya. Untuk itu pemimpin dituntut untuk memiliki jiwa kepemimpinan agar dapat memimpin dengan baik dan bijaksana.

Kepemimpinan yang didefinisikan *Harold Konntz dan Cyril O' Donnel* bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi orang-orang untuk ikut dalam pencapaian tujuan bersama. Sedangkan kepemimpinan menurut *Georgy R.Terry* adalah hubungan yang tercipta dari adanya pengaruh yang dimiliki seseorang terhadap orang lain sehingga orang lain tersebut secara suka rela mau dan bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>17</sup> Ungkapan serupa juga dikemukakan oleh Sri Rahmi yang mengatakan bahwa

---

<sup>15</sup> Mardiyah. *Kepemimpinan dan Kiat dalam Memelihara Budaya Organisasi* (Malang: Aditya Media Publishing),h. 37

<sup>16</sup> Wirawan,*Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada,2013),h. 9.

<sup>17</sup> Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru* (Yogyakarta: Teras. 2013), h.10.

kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain, untuk bekerja secara suka rela, dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.<sup>18</sup>

Dapat dipahami dari batasan di atas bahwa kepemimpinan akan muncul apabila ada seseorang yang karena sifat-sifat dan perilakunya mempunyai kemampuan untuk mendorong orang lain untuk berfikir, bersikap dan berbuat sesuatu dengan apa yang diinginkannya. Kepemimpinan dalam konteks organisasi utamanya menekankan pada fungsi pengarahan yang meliputi memberitahu, menunjukkan dan memotivasi bawahan. Fungsi manajemen ini sangat terkait dengan faktor manusia dalam suatu organisasi, yang mencakup interaksi antar manusia dan berfokus pada kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain.<sup>19</sup>

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa, pemimpin adalah orang atau tokoh yang menjalankan fungsi kepemimpinan. Sedangkan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perubahan perilaku orang lain, baik langsung maupun tidak langsung. Kemampuan memimpin merupakan pintu terhadap keefektifan pribadi maupun organisasi. Hubungan antara kepemimpinan dengan keefektifan sangat nyata dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi pada dasarnya memerlukan seorang pemimpin yang memiliki tujuan yang sama yaitu memajukan organisasi. Seseorang yang diberi wewenang untuk menduduki posisi pemimpin akan menjalankan tugas kepemimpinan. Untuk organisasi

---

<sup>18</sup> Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi, Ilustrasi Dibidang Pendidikan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014),h. 16.

<sup>19</sup> Herlambang Susatyo, Murwani Arita. *Manajemen Kesehatan dan Rumah Sakit*, (Yogyakarta: Goysen Publishing), h. 81-83

madrasah, yang memiliki kewenangan menjadi pemimpin adalah kepala sekolah atau madrasah.

Sudarwan Danim mengemukakan bahwa, Kepala madrasah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala madrasah.<sup>20</sup> Pendapat serupa mengenai definisi kepala madrasah juga dikemukakan oleh beberapa ahli yang lain. Wahjosumidjo mengemukakan bahwa kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah, tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar atau terjadinya interaksi antara guru memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran.<sup>21</sup> Sementara Rahman dkk mengungkapkan bahwa kepala madrasah adalah seorang guru yang diangkat untuk menduduki jabatan structural di sekolah.<sup>22</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, kepala madrasah adalah seorang yang berprofesi sebagai guru di madrasah yang kemudian diangkat menjadi seorang pemimpin di dalam suatu madrasah yang bertugas mengatur madrasah dan sebagai pengambil keputusan. Kepemimpinan kepala madrasah memiliki kekuatan yang sangat penting dalam rangka pengelolaan. Untuk itu kemampuan memimpin yang efektif merupakan kunci keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang efektif. Kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah harus memiliki sikap mempengaruhi serta dapat mendorong

---

<sup>20</sup> Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), h. 145.

<sup>21</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah...*, h. 83

<sup>22</sup> Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Jogjakarta: Diva Press, 2012), h. 17.

anggota organisasi untuk tetap bersemangat dan percaya diri dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

## 2. Tipe-tipe Kepemimpinan Kepala Madrasah

Dalam menggerakkan atau memotivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan atau kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinannya. Dalam melaksanakan kepemimpinannya, berbagai cara ditempuh oleh seorang pemimpin, cara-cara yang digunakan merupakan pencerminan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya, yang memberikan gambaran pula tentang bentuk (tipe) kepemimpinan yang dijalankan.<sup>23</sup> Adapun beberapa tipe-tipe kepemimpinan sebagai berikut :

### a. Kepemimpinan Otokratis

Dalam kepemimpinan yang otokratis, pemimpin bertindak sebagai dictator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Bagi pemimpin tipe ini, memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok. Kekuasaan pemimpin yang otokratis hanya dibatasi oleh undang-undang. Penafsirannya sebagai pemimpin tidak lain adalah menunjukkan dan memberi perintah. Kewajiban anggota hanyalah mengikuti dan menjalankan, tidak boleh membantah dan mengajukan saran. Kepemimpinan tipe ini tidak menghendaki rapat-rapat atau musyawarah.

### b. Kepemimpinan *Laissez Faire*

---

<sup>23</sup> Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah ....*, h. 36.

Dalam tipe ini kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan pimpinan. Tipe ini diartikan sebagai membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Pemimpin seperti sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggotanya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan kepada anggota-anggota kelompok, tanpa petunjuk atau saran-saran dari kepemimpinan. Dengan demikian, mudah terjadi kekacauan kelompok dan tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga yang dipimpin dengan tipe ini semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok dan bukan karena pengaruh dari pemimpinnya.

### c. Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin bertipe demokratis melakukan peran kepemimpinannya sebagai pemimpin ditengah-tengah anggota kelompoknya. Hubungan dengan anggota-anggota kelompoknya bukan hanya sebagai majikan terhadap buruhnya. Melainkan sebagai saudara tua atau teman-teman sekerjanya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan yang sama. Dalam tindakan dan usahanya, ia selalu berpangkal kepada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya. Dan mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya.<sup>24</sup>

Berdasarkan tipe-tipe kepemimpinan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya seseorang pemimpin harus dapat tampil sebagai pemimpin yang sukses dan baik serta bijaksana dalam melaksanakan kepemimpinannya.

---

<sup>24</sup> M. Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan...*, h. 48-50



Kualitas dalam memimpin harus tetap memenuhi persyaratan serta tuntunan yang sesuai dengan situasi dan kondisi dalam menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin.

### 3. Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah

Seorang pemimpin, fungsi dan tugas kepala madrasah sangat kompleks demi terwujudnya madrasah yang berkualitas. Pelaksanaan peran dan fungsi tugas tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena saling terkait dan saling mempengaruhi. E. Mulyasa memaparkan fungsi dan tugas kepala madrasah secara terperinci. Adapun ketujuh dari fungsi-fungsi tersebut yaitu :

#### a. Kepala Madrasah sebagai *Educator* (Pendidik)

Kepala madrasah yang menjalankan fungsinya sebagai pendidik harus memiliki strategi untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan/guru dimadrasahnyanya, menciptakan iklim madrasah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, melaksanakan model pembelajaran yang menarik, serta mengadakan program akselerasi bagi siswa yang cerdas di atas normal.<sup>25</sup> Sebagai *educator* kepala madrasah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru.

#### b. Kepala Madrasah sebagai *Manager*

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai *manager*, kepala

---

<sup>25</sup> E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h. 98-99

madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif yang dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme guru di madrasah, kepala madrasah harus mementingkan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan. Kepala madrasah juga harus memberikan kesempatan kepada para guru/tenaga pendidik untuk meningkatkan profesinya seperti memberi kesempatan kepada bawahan untuk meningkatkan profesinya melalui berbagai penataran dan lokakarya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Serta mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidik/guru.<sup>26</sup>

Oleh karena itu, sebagai seorang *manager* kepala madrasah harus mementingkan untuk menjalin kerjasama yang baik dengan seluruh tenaga pendidik/guru maupun pihak lain yang terkait dengan pelaksanaan kegiatan di madrasah agar para tenaga pendidik/guru dapat meningkatkan profesionalismenya masing-masing.

#### c. Kepala Madrasah sebagai *Administrator*

Kepala madrasah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program madrasah. Secara spesifik kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana prasarana, mengelola administrasi kearsipan dan

---

<sup>26</sup> E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...*, h. 103-104

mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien sehingga dapat menunjang produktivitas madrasah.<sup>27</sup>

#### d. Kepala Madrasah sebagai *Supervisor*

Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di madrasah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua dan peserta didik di madrasah serta berupaya menjadikan madrasah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif. Dalam pelaksanaannya kepala madrasah sebagai supervisor harus memperhatikan prinsip-prinsipnya seperti hubungan konsultif, kolegial dan bukan hierarkis, dilaksanakan secara demokratis, berpusat pada tenaga pendidik/guru, dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga pendidik/guru dan bantuan profesional.<sup>28</sup> Dalam menjalankan perannya sebagai supervisor, kepala madrasah harus mampu menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya agar segala kegiatan yang menyangkut tentang supervise ini dapat dijalankan dengan seefektif mungkin

#### e. Kepala Madrasah sebagai *Leader*

Kepala madrasah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengasawan, meningkatkan kemauan tenaga pendidik/guru, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian,

---

<sup>27</sup> E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...*, h. 107

<sup>28</sup> E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...*, h. 111-113

pengetahuan terhadap tenaga pendidik/guru, visi dan misi madrasah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala madrasah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.<sup>29</sup> Kepala madrasah merupakan orang yang memegang peranan penting dalam menjalankan organisasi madrasah. Kepala madrasah harus memiliki kepribadian yang baik serta memiliki pengetahuan yang lebih dari tenaga pendidik/guru lainnya. Sehingga dapat menjadi panutan bagi seluruh anggota organisasi madrasah.

f. Kepala Madrasah sebagai *Innovator*

Dalam rangka melakukan peran dan fungsi sebagai innovator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, menginteraksikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga pendidik di madrasah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala madrasah sebagai innovator harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di madrasah. Oleh karenanya, dalam menjalankan perannya sebagai *innovator* kepala madrasah harus dapat melakukan pembaharuan-pembaharuan yang kreatif dan inovatif sehingga terciptanya hubungan yang harmonis dengan lingkungan madrasah.<sup>30</sup>

g. Kepala Madrasah sebagai *Motivator*

---

<sup>29</sup> E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...* , h. 115-117

<sup>30</sup> E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...* , h. 118

Sebagai motivator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik/guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).<sup>31</sup> Sebagai motivator, kepala madrasah dituntut untuk memiliki dan memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik/guru. Sehingga tenaga pendidik dapat menjalankan tugas dan fungsi sebagaimana mestinya.

Dari beberapa fungsi dan tugas kepemimpinan kepala madrasah tersebut, maka seorang kepala madrasah harus menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik, agar perannya sebagai pemimpin dapat berjalan secara efektif dan efisien. Sehingga para tenaga pendidik/guru juga dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya. Karena pada dasarnya berhasil atau tidaknya peningkatan mutu madrasah tersebut tergantung pemimpinnya.

#### **4. Keberhasilan Kepemimpinan Kepala Madrasah**

Menurut Wahjosumidjo dalam bukunya, Keberhasilan kepemimpinan pada hakikatnya berkaitan dengan tingkat kepedulian seorang pemimpin terlibat terhadap kedua orientasi, yaitu antara lain :

- a. *Organizational Achievement* mencakup: produksi, pendanaan, kemampuan adaptasi dengan program-program inovatif, dan sebagainya.

---

<sup>31</sup> E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...* , h. 120-121

b. *Organizational Maintenance*, berkaitan dengan variabel kepuasan bawahan, motivasi dan semangat kerja.<sup>32</sup>

Dengan demikian, tingkat perubahan *Organizational Achievement* dan tingkat *Organizational Maintenance* merupakan indikator yang dapat dipakai untuk menilai keberhasilan suatu kepemimpinan. Keberhasilan kepemimpinan akan terlihat jika kedua unsur tersebut terlaksana ketika kepala madrasah menjalankan kepemimpinannya.

## **B. Profesionalisme Guru**

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

Webster dalam Kunandar Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif.<sup>33</sup>

Profesionalisme berasal dari istilah *professional* yang dasar katanya adalah *profession* (profesi). Dalam bahasa Inggris, *professionalism* secara leksikal berarti sifat profesional. Profesionalisme merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan, atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi. Orang yang profesional memiliki sifat-sifat yang berbeda dengan orang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada

---

<sup>32</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah...*, h. 49

<sup>33</sup> Kunandar. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikat Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 45

dalam satu ruang kerja. Mutu, kualitas, dan tindak-tanduk yang merupakan ciri suatu profesi, orang yang professional atau sifat professional. Profesionalisme itu berkaitan dengan komitmen para penyandang profesi.<sup>34</sup>

Sejalan dengan kebijakan pemerintah, melalui Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 7 mengamanatkan bahwa pemberdayaan profesi guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa dan ode etik profesi. Di samping itu, menurut Pasal 20 dalam melaksanakan tugas keprofesionalisme, guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.<sup>35</sup>

Unsur-unsur yang berperan dalam peningkatan profesionalisme guru diantaranya adalah KKG/MGMP, LPMP/P4TK, Kepala Madrasah, Pengawas Sekolah, dan Pemerintah Daerah. Di samping itu, organisasi profesi, perguruan tinggi, industry dan partner internasional merupakan unsur yang berperan secara signifikan dalam peningkatan profesionalisme guru berkelanjutan.<sup>36</sup>

Tugas guru sebagai pendidik professional terdiri dari mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai keberhasilan peserta didik. Tugas tersebut akan efektif pelaksanaannya jika guru yang melaksanakannya memiliki

---

<sup>34</sup> Jamil Suprihatiningrum. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), h. 51

<sup>35</sup> Veithzal Rivai dan Syviana Murni. *Education Management*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010),h. 879

<sup>36</sup> Veithzal Rivai, dan Syviana Murni. *Education...*, h. 879

derajat keprofesionalan yang tercermin dari kompetensi, keahlian, kemahiran, dan keterampilan yang memenuhi standar mutu dan norma etik tertentu.

Adapun syarat yang harus dimiliki oleh seorang guru profesional di antaranya adalah: (a) Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam, (b) Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya, (c) Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai, (d) Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya, (e) Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.<sup>37</sup>

## **2. Fungsi Profesionalisme Guru**

Tugas guru sebagai seorang pendidik yang memahami fungsi dan tugasnya, guru khususnya ia dibekali dengan berbagai ilmu keguruan sebagai dasar, disertai pula dengan seperangkat latihan keterampilan keguruan dan pada kondisi itu pula ia belajar memersosialisasikan sikap keguruan yang diperlukannya. Seorang yang berpribadi khusus yakni ramuan dari pengetahuan sikap dan keterampilan keguruan yang akan ditransformasikan kepada anak didik atau siswanya.

Guru yang memahami fungsi dan tugasnya tidak hanya sebatas dinding sekolah saja, tetapi juga sebagai penghubung sekolah dengan masyarakat yang juga memiliki beberapa tugas yang bahwa fungsi dan tugas profesionalisme guru adalah :

---

<sup>37</sup> Basyiruddin Usman. *Guru Profesional Dan Implementasi Kurikulum*, ( Jakarta: Ciputa Pers, 2002), h. 25



1. Menyerahkan kebudayaan kepada anak didik berupa kepandaian, kecakapan dan pengalaman-pengalaman.
2. Membentuk kepribadian anak yang harmonis sesuai cita-cita dan dasar Negara kita Pancasila.
3. Menyiapkan anak menjadi warga Negara yang baik sesuai dengan Undang-Undang Pendidikan yang merupakan keputusan MPR No. 2 Tahun 1983
4. Sebagai prantara dalam belajar.
5. Guru adalah sebagai pembimbing untuk membawa anak didik ke arah kedewasaan. Pendidik tidak maha kuasa, tidak dapat membentuk anak menurut kehendak hatinya.
6. Guru sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat.
7. Sebagai penegak disiplin. Guru menjadi contoh dalam segala hal, tata tertib dapat berjalan apabila guru menjalaninya terlebih dahulu.
8. Sebagai administrator dan manajer guru sebagai perencana kurikulum.
9. Guru sebagai pemimpin.
10. Guru sebagai sponsor dalam kegiatan anak-anak didik.<sup>38</sup>

### **3. Karakteristik Guru Profesional**

Karakteristik guru yang professional yaitu mencakup kepribadian manusia pada umumnya di mana manusia mempunyai banyak sifat yang tergantung dari faktor kehidupannya sendiri. Jadi karakteristik itu adalah suatu sifat atau karakter yang baik yang harus dimiliki atau dikuasai oleh seorang pendidik untuk menghasilkan suatu generasi yang bermartabat dan berakhlak.

---

<sup>38</sup> Kosasi Rafli dan Soetjipto, *Profesi Keguruan*, ( Jakarta: Rineka Cipta, 2008),h. 29

Menurut yamin, karakteristik guru adalah segala sikap dan perbuatan guru baik disekolah maupun dilingkungan masyarakat. Misalnya, sikap guru dalam meningkatkan pelayanan, meningkatkan pengetahuan, memberi arahan, bimbingan dan motivasi kepada peserta didik, cara berpakaian, berbicara, dan berhubungan baik dengan peserta didik, teman sejawati, serta anggota masyarakat lainnya.

Dalam meningkatnya karakteristik guru profesional yang dimiliki oleh setiap guru, maka kualitas mutu pendidikan akan semakin baik. Diantaranya karakteristik guru profesional yaitu: (1) Taat pada peraturan perundang-undangan, (2) Memelihara dan meningkatkan organisasi profesi, (3) Membimbing peserta didik (ahli dalam bidang ilmu pengetahuan dan tugas mendidik), (4) Cinta terhadap pekerjaan, (5) Memiliki otonomi/mandiri dan rasa tanggung jawab, (6) Menciptakan suasana yang baik di tempat kerja atau sekolah, (7) Memelihara hubungan dengan teman sejawat, (8) Taat dan loyal kepada pemimpin.<sup>39</sup>

#### 4. Kompetensi Profesionalisme Guru

Untuk menjadi guru profesional seseorang harus menempuh jenjang pendidikan tertentu dan harus memiliki kompetensi-kompetensi tertentu. menurut Suryasubrata dalam Trimo, Kemampuan profesional tersebut adalah:

- 1) Menguasai bahan
- 2) Mengelola program belajar mengajar
- 3) Mengelola kelas
- 4) Penggunaan media atau sumber
- 5) Menguasai landasan-landasan pendidikan
- 6) Mengelola interaksi-interaksi belajar mengajar
- 7) Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pelajaran
- 8) Mengenal fungsi layanan bimbingan dan konseling di sekolah
- 9) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.<sup>40</sup>

Menurut sanjaya dalam Sembiring bahwa sebagai suatu profesi terdapat sejumlah kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu kompetensi

<sup>39</sup> Sahertian, *Profil Pendidikan Profesional*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), h. 30

<sup>40</sup> Trimo. *Pembinaan Profesional Melalui Supervisi Pengajaran*, (Semarang: IKIP PGRI Semarang, 2011), h. 7

kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi professional, dan kompetensi sosial.<sup>41</sup>

- 1) Kompetensi Kepribadian, yaitu suatu kompetensi yang dimiliki kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Guru sebagai teladan akan mengubah perilaku siswa. Guru yang baik akan dihormati dan disegani oleh siswa. Jadi guru harus bertekad mendidik dirinya sendiri lebih dahulu sebelum mendidik orang lain. Pendidikan melalui keteladanan adalah pendidikan yang paling efektif. Guru yang disenangi otomatis mata pelajaran yang ia ajarkan akan disenangi oleh siswa, dan siswa akan semangat dan termotivasi sendiri mendalami mata pelajaran tersebut.
- 2) Kompetensi Pedagogik, yaitu suatu kompetensi yang mampu mengelola pembelajaran. Ini mencakup konsep kesiapan mengajar yang ditunjukkan oleh penguasaan pengetahuan dan keterampilan mengajar. Mengajar merupakan pekerjaan yang kompleks dan sifatnya multidimensional.<sup>42</sup> Dan menurut Surya kompetensi pedagogic merupakan kemampuan pengelolaan peserta didik yang meliputi pemahaman, wawasan, dan landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum/silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, evaluasi hasil

---

<sup>41</sup> Sembiring, *Mengungkap Rahasia Dan Tips Menjadi Guru Sejati*, (Yogyakarta: Percetakan Galangpress, 2009), h. 38

<sup>42</sup> Buchari Alma. *Guru Profesional (Menguasai Metode dan Terampil Mengajar)*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 141

belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.<sup>43</sup> Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan, dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.<sup>44</sup>

- 3) Kompetensi Profesional, yaitu suatu kompetensi yang memiliki kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, serta metode dan teknik mengajar yang sesuai yang dipahami oleh murid, mudah ditangkap, tidak menimbulkan kesulitan, dan keraguan, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.
- 4) Kompetensi Sosial, yaitu suatu kompetensi yang memiliki kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah dan luar lingkungan sekolah. Guru profesional berusaha mengembangkan komunikasi dengan orang tua siswa, sehingga terjalin komunikasi dua arah yang berkelanjutan antara sekolah dan orang tua, serta masyarakat pada umumnya.

Tanggung jawab pembinaan guru berada ditangan supervisor yang terdiri dari supervisor, *special grade supervisor*, *special subject supervisor*, yang

---

<sup>43</sup> Surya. *Percikan Perjuangan Guru Menuju Guru Profesional, Sejahtera, Dan Terlindung*, (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2006), h. 176

<sup>44</sup> Mulyasa. *Standar kompetensi Dan Sertifikasi Guru*, ( Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), h. 75

ketiga-tiganya koordinasi oleh super inendent. Mengingat yang hampir bertemu setiap hari dengan guru di sekolah adalah kepala madrasah, dan bukan Pembina yang lainnya, maka kepala madrasah yang paling banyak bertanggung jawab dalam pembinaan profesionalisme guru.<sup>45</sup>

Pembinaan tenaga guru yang profesional perlu dilakukan karena guru profesional yang akan mendukung peningkatan mutu pendidikan. Guru yang profesional dalam pandangan islam, selain harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan akademik, harus didasarkan pada visi dan spirit ajaran islam sehingga memiliki makna ibadah kepada Allah SWT dan terhindar dari pengaruh materialism dan hedonism yang menjadi sebab jatuhnya mutu pendidikan.<sup>46</sup> Menurutnnya pula dalam rangka peningkatan mutu guru profesional, perlu dipertimbangkan untuk menghidupkan kembali sekolah-sekolah keguruan. Sebuah kolaborasi antara fakultas keguruan dan non keguruan yang melibatkan kaum professional sebagai tenaga pengajar pada pendidikan profesi keguruan dengan menerapkan sistem magang, konsep guru berantai dan berjenjang, tutor sebaya. Semua kegiatan tersebut dimonitor, disupervisi, dan dibina oleh guru senior berpengalaman dan profesional dalam mendidik calon-calon guru.

Pembinaan profesionalisme guru dimaksudkan sebagai serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru terutama bantuan berwujud bimbingan profesional yang dilakukan oleh kepala madrasah, pengawasan, dan oleh

---

<sup>45</sup> Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah...*,h. 89

<sup>46</sup> Abuddin Nata. *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012),h. 231

Pembina sesama guru lainnya untuk meningkatkan proses belajar mengajar. Di samping itu pembinaan guru juga dimaksudkan sebagai usaha terlaksananya sistem kenaikan pangkat dalam jabatan profesional guru.<sup>47</sup>

Suprihatiningrum mendefinisikan pengembangan profesi guru sebagai suatu proses untuk membantu guru dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Dan tujuan pengembangan guru ialah mewujudkan guru profesional sesuai harapan sekolah. Pengembangan profesi guru juga dapat didefinisikan sebagai usaha-usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan mutu kinerja guru. Pengembangan merupakan tindak lanjut dari peningkatan profesionalisme guru.<sup>48</sup>

### **C. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru**

Dalam melaksanakan kepemimpinan hendaknya seorang pemimpin menggunakan pengetahuan, pengalaman dan sifat kepemimpinan. Sehubungan dengan itu kita dituntut memiliki kemahiran dan keterampilan dalam mengelola lembaga pendidikan. Soeharto Indrafachrudi mengemukakan ada beberapa keterampilan kepemimpinan yaitu:

- a. “Keterampilan Memimpin.  
Kepemimpinan yang baik umumnya adalah kepemimpinan demokratis. Seorang pemimpin pendidikan harus banyak bergaul dan pandai bekerja sama. Iya juga harus mahir dan cakap dalam (1) Menciptakan suasana pekerjaan yang sehat dan menyenangkan. (2) Membentuk dan membina moral yang tinggi bagi bawahannya. (3) Menentukan tujuan pendidikan

---

<sup>47</sup> Kunandar. *Guru Profesional Tingkat...*, h. 134

<sup>48</sup> Suprihatiningrum. *Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), h. 172

- bersama anggota kelompok dan berusaha mencari jalan keluar untuk mencapainya.
- b. Keterampilan Menjalin Hubungan Kerja dengan Sesama Manusia.  
Seorang pemimpin yang baik hendaklah harus mengadakan hubungan baik, terutama dengan diri sendiri. Dengan demikian ia dapat menempatkan dirinya pada posisi yang sesungguhnya. Seorang pemimpin harus mahir dan cakap dalam berbagai hal seperti; (1) Menanamkan dan memupuk sifat harga-menghargai, percaya mempercayai, hormat menghormati, indah-mengindahkan dan maaf-memaafkan. (2) Mengembangkan kepercayaan diri. (3) Menghindari sikap yang meremehkan kesanggupan anggota kelompok.
- c. Keterampilan Menguasai Kelompok.  
Sebagai tujuan pendidikan ditujukan pada perasaan kelompok. Anggota kelompok harus saling menyukai, menghormati, dan mempercayai. Sebagai seorang pemimpin ialah menolong guru mengembangkan sikap dan kariernya. Guru yang disiplin adalah guru yang memahami tujuan pendidikan yang jelas dan memiliki motivasi untuk mencapainya dengan jalan bekerja keras. Untuk itu pemimpin harus mahir dan cakap dalam hal berikut; (1) Mengetahui dan mengetahui kekuatan, kelemahan, dan kekurangan stafnya. (2) Menanamkan dan membina disiplin kelompok.
- d. Keterampilan Mengelola Administrasi Tenaga Kependidikan.  
Kepala sekolah harus mempertinggi mutu pekerjaan guru. Ia berusaha juga menukarkan pengalaman berharga bagi para guru dalam memegang jabatan. Ia juga harus mencoba menempatkan guru dalam posisi yang tepat sehingga mereka merasa senang dan potensi yang ada pada diri mereka dapat dimanfaatkan. Agar pelaksanaan pendidikan dapat di manfaatkan dan dipertanggungjawabkan, pemimpin sekolah harus cermat dalam memotivasi guru lebih profesional lagi dalam mengajar.
- e. Keterampilan dalam Memberikan Penilaian  
Seorang kepala madrasah pada dasarnya harus berusaha setiap waktu supaya anggota kelompoknya dapat meningkatkan prestasinya. Hal itu tidak hanya melalui penataran, misalnya yang dapat memperbaiki situasi belajar mengajar dimadrasah. Guru-guru dibantu dalam menilai pekerjaannya. Diharapkan melalui cara seperti guru akan mengetahui kekuatan dan kelemahannya disamping kekurangannya. Evaluasi juga penting bagi kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan, supaya mutu pelajaran dapat di perbaiki dan dipertinggi."<sup>49</sup>

Menjalankan peran seorang pemimpin bukan hal yang mudah, kepala madrasah yang mampu menjalankan dengan efektif segala hal yang berkaitan dengan produktivitas madrasah merupakan kepala madrasah yang memiliki

<sup>49</sup> Soeharto Indrafachrudi, *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*, Editor J.F. Tahalele, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2006), h. 22-29



manajemen yang baik dalam memimpin. Profesionalisme guru terdiri dari orang-orang yang membantu kepala madrasah dalam melaksanakan semua kegiatan yang berkaitan dengan perbaikan madrasah tersebut. Untuk itu sebagai kepala madrasah harus mampu menciptakan suasana yang harmonis dan memberikan kenyamanan serta menjalin kerjasama yang baik kepada para guru dan begitu juga sebaliknya, sehingga segala sesuatu yang menjadi tujuan madrasah tercapai secara efektif dan efisien.





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Sesuai dengan sifat dan karakter permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Seperti yang dikutip Wiratna Sujarweni dalam bukunya metodologi penelitian, Strauss dan Corbin mengatakan bahwa “penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (Pengukuran).”<sup>50</sup> Penelitian ini memakai perspektif fenomenologi, yaitu peneliti memahami bagaimana bentuk kepemimpinan kepala madrasah MAN 3 Pidie Jaya dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Data-data yang peneliti peroleh melalui beberapa tehnik pengumpulan data yang peneliti pilih sesuai dengan fokus penelitian, akan peneliti pahami dan peneliti beri pemaknaan berdasarkan argumentasi logik atau teori tertentu. untuk memahami dan memberikan pemaknaan terhadap data yang terkait dengan masing-masing pikiran, peneliti pilih beberapa tata pikir logik yang peneliti pandang sesuai dengan karakter permasalahan yang akan peneliti pahami dan peneliti beri pemaknaan.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini, yang menjadi lokasi penelitian adalah MAN 3 Pidie Jaya

---

<sup>50</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014),h. 6.

di kampung Muko Khuthang kec Bandar Dua, madrasah ini merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang memadai di Pidie Jaya. Dan juga madrasah ini banyak peminatnya bagi masyarakat juga sudah memadai dan bermutu di Pidie Jaya.

Peneliti melakukan observasi di MAN 3 Pidie Jaya untuk meneliti sejauh mana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya. Peneliti tidak menentukan beberapa hari atau beberapa lama proses penelitian ini terjadi, tetapi peneliti melakukan penelitian sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama dengan subjek penelitian.

### **C. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah kepala madrasah, wakil bidang kurikulum dan 3 orang guru di MAN 3 Pidie Jaya yang beralamat di Kampung Muko Khuthang , Kecamatan Bandar dua, Kabupaten Pidie Jaya, Provinsi Aceh.

Sedangkan objek penelitian ini adalah kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya yang beralamat di Kampung Muko Khuthang , Kecamatan Bandar dua, Kabupaten Pidie Jaya, Provinsi Aceh.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Yang dimaksud dengan teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh kebenaran yang dianggap ilmiah dalam penelitian terhadap hasil yang diperoleh dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik

pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan beberapa metode, diantaranya :

### 1. Metode Observasi

Penelitian melakukan observasi atau pengamatan dengan tahap awal dengan memahami situasi dan kondisi untuk memudahkan dalam penyesuaian diri dengan lembaga yang ingin dijadikan objek atau tempat penelitian. Dengan mengenalkan diri dengan Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, guru-guru madrasah dan mengatakan tujuan peneliti di madrasah ini.

Dalam observasi disini peneliti hanya pengamat yang tidak mengikuti secara penuh kegiatan kepala madrasah dalam menyusun kepemimpinannya namun hanya sebagai pengamat dalam penerapan kepemimpinan yang sudah dibuat oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya.

Penulis melakukan observasi untuk mengamati kepala madrasah dalam mengimplementasikan kepemimpinan untuk meningkatkan profesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya mulai 28 juli – 15 agustus 2020, penulis juga mengikuti proses dimana kepala madrasah mengevaluasi guru-guru dan pegawai sekolah dalam setiap kegiatan yang dilakukan.

### 2. Metode Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan dimaksud tertentu, yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan, dan yang

diwawancarai yang memberikan jawaban atas pernyataan untuk melakukan interview, ada beberapa faktor yang mempengaruhi dan saling terkait antara yang satu dengan yang lain.<sup>51</sup>

Setelah peneliti melakukan observasi dan berkenalan dengan pihak madrasah sehingga memudahkan peneliti untuk dapat melakukan wawancara, dalam penelitian ini penulis mewawancarai Kepala Madrasah sebagai sumber data primer dan mewawancarai Waka Kurikulum, guru-guru untuk memperkuat jawaban dan menguji guru.

Wawancara ini pada dasarnya dilakukan dengan dua bentuk yaitu wawancara terstruktur dan wawancara yang tidak terstruktur. Teknik wawancara terstruktur dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan kebenaran realistik dari penerapan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya.

### 3. Dokumentasi

Setelah melakukan observasi dan wawancara peneliti melakukan dokumentasi dengan memperoleh data dan informasi yang diharapkan dalam penelitian ini juga dilakukan melalui dokumentasi yang dibutuhkan untuk memperoleh data. Dokumen-dokumen yang dijadikan sumber untuk memperoleh data-data adalah Profil Madrasah, Daftar hadir/Absen guru dan pegawai, catatan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Teknik pengumpulan

---

<sup>51</sup> Jemmy rumengan, *Metode Penelitian Dengan SPSS*, (Batam: Uniba Press), h.60-61

data melalui dokumentasi digunakan untuk melengkapi data dan informasi yang diperoleh untuk penelitian ini.

### **E. Tehnik Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>52</sup>

Menurut konsep Norma K. Denkin, mendefinisikan triangulasi digunakan sebagai gabungan atau kombinasi berbagai metode yang dipakai untuk mengkaji fenomena yang saling terkait dari sudut pandang dan perspektif yang berbeda.

Menurut konsep Norman K. Denkin, triangulasi meliputi tiga hal, yaitu:

1. “Triangulasi metode, dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Membandingkan hasil informasi wawancara, observasi, dan dokumentasi dari berbagai subjek penelitian yang telah ditentukan peneliti.
2. Triangulasi sumber data, dilakukan dengan cara menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data, membandingkan hasil informasi dari subjek penelitian yaitu kepala sekolah, guru wali kelas A dan beberapa orang murid.
3. Triangulasi teori, dilakukan dengan cara mengumpulkan hasil penelitian berupa sebuah rumusan informasi atau thesis statemen. Membandingkan informasi dengan perspektif teori yang relevan untuk menghindari bias individual peneliti atas temuan atau kesimpulan yang dihasilkan”.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: AlfaBeta, 2012), h. 89.

<sup>53</sup> Norman K. Denkin, *Metodelogi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 31.

Analisis data akan peneliti lakukan sebagai upaya untuk mencatat hasil observasi secara sistematis. wawancara dan dokumentasi untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang persoalan yang peneliti teliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain. Pada menganalisis data, peneliti ada tiga tahapan, yaitu (1) *data reduction*; (2) *data display*; (3) *conclusion drawing / verification*.

Dalam mereduksi data, semua data lapangan dari MAN 3 Pidie Jaya, akan peneliti rangkum, memilih hal-hal yang pokok dan memfokuskan pada hal-hal yang penting. Adapun hal ini peneliti lakukan untuk menyusun data yang telah peneliti peroleh dari hasil lapangan sehingga tersusun secara sistematis dan lebih mudah untuk dipahami. Data display peneliti lakukan untuk memilah-milah bagian yang peneliti teliti menjadi 2 bagian yaitu merujuk kepada kepemimpinan kepala madrasah dan tenaga pendidik/guru. Sedangkan pengambilan kesimpulan dan verifikasi, peneliti melakukan hal demikian dalam rangka mencari makna data dan mencoba untuk menyimpulkannya.

#### **F. Pengecekan Keabsahan Data**

Untuk penelitian ini, peneliti akan mengambil beberapa kriteria-kriteria tertentu untuk pemeriksaan keabsahan data, peneliti akan menggunakan kriteria keabsahan data yang sesuai dengan Lincoln dan Guba, yaitu:

- 1) Kredibilitas

Kredibilitas yang maksudnya bahwa peneliti melakukan ini untuk membuktikan data yang berhasil peneliti kumpulkan sesuai dengan kondisi nyata yang terjadi sebenarnya. Agar mencapai nilai kredibilitas, peneliti akan menggunakan beberapa tehnik, yaitu tehnik triangulasi sumber, metode, dan teori, pengecekan anggota, kehadiran peneliti di lapangan, diskusi dengan teman sejawat, pengamatan secara terus menerus dan pengecekan kecukupan referensi.

Tehnik triangulasi sumber data yang bermaksud peneliti lakukan dengan cara menanyakan kebenaran data tertentu dari subjek-subjek yang akan peneliti teliti dari MAN 3 Pidie Jaya. Kemudian triangulasi metode juga akan peneliti lakukan dengan cara membandingkan data yang peneliti kumpulkan dari hasil wawancara dan dokumentasi yang terkait dengan data tersebut. Teori peneliti lakukan dengan merujuk kepada beberapa teori yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yaitu teori kepemimpinan, teori penempatan tenaga kependidikan.

Pengecekan anggota peneliti lakukan dengan cara menunjukkan data informasi yang sudah peneliti tulis dengan rapi dalam bentuk catatan lapangan atau transkrip wawancara pada informan agar dikomentari, disetujui atau tidak dan bisa ditambah informasi lain, jika dianggap perlu.

Keikutsertaan peneliti di lapangan akan dapat menguji kebenaran informasi yang peneliti peroleh secara nyata baik berasal dari peneliti sendiri maupun dari subjek-subjek yang menjadi sumber bagi peneliti. Dengan keikutsertaan dalam kegiatan yang berkaitan dengan sesuatu yang peneliti teliti hingga kiranya akan

tercipta hubungan keakraban yang baik sehingga memudahkan para subjek-subjek MAN 3 Pidie Jaya untuk mengungkapkan sesuatu secara transparan dan ungkapan hati yang tulus dan jujur.

Diskusi teman sejawat akan peneliti lakukan melalui diskusi dengan teman-teman program studi Manajemen Pendidikan Islam. Diskusi teman sejawat ini peneliti lakukan dengan cara membahas data dan temuan penelitian selama peneliti berada di lapangan, melalui diskusi teman sejawat diharapkan banyak memberikan masukan serta kritikan demi menyempurnakan pembahasan dan menjadikan bahan informasi bagi peneliti.

## 2) Transferabilitas

Transferabilitas merupakan kriteria untuk memenuhi bahwa hasil penelitian yang dilaksanakan peneliti dalam konteks tertentu dapat diaplikasikan atau ditransfer sekiranya diperlukan.

## 3) Depandabilitas

Kriteria ini peneliti gunakan untuk menjaga kehati-hatian akan terjadinya kemungkinan kesalahan dalam mengumpulkan data sehingga data dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Kesalahan banyak disebabkan faktor manusia itu sendiri terutama peneliti sebagai instrumen mungkin karena keterbatasan mengingat sehingga membuat kesalahan. Untuk itu segala sesuatu yang peneliti lakukan tetap di dalam bimbingan pembimbing I maupun



pembimbing II yang dilakukan secara berkesinambungan sampai terselesaikannya penelitian.

#### 4) Konfirmabilitas

Kriteria ini peneliti gunakan untuk menilai hasil penelitian yang peneliti lakukan dengan cara mengecek data atau informasi. Pendekatan konfirmabilitas lebih menekankan pada karakteristik data yang menekankan kepada kepemimpinan kepala sekolah dalam penempatan tenaga kependidikan. Upaya ini bertujuan untuk mendapatkan kepastian bahwa data yang peneliti peroleh benar-benar obyektif, bermakna, dapat di percaya, faktual dan dapat dipastikan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, untuk memenuhi bahwa hasil penelitian yang dilaksanakan peneliti dalam konteks tertentu dapat diaplikasikan atau ditransfer sekiranya diperlukan. Dan untuk mendapatkan kepastian bahwa data yang peneliti peroleh benar-benar obyektif, bermakna, dapat di percaya, faktual dan dapat dipastikan.

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN**

**A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

**1. Identitas Umum Madrasah**

**Tabel 1.1 Identitas MAN 3 Pidie Jaya**

Nama Sekolah	MAN 3 Pidie Jaya
Nama Kepala Madrasah	Abdul Manan, S.Pd
Tempat	Kel. Gampong Ulee Gle Kec. Bandar Dua, Kab. Pidie Jaya
Tahun Berdiri	1984
Nomor Dan Tanggal Penegerian	107 Tahun 1997
Terhitung Mulai Tanggal	17 Maret 1997
Nomor Statistik Madrasah	131111180002
NPSN	10113813
Status Tanah	Hak Milik
1. Bersertifikat	1557 m <sup>2</sup>
2. Belum Bersertifikat/Hibah	6717 m <sup>2</sup>
3. Luas Bangunan	-
Luas Tanah	8274 m <sup>2</sup>
Jumlah Robel	15 Ruang
Nama Kepala Madrasah	
1. Drs. Khairuddin Abdullah	1997
2. Drs. H. Husin Awahab	1997/2001
3. Drs. Yusmadi Abdullah	2001/2002
4. Drs. Saifuddin	2002/2009
5. Abdul Manan, S.Pd	2009/ Sekarang
Akreditasi Madrasah	B
Alamat Madrasah/Kode POS	Jln. B. Aceh- Medan Km. 169 Kel. Gp. Ulee Gle, 24188
Provinsi	Aceh
Kabupaten/Kota	Pidie Jaya
Kecamatan	Bandar Dua
Gedung Sendiri/Menumpang	Sendiri
Permanen/Semi Permanen	Permanen
Jumlah Ruang/Lokasi Belajar	15 Ruang
Gedung Asrama	-

*Dokumentasi dan data arsip di MAN 3 Pidie Jaya 2020*

## 1. Visi, Misi dan Tujuan MAN 3 Pidie Jaya

### a) Visi

Terwujudnya madrasah aliyah yang unggul dalam prestasi, beriman dan bertaqwa serta berbudi pekerti luhur.

### b) Misi

1. Melaksanakan kurikulum pendidikan berkarakter dan kurikulum local.
2. Mempersiapkan generasi yang bertaqwa kepada Allah SWT.
3. Mencetak generasi yang berilmu pengetahuan dan berprestasi dibidang agama.
4. Teknologi dan informasi yang berlandaskan Islam.

### c) Tujuan

1. Meningkatkan prestasi siswa pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Pidie Jaya.
2. Mengupayakan sarana/prasarana untuk mewujudkan keterampilan di bidang agama dan teknologi informasi
3. Memperlihatkan disiplin tinggi untuk menciptakan madrasah yang berprestasi dibidang Agama dan Teknologi Informasi agar kualitas lulusan Madrasah Aliyah Negeri 3 Pidie Jaya yang terbaik.
4. Meningkatkan kerjasama dan kemitraan dengan lembaga lain.<sup>54</sup>

## 2. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana di madrasah adalah sangat besar kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kelancaran proses pendidikan,

---

<sup>54</sup> Profil MAN 3 Pidie Jaya, 28 Juli 2020

adapun sarana dan prasarana yang tersedia di MAN 3 Pidie Jaya dapat di lihat pada tabel dibawah :

**Tabel. 1.2**  
**Keadaan Sarana dan prasarana MAN 3 Pidie Jaya**

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi		
			Baik	Rusak Berat	Rusak Ringan
1.	Ruang Belajar	15	15	-	-
2.	Perpustakaan	1	1	-	-
3.	Ruang Kepala	1	1	-	-
4.	Ruang Tata Usaha	1	1	-	-
5.	WC Siswa	2	2	-	-
6.	Mushalla	1	1	-	-
7.	Ruang Koperasi	1	1	-	-
8.	Parkir	1	1	-	-
9.	Lab Bahasa	1	1	-	-
10.	Lab Ipa	1	1	-	-
11.	Lab Komputer	1	1	-	-
12.	Komputer	5	5	-	-
13.	Printer	3	3	-	-
14.	Meja Guru	10	10	-	-
15.	Meja Siswa	150	130	10	10

16.	Kursi Siswa	250	200	25	25
17.	Papan Tulis	15	-	-	-
18.	Gudang	1	-	-	-

*Sumber: Dokumentasi Tata Usaha MAN 3 Pidie Jaya 2020*

### 3. Keadaan Guru

Dalam penyelenggaraan pendidikan, keadaan dan pengadaan guru perlu sekali diperhatikan, karena ini sangat mempengaruhi mekanisme kejayaan dan diantara salah satu faktor penentu keberhasilan dalam proses pendidikan adalah adanya kepemimpinan pendidik dan tenaga edukatif, tugas pendidik ini antara lain menyiapkan materi pelajaran yang menjadi wewenang tanpa melalaikan kewajiban untuk membina dan mengarahkan kepribadian peserta didik.

Keadaan guru dan tenaga pengajar MAN 3 Pidie Jaya terdiri dari beberapa tingkat pendidikan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.3**

#### **Keadaan guru/Tenaga Pengajar MAN 3 Pidie Jaya**

No	Nama	Tempat dan Tanggal Lahir	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1.	Abdul Manan, S.Pd	Nangrhoe Timu, 10-08-1970	Kepala Madrasah	S1
2.	Dra. Nurmaniati	Aceh utara, 21-10-1969	Guru Madya	S1
3.	Syafrial Ismail, S.Pd	Meuko Baroh, 02-04-1966	Guru Madya	S1
4.	Bustami, S.Ag	Muko Meugit, 13-03-1974	Guru Madya	S1
5.	Drs. Bukhari	Meurandeh Alue, 1963	Guru Madya	S1

6.	Dra. Nuraini	Paya Tunong, 25-12-1970	Guru Madya	S1
7.	Mukhtar, S.Ag	Ulee Gle, 17-8- 1969	Guru Madya	S1
8.	Darmawati,S.Ag	Ulee Gle, 14- 08-1973	Guru Madya	S1
9.	Nurlaila, S.Pd	Bate Iliiek, 04- 01-1972	Guru Madya	S1
10.	Rosminar,S.Pd.I	Desa Mee, 03- 10-1978	Guru Muda	S1
11.	Tarmizi, S.Pd	Desa Mee, 03- 10-1978	Guru Muda	S1
12.	Drs. Muklis	Ulee Gle, 05-7- 1960	Guru Muda	S1
13.	Yusnidar, S.Pd	Trianggadeng, 1969	Guru Muda	S1
14.	Drs. Baihaqi	Muko Meugit, 05-01-1969	Guru Madya	S1
15.	Sy.Zahratul Aini, S.Ag	Ulee gle, 05- 03-1970	Guru Muda	S1
16.	Desi Arista, S.Pd	Meulaboh, 20- 08-1985	Penata Muda TK	S1
17.	Suryani, S.Pd.I	Lueng Kubeu	Penata Muda	S1
18.	Yusnidar, S.Pd	Muko Meugit	Penata Muda	S1
19.	Asviati, S.Pd	Meunasah Beurawang, 20- 12-1980	Penata	S1
20.	Drs. Zainuddin	Jeulang, 31-12- 1962	Guru madya	S2
21.	Muhammad.Mk	Bireun, 01-10- 1991	Penata muda	S1

Sumber: Dokumentasi Tata Usaha MAN 3 Pidie Jaya 2020

#### 4. Jumlah Siswa MAN 3 Pidie Jaya

Tabel 1.4

#### Kadaan Siswa MAN 3 Pidie Jaya

No	Kelas	Jumlah	Jumlah Siswa		Jumlah
			Laki-laki	Perempuan	

1.	X	5	37	82	119
2.	XI IPA	5	50	108	158
3.	XII IPA	5	47	84	131
Jumlah		15	134	274	408

*Sumber: Dokumentasi Tata Usaha MAN 3 Pidie Jaya*

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru**

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong madrasah untuk dapat mewujudkan visi-misi, tujuan dan sasaran melalui program madrasah yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap dan untuk mewujudkan itu semua, kepala madrasah mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menselaraskan sumber daya yang tersedia sehingga kepala madrasah mampu mewujudkan kepemimpinan dengan bagus. Untuk melihat sistem kepemimpinan yang bagus yaitu dengan mengajukan pertanyaan kepada kepala madrasah yaitu tentang bagaimana sistem kepemimpinan yang bapak terapkan selama ini di MAN 3 Pidie Jaya? Jawaban dari kepala MAN 3 Pidie Jaya sebagai berikut :

“Sistem kepemimpinan yang digunakan adalah kepemimpinan demokratis dimana dalam suatu sikap yang memandang dan menempatkan sesuai dengan harkat dan martabat dan menganggap manusia memiliki sikap kepribadian dengan berbagai aspeknya dan musyawarah sebagai ciri khas dalam menyelesaikan masalah dan bersikap terbuka terhadap kritik dan saran bawahan.”<sup>55</sup>

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti tanyakan setelah adanya jawab tersebut, bentuk dari strategi yang bapak terapkan?

<sup>55</sup> Wawancara dengan Kepala MAN 3 Pidie Jaya. 28 Juli 2020

Jawaban dari Kepala MAN 3 Pidie Jaya sebagai berikut :

“Bentuk strategi yang saya lakukan yaitu dengan membuat program yang bersifat untuk meningkatkan profesionalisme guru yang meliputi, Kegiatan Pelatihan, Diklat, Workshop, Kegiatan Seminar, Rapat rutin yang membahas permasalahan yang berkaitan dengan profesi guru dalam mengelola kelas, Memberikan peluang kepada guru yang berprestasi untuk melanjutkan studi pendidikan lanjutan, Penerapan kedisiplinan yang tinggi dalam bertugas.”<sup>56</sup>

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti tanyakan adalah, bagaimana peran bapak sebagai kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru?

Jawaban dari Kepala MAN 3 Pidie Jaya sebagai berikut:

“Sebagai kepala madrasah mempunyai peran utama sebagai pemimpin dimana untuk meningkatkan profesional guru supaya lebih baik kedepannya, maka ada beberapa peran utama kepala madrasah sebagai pemimpin yaitu bisa menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik, melakukan supervise agar guru lebih siap dalam segala hal dalam memberikan pelayanan ilmu kepada siswa secara berkualitas dan bermutu tinggi.”<sup>57</sup>

Peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Waka Kurikulum MAN 3 Pidie Jaya, pertanyaannya: bagaimana sistem kepemimpinan yang diterapkan selama ini? Jawaban dari Waka Kurikulum MAN 3 Pidie Jaya sebagai berikut:

“Kepala madrasah dalam kepemimpinannya kadang bersikap situasional dan demokratis dalam mengambil suatu keputusan, tergantung situasi dan kondisi yang dihadapi, misalnya dalam sebuah rapat tidak ditemui suatu keputusan walaupun sudah diadakan voting/pemungutan suara, maka kepala madrasah mengambil keputusan sendiri akan tetapi tetap ada persetujuan dari anggota rapat dan mempertimbangkan segala sesuatunya.”<sup>58</sup>

Dari jawaban tersebut peneliti menanyakan bagaimana bentuk strategi dalam meningkatkan profesionalisme guru? Dan jawaban dari Waka Kurikulum MAN 3 Pidie Jaya adalah:

<sup>56</sup> Wawancara dengan Kepala MAN 3 Pidie Jaya. 28 Juli 2020

<sup>57</sup> Wawancara dengan Kepala MAN 3 Pidie Jaya. 28 Juli 2020

<sup>58</sup> Wawancara dengan Waka Kurikulum MAN 3 Pidie Jaya, 27 Juli 2020



“Banyak manfaat yang dapat kita ambil melalui kegiatan semacam penataran, seminar ataupun pelatihan. Selain bisa untuk meningkatkan kemampuan kami dalam pembelajaran, bisa juga untuk mengukur kemampuan diri. Karena pada kegiatan itu, kami bisa saling bertukar pengalaman dan mengambil suatu pelajaran atau mengambil solusi bersama, dalam menghadapi suatu masalah.”<sup>59</sup>

Disini peneliti menanyakan tentang peran Waka Kurikulum dalam meningkatkan profesional guru? Dan jawaban dari Waka Kurikulum adalah:

“Waka Kurikulum dalam berperan untuk meningkatkan profesional guru harus diadakannya pelatihan, seminar dan penataran supaya guru lebih bisa mengetahui dan menguasai bidangnya masing-masing.”<sup>60</sup>

Masih dengan pertanyaan yang sama bagaimana sistem kepemimpinan kepala madrasah yang diterapkan saat ini? Guru 1 MAN 3 Pidie Jaya

“Dalam memimpin bapak tidak otoriter, beliau selalu mendengarkan apa yang menjadi keluhan kami, dan setiap guru selalu di beri kesempatan untuk menyampaikan pendapat disetiap rapat mengenai tanggapan kebijakan yang beliau ambil. Dan bapak tidak langsung memutuskan sesuatu itu harus dilakukan atau dipenuhi tetapi beliau selalu melihat kondisi saat ini.”<sup>61</sup>

Disini peneliti masih menanyakan tentang bagaimana bentuk strategi dalam meningkatkan profesionalisme guru? Guru 1 MAN 3 Pidie Jaya

“Pengembangan sumber daya guru melalui kegiatan penataran, seminar dan pelatihan, kami rasa sangat penting dan mempunyai banyak manfaat. Selain bisa dikatakan sebagai ajang silahturrahi, karena nantinya kami akan bertemu dengan guru-guru dari madrasah lain, saling bertukar pikiran dan pengalaman. Akan tetapi yang lebih penting adalah kami khususnya dalam hal pembelajaran, sehingga nantinya kami dapat memberikan sesuatu yang lebih kepada anak didik khususnya dan sekolah pada umumnya.”<sup>62</sup>

Masih dengan pertanyaan yang sama bagaimana sistem kepemimpinan kepala madrasah yang diterapkan saat ini? Guru 2 MAN 3 Pidie Jaya.

<sup>59</sup> Wawancara dengan Waka Kurikulum MAN 3 Pidie Jaya, 27 Juli 2020

<sup>60</sup> Wawancara dengan Waka Kurikulum MAN 3 Pidie Jaya, 27 Juli 2020

<sup>61</sup> Wawancara dengan Guru 1 MAN 3 Pidie Jaya, 27 Juli 2020

<sup>62</sup> Wawancara dengan Guru 1 MAN 3 Pidie Jaya, 27 Juli 2020

“Sistem kepemimpinan yang bapak kepala madrasah terapkan saat ini menurut saya adalah kepemimpinan demokratis, dimana kepala madrasah memandang dan menempatkan sesuai dengan harkat dan martabat dan menganggap manusia memiliki sikap kepribadian dengan berbagai aspeknya.”<sup>63</sup>

Disini peneliti masih menanyakan tentang bagaimana bentuk strategi dalam meningkatkan profesionalisme guru? Guru 2 MAN 3 Pidie Jaya ? “Supaya diadakannya pelatihan dan seminar.”<sup>64</sup>

Masih dengan pertanyaan yang sama bagaimana sistem kepemimpinan kepala madrasah yang diterapkan saat ini? Guru 3 MAN 3 Pidie Jaya.

“Kepala madrasah memakai semua sistem kepemimpinannya sesuai dengan kondisi dan situasi yang berbeda-beda sehingga sistem kepemimpinannya diterapkan secara menyeluruh dalam waktu yang berbeda.”<sup>65</sup>

Disini peneliti masih menanyakan tentang bagaimana bentuk strategi dalam meningkatkan profesionalisme guru? Guru 3 MAN 3 Pidie Jaya ? “Diadakan pelatihan, workshop dan seminar supaya lebih meningkatkan profesi guru.”<sup>66</sup>

Berdasarkan hasil observasi dengan kepala madrasah, waka kurikulum dan 3 orang guru dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya dijalankan sesuai dengan keadaan dan kebutuhan, dengan tujuan segala keperluan guru dalam mengikuti pelatihan, seminar dan penataran beejalan sesuai kebutuhan yang di inginkan agar tercapai tujuan suatu madrasah dengan baik.<sup>67</sup>

## **2. Motivasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme**

### **Guru**

<sup>63</sup> Wawancara dengan Guru 2 MAN 3 Pidie Jaya, 27 Juli 2020

<sup>64</sup> Wawancara dengan Guru 2 MAN 3 Pidie Jaya, 27 Juli 2020

<sup>65</sup> Wawancara dengan Guru 3 MAN 3 Pidie Jaya, 27 Juli 2020

<sup>66</sup> Wawancara dengan Guru 3 MAN 3 Pidie Jaya, 27 Juli 2020

<sup>67</sup> Hasil Observasi di MAN 3 Pidie Jaya, 27 Juli 2020

Dalam hal memberikan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah. Dalam hal ini kepala madrasah hendaknya harus bisa memberikan kepada bawahannya, sehingga motivasi tersebut benar-benar dipahami bawahannya untuk lebih giat dalam usaha meningkatkan kompetensinya, agar mereka dapat memanfaatkan waktunya untuk meningkatkan kinerjanya, peneliti mengajukan pertanyaan kepada Kepala Madrasah yang berupa, tujuan dari motivasi dalam meningkatkan profesionalisme guru? Kepala Madrasah menjawab sebagai berikut:

“Untuk memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan profesionalnya melalui seminar, workshop maupun pelatihan-pelatihan serta memberikan kesempatan kejenjang yang lebih tinggi sehingga kompetensi guru akan berkembang dan dapat berpengaruh terhadap profesionalisme guru sebagai guru.”<sup>68</sup>

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti tanyakan adalah apa saja motivasi yang bapak berikan dalam meningkatkan profesionalisme guru? Kepala madrasah menjawab sebagai berikut:

“Motivasi yang saya berikan kepada guru yaitu, mengikut sertakan guru dalam lomba guru ditingkatkan kecamatan atau kabupaten, dan bagi wakil kepala madrasah dikasih peluang untuk mencalonkan diri sebagai kepala madrasah apabila memenuhi standar yang cukup, bagi guru yang berprestasi dapat melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.”<sup>69</sup>

Masih dengan pertanyaan yang sama peneliti tanyakan kepada Waka Kurikulum yaitu tujuan dari motivasi dalam meningkatkan profesionalisme guru? Jawaban dari Waka Kurikulum adalah sebagai berikut:

“Supaya bisa menciptakan situasi dan kerjasama yang harmonis antara guru dan para staf bawahan, serta bisa mencapai hasil yang maksimal maka perlu

---

<sup>68</sup> Wawancara dengan Kepala MAN 3 Pidie Jaya. 28 Juli 2020

<sup>69</sup> Wawancara dengan Kepala MAN 3 Pidie Jaya. 28 Juli 2020

dibangun keadaan atau suasana yang harmonis dan kerjasama yang baik antara guru dan karyawan. Dari situ maka akan tercapai serta profesionalisme dalam melakukan segala kegiatan yang berkaitan pada bidangnya masing-masing.”<sup>70</sup>

Dan masih dengan tema yang sama peneliti tanyakan kepala Waka Kurikulum, yaitu apa saja motivasi yang bapak berikan dalam meningkatkan profesionalisme guru? Jawaban Waka Kurikulum adalah sebagai berikut:

“Kepala madrasah memberi motivasi kepada guru supaya lebih meningkatkan profesionalismenya dengan cara memberi kesempatan kepada setiap guru untuk menduduki atau mengelola tugas-tugas tambahan sesuai dengan keahlian atau kemampuan masing-masing. Selain itu bapak juga selalu terbuka terhadap bawahannya, maksudnya setiap guru diberi hak untuk menyatakan pendapat dan saran-saran terhadap perkembangan madrasah dan apabila ada masalah dipecahkan bersama dan juga melibatkan guru dalam berbagai kegiatan.”<sup>71</sup>

Masih pertanyaan yang sama peneliti tanyakan kepada Guru-guru, yaitu tujuan dan apa saja motivasi yang yang diberikan untuk meningkatkan profesionalisme guru? Jawaban dari Guru-guru adalah sebagai berikut:

“Supaya meningkatkan kualitas pendidikan yang lebih baik dan bisa bekerjasama sesuai dengan prosedur dan cara kami masing-masing selaku guru dan karyawan madrasah. Pada setiap rapat kepala madrasah selalu menghimbau kepada para bawahannya untuk selalu optimal dalam bekerja dan saling bekerjasama demi kemajuan madrasah sehingga keharmonisan lembaga bisa dijadikan wujud kepribadian dan keprofesionalan bagi yang ada didalamnya yakni pengelola madrasah.”<sup>72</sup>

Dari hasil observasi dalam memberikan motivasi untuk meningkatkan profesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya dengan mengadakan kerjasama yang harmonis dan saling terbuka dan lebih diadakan pelatihan dan seminar supaya

---

<sup>70</sup> Wawancara dengan Waka Kurikulum MAN 3 Pidie Jaya, 27 Juli 2020

<sup>71</sup> Wawancara dengan Waka Kurikulum MAN 3 Pidie Jaya, 27 Juli 2020

<sup>72</sup> Wawancara dengan Guru MAN 3 Pidie Jaya, 27 Juli 2020

lebih profesional dalam melakukan segala kegiatan yang berkaitan pada bidangnya masing-masing.<sup>73</sup>

### **3. Faktor penghambat dan pendukung Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru**

Tidak jarang kita dapat dalam suatu madrasah atau bahkan dalam suatu kegiatan terjadinya hambatan atau kejadian yang tidak terduga bahkan tidak diinginkan terjadi. Dalam penelitian ini pendukung yang dihadapi dalam meningkatkan profesionalisme guru? Jawaban dari Kepala Madrasah adalah sebagai berikut:

“Dari segi faktor penghambatnya yaitu kurangnya kesempatan untuk pelatihan guru dan masih kurangnya saran dan prasarana laboratorium yang lengkap sehingga terhambatnya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Sedangkan faktor pendukungnya disini rata-rata guru sudah memiliki sertifikat guru dan rata-rata guru sangat profesional di bidangnya masing-masing dan guru sudah sering mengikuti pelatihan dan kegiatan kelompok MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).”<sup>74</sup>

Masih dengan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Waka Kurikulum. Pertanyaannya yaitu: Apakah faktor penghambat dan pendukung yang dihadapi dalam meningkatkan profesionalisme guru? Jawaban dari Waka Kurikulum yaitu :

“Dari segi hambatannya tidak banyak, Cuma masih ada guru yang belum bisa menguasai IT disebabkan oleh faktor usia yang sudah lanjut sehingga masih ada guru yang belum memahaminya dan sarana prasarana sudah memadai dan lengkap. Dan dari segi faktor pendukung yaitu adanya kemauan guru agar bisa

---

<sup>73</sup> Hasil Observasi di MAN 3 Pidie Jaya, 27 Juli 2020

<sup>74</sup> Wawancara dengan Kepala MAN 3 Pidie Jaya. 28 Juli 2020

meningkatkan profesionalnya dan dukungan dari kepala madrasah, sarana prasarana yang memadai dan adanya peserta didik.”<sup>75</sup>

Masih dengan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Guru 1. Pertanyaannya yaitu: Apakah faktor penghambat dan pendukung yang dihadapi dalam meningkatkan profesionalisme guru? Jawaban dari Guru 1 yaitu :

“Faktor penghambatnya yaitu, kurangnya menguasai di bidang IT karena faktor lanjut usia dan belum paham akan kegunaan IT yang benar. Dari faktor pendukung adanya sarana prasarana yang memadai dan dukungan dari kepala madrasah sehingga kami dapat meningkatkan profesionalisme yang lebih baik.”<sup>76</sup>

Masih dengan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Guru 2. Pertanyaannya yaitu: Apakah faktor penghambat dan pendukung yang dihadapi dalam meningkatkan profesionalisme guru? Jawaban dari Guru 2 yaitu :

“Faktor penghambatnya guru masih ada yang kurang memahami dibidangnya sendiri dan ada yang belum menguasai IT di karenakan faktor usia yang sudah lanjut. Sedangkan faktor pendukungnya sarana dan prasarana sudah memadai dan dukungan dari kepala madrasah supaya lebih baik lagi kedepannya.”<sup>77</sup>

Masih dengan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Guru 3. Pertanyaannya yaitu:  
Apakah faktor penghambat dan pendukung yang dihadapi dalam meningkatkan profesionalisme guru? Jawaban dari Guru 3 yaitu :

“Faktor penghambatnya belum bisa menguasai IT dengan benar. Sedangkan

---

<sup>75</sup> Wawancara dengan Waka Kurikulum MAN 3 Pidie Jaya, 27 Juli 2020

<sup>76</sup> Wawancara dengan Guru 1 MAN 3 Pidie Jaya, 27 Juli 2020

<sup>77</sup> Wawancara dengan Guru 2 MAN 3 Pidie Jaya, 27 Juli 2020

pendukungnya sarana dan prasarana yang memadai dan dukungan dari kepala dan staf.”<sup>78</sup>

Dari hasil observasi hambatan dan dukungan yang dialami dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya adalah kesadaran dari sumber daya manusia yang kurang. Tetapi ini tidak termasuk dalam hambatan besar karena bisa diatasi.<sup>79</sup>

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **1. Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Man 3 Pidie Jaya**

Dari paparan sebelumnya dapat dikemukakan bahwa strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya dapat dilakukan dengan berbagai cara, namun itu semua kembali pada sumber daya manusia (guru serta kepala madrasah) mempunyai keinginan untuk terus mengembangkan potensi diri atau hanya diam saja. Dan pengembangan sumber daya manusia ini akan berdampak pada produktivitas kerja para bawahannya dan bisa menggunakan kepemimpinan yang baik supaya meningkatnya profesionalisme guru menjadi lebih berkualitas.

Menurut Soeharto Indrafachrudi bahwa, kepemimpinan yang baik umumnya adalah kepemimpinan demokratis. Seorang pemimpin pendidikan harus banyak bergaul dan pandai bekerjasama. Iya juga harus mahir dan cakap dalam (1) menciptakan suasana pekerjaan yang sehat dan menyenangkan. (2) membentuk dan membina moral yang tinggi bagi bawahannya. (3) menentukan tujuan

---

<sup>78</sup> Wawancara dengan Guru 3 MAN 3 Pidie Jaya, 27 Juli 2020

<sup>79</sup> Hasil Observasi di MAN 3 Pidie Jaya, 27 Juli 2020



pendidikan bersama anggota kelompok dan berusaha mencari jalan keluar untuk mencapai tujuan.<sup>80</sup>

Suprihatiningru mendefinisikan pengembangan profesi guru sebagai suatu proses untuk membantu guru dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Dan tujuan pengembangan guru ialah mewujudkan guru profesional sesuai dengan harapan madrasah. Pengembangan profesi guru juga dapat di definisikan sebagai usaha-usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan mutu kinerja guru. Strategi ini merupakan tindak lanjut dari meningkatkan profesionalisme guru.<sup>81</sup>

Guru merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan program pengajaran dan tujuan madrasah, sehingga para guru dituntut untuk mempunyai kemampuan profesional dalam menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu pengembangan sumber daya/potensi yang ada pada guru, harus selalu dilakukan.

Kepala Madrasah MAN 3 Pidie Jaya sangat memahami strategi yang diembannya yakni sebagai educator, pemimpin, organisator, innovator, manajer dan supervisor. Adapun peran-peran tersebut kemudian dimanifestasikan dalam upaya profesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya yaitu : a) kepala madrasah memberikan kesempatan pada guru untuk meningkatkan profesinya melalui penataran, diklat, seminar, dan lokakarya, b) kepala madrasah memberikan dorongan dan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan studi, c) kepala madrasah memperhatikan rencana kebutuhan akan guru secara jelas, d) kepala

---

<sup>80</sup> Soeharto Indrafachrudi, *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*, Editor J.F. Tahalele, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2006), h. 22-29

<sup>81</sup> Suprihatiningrum. *Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), h.172



madrasah memberikan motivasi guru untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, e) memperhatikan kesejahteraan guru, f) melaksanakan kerjasama dengan guru dan perusahaan atau lembaga lain dalam pelaksanaan program sekolah, g) pembinaan disiplin guru.

Hasil penelitian membuktikan bahwa strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya, dalam kepemimpinannya kepala madrasah menggunakan kepemimpinan demokratis dimana dalam suatu sikap yang memandang dan menempatkan sesuai harkat dan martabat dan menganggap setiap orang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya dan bersikap terbuka terhadap kritik dan saran bawahannya dan dalam melakukan strategi untuk meningkatkan profesionalisme guru sudah ada perencanaan dalam membuat program yang bersifat untuk meningkatkan profesionalisme guru yang meliputi, kegiatan pelatihan, diklat, workshop, kegiatan seminar dan memberikan peluang kepada guru untuk melanjutkan studi pendidikan lanjutan.

## **2. Motivasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MAN 3 Pidie Jaya**

Dari paparan sebelumnya dapat dikemukakan bahwa kepala madrasah dalam memotivasi profesionalisme gurunya memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui:

- 1) Pengaturan suasana kerja. Suasana kerja yang harmonis tenang dan menyenangkan juga kerjasama yang tinggi antar pegawai akan menjadikan kinerja pegawai secara maksimal.

- 2) Disiplin. Dengan menanamkan disiplin dimaksudkan untuk meningkatkan profesionalisme guru di madrasah, karena dengan disiplin akan mempercepat terselesaikan tugas yang diembannya sehingga apa yang menjadi program madrasah akan cepat tercapai. Disiplin ini dapat meningkatkan mutu madrasah.
- 3) Penghargaan. Penghargaan ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme guru. Melalui penghargaan ini para guru dapat dimengerti untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif.<sup>82</sup>

Dari hasil penelitian membuktikan bahwa kepala madrasah dalam memberikan motivasi agar meningkatkan profesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya yang dilakukan oleh kepala madrasah yang memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan profesionalnya melalui seminar dan diklat. Waka kurikulum dan guru juga sangat berperan penting dalam mendukung meningkatnya profesi guru. Selain itu hak untuk menyatakan pendapat dan saran-saran terhadap perkembangan madrasah agar terwujudnya pendidikan yang berkualitas tinggi.

### **3. Faktor penghambat dan pendukung Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MAN 3 Pidie Jaya**

Hasil penelitian yang peneliti temukan di MAN 3 Pidie Jaya tidak ada hambatan yang cukup besar di dalam meningkatkan profesionalisme guru. Hanya ada sedikit hambatan yaitu kurang menguasai IT, tetapi masalah ini bisa diatasi

---

<sup>82</sup> Kosasi Rafli dan Soetjipto, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h.30

oleh madrasah, dengan cara membuat pelatihan, dikalat dan seminar supaya hasil belajar mengajar lebih baik dan bisa meningkat mutu pendidikan di madrasah tersebut. Dan dalam hal dukungan sudah adanya sarana yang memadai dan dukungan dari kepala madrasah serta staf/pegawai supaya lebih meningkatnya profesional guru agar lebih baik lagi.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya, Bahwa sistem kepemimpinan yang digunakan adalah kepemimpinan demokratis dimana dalam suatu sikap yang memandang dan menempatkan sesuai dengan harkat dan martabat dan menganggap manusia memiliki sikap kepribadian dengan berbagai aspeknya dan musyawarah sebagai ciri khas dalam menyelesaikan masalah dan bersikap terbuka terhadap kritik dan saran bawahan. Serta peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui pelatihan, diklat dan seminar sehingga akan capai tujuan yang maksimal dan bisa menciptakan situasi belajar mengajar yang baik dan berkualitas tinggi.
2. Motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya, Untuk memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan profesionalnya melalui seminar, workshop maupun pelatihan-pelatihan serta memberikan kesempatan kejenjang yang lebih tinggi sehingga kompetensi guru akan berkembang dan dapat berpengaruh terhadap profesionalisme guru sebagai guru.

3. Faktor penghambat dan pendukung dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya, Hanya ada sedikit hambatan yaitu kurang menguasai IT, tetapi masalah ini bisa diatasi oleh madrasah, dengan cara membuat pelatihan, dikalat dan seminar supaya hasil belajar mengajar lebih baik dan bisa meningkat mutu pendidikan di madrasah tersebut.

## **B. Saran**

Dengan memperhatikan kesimpulan di atas, maka beberapa saran yang ditemukan antara lain:

1. Kepada Kepala MAN 3 Pidie Jaya

Kepala madrasah agar tetap mempertahankan tugas dan fungsi pokok kepemimpinan yang telah dikembangkan dengan baik, Peningkatan mutu pendidikan secara terus menerus dilakukan sesuai dengan kebutuhan lembaga dan masyarakat atau orang tua Agar terwujud tujuan pendidikan, Perlu adanya kerjasama yang kompak dari warga madrasah agar kepemimpinan yang diterapkan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan sesuai yang direncanakan sebelumnya.

2. Kepada Guru

Pertahankan disiplin waktu dan tanggung jawab dengan tugas masing-masing agar senantiasa tercipta iklim pendidikan yang bermutu dan Saling bekerja sama dalam mensukseskan hasil belajar agar menciptakan pendidikan yang berkualitas.

### 3. Dinas pendidikan

Meningkatkan kepedulian dan perhatian terhadap kepala madrasah, terutama dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin pada lembaga madrasah yang dipimpinnya dan melaksanakan program pembinaan yang terus menerus disertai monitoring dan evaluasi program pembinaan kepada semua kepala madrasah, khususnya kepala madrasah yang belum menghasilkan output yang baik.

### 4. Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya mengembangkan wawasan tentang kepemimpinan dan tugas kepala madrasah agar lebih mendalam, mengingat kemajuan dan kualitas madrasah berkembang dan perlu langkah lain dalam mengembangkan madrasah hingga mampu bersaing dengan lembaga lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2010, *Dampak Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Darwata Karangasem Sampang Cilacap*. Tarbiyah:KI.
- Alma Buchari. 2009, *Guru Profesional (Menguasai Metode dan Terampil Mengajar)*, Bandung: Alfabeta.
- Anis Choiru Nisa. 2018. *Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Asmani Jamal Ma'mur. 2012, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Jogjakarta: Diva Press
- Danim Sudarwan. 2002, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Jamil Suprihatiningrum. 2013, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Kartono dan Kartini. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kosasi Raflis dan Soetjipto. 2008, *Profesi Keguruan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Kunandar. 2011, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan(KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikat Guru*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Mardiyah. *Kepemimpinan dan Kiat dalam Memelihara Budaya Organisasi* Malang: Aditya Media Publishing.
- Mu'minatul Laeli Khoeriyah. 2012, *Kepemimpinan Inovatif Kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 pageraji Cilongok Banyumas*. Tarbiyah: KI.
- Mulyasa E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2008 *Standar kompetensi Dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurfuadi. 2012, *Profesionalisme Guru*, Purwokerto : Stain Press.
- Nurhidayati Hasanah Siti. 2016, *Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru*. Kelola: jurnal manajemen pendidikan.

- Poerwadaminta W.J.S. 2003, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Purwanto Ngalim. 2001, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahmi Sri. 2014, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi, Ilustrasi Dibidang Pendidikan*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rohani Ahmad HM. (1991), Abu Ahmadi., *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi di Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Rohmat. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan Konsep dan Aplikasi*, Purwokerto : STAIN Prees
- Sahertian. 2008, *Profil Pendidikan Profesional*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sembiring. 2009, *Mengungkap Rahasia Dan Tips Menjadi Guru Sejati*, Yogyakarta: Percetakan Galangpress.
- Shulhan Muwahid. 2013, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Teras.
- Surya. 2006, *Percikan Perjuangan Guru Menuju Guru Profesional, Sejahtera, Dan Terlindung*, Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Susatyo Herlambang, Murwani Arita. *Manajemen Kesehatan dan Rumah Sakit*, Yogyakarta: Goysen Publishing.
- Tim Penyusun.1993, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Trimmo. 2011, *Pembinaan Profesional Melalui Supervisi Pengajaran*, Semarang: IKIP PGRI Semarang.
- Usman Basyiruddin. 2002, *Guru Profesional Dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Ciputa Pers.
- Veithzal Rivai dan Syviana Murni. 2010. *Education Management*, Jakarta: Rajawali Pers
- Wahyosumidjo. 2003, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritis Dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2013, *Kepemimpinan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Nata Abuddin. 2012, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.



- Suprihatiningrum. 2013, *Guru Profesional*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Indrafachrudi Soeharto.2006, *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*, Editor J.F. Tahalele, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sujarweni . Wiratna V. 2014, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiono. 2009, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: AlfaBeta.
- Syaudin Sukma Nana Dinata. 2009, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeleong Lexi J. 2006, *Metode Peneletian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Gunawan Imam. 2013 *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: AlfaBeta.
- K. Denkin Norman. 2007, *Metodelogi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, Bandung: Remaja Rosdakarya.



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-6948/Un.08/FTK.1/TL.00/07/2020  
Lamp : -  
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,  
MAN 3 Pidie Jaya

Assalamu'alaikum Wr.Wb.  
Pimpinan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **LINDA ZAHARA / 160206040**  
Semester/Jurusan : VIII / Manajemen Pendidikan Islam  
Alamat sekarang : Tungkop

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MAN 3 Pidie Jaya**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 20 Juli 2020  
an. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 20 Juli 2021

M. Chalis, M.Ag.

AR-RANIRY



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PIDIE JAYA**  
**MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 PIDIE JAYA**  
Jln Banda Aceh - Medan Km. 169 Ulee Gle Kec. Bandar Dua Kab. Pidie Jaya  
Telepon. (0644) 510225 Kode Pos 24188  
Email : manbandardua@gmail.com

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**  
Nomor B- 33/ /Ma.01.201/PP.00.6/08/2020

Kepala Madrasah Aliyah Negeri 3 Pidie Jaya Kabupaten Pidie Jaya, dengan ini menerangkan bahwa:

**N a m a** : LINDA ZAHARA  
**NIM** : 160206040  
**Tempat/Tgl. Lahir** : NANGRHOE TIMU/ 15 NOVEMBER 1998  
**Fakultas** : TARBIYAH DAN KEGURUAN  
**Prodi** : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
**Semester** : VIII (DELAPAN)  
**Perguruan Tinggi** : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
**Alamat** : NANGRHOE TIMU KECAMATAN ULIM  
KABUPATEN PIDIE JAYA

Benar yang namanya tersebut di atas, telah mengadakan penelitian di MAN 3 Pidie Jaya Kabupaten Pidie Jaya berkaitan dengan judul skripsi "**Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MAN 3 Pidie Jaya**" mulai tanggal 24 s/d 29 Juli 2020.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, dan dapat di pergunakan seperlunya.

Bandar Dua, 04 Agustus 2020  
Kepala

  
ABDUL MANAN, S.Pd  
NIP. 197008101999051001

Instrument Penelitian “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MAN 3 Pidie Jaya”

No	Rumusan masalah	Indikator	Subjek		
			Kepala madrasah	Waka kurikulum	Guru
1.	Bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 3 Pidi Jaya?	Proses	<p>1. Bagaimana sistem kepemimpinan yang bapak terapkan selama ini?</p> <p>2. Bagaimana bentuk strategi yang bapak lakukan dalam meningkatkan profesionalisme guru?</p> <p>3. Bagaimana peran bapak sebagai kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru?</p> <p>4. Apa tujuan dari profesionalisme guru?</p> <p>5. Apa saja strategi bapak sebagai kepala madrasah dalam meningkatkan</p>	<p>1. Menurut bapak, bagaimana sistem kepemimpinan yang diterapkan kepala madrasah saat ini?</p> <p>2. Menurut bapak, bentuk strategi apa yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru?</p> <p>3. Bagaimana peran bapak sebagai waka kurikulum dalam meningkatkan profesionalisme guru?</p> <p>4. Menurut bapak, apa tujuan dari</p>	<p>1. Menurut ibu, bagaimana sistem kepemimpinan yang diterapkan kepala madrasah saat ini?</p> <p>2. Menurut ibu, bentuk strategi apa yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru?</p> <p>3. Bagaimana peran ibu sebagai guru dalam meningkatkan profesionalisme guru?</p> <p>4. Apa tujuan ibu mengikuti kegiatan meningkatkan profesionalisme?</p> <p>5. Apa saja strategi ibu</p>

			profesionalisme guru?	profesionalisme guru? 5. Apa saja strategi bapak sebagai waka kurikulum dalam meningkatkan profesionalisme guru?	sebagai guru dalam meningkatkan profesionalisme guru?
2.	Bagaimana motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya	Motivasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apa tujuan dari motivasi dalam meningkatkan profesionalisme guru?</li> <li>2. Kompetensi apa yang digunakan dalam kegiatan meningkatkan profesionalisme guru?</li> <li>3. Apa saja motivasi yang bapak berikan untuk meningkatkan profesionalisme guru?</li> <li>4. Bagaimana pelaksanaan dalam meningkatkan profesionalisme guru agar berjalan dengan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apa pandangan bapak mengenai tujuan motivasi dalam kegiatan meningkatkan profesionalisme guru?</li> <li>2. Bagaimana kompetensi yang bapak ketahui dalam kegiatan meningkatkan profesionalisme guru?</li> <li>3. Bagaimana pendapat bapak mengenai motivasi yang diberikan kepala madrasah dalam profesional guru?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apa tujuan motivasi menurut ibu dalam mengikuti kegiatan meningkatkan profesional guru?</li> <li>2. Apakah kompetensi yang digunakan sudah sesuai dengan kebutuhan profesionalisme guru?</li> <li>3. Apa pendapat ibu dari motivasi yang diberikan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru?</li> <li>4. Apakah pelaksanaan</li> </ol>



			<p>baik?</p> <p>5. Bagaimana cara bapak memotivasi guru agar dapat meningkatkan profesionalnya?</p>	<p>4. Apakah pelaksanaan dalam meningkatkan profesionalisme guru sudah berjalan baik?</p> <p>5. Menurut bapak, bagaimana cara memotivasi guru agar meningkatkan profesionalnya?</p>	<p>dalam meningkatkan profesionalisme guru sudah berjalan dengan efektif dan efisien?</p> <p>5. Menurut ibu, bagaimana cara kepala madrasah dalam memotivasi agar meningkatnya profesional guru?</p>
3.	<p>Apa saja faktor penghambat dan pendukung kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 3 Pidie Jaya</p>	<p>Faktor penghambat dan pendukung</p>	<p>1. Apa saja hambatan yang dihadapi guru dalam meningkatkan profesionalisme guru?</p> <p>2. Menurut bapak, sebagai kepala madrasah hal-hal apa saja yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan profesionalisme guru?</p> <p>3. Menurut bapak, apakah faktor usia dapat</p>	<p>1. Menurut bapak, hambatan apa saja yang dihadapi guru dalam meningkatkan profesionalisme guru?</p> <p>2. Menurut bapak, sebagai waka kurikulum hal-hal apa saja yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan profesionalisme guru?</p>	<p>1. Apa hambatan yang ibu hadapi dalam meningkatkan profesionalisme guru?</p> <p>2. Hal-hal apa saja yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan profesionalisme guru?</p> <p>3. Menurut ibu, apakah faktor usia dapat mempengaruhi terhadap profesional guru?</p>

			<p>mempengaruhi terhadap profesionalisme guru?</p> <p>4. Apakah faktor penghambat yang bapak hadapi dalam meningkatkan profesionalisme guru?</p> <p>5. Apa saja faktor pendukung dalam meningkatkan profesionalisme guru?</p>	<p>3. Bagaimana pendapat bapak terhadap faktor usia apakah bisa mempengaruhi dalam profesionalisme guru?</p> <p>4. Menurut bapak, bagaimana faktor penghambat yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru?</p> <p>5. Apa saja faktor pendukung dalam meningkatkan profesionalisme guru?</p>	<p>4. Menurut ibu, bagaimana faktor penghambat yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru?</p> <p>5. Apa saja faktor pendukung dalam meningkatkan profesionalisme guru?</p>
--	--	--	---	---	--

Banda Aceh, 23 Juli 2020

Pembimbing II



Dr. Murni, M.Pd