

TESIS
KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONAL GURU DI MA ASSALAFIYAH LUWUNGRAGI BULAKAMBA
BREBES



Disusun oleh:

Sururotun Nurul Aeni

NIM.21502200088

PROGRAM STUDI MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2024/2025

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONAL GURU DI MA ASSALAFIYAH LUWUNGRAGI BULUKAMBA
BREBES**



Disusun oleh:

Sururotun Nurul Aeni

NIM.21502200088

**PROGRAM STUDI MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG

2024/2025

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONAL GURU DI MA ASSALAFIYAH LUWUNGRAGI BULAKAMBA**

BREBES

TESIS

Untuk Memperoleh gelar Magister Pendidikan Agama Islam

dalam Program Studi S2 Pendidikan Agama Islam

Universitas Islam Sultan Agung

Oleh :

Sururotun Nurul Aeni

NIM.21502200088

PROGRAM STUDI MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG

2024/2025

LEMBAR PERSETUJUAN

KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONAL GURU DI MA ASSALAFIYAH LUWUNGRAGI LUWUNGRAGI

BREBES

Oleh :

Sururotun Nurul Aeni

NIM.21502200088

Pada tanggal 12 Januari 2025 telah disetujui oleh:

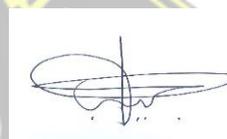
Pembimbing I,



Asmaji Muchtar, Ph.D

Nik : 211523037

Pembimbing II,



Dr. Ahmad Mujib, MA

Nik : 211509014

Mengetahui :

Program Magister Pendidikan Agama Islam

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Ketua,



Dr. Agus Irfan, S.H.I, M.P.I

Nik : 210513020

LEMBAR PENGESAHAN
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONAL
GURU DI MA ASSALAFIYAH LUWUNGRAGI BULAKAMBA BREBES

Oleh :
Sururotun Nurul Aeni
21502200088

Tesis ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Program Magister Pendidikan Agama Islam Unissula Semarang
Tanggal : 16 Januari 2025

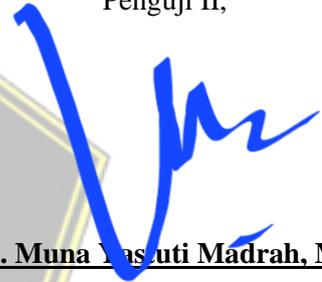
Penguji I,



Drs. H. Ali Wibowo Tjahjono, M.Pd

NIK. 211585001

Penguji II,



Dr. Muna Yasuti Madrah, MA

NIK. 211516027

Penguji III,



Dr. Sugeng Hariyadi, Lc. MA

NIK. 2115850001

Mengrtahui,

Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam
Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Ketua,



Dr. Agus Irfan, S.H.I, M.P.I.

NIK. 210513020

ABSTRAK

Sururotun Nurul Aeni : Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesional Guru di MA Assalafiyah Luwunragi Bulakamba Brebes

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mempunyai peran yang sangat penting untuk mewujudkan keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Kepala sekolah juga bertanggung jawab atas keberhasilan peserta didiknya dalam meraih cita-cita yang diinginkan dan kepala sekolah juga bertugas untuk mencerdaskan peserta didik. Kecerdasan dan kemampuan peserta didik adalah salah satunya ditentukan oleh profesionalisme guru. Dengan demikian, tugas dan tanggung jawab kepala sekolah adalah meningkatkan profesionalisme guru. Guru yang profesional akan menghasilkan mutu dan prestasi yang baik bagi peserta didik. Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru di MA Assalafiyah Luwunragi Bulakamba Brebes.

Penelitian ini menganalisis tiga hal yaitu : (1) Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru di MA Assalafiyah Luwunragi, (2) Bagaimana langkah-langkah kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru di MA Assalafiyah Luwunragi, dan (3) Bagaimanakah hasil pencapaian kepala sekolah dalam upaya meningkatkan Profesional guru MA Assalafiyah Luwunragi. Penelitian ini termasuk kategori penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan metode pengumpulan data yang berupa, observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif dengan cara reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi data. Sedangkan untuk pengecekan data menggunakan keabsahan data menggunakan Teknik triangulasi.

Hasil dari penelitian ini adalah peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru yaitu dengan cara menanamkan motivasi mengajar, menanamkan kedisiplinan dan meningkatkan fasilitas. Adapun langkah-langkah dari kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru menyusun program pengembangan guru, mendorong guru untuk mengikuti pelatihan, memberikan supervise dan evaluasi, memberikan motivasi dan menjalin kemitraan dengan pihak luar. Selanjutnya hasil pencapaian kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru yaitu peningkatan kualifikasi guru, pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan, implementasi pembelajaran berbasis teknologi, meningkatnya hasil supervise dan evaluasi kinerja guru, dan terjalinnya kerjasama dengan instansi pendidikan yang lain.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Profesional Guru*

ABSTRACT

Sururotun Nurul Aeni: Madrasah Head Leadership in Improving Professional Teacher at MA Assalafiyah Luwungragi Bulakamba Brebes

The principal as a leader must have a very important role in realizing the success of an educational institution. The school principal is also responsible for the success of his students in achieving their desired goals and the principal is also tasked with educating students. The intelligence and abilities of students are determined by the teacher's professionalism. Thus, the duties and responsibilities of the school principal are to increase teacher professionalism. Professional teachers will produce good quality and achievement for students. This research aims to look at the role of school principals in improving the professionalism of teachers at MA Assalafiyah Luwungragi Bulakamba Brebes.

This research analyzes three things, namely: (1) How is the principal's leadership in improving teacher professionalism at MA Assalafiyah Luwungragi, (2) What are the principal's steps in improving teacher professionalism at MA Assalafiyah Luwungragi, and (3) What are the principal's achievements? in an effort to increase the professionalism of MA Assalafiyah Luwungragi teachers. This research is included in the descriptive qualitative research category using data collection methods in the form of observation, interviews and documentation. The data obtained was analyzed descriptively by means of data reduction, presentation, and drawing conclusions or data verification. Meanwhile, to check the data using the validity of the data using the triangulation technique.

The results of this research are the role of school principals in improving teacher professionalism, namely by instilling teaching motivation, instilling discipline and improving facilities. The steps taken by school principals in improving teacher professionalism are preparing teacher development programs, encouraging teachers to take part in training, providing supervision and evaluation, providing motivation and establishing partnerships with external parties. Furthermore, the results of the principal's achievements in improving teacher professionalism are increasing teacher qualifications, developing teacher competence through training, implementing technology-based learning, increasing the results of supervision and evaluation of teacher performance, and establishing collaboration with other educational institutions.

Keywords: *Leadership, Principal, Professional Teacher*

خلاصة

سرورة نور العين, قيادة مدير المدرسة في تحسين المعلمون المتحرفون في المدرسة السلفية لووغركي بولاكمبا بريس. يجب ان يكون للمدير كقائد دورهم للغاية في تحقيق نجاح المؤسسة التعليمية كما ان المدير مسؤول ايضا عن نجاح طلابه في تحقيق اهدافهم المرجوة, كما ان المدير مكلف ايضا بتعليم الطلاب إن ذكاء وقدرات الطلاب تتحد من خلال احترافية المعلم. ومن ثم فإن واجبات ومسؤوليات مدير المدرسة هي تحسين مهنية المعلم. سوف ينتج المعلمون المحترفون جودة عالية وانجازا للطلاب تهدف هذه الدراسة الي معرفة دور المدير في تحسين مهنية المعلمين في المدرسة السلفية لووغركي بولاكمبا بريس.

تحلل هذه الدراسة ثلاثة أمور وهي :

١. كيف تساهم قيادة المرشد في تحسين احترافية المعلمين في المدرسة السلفية لووغركي بولاكمبا بريس ؟
 ٢. ما هي الخطوات التي اتخذها المدير في تحسين احترافية المعلمين في المدرسة السلفية لووغركي بولاكمبا بريس ؟
 ٣. ما هي الخطوات التي اتخذها المدير في تحسين مهنية المعلمين في المدرسة السلفية لووغركي بولاكمبا بريس ؟
- ما هي نتائج انجازة المدير ؟
- في محاولة تحسين مهنية المعلمين في المدرسة العالية السلفية لووغركي بولاكمبا بريس. يندرج هذا البحث ضمن فئة البحث الوصفي النوعي باستخدام اساليب جميع البيانات على شكل الملاحظة والمقابلات والتوثيق. وقد تم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها وصفيًا عن طريق اختراق البيانات وعرضها واستخلاص النتائج او التحقق من صحة البيانات باستخدام تقنيات التثليث.
- وتوصلت الدراسة الى دور المدير المدرسة في تحسين مهنية المعلم, وذلك من خلال غرس الدافعية التدريس, وغرس الانضباط وتحسين الإمكانيات و تتضمن الخطوات التي اتخذها المدير لتحسين مهنية المعلمين اعداد برامج تطوير المعلمين و تشجيع المعلمين على المشاركة في التدريب وتوفير واقامة الشراكات مع اطراف خارجية ذلك, تتمثل نتائج انجازات المدير في تحسين مهنية المعلمين من خلال التدريب, وتنفيذ التعلم القائم على التكنولوجيا, وتحسين مؤهلات المعلمين و تطوير كفاءات المعلمين من خلال التدريب, و تحسين نتائج الإشراف على المعلمين وتقييم أدائهم, وإقامة التعاون مع المؤسسات التعليمية الأخرى.

الكلمات المفتاحية : القيادة, مدير المدرسة, إحتراف المعلم

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSYARATAN PUBLIKASI

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSYARATAN PUBLIKASI

Bismillahirrahmanirrahim.

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

Tesis yang berjudul: “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesional Guru di MA Assalafiyah Luwungragi Bulakamba Brebes” beserta seluruh isinya adalah karya penelitian saya sendiri dan tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik, serta tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis dengan acuan yang disebutkan sumbernya, baik dalam naskah karangan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi atau pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, maka saya bersedia menerima sangsi, baik tesis beserta gelar magister saya dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Semarang, 12 Januari 2025

Yang Membuat Pernyataan



Sururotun Nurul Aeni

NIM.21502200088

PERSEMBAHAN

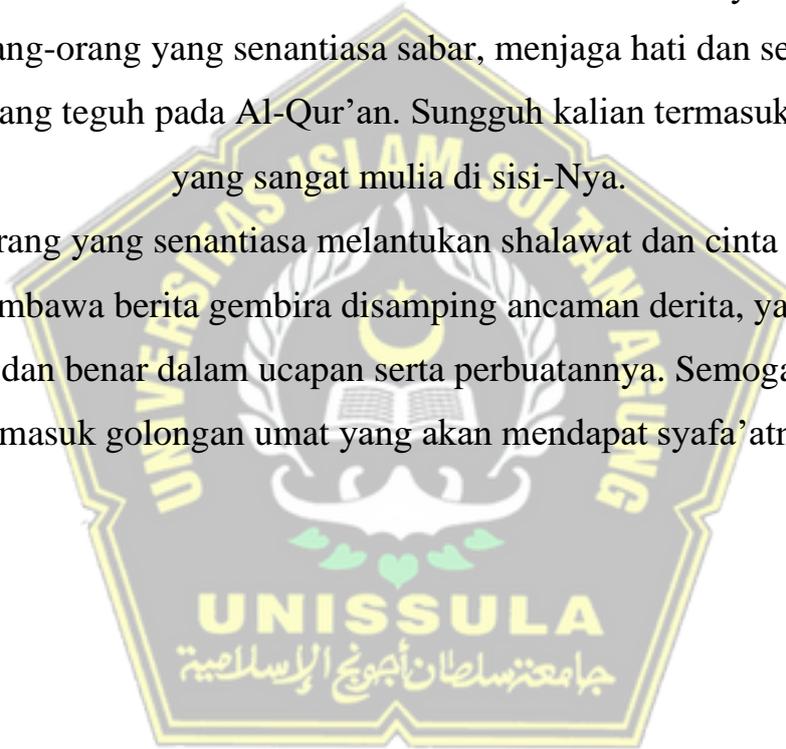
Dengan rasa tulus ikhlas,

Saya persembahkan tesis ini untuk:

Orangtuaku, Guru-guruku, Saudara-saudariku, Sahabat-sahabatku,
Murid-muridku, Pendamping hidupku dan Anak-anakku yang selama ini
telah memberikan motivasi dan sentuhan do'anya.

Orang-orang yang senantiasa sabar, menjaga hati dan selalu
berpegang teguh pada Al-Qur'an. Sungguh kalian termasuk hamba
yang sangat mulia di sisi-Nya.

Orang-orang yang senantiasa melantukan shalawat dan cinta atas Nabi
Sang Pembawa berita gembira disamping ancaman derita, yang selalu
dijaga dan benar dalam ucapan serta perbuatannya. Semoga kalian
termasuk golongan umat yang akan mendapat syafa'atnya.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena hanya berkat rahmat dan karunia-Nya lah tesis ini dapat diselesaikan. Tak lupa, sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Nabi agung Nabi Muhammad Saw beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya yang telah membuka tabir kegelapan dunia menjadi terang penuh dengan kenikmatan Allah Swt. Semoga kita diakui sebagai ummatnya dan memperoleh syafa'atnya kelak di yaumul qiyamah. *Aamiin ya robbal 'alamiin.*

Maksud dan tujuan dari penulisan tugas akhir ini adalah guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar magister di Program Magister Pendidikan Agama Islam Jurusan Tarbiyah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Selain itu penulis juga dapat mencoba menerapkan dan membandingkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan yang ada di lingkungan kerja. Penulis merasa bahwa tesis ini masih menemui beberapa kesulitan dan hambatan, disamping itu juga menyadari bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan-kekurangan lainnya, maka dari itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak.

Menyadari penyusunan tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Bapak/Ibu:

1. Allah Swt yang telah menghendaki, mengatur, serta memperlancar dalam setiap proses yang ada pada penyusunan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., M.Hum selaku rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang

3. Bapak Drs. Muchtar Arifin Sholeh M.Lib selaku Dekan Fakultas Agama Islam Jurusan Tarbiyah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak Dr. Agus Irfan, S.H.I, M.P.I selaku Ketua Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam Unissula Semarang dan Ibu Dr. Muna Yastuti Madrah, S.T., MA selaku Sekretaris Program Studi Magister Agama Islam Unissula Semarang.
5. Bapak Asmaji Muhtar, Ph.D dan Bapak Dr. Ahmad Mujib. MA selaku dosen pembimbing yang memberi pengarahannya kepada penulis dalam menempuh studi dan yang telah rela meluangkan waktunya, mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk membimbing penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen serta staf akademik Fakultas Agama Islam Unissula yang telah membekali berbagai ilmu pengetahuan, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Haji Muamar Cholil, Lc, M.Ag selaku kepala sekolah MA Assalafiyah Luwungragi
8. Dewan guru MA Assalafiyah Luwungragi
9. Ibu tercinta Asmiyah serta keluarga besar yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa, motivasi, dukungan finansial dan mental kepada penulis selama ini. Tak lupa adiknya tersayang Permata Aji Wijaya Kusuma dan Hamim Dzajuli memberi motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-temanku senasib seperjuangan seperbimbingan yang selalu mendoakan, memberikan dukungan, bantuan dan motivasi.
11. Nella Yulia Astuti dan Hikmatul Laeliyah yang telah membantu dan mau direpotkan dalam proses penulisan tesis ini
12. Ahmad Muhajir yang telah membuat saya emosi dan melatih kesabaran

13. Semua pihak yang secara tidak langsung dan tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang sudah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini

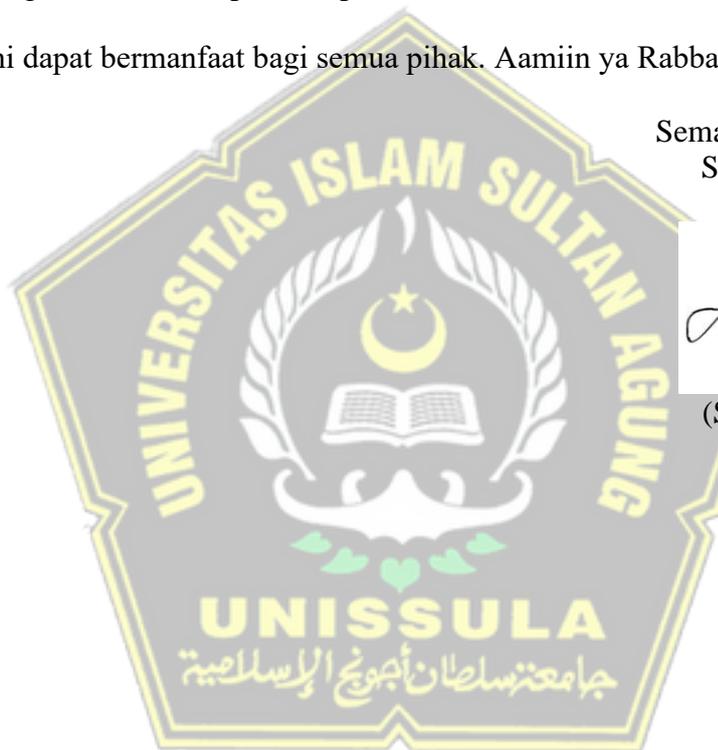
14. *Last but not least, i wanna for believing in me, i wanna thank me for doing all this hard work, i wanna thank me for having no days off, i wanna thank me for never quitting, i wanna thank me for just being me all time.*

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penulisan tesis. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin ya Rabbal ‘Alamiin..

Semarang, 12 Januari 2025
Saya yang menyatakan,



(Sururotun Nurul Aeni)
NIM. (21502200088)



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berrikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf lain:

Tabel 1 Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	Š	Es (dengan titik di bawah)
ض	Đad	Đ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En

و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Vokal

Vokal bahasa Arab terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal arab atau *diftong*. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 2 Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
◌َ	Fathah	A	a
◌ِ	Kasrah	I	i
◌ُ	Dammah	U	u

Sedangkan vokal rangkap bahasa arab yan lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, translitersinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 3 Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
◌َ...ي	Fathah dan ya	Ai	a dan u
◌ِ...و	Kasrah dan wau	Iu	i dan u

Contoh:

- كَتَبَ *Kataba*
- فَعَلَ *Fa`ala*

Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, translit-erasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 4 Transliterasi Maddah

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
◌َ...أ...ي	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
◌ِ...ي	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
◌ُ...و	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambnagkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda tasydid, ditranslitersikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

- نَزَّلَ *nazzala*
- الْبِرُّ *al-birr*

Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَإِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ
Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn / Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا
Bismillāhi majrehā wa mursāhā

Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

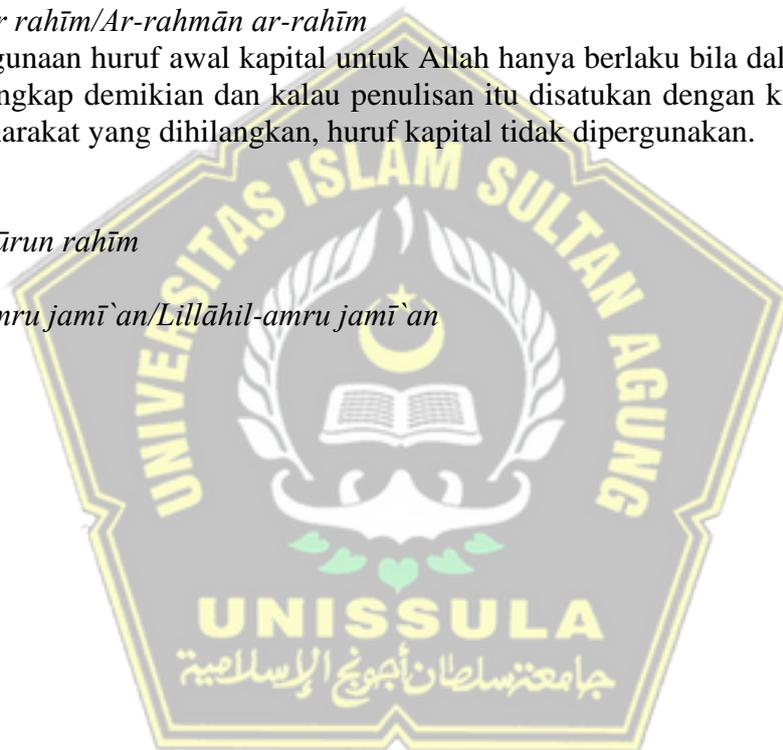
Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ
Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ
Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ
Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا
Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
خلاصة	v
PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSYARATAN PUBLIKASI.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Fokus Masalah	5
a. Gaya Kepemimpinan	5
b. Strategi Peningkatan Profesionalisme.....	5
c. Pengaruh Lingkungan Kerja	Error! Bookmark not defined.
d. Komunikasi dan Hubungan Interpersonal	Error! Bookmark not defined.
e. Tantangan dan Hambatan	Error! Bookmark not defined.
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Manfaat Penelitian	6
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.6.2 Manfaat Praktis	6
1.7 Sistematika Pembahasan.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kajian Teori	8
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	8
2.1.2 Profesionalisme Guru.....	19
2.2 Penelitian yang Relevan.....	33
2.3 Kerangka Berfikir	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Jenis Penelitian.....	38
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
3.3 Subjek dan Objek Penelitian	38
3.4 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	39
3.5 Teknik Pencapaian Kredibilitas Penelitian	40

3.6	Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		43
4.1	Deskripsi Wilayah Penelitian.....	43
4.1.1	Sejarah Singkat Berdirinya MA Assalafiyah Luwunragi	43
4.1.2	Peta Profil Pendidik, Tenaga Kependidikan, Siswa dan Orang Tua di Madrasah	47
4.2	Interprestasi Hasil Penelitian	50
BAB V PENUTUP		70
5.1	Kesimpulan	70
5.2	Implikasi	70
DAFTAR PUSTAKA		72
LAMPIRAN.....		75



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan adalah suatu lembaga yang tidak akan pernah lepas dengan kehidupan manusia yang modern ini, karena dengan adanya pendidikan maka akan membentuk suatu karakter atau kepribadian seseorang menjadi lebih baik. Dizaman sekarang yang serba modern ini, maka pendidikan menjadi pondasi yang paling utama dalam mengikuti perkembangan zaman atau tuntutan zaman. Karena maju mundurnya suatu bangsa dan negara ditentukan oleh pendidikan yang berkualitas. Jika pendidikan itu baik, maka akan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dari segi apapun. Oleh karena sebab itu, pendidikan menjadi sangat penting untuk kehidupan dizaman sekarang ini (Yusuf et al., 2023 : 1).

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional bahwa Pendidikan adalah suatu upaya untuk menyediakan peserta didik yang berkualitas dengan melalui berbagai kegiatan seperti bimbingan teknis dan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhannya demi menyiapkan tantangan-tantangan yang akan dihadapi dimasa yang akan datang (Moch. Husen, 2019 : 70).

Dalam rangka memajukan pendidikan disuatu bangsa atau negara, maka perlu adanya pendidik dan peserta didik, karena mereka merupakan elemen yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Dengan adanya pendidik dan peserta didik maka suatu pendidikan akan mencapai keberhasilan yang sangat meningkat disebuah lembaga pendidikan tersebut (Yusuf et al., 2023 : 2).

Kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam memajukan pendidikan dan bertanggung jawab penuh dalam proses pendidikan itu sendiri. Dimana kepala sekolah mengelola dan memantau kegiatan disekolah baik dari administrasi sekolah, membentuk tenaga kependidikan yang professional, serta menjaga dan merawat sarana prasarana yang ada di lingkungan sekolah (Maharani, 2019 : 21).

Menurut Mulyono (2008:143) menyatakan bahwa kepala sekolah adalah pondasi yang paling utama dalam menggerakkan suatu organisasi serta menjadi pusat utama dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Perilaku kepala sekolah harus mempunyai jiwa solidaritas yang tinggi dan harus bisa menjadi teman atau sahabat bagi pendidik, baik secara individu maupun kelompok.

Menurut Wahjosumidjo (2007 : 81) bahwa pengertian kepala sekolah adalah orang yang mempunyai pengaruh besar dan kekuasaan dilingkungan sekolah, mulai dari kegiatan administrasi, kegiatan belajar mengajar dan kegiatan lainnya yang ada di sekolah. Suatu

pemimpin akan dikatakan berhasil jika seorang pemimpin tersebut memahami apa itu kepemimpinan dan memahami posisinya sebagai pemimpin. Dan mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan benar sebagai seorang pemimpin.

Kepala sekolah juga mempunyai kekuasaan yang lebih tinggi dalam mengambil suatu keputusan atau kebijakan ditingkat satuan pendidikan. Apabila kepala sekolah membuat keputusan atau kebijakan harus secara demokratis, yaitu melibatkan semua elemen yang ada dilingkungan sekolah. Khususnya melibatkan para guru, wali murid dan peserta didik (Mauludah, 2023 : 9496).

Melihat peranan kepala sekolah tersebut, kepala sekolah mempunyai tantangan yang harus dihadapi, yaitu harus dapat menjalankan tugas-tugas pendidikan di sekolah agar lebih terencana, terarah, dan berkesinambungan. dengan menetapkan kebijakan dan memberikan ide kepada staf sekolah dan gurunya yang dapat mengembangkan setiap proses di lembaga pendidikan. Upaya untuk memperbaiki kualitas pendidikan berhubungan erat dengan kepemimpinan dan manajemen yang efektif oleh kepala sekolah. Dukungan dari bawahan akan ada dan berkelanjutan ketika pemimpinnya benar-benar berkualitas (Ahmad et al., 2017 : 138).

Menurut hasil penelitian bahwa peran kepala sekolah sangat penting bagi sebuah lembaga pendidikan. Dimana jika suatu lembaga pendidikan tersebut tidak mempunyai seorang pemimpin atau kepala sekolah maka lembaga pendidikan tersebut akan menjadi kacau dan seandainya sendiri. Jadi, sebuah lembaga pendidikan harus mempunyai seorang pemimpin yang mampu memimpin dengan baik dan memahami tentang arti kepemimpinan tersebut.

Dalam dunia kerja setiap orang harus mempunyai sikap profesionalisme, dimana sikap tersebut dapat meningkatkan perkembangan pada setiap instansi. Kesesuaian profesionalisme seseorang dalam bekerja dapat ditentukan oleh tingkat kemampuan para pegawai yang tercermin dalam perilaku kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, setiap pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional, yaitu memiliki kinerja yang baik (Halawa et al., 2022 : 1526).

Menurut Bayu Aji (2017:15) menyatakan profesional merupakan sebuah sikap kerja secara profesional yang artinya adalah perilaku seorang pegawai yang mengacu pada kesanggupan, kecakapan dan disiplin dalam bentuk komitmen. Dimana setiap pegawai dituntut untuk tetap bersikap profesional terhadap pekerjaan atau aktivitas yang sedang dilakukannya. Dan harus selalu bersikap sesuai dengan kode etik yang telah ditentukan agar kedepannya bisa mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Edo, Christian, dan Aji (2017:3) professional adalah role/competency, artinya suatu kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tingkatannya masing masing.

Menurut Syaifudin (2012 : 15) menyatakan bahwa profesional adalah sesuatu yang berhubungan dengan sebuah profesi, dimana membutuhkan keahlian dan kemahiran khusus dalam melaksanakan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya.

Untuk meningkatkan profesional guru dalam mengajar, maka diperlukan pemimpin yang mempunyai jiwa profesionalitas yang tinggi, yaitu meliputi keahlian, kecakapan, pengalaman dan kecerdasan yang tinggi dalam menganalisis (mengamati secara detail) sesuatu yang terjadi ada permasalahan yang ada dan peka terhadap membaca situasi dengan cara cepat, tanggap dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan tersebut (Yusuf Ahmad & Siregar, 2020 : 23).

Menurut Sondang P. Siagian (2009:163) indikator dari profesional itu sendiri diantaranya yaitu :

1. Kemampuan : Kemampuan adalah seseorang yang memiliki keahlian atau kemahiran khusus yang ada sejak lahir maupun yang didapatkan dari ikut pelatihan-pelatihan atau seminar-seminar. Kualitas :
2. Kualitas seseorang yang memiliki kemampuan dalam melayani dan memberikan kenyamanan kepada masyarakat dan lingkungan sekitar. Sarana dan prasarana :
3. Sarana dan prasarana adalah seperangkat alat yang digunakan untuk melaksanakan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.
4. Jumlah Sumber Daya Manusia : Jumlah SDM adalah suatu jumlah yang berpotensi dalam perusahaan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya masing-masing. Dengan adanya SDM maka suatu organisasi itu bisa hidup.
5. Teknologi Informasi : Teknologi informasi adalah sebuah seperangkat alat yang digunakan untuk membantu suatu pekerjaan serta alat yang digunakan untuk mencari suatu informasi ataupun mengetahui informasi.
6. Keandalan : Keandalan adalah keselarasan atau seperangkat alat ukur yang digunakan untuk mengukur kemampuan dan keahlian seseorang, sehingga bisa menghasilkan sesuatu yang sama.

Namun, data di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak sekali guru yang belum memenuhi standar atau kriteria guru professional. Menurut Syarifudin Yunus, bahwa dari 3,9 juta guru yang ada sekarang, masih terdapat 25% guru yang belum memenuhi syarat keahlian

dalam bidang akademik, dan 52% guru belum mempunyai sertifikat profesi atau masih honorer. Hasil dari Uji Kompetensi Guru (UKG) menyatakan bahwa sejak tahun 2015 sampai dengan 2017 rata-rata kemampuan seorang guru masih dibawah standar yaitu 70 dari nilai maksimal 100, sedangkan standar yang berlaku atau diterapkan di Indonesia mencapai diangka 75. Artinya, tingkat profesionalisme guru di Indonesia itu masih sangat minim dan jauh dari kata yang diharapkan, hal ini menjadi masalah penting dalam dunia pendidikan (<https://m.detik.com/news/kolom/d-3741162/mengkritis-kompetensi-guru>. Diakses pada 14 Juli 2019).

Berdasarkan hasil observasi peneliti di MA Assalafiyah Luwungragi bahwa sekolah tersebut mempunyai tingkat profesional guru yang baik. Dibuktikan dengan adanya pemimpin yang mempunyai jiwa totalitas tinggi, proses kegiatan belajar mengajar yang menyenangkan dan didukung fasilitas yang memadai, serta didukung oleh tenaga profesional dengan kualifikasi lulusan S1 dan S2 dari berbagai universitas dalam dan luar negeri yang berkompeten dalam bidang pendidikannya.

Adapun faktor yang paling utama dalam meningkatkan profesional guru di MA Assalafiyah Luwungragi adalah faktor kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan mempunyai jiwa kepemimpinan yang tinggi. Indikator dari kesuksesan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru itu sendiri adalah dengan cara mengikutsertakan gurunya dalam kegiatan pendidikan, baik itu kegiatan seminar ataupun pelatihan lainnya yang diadakan oleh Kemenag atau lembaga pendidikan lainnya. Serta melakukan pengawasan kompetensi guru setiap hari, menjalin hubungan yang baik dengan para guru, memfasilitasi guru dengan adanya laptop dan proyektor disetiap kelas, memberikan contoh kedisiplinan, memberikan intensif setiap bulan, memberikan arahan dan motivasi kepada guru, evaluasi setiap akhir bulan dan akhir semester dan melakukan pembinaan kepada guru diawal semester maupun diawal tahun ajaran baru.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam mengorganisir madrasah, dengan judul ***“Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesional Guru di MA Assalafiyah Luwungragi Bulakamba Brebes Tahun Pelajaran 2024/2025”***.

1.2 Identifikasi Masalah

a. Minimnya Dukungan untuk Pengembangan Guru

Dimana dari segi fasilitas, pelatihan dan dukungan untuk menjadi guru profesionalisme itu kurang memadai jadi seorang guru belum bisa memahami sepenuhnya apa itu guru profesional.

- b. Kurangnya optimal Kepala madrasah dalam mengikutsertakan guru di pelatihan-pelatihan atau *workshop* yang jauh.
- c. Kurangnya guru dalam mengikuti kelompok kerja guru (KKG) atau musyawarah guru mata pelajaran (MGMP).

1.3 Fokus Masalah

Fokus masalah pada penelitian ini diantaranya adalah :

- a. Kepemimpinan : Analisis berbagai kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah dan dampaknya terhadap motivasi serta kinerja guru.
- b. Strategi Peningkatan Profesional : Identifikasi strategi yang digunakan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru, seperti pelatihan, pengembangan kurikulum, atau supervisi.
- c. Hasil pencapaian kepala sekolah dalam upaya meningkatkan profesional guru.

1.4 Rumusan Masalah

- a. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MA Assalafiyah Luwungragi Tahun Pelajaran 2024/2025?
- b. Bagaimana langkah-langkah kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MA Assalafiyah Luwungragi Tahun Pelajaran 2024/2025?
- c. Bagaimanakah hasil pencapaian kepala madrasah dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru MA Assalafiyah Luwungragi Tahun Pelajaran 2024/2025?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu:

- a. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MA Assalafiyah Luwungragi Tahun Ajaran 2024/2025.
- b. Untuk mengetahui langkah-langkah kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MA Assalafiyah Luwungragi Tahun Ajaran 2024/2025.
- c. Untuk mengetahui hasil pencapaian kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MA Assalafiyah Luwungragi Tahun Pelajaran 2024/2025.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dapat menambah wawasan tentang bagaimana kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MA Assalafiyah Luwungragi Tahun Ajaran 2024/2025. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam mengaji serta mendalami dan mengembangkan konsep-konsep kepemimpinan dan profesionalisme guru.

1.6.2 Manfaat Praktis

Bagi kepala madrasah : Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru dan memahami pentingnya kepala sekolah yang efektif dan mempunyai jiwa kepemimpinan tinggi.

Bagi Guru : Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan atau masukan untuk memperbaiki dan membenahkan terhadap kekurangan yang ada sehingga menciptakan suasana baru serta dapat mendukung proses kegiatan belajar mengajar yang lebih baik dan berkualitas. Dan menambah wawasan tentang bagaimana menjadi guru yang profesionalisme.

Bagi Lembaga Pendidikan : Meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan disekolah agar menjadi lebih baik.

1.7 Sistematika Pembahasan

Di dalam penulisan ini akan dikemukakan beberapa bagian yang menggambarkan sistematika penulisan, diantaranya sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan, pada bab ini memberikan gambaran penelitian yang akan dilakukan. Meliputi : latar belakang, rumusan masalah, fokus masalah, tujuan dan maafaat penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II : Kajian Pustaka yang meliputi : Kajian teori, penelitian yang relevan, dan kerangka berfikir.

BAB III : Metode Penelitian yang berisi Jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, lokasi penelitian,, teknik pengumpulan data, Teknik pencapaian kredibilitas penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : Hasil penelitian dan pembahasan, pada bab ini menjelaskan tentang penyajian data dari hasil penelitian yang sudah diolah dan disajikan dalam bentuk deskripsi

BAB V : Kesimpulan dan Saran, dalam bab ini peneliti menyimpulkan penelitian dengan lugas dan tegas, kemudian peneliti harus memberi saran yang sesuai dengan permasalahan penelitian.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Robbins (2015:410) kepemimpinan adalah suatu usaha untuk memberi pengaruh kepada suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan menjadi salah satu dari tiga aktivitas yang dilakukan dalam pengamatan supervisi. Supervisi juga merupakan salah satu cara untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Menurut Ary H. Gunawan dalam (Kurniadin, 2012:129) kepemimpinan adalah suatu proses atau gaya dalam menjalankan kepemimpinannya, untuk mempengaruhi bawahannya atau sekelompok orang yang ada dilingkungan tersebut, demi mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan adalah hubungan yang ada pada dalam diri seseorang tersebut atau pemimpin, mengajak orang lain untuk bekerja secara sadar dalam suatu tugas-tugas tertentu.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses yang kompleks dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan lebih merekatkan hubungan antara pemimpin dengan bawahannya. Seorang pemimpin harus bisa menunjukkan atau mencontohkan hal-hal yang baik entah itu dari sifat, watak dan perilakunya serta mempunyai kemampuan yang lebih dari bawahannya (Sulthon Syahril, 2019)

Demikian juga pendapat dari Gareth Jones and Jennifer George (2013:4440) yang mengartikan bahwa kepemimpinan adalah suatu upaya seorang individu untuk mempengaruhi sesama rekan kerjanya, memberi semangat dan inovasi atau motivasi, serta mengarahkan segala kegiatan yang akan dilakukan guna mencapai tujuan yang telah disepakati atau diinginkan.

Sedangkan menurut Terry (2015:153) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan yang ada pada dalam diri seorang pemimpin, yang dapat mengajak atau mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama secara kompak dan mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya agar bisa mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang tinggi serta dapat mempengaruhi seseorang untuk menjalin kerja sama dengan penuh kesadaran dan keikhlasan demi mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

b. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan seseorang yang mempunyai jiwa profesional dalam sebuah organisasi sekolah yang mengatur segala urusan yang ada disekolah dan bekerja sama dengan para guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Jika kepala sekolah mempunyai profesionalisme yang tinggi maka peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan akan mudah untuk dijalankan. Dimana kepala sekolah memahami apa yang dibutuhkan oleh para gurunya terutama dalam kebutuhan kompetensi guru, tetapi tidak hanya kompetensi melainkan faktor-faktor lainnya yang mendukung tingkat profesionalisme guru (Muflihah & Khofya Haqiqi, 2019 : 50).

Kepala sekolah adalah seorang pendidik yang mempunyai kemahiran dan kemampuan dalam memimpin sebuah lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang maksimal atau mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Hal ini sesuai dengan pendapat Priansa yaitu mengatakan bahwa kepala sekolah adalah tenaga fungsional pendidik yang bertugas memberikan intruksi dan arahan di sekolah dan mengadakan sebuah pembelajaran yang di sekolah (Irpan Fauzi, 2024 : 1381).

Menurut Basri (2014:40) kepala sekolah adalah seorang pendidik yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu lembaga pendidikan sehingga dapat diajak kerja secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Sedangkan menurut Wahjosumidji (2015 : 83) mengatakan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang diberi tugas tambahan untuk mengelola dan mengatur segala bentuk kegiatan yang ada disekolah, serta mengawasi keadaan sekolah baik itu kegiatan belajar mengajar maupun kegiatan lainnya

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang mempunyai tanggung jawab terhadap keberhasilan atau kesuksesan sekolahnya baik itu kegiatan belajar mengajar atau kegiatan lainnya demi mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Sedangkan Syafaruddin berpendapat bahwa kepemimpinan kepala madrasah adalah suatu proses untuk mempengaruhi semua aspek yang terlibat serta mendukung dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Peran kepemimpinan ini di sebuah lembaga pendidikan biasanya terdiri dari rektor, kepala madrasah atau kepala sekolah, pimpinan pesantren atau pak kyai/bunyai dan lain sebagainya (Syarafudin & Diah Ikawati, 2020 : 48).

c. Jenis Peranan Kepala Sekolah

Menurut E Mulyasa (2007 : 3) bahwa peran utama kepala sekolah bukan hanya saja sebagai pemimpin di sebuah lembaga pendidikan melainkan kepala sekolah harus bisa membuat suasana belajar yang nyaman, tentram dan damai. Oleh karena itu pengajar dan peserta didik dalam proses kegiatan belajar mengajarnya pun terasa enak dan mudah. Peran kepala sekolah juga tidak hanya menguasai teori-teori kepemimpinan saja, tetapi kepala sekolah harus mengaplikasikan dalam bentuk nyata berupa tindakan. Dengan itu peran kepala sekolah memiliki peranan penting sebagai educator, manager, organizer, administrator, leader, supervisor, motivator dan innovator.

Kepala sekolah sebagai educator yaitu bertugas untuk menjalankan atau mendorong semua aspek yang ada di lingkungan sekolah, seperti guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik. Dimana kepala sekolah harus memberikan arahan sesuai dengan peraturan yang ada dan menjadi panutan yang baik bagi bawahannya. Vivi (2013) mengatakan bahwa untuk mewujudkan lingkungan sekolah yang mendukung perlunya ada kolaborasi atau dukungan dari lingkungan sekolah, serta harus bisa menciptakan suasana yang selaras dengan semua warga lingkungan sekolah, jadi tidak hanya tanggung jawab kepala sekolah semata. Oleh karena itu tugas kepala sekolah sebagai educator adalah meningkatkan kompetensinya sebagai educator, dengan melibatkan seluruh guru yang ada di lingkungan sekolah tersebut sehingga terjalin kerjasama yang solid dan menjadikan guru itu guru yang imajinatif, cerdas dan berprestasi.

Upaya kepala sekolah sebagai educator dalam meningkatkan kinerjanya adalah sebagai berikut :

- a. Membimbing guru dalam hal menyusun dan melaksanakan program pengajaran, mengevaluasi hasil belajar dan melaksanakan program pengajaran dan remedial.

- b. Membimbing karyawan dalam hal menyusun program kerja dan melaksanakan tugas sehari-hari.
- c. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler, OSIS dan mengikuti lomba diluar sekolah.
- d. Mengembangkan staf melalui pendidikan/latihan, melalui pertemuan, seminar dan diskusi, menyediakan bahan bacaan, memperhatikan kenaikan pangkat, mengusulkan kenaikan jabatan melalui seleksi calon Kepala Sekolah.
- e. Mengikuti perkembangan Iptek melalui pendidikan/latihan, pertemuan, seminar, diskusi dan bahan-bahan.

Kepala sekolah sebagai manager yaitu mempunyai tugas dan fungsi untuk mengatur sebuah rencana, mengatur kegiatan, melakukan kontroling, membuat catatan ketika kegiatan atau evaluasi terhadap kinerja bawahannya, mengadakan pertemuan atau rapat, berani mengambil keputusan dengan bijak, menyusun proses kegiatan belajar mengajar, mengawasi dan mengatur administrasi sekolah, dan mengatur semua yang ada dilingkungan sekolah terutama dalam segi sarana dan prasarana, peserta didik, ketenaga kerjajaan dan tata usaha (Sabirin, 2012 : 115).

Adapun upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai manager adalah :

- a. Mengelola administrasi kegiatan belajar dan bimbingan konseling dengan memiliki data lengkap administrasi kegiatan belajar mengajar dan kelengkapan administrasi bimbingan konseling.
- b. Mengelola administrasi kesiswaan dengan memiliki data administrasi kesiswaan dan kegiatan ekstra kurikuler secara lengkap.
- c. Mengelola administrasi ketenagaan dengan memiliki data administrasi tenaga guru, karyawan (TU/laboran/teknisi/perpustakaan).
- d. Mengelola administrasi keuangan, baik administrasi keuangan rutin, OPF maupun BP3.
- e. Mengelola administrasi sarana/prasarana baik administrasi gedung/ruang, mebelair, alat laboratorium, perpustakaan.

Manajer menurut M. Manullang, manajer adalah seorang yang mempunyai tanggung jawab terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilaksanakan

dengan berbagai bantuan dari orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Manulang, 2001 : 4).

Kepala sekolah sebagai manajer diharapkan mampu menjalankan perannya dan mengimplementasikan unsur-unsur tentang manajemen dalam dunia pendidikan, seperti contoh *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), *controlling* (pengawasan) dan *evaluating* (evaluasi). Apabila semua itu dijalankan dengan baik maka akan menghasilkan yang baik pula atau sesuai dengan yang diharapkannya.

Sunarto (2011) juga mengatakan bahwa kepala sekolah sebagai manager dituntut untuk mempunyai kesiapan yang matang untuk mengatur dan mengelola lingkungan sekolah, keahlian dan ketrampilan seorang pemimpin akan muncul apabila dia mampu mempengaruhi lingkungan kerjanya untuk menjadi mendorong suatu perubahan yang lebih baik. Untuk melaksanakan peran dan fungsinya kepala sekolah sebagai manager maka harus selalu berusaha mengajak dan mengobrol santai dengan bawahannya agar merasa nyaman sehingga dapat menciptakan kerjasama yang enak. Dan kepala sekolah harus mempunyai strategi khusus untuk bisa meningkatkan kualitas kinerja para tenaga pendidiknya.

Kepala sekolah sebagai administrator bertanggung jawab atas segala bentuk administrasi yang ada di sekolah (Hamirul, 2019). Sunarto (2011) menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai administrator perlu mempunyai wawasan yang luas tentang dunia pendidikan terutama dalam dunia administrasi agar bisa menggunakan administrasi tersebut dengan sebaik mungkin. Terutama dalam melengkapi fasilitas dan sarana prasarana yang ada disekolah agar terciptanya belajar yang nyaman. Secara garis besar kepala sekolah juga dituntut untuk mengembangkan kurikulum, mengatur administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan (Sri Purwanti, 2013).

Kepala sekolah sebagai administrator di sekolah tersebut mempunyai peran sebagai berikut :

- a. Menyusun program kerja, baik jangka pendek, menengah maupun jangka panjang.
- b. Menyusun organisasi ketenagaan di sekolah, baik Wakasek, Walikelas, Ka TU, Bendahara, Personalia kegiatan temporer, seperti

Panitia Ujian, panitia peringatan hari besar nasional atau keagamaan dan sebagainya.

- c. Menggerakkan staf/guru/karyawan dengan cara memberikan arahan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas.
- d. Mengoptimalkan sumber daya manusia secara optimal, memanfaatkan sarana/prasana secara optimal dan merawat sarana prasarana milik sekolah.

Kepala sekolah sebagai leader yaitu mempunyai tugas untuk mengatur semua yang ada disekolah, terutama dalam mengobarkan semangat, mewujudkan tujuan yang sesuai dengan visi dan misi, serta mewujudkan rencana-rencana yang telah dirancang sebelumnya. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai jiwa semangat yang tinggi agar bisa mempengaruhi lingkungan disekitarnya demi mewujudkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai (Hamirul, 2019).

Adapun tugas dan tanggung jawab Kepala Sekolah sebagai Pemimpin (Leader) adalah :

- a. Memiliki kepribadian yang kuat, jujur, eprcaya diri, bertanggung jawab, berani mengambil resiko dan berjiwa besar.
- b. Memahami kondisi anak buah, baik guru, karyawan dan anak didik.
- c. Memiliki visi dan memahami misi sekolah yang diemban.
- d. Mampu mengambil keputusan baik urusan intern maupun ekstern.
- e. Mampu berkomunikasi baik secara lisan maupun tertulis.

Kepala sekolah sebagai supervisor berfungsi untuk memimpin, mengarahkan, dan membantu para tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kepala sekolah juga harus teliti terhadap kinerja-kinerja tenaga pendidiknya agar tidak terjdi kekeliruan yang diinginkan dan adanya sifat hati-hati dalam bekerja. Untuk mengetahui kinerja para tenaga pendidik maka kepala sekolah perlunya mengadakan kegiatan evaluasi baik setiap minggu sekali ataupun dua minggu sekali dan seterusnya. Dan apabila kepala sekolah ingin mengetahui kinerja tenaga pendidiknya dalam mengajar maka kepala sekolah harus turun langsung ke lapangan atau dalam artian kunjungan ke kelas-kelas ketika proses kegiatan belajar mengajar.

Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai supervisor adalah :

- a. Menyusun program supervisi kelas, kegiatan ekstra kurikuler dan sebagainya.
- b. Melaksanakan program supervisi baik supervisi kelas, dadakan, kegiatan ekstra kurikuler dan lain-lain.
- c. Memanfaatkan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja guru/karyawan dan untuk pengembangan sekolah.

Dari hasil supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah maka kepala sekolah bisa langsung menilai kelebihan dan kekurangannya, maka dengan itu harus ada upaya solusi untuk meningkatkan kekurangannya tersebut dan bisa tetap mempertahankan kelebihannya (Astuti, 2019).

Kepala sekolah sebagai motivator yaitu dimana kepala sekolah harus mempunyai trik yang manjur untuk memberikan motivasi terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Apabila kepala sekolah mempunyai kekuatan untuk mengobarkan semangat atau motivasi terhadap tenaga pendidik maka terciptalah kinerja yang efisien dan efektivitas (Sri Purwanti, 2013). Kekuatan kepala sekolah dalam mengobarkan semangat dan motivasi menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan mutu pendidikan yang lebih baik. Kemampuan kepala sekolah dalam membangun motivasi menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan mutu pendidikan karena dikolaborasikan dengan kinerja guru (Sabirin, 2012).

Kepala sekolah sebagai pendorong atau motivator mempunyai fungsi dan tugas sebagai berikut :

- a. Mampu mengatur lingkungan kerja.
- b. Mampu mengatur pelaksanaan suasana kerja yang memadai.
- c. Mampu menerapkan prinsip memberi penghargaan maupun sanksi hukuman yang sesuai dengan aturan yang ada.

Kepala sekolah sebagai Innovator, yaitu mempunyai tugas dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus mempunyai pendekatan yang sesuai untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan sekitarnya, mencari ide-ide yang cemerlang, mengkoordinasi setiap kegiatan yang akan dilakukan, memberikan contoh yang baik kepada seluruh tenaga kependidikan disekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran inovatif dan kreatif.

Ancok (2012 : 5) menjelaskan bahwa arti dari inovasi adalah suatu perubahan dari yang menjadikan sesuatu hal tersebut mempunyai keunikan tersendiri. Peran kepala sekolah sebagai innovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara rasional, objektif, keteladanan, kedisiplinan, serta ceria dan fleksibel.

Kepala Sekolah sebagai Pembaharu (Inovator) mempunyai peran dan fungsinya sebagai berikut :

- a. Mampu mencari, menemukan dan mengadopsi gagasan baru dari pihak lain.
- b. Mampu melakukan pembaharuan di bagian kegiatan belajar mengajar dan bimbingan konseling, pengadaan dan pembinaan tenaga guru dan karyawan, kegiatan ekstra kurikuler dan mampu melakukan pembaharuan dalam menggali sumber daya manusia di Dewan Sekolah dan masyarakat.

d. Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam sebuah kepemimpinan pasti pemimpin mempunyai keunikan, ciri khas dan keunggulannya tersendiri. Oleh karena itu menurut Maman Ukas terdapat tipe-tipe kepemimpinan yaitu ada 6 tipe, diantaranya :

1. Tipe kepemimpinan pribadi (personal leadership) yaitu kepemimpinan yang berdasarkan tindakan individu itu sendiri atau dalam artian pemimpin tersebut berbicara secara langsung kepada pihak yang bersangkutan atau berkaitan
2. Tipe kepemimpinan non pribadi (non personal leadership) dimana tipe pemimpin ini adalah segala sesuatunya itu mempercayakan atau memerintahkan bawahannya untuk menghandle semua kegiatan yang berkaitan dengan kepala sekolah.
3. Tipe kepemimpinan otoriter (autoritarian leadership) yaitu tipe pemimpin yang taat akan peraturan yang telah ditetapkan, dimana tipe pemimpin ini ia lebih kelihatan bekerja keras, bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya, lebih hati-hati dalam bekerja dan mempunyai jiwa tanggung jawab yang luar biasa dan sangat patuh serta tertib terhadap peraturan.
4. Tipe kepemimpinan demokratis (democratic leadership) yaitu tipe pemimpin yang selalu mengajak gotong royong para bawahannya atau dalam artian selalu mengedepankan kerja sama secara kelompok. Dengan adanya

seperti itu maka tugas akan semakin lebih ringan dan mudah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

5. Tipe kepemimpinan paternalistis (*paternalistis leadership*), tipe pemimpin ini yaitu seperti halnya bahwa seorang pemimpin itu seperti ayahnya yang memberikan arahan kepada anak-anaknya. Dan tipe pemimpin ini lebih mengayomi bawahannya.
6. Tipe kepemimpinan menurut bakat (*indogenous leadership*) yaitu tipe kepemimpinan yang muncul dari kelompok-kelompok tertentu untuk melatih kekuatannya masing-masing, dan jika ada pemimpin disalah satu mereka mempunyai kelemahan maka mereka akan ikut gabung dibidangnya (Sukatin et al., 2023).

Dan selanjutnya menurut Kurt Lewin tipe-tipe kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian yaitu :

1. Otokratis, yaitu pemimpin yang mempunyai jiwa semangat bekerja dengan sungguh-sungguh, cermat, teliti dan hati-hati dalam bekerja. Tipe pemimpin ini bekerja sesuai dengan aturan dan arahan yang telah berlaku.
2. Demokratis, yaitu tipe pemimpin yang selalu menganggap bawah dirinya itu ikut dalam suatu kelompok dan ikut bertanggung jawab atas semua kegiatan demi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dimana para anggotanya dilibatkan dalam semua hal mulai dari rencana yang akan dibuat, seluruh kegiatan yang akan diselenggarakan, pengawasan dan penilaian. Karena setiap anggota dianggap sebagai kekuatan yang berharga demi mencapai pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. *Laissez-faire*, tipe pemimpin ini adalah tipe yang selalu megandalkan bawahannya untuk melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya. Ia hanya akan menerima laporan-laporan dari hasil yang telah di laksanakan dan tipe pemimpin ini tidak terlalu ikut turut campur tangan atau tidak terlalu mau ambil inisiatif, semua pekerjaan itu tergantung pada inisiatif dan kerja keras dari para bawahannya, sehingga dengan demikian dianggap cukup dapat memberikan kesempatan pada para bawahannya bekerja bebas tanpa kekanngan darinya (Sukatin et al., 2023).

Berdasarkan dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang terjadi dilapangan tipe kepemimpinan yang otokratis, demokratis, dan *laissez-faire* banyak diterapkan oleh pemimpin dalam kepemimpinannya, terutama dalam

bidang pendidikan. Dengan melihat hal tersebut, maka pemimpin yang di bidang pendidikan diharapkan bisa memiliki tipe kepemimpinan yang sesuai dengan harapan dan tujuan bagi para bawahannya atau dari atasan yang lebih tinggi posisinya, sehingga bisa benar-benar mencerminkan sebagai seorang pemimpin yang professional dan dapat diandalkan.

e. Kompetensi Kepala Sekolah

Menurut Spencer dan Spencer (Safitri dan Yusiyaka, 2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu ciri yang paling dasar yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin karena berhubungan dengan dengan sebab akibat dan karakter dalam bekerja atau dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Jadi ketika seseorang akan menempati posisi jabatan dalam dunia kerja maka dibutuhkan jiwa-jiwa kompetensi yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya.

Dalam hal ini hendaknya seorang kepala sekolah harus mempunyai jiwa kompetensi yang tinggi serta menguasainya, agar bisa memimpin bawahannya dengan benar. Dan bisa mengelolah atau mengatur segala bentuk yang ada disekolah dengan baik (Siti Solihah & Iskandar, 2023).

Didalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah, terdapat lima kompetensi kepala sekolah diantaranya yaitu : (1) Kompetensi Kepribadian, (2) Kompetensi Manajerial, (3) Kompetensi Kewirausahaan, (4) Kompetensi Supervsi dan (5) Kompetensi Sosial.

Setiap kompetensi harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam memimpin sekolahnya karena jika tidak mempunyai kompetensi tersebut maka sekolah tidak akan berjalan semestinya.

Dalam kompetensi kepribadian hendaknya harus melekat pada seorang pemimpin, karena kompetensi kepribadian mempunyai peran penting dalam memimpin suatu organisasi atau pendidikan. Kompetensi kepribadian juga menjadi salah satu sikap yang mampu mengembangkan dan memberikan wadah bagi para bawahannya serta mampu mengembangkan budaya dan tradisi yang sesuai dengan daerahnya. Kepala sekolah juga harus menjadi contoh yang baik bagi para bawahannya serta harus mempunyai sifat yang lapang dada dan terbuka dalam segala hal dan mampu menerima masukan, kritikan dan saran dari para bawahannya. Dan ketika ada suatu permasalahan hendaknya sebagai seorang pemimpin harus menjadi jalan penengah serta membantu mencari

jalan keluar atau solusi untuk memecahkan masalah tersebut (Siti Solihah & Iskandar, 2023).

Selain kompetensi kepribadian, kepala sekolah juga harus mempunyai kompetensi manajerial. Kompetensi ini sangat berpengaruh bagi kepala sekolah, dimana kompetensi ini berhubungan dengan keahlian kepala sekolah dalam mengembangkan sekolahnya agar menjadi lebih baik. Baik dalam mengembangkan sumber daya manusianya maupun dalam merancang sebuah rencana yang akan dilaksanakan. Ketika kompetensi manajerial ini melekat pada kepala sekolah maka akan menciptakan suasana sekolah yang nyaman, damai dan tentram. Ketika lingkungan sekolah nyaman belajar pun nyaman. Kompetensi manajerial ini juga dibutuhkan dalam pengelolaan keuangan sekolah dan juga hubungan antara pihak sekolah dengan pihak luar seperti dinas, orang tua murid, dan juga masyarakat.

Kompetensi kewirausahaan adalah kompetensi yang harus juga dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam memimpin sekolahnya. Dimana kompetensi ini berguna untuk menciptakan sebuah penemuan baru yang berguna untuk perkembangan sekolah, sanggup bekerja keras demi unggulnya sekolah, mempunyai sikap yang pantang menyerah dalam segala hal dan mampu menemukan solusi dari semua permasalahan yang ada. Dengan kompetensi kewirausahaan ini, maka seorang kepala sekolah akan lebih mudah dalam meningkatkan sekolah yang unggul dan lebih baik. Kepala sekolah akan mampu menyelesaikan segala permasalahan yang ada karena mampu menciptakan suasana yang kondusif, ide-ide pembelajaran yang baru yang dapat dilakukan di sekolah.

Kompetensi supervisi yaitu kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah guna untuk menciptakan program-program supervisi akademik dalam meningkatkan profesionalisme guru. Kompetensi ini juga mampu untuk mengetahui segala kelebihan dan kekurangan dari para pengajarnya. Dengan menggunakan teknik supervisi yang tepat dan benar maka seorang guru pun akan merasa nyaman dan merasa lebih bersemangat lagi dalam melaksanakan tugasnya. Dalam kegiatan supervisi ini diharapkan antara kepala sekolah dan guru mampu bersama-sama dalam memecahkan sebuah permasalahan dan mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

Yang terakhir yaitu kompetensi sosial, kompetensi sosial sendiri harus juga dimiliki oleh seorang kepala sekolah dengan tujuan agar bisa menjalin kerjasama dengan baik, baik antara guru maupun dengan pihak lainnya demi kepentingan sekolah, serta ikut berpartisipasi dalam rangka kegiatan bermasyarakat, dan mempunyai sikap peka yang tajam terhadap orang lain atau kelompok lainnya.

Dari beberapa teori di atas maka kepemimpinan dalam penelitian ini diambil dari teori atau pendapat Wahyusumidjo bahwa menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengajak dan melibatkan orang lain dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Pemimpin sebagai atasan bertugas mengatur dan membantu para bawahannya dengan indikator : (1) Motivator, (2) Supervisor dan (3) Evaluasi.

2.1.2 Profesional Guru

a. Pengertian Profesional

Profesional guru mempunyai dua suku kata. Keduanya mempunyai arti atau pengertian yang berbeda, yaitu arti kata dari profesional dan kata guru.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian profesional adalah suatu mutu yang berkualitas pada diri seseorang yang mempunyai profesi. Profesional berasal dari kata profesi yang artinya adalah suatu pekerjaan yang sangat disukai dan ulet dalam melaksanakannya.

Menurut Andrias Harefa (2014: 137) mengatakan bahwa profesional adalah bicara tentang perbuatan dan perilaku. Beliau juga mengatakan bahwa hal-hal yang berkaitan dengan sikap profesionalisme meliputi kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, selalu ikut serta dalam kepentingan umum, mengamati segala bentuk perilaku sekitar dan mampu membalas jasa dalam bentuk simbol prestasi kerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2010: 96) mengatakan bahwa profesional adalah pondasi yang berhubungan dengan pemerintahan, dimana profesionalisme dipemerintahan menduduki sebagai mesin efektif dan sebagai kerangka kecakapan aparatur untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Ukuran profesionalisme adalah keterampilan, bobot kinerja, dan ketepatan serta bertanggungjawab dalam kerjanya.

Menurut Mudlofir (2014:17) profesional adalah suatu upaya yang menunjukkan kepada komitmen serta paham akan arti profesionalisme itu sendiri

dan juga memahami teori secara luas tentang arti profesionalisme. Dan juga terus belajar untuk meningkatkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa profesional adalah suatu sikap atau sifat yang melekat pada diri seseorang untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik atau secara maksimal.

b. Pengertian Guru

Menurut Undang – Undang Nomor 14 Tahun 2005 menjelaskan tentang pengertian guru, guru sebagai tenaga pendidik yang profesional di bidangnya mempunyai tugas dan fungsinya masing-masing. Tugas utama seorang guru adalah mendidik, mengajar, mendidik, mengajar, membimbing, memberi arahan, memberi pelatihan, memberi penilaian, dan mengadakan evaluasi kepada peserta didik yang menempuh pendidikannya sejak usia dini melalui jalur formal pemerintahan berupa Sekolah Dasar hingga Sekolah Menengah (Indrawati et al., 2022).

Bishaw (2017) dalam jurnal “The Characteristics of an Effective Teacher” mengatakan bahwa guru adalah seseorang yang memiliki mutu dan perilaku yang menonjol untuk menjadi seorang pendidik dan menjadi teladan yang baik bagi peserta didiknya (Sulistiani & Nursiwi Nugraheni, 2023).

Menurut Uno yang dikutip Aditya dan Wulandari (2011:28) bahwa guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar dan membimbing peserta didiknya. Oleh karena itu guru memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan mereka berada di titik yang teratas dalam mencerdaskan anak bangsa.

Usman (2002:5) menegaskan bahwa guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Orang yang pandai berbicara dalam bidang-bidang tertentu, belum dapat disebut sebagai guru. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru profesional yang harus menguasai seluk-beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya.

Sedangkan menurut Rajeev. N.V (2019) dalam jurnal “The Essence of Teaching”, mengatakan bahwa guru adalah seseorang yang mempunyai peran

pentig dalam suksesnya kegiatan belajar mengajar di sekolah serta menjadi panutan bagi para peserta didiknya (Sulistiani & Nursiwi Nugraheni, 2023).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa guru aadalah seseorang yang mempunyai peran penting dalam dunia pendidikan, khususnya dalam mendidik, mengajar, panutan yang baik dan lain sebagainya.

c. Profesional Guru

Menurut Moh. Uzer Usman pengertian profesional guru adalah seseorang yang mempunyai kemahiran dan kecakapan dalam bidang keguruan atau bidang pendidikan, dengan itu seorang guru yang professional mampu menjaga amanah dan tanggung jawabnya terhadap tugas yang telah diberikannya. Adapun guru yang bisa disebut guru professional adalah guru yang memiliki jiwa profesionalisme yang tinggi (Gunawan & Imam, 2023).

Profesional guru adalah suatu kesanggupan seorang guru untuk melakukan tugas dan fungsi pokoknya sebagai seorang pendidik dan pengajar, meliputi keahlian dalam merencanakan sesuatu, menjalankan dan mengevaluasi kegiatan belajar mengajar (Gunawan & Imam, 2023).

Guru professional adalah sosok guru yang mempunyai kesadaran secara penuh dan utuh terhadap posisinya sebagai seorang pendidik. Guru mempunyai makna yang luas tidak hanya sekedar bertanggung jawab dan mengajar di kelas, namun seorang guru adalah panggilan dari hati nurani yang terdalam yang penuh dengan keikhlasan dan kesabaran dalam mendidik peserta didiknya. Dan seorang guru harus bisa menjadi teladan yang baik bagi peserta didiknya (Hamid, 2020).

Profesional guru adalah seorang guru yang mempunyai kemahiran dan kecakapan dalm bidang tertentu, khususnya dibidang keguruan atau bidang pendidikan serta mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal (Yusuf Ahmad & Siregar, 2020).

Menurut Marlow Ediger (2010:108) menyatakana bahwa seorang guru professional harus memiliki kemampuan dan kemahiran dalam mengajar yang baik dan benar. Maka dengan itu guru harus mempunyai kualitas yang unggul dalam profesinya sebagai guru. Setelah lulus dari kampus dan menerima gelar sarjana Pendidikan maka tugas selanjutnya yaitu mengajar atau mencerdaskan anak bangsa.

Guru professional adalah guru yang mempunyai mutu dan kualitas yang baik, mulai dari pelayanan dan produknya. Untuk pelayanan guru sendiri harus sesuai dengan standar yang dibutuhkan masyarakat dan bangsa. Dengan pelayanan yang baik maka akan muncul generasi yang baik pula. Untuk menjadi guru yang profesionalisme itu sendiri harus mempunyai jiwa kompetensi yang tinggi. Berdasarkan Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pada pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa, kompetensi guru yang dimaksud adalah yang tertera didalam pasal 8 yang berbunyi bahwa guru harus mempunyai kompetensi mengajar dengan baik atau istilah lainnya yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang didapatkan melalui kegiatan atau pendidikan profesi (Yunus, 2016 : 115).

Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh Anis Ghufron yang dikutip oleh Muhammad Yunus menyatakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yakni :

a. Kompetensi Pedagogik

Dalam Standar Nasional Pendidikan dalam penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a menyatakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kompetensi yang mempengaruhi proses kegiatan belajar mengajar diantaranya yaitu pemahaman peserta didik dalam menangkap pelajaran, perancangan, dan melaksanakan pembelajaran untuk meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh para peserta didik (Yunus, 2016 :116)

Selanjutnya, dalam RPP tentang guru menyatakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan seorang guru dalam menguasai atau mengelola proses kegiatan belajar mengajar di kelas yang meliputi :

1. Menguasai wawasan yang luas dan landasan tentang dasar kependidikan.
2. Memahami dan menguasai karakter peserta didik.
3. Meningkatkan kurikulum yang sesuai serta menguasai silabus yang ada.
4. Merancang kegiatan belajar mengajar yang menyenangkan.
5. Dalam kegiatan proses belajar mengajar berlangsung harus bisa mendidik dan menyampaikan sesuai dengan materinya.
6. Meningkatkan kualitas peserta didik yang sesuai dengan potensinya masing-masing (Mulyasa, 2013 : 75).

b. Kompetensi Kepribadian

Dalam Standar Nasional Pendidikan, menerangkan di Pasal 28 ayat (3) butir b bahwa kompetensi kepribadian ialah kompetensi yang menunjukkan berbagai ciri-ciri tertentu mengenai kepribadian, diantaranya adalah kepribadian yang dewasa, arif dan bijaksanadalam perkataan maupun perbuatan, mempunyai wibawa dan mampu menjadi contoh yang baik bagi para peserta didiknya serta berakhlakul karimah (Yunus, 2016 : 116).

Sifat atau kepribadian guru itu menjadi sasaran utama atau menjadi pengaruh yang besar bagi keberhasilan peserta didiknya, terutama dalam kegiatan pembelajaran. Karena sifat kepribadian yang baik akan membentuk peserta didik yang baik juga. Oleh karena itu sebagai guru hendaknya harus mempunyai kepribadian yang baik agar bisa menjadi teladan bagi peserta didiknya. Kompetensi kepribadian juga mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam proses kembang tumbuhnya kepribadian peserta didik (Mulyasa, 2013 : 75).

c. Kompetensi Profesional

Dalam Standar Nasional Pendidikan, dalam Pasal 28 ayat (3) butir c menjelaskan bahwa kompetensi professional adalah kemampuan dan kemahiran seorang guru dalam menguasai materi pembelajara untuk mengantarkan peserta didiknya menjadi lulusan yang baik atau lulusan yang sesuai dengan standar nasional yang telah ditetapkan (Yunus, 2016 : 116).

Dari berbagai sumber banyak yang menjelaskan tentang kompetensi guru, secara umum dapat digolongkan tentang beberapa ruang lingkup kompetensi professional guru, diantaranya sebagai berikut :

1. Memahami dan mengerti secara luas tentang tata cara menerapkan landasan-landasan tentang kependidikan baik secara histori, filosofi, sosiologi , psikologi dan lain sebagainya.
2. Mampu memahami teori-teori pembelajaran yang sesuai dengan kemampuan peserta didiknya.
3. Mampu mengembangkan dan mengelola sesuai dengan bidangnya dan mampu mempertanggung jawabkannya.
4. Mempunyai jiwa yang kreatif dalam proses kegiatan belajar mengajar.
5. Mampu menggunakan media pembelajaran yang menarik dan menyenangkan bagi peserta didik.

6. Mampu menjalankan dan menyusun program pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum yang ada.
7. Mampu mengevaluasi atau mengadakan kegiatan hasil belajar peserta didik.
8. Mampu meningkatkan kepribadian peserta didik menjadi lebih baik (Mulyasa, 2013 : 136).

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi professional guru itu adalah suatu kompetensi yang harus dimiliki bagi seorang guru agar bisa menguasai suatu pembelajaran dan mudah dalam memberikan pemahaman kepada peserta didik ketika proses kegiatan belajar mengajar, Kompetensi professional guru tidak hanya selalu berkaitan dengan proses pembelajaran tetapi berkaitan juga dengan bagaimana seorang guru dapat menasehati, mengarahkan dan membimbing peserta didik agar menjadi lebih baik lagi.

d. Kompetensi Sosial

Dalam Standar Nasional Pendidikan menjelaskan di Pasal 28 ayat (3) butir d menyatakan bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan seorang guru dalam berkomunikasi sesama, baik itu komunikasi sama sesama guru, peserta didik, kepala sekolah, wali murid/orang tua peserta didik dan masyarakat lingkungan sekitar (Yunus, 2016 : 116).

Hal ini sesuai dengan penjabaran dalam RPP tentang guru, menyatakan bahwa kompetensi sosial guru adalah kemampuan guru dalam berinteraksi sosial dilingkungan masyarakat dan harus memiliki beberapa kompetensi yang harus dikuasai :

1. Bisa berkomunikasi dalam bentuk apapun, misalnya komunikasi secara lisan, tulisan ataupun komunikasi dalam menggunakan bahasa isyarat.
2. Mampu menggunakan memanfaatkan teknologi yang berkembang secara pesat ini dengan baik.
3. Mampu bergaul dengan semua warga lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat.
4. Mampu bergaul dengan ramah dan sopan terhadap lingkungan atau masyarakat (Mulyasa, 2013 : 173).

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi sosial guru adalah kemampuan seorang guru dalam berinteraksi maupun bergaul dengan

lingkungan sekitar, baik dilingkungan sekolah maupun lingkungan masyarakat. Serta mampu menjaga hubungan dengan baik, terutama dilingkungan sekolah karena dilingkungan sekolah seorang guru bertanggung jawab penuh terhadap peserta didiknya.

d. Konsep Dasar Profesional Guru

Profesional guru merupakan suatu keadaan yang mempunyai kualitas, arah dan tujuan, nilai yang menonjol serta keahlian didalam bidang pendidikannya, terutama dalam mengajar. Sedangkan guru professional adalah guru yang mempunyai kualitas tinggi, berkompentensi dibidangnya, dan guru yang bisa mempengaruhi muridnya untuk semangat belajar serta meningkatkan prestasinya atau bisa menghasilkan prestasi yang baik (Ibid : 176).

Profesionalisme adalah sikap professional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan sikap tersebut menjadi prioritas utama dalam segala hal. Seorang yang professional mempunyai keahlian dan pengetahuan yang khusus dalam melayani tugasnya atau pekerjaannya. Seorang professional juga memberikan pelayanan yang baik terhadap konsumennya dan melakukan dengan hati yang lapang dada. Hal ini dapat dilihat dari pribadi seseorang tersebut yang mencerminkan sifat baik, mempunyai ide-ide yang baru, dan segala ucapan atau tingkah lakunya sesuai dengan kenyataannya (Sagala, 2011 : 1).

Apapun segala kegiatan atau aktivitas yang dilakukan dengan sikap profesionalisme adalah hal yang paling utama karena sikap profesionalisme itu sangat dibutuhkan dalam melakukan segala sesuatu baik itu pekerjaan atau hal lainnya.

1. Kompetensi dan Tugas Guru

Kompetensi professional seorang guru adalah suatu kemampuan dan keahlian yang harus dan wajib dimiliki oleh seorang guru agar ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya menghasilkan output yang baik. Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru diantaranya yaitu :

a. Kompetensi Pribadi

Menurut Hamalik dalam Suharsaputra menyatakan bahwa kompetensi kepribadian adalah sifat dan sikap seorang guru yang dapat mempengaruhi peserta didiknya agar mempunyai sifat yang sopan dan tingkah laku yang baik, bukan hanya sifat dan sikap saja yang harus dimiliki tetapi harus mempunyai kemampuan dalam mengajar dikelas baik itu mengkondisikan

kelas, memberikan penjelasan yang paham serta mampu mengukur kemampuan peserta didiknya (Suharsaputra, 2010 : 209). Seorang guru harus mempunyai kompetensi kepribadian yang melekat dan bagus atau mantap, agar bisa melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik dan mampu menjadikan para peserta didik mempunyai kepribadian yang baik pula.

b. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial guru menurut Sukmadinata menyatakan bahwa seorang guru harus menguasai kemampuan sosial dan personal guru yaitu *pertama* bersungguh-sungguh dalam memberikan pelajaran atau mengajar dan mendidik peserta didiknya. *Kedua* pembelajaran yang dilaksanakan dilingkungan masyarakat secara langsung dengan melalui kegiatan di posyandu, masjid atau mushola, pengajian ibu-ibu, pondok pesantren dan lain sebagainya. Dalam hal ini seorang guru tidak hanya guru yang mengajar peserta didiknya melainkan bisa menjadi guru dilingkungan sekitarnya. *Ketiga* guru yang bisa menuangkan ide-ide kreatifnya dalam bentuk tulisan, baik itu dalam bentuk jurnal, novel, puisi atau lain sebagainya (Jejen, 2011 : 32).

c. Kompetensi Profesional Mengajar

Berdasarkan peran seorang guru sebagai seseorang yang bertanggung jawab penuh dalam proses kegiatan pembelajaran, maka harus mempunyai kemampuan : (a) merancang dan merencanakan sistem pembelajaran yang efektif, (b) mengimplementasikan sistem pembelajaran yang baik, (c) mengadakan penilaian atau evaluasi terhadap sistem pembelajaran, (d) mengembangkan sistem pembelajaran yang berkualitas (Hamzah, 2013 : 18-19).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketika akan menjadi seorang guru yang profesional maka harus mempunyai tiga kompetensi tersebut, diantaranya yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional mengajar. Untuk melaksanakan ketiga kompetensi tersebut dibutuhkan keyakinan dan tekad kuat yang berasal dari dalam diri sendiri.

2. Tanggung Jawab Profesional

Guru mempunyai tanggung jawab yang utama dalam mencerdaskan anak bangsa dan dalam pembentukan karakter atau nilai-nilai yang

diinginkan. Dalam hal tersebut peran seorang guru tidak bisa digantikan oleh siapapun. Adapun tugas dan tanggung jawab dari seorang guru adalah:

a. **Guru Bertugas sebagai Pengajar**

Guru sebagai pengajar mempunyai tugas dan tanggung jawab kepada peserta didiknya, diantaranya yaitu memberikan pengajaran dan pemahaman peserta didik, membantu peserta didik dalam kegiatan proses belajar mengajar serta menguasai kondisi kelas maupun peserta didiknya dengan baik.

b. **Guru Bertugas sebagai Pembimbing**

Tugas dan tanggung jawab guru sebagai pembimbing adalah mengarahkan dan memberikan bimbingan kepada peserta didiknya serta mampu memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh peserta didiknya, baik itu tentang emosi, disiplin, bertanggung jawab, dan moral atau spritualnya.

c. **Guru Bertugas sebagai Administator Kelas**

Guru bertugas sebagai administrator kelas artinya guru itu mempunyai tanggung jawab terhadap proses pembelajaran di kelas dengan baik dan mampu menghasilkan output yang baik.

d. **Guru Bertugas sebagai Pengembang Kurikulum**

Dalam hal ini tanggung jawab seorang guru adalah mempertahankan proses pembelajaran yang baik dan meningkatkan pembelajaran yang sesuai dengan standarnya, agar peserta didik bisa menghasilkan hasil belajar yang lebih baik (Alma, 2010 : 132-133).

e. **Upaya Peningkatan Profesional Guru**

Zaman sekarang tugas guru sangatlah berat, dimana tidak hanya memberikan ilmu kepada peserta didiknya namun dituntut untuk menjadi orang bisa yang dalam segala hal. Melihat tugas yang begitu berat, maka sudah seharusnya kemampuan atau keahlian guru di asah lagi atau dilatih dengan sungguh-sungguh agar menjadi guru yang professional. Dimana guru professional itu diharapkan bisa menjalankan tugasnya dengan baik. Dengan hal tersebut maka selayaknya tugas dari seorang guru adalah mengevaluasi dirinya sendiri dan mulai memperbaiki apa yang kurang dan mempertahankan apa yang sudah baik. Dengan itu masyarakat bisa percaya kepada kita untuk menitipkan anak-anaknya (Muhson, 2004 : 94).

Menurut Purwanto (2004 : 20), dalam rangka menumbuhkan jiwa semangat profesionalisme sebagai guru, maka guru harus selalu berusaha untuk melakukan lima hal, diantaranya yaitu :

1. Mengerti dan memahami betul apa itu standar profesi yang ada. Hal ini harus menjai prioritas utama dalam segala hal karena, (1) Persaingan global yang semakin ketat dan adanya pergerakan pengajar lintas bangsa dan negara, (2) Sebagai seorang guru yang professional maka harus bisa dalam segala hal terutama dalam mengikuti perkembangan zaman yang semakin canggih dan tuntutan masyarakat yang semakin menjadi-jadi. Cara satu-satunya untuk memenuhi dan meningkatkan standar profesi ini adalah dengan belajar secara sungguh-sungguh dan terus menerus sepanjang hidupnya tanpa menyerah, dengan demikian kita bisa mengikuti dan membuka diri yakni mau mendengar dan melihat perkembangan zaman yang semakin melesat di bidangnya masing-masing (Muhson, 2004).
2. Memenuhi standar dan kualitas yang disyaratkan. Dengan memenuhi keduanya maka seorang guru memiliki posisi yang kuat dan di akui. Cara meningkatkan kualitas dan kompetensi sebagai guru yang professional bisa melalui dengan berbagai cara yaitu, ikut pelatihan atau seminar-seminar, dan berbagai upaya lain untuk menjadi guru yang professional.
3. Membangun relasi yang luas dan kuat baik teman seangkatan maupun yang lebih tua atau lebih muda darinya. Dengan membangun relasi yang luas dan kuat maka kita bisa berbincang-bincang ataupun tukar pikiran. Guru harus berusaha untuk mengetahui dan bertanya apa yang telah dilakukan oleh sejawatnya yang sukses. Sehingga bisa belajar darinya untuk mencapai sukses yang sama atau bahkan bisa lebih sukses lagi.
4. Meningkatkan semangat kerja dan lebih mementingkan pelayanan kepada masyarakat yang berkualitas dan bermutu. Di zaman sekarang ini, banyak sekali tuntutan kerjaan, baik dibidang pendidikan maupun non pendidikan. Dibidang pendidikan pun guru dituntut untuk memberikan pelayanan yang memuaskan bagi peserta didiknya maupun orang tuanya. Yang dimana pelayanan pendidikan adalah termasuk pelayanan masyarakat yang didanai, diadakan, dikontrol oleh dan untuk kepentingan public atau kepentingan bersama. Oleh karena itu guru harus mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsinya kepada masyarakat dengan baik.

5. Membuat terobosan baru atau memajukan kreativitas dengan memanfaatkan kecanggihan teknologi agar para gurunya tidak ketinggalan zaman atau bisa memanfaatkan kecanggihan teknologi ini dengan baik. Guru dapat memanfaatkan kecanggihan teknologi ini dengan cara membuat metode pembelajaran yang asyik dan menyenangkan seperti membuat power point, membuat pembelajaran dengan menonton video-video yang mengedukasi atau yang sesuai dengan materi pelajarannya dan juga inovasi-inovasi baru dibidang teknologi pendidikan.

Beberapa upaya di atas tentu saja tidak akan dapat berjalan sesuai jika tidak dibarengi dengan tindakan yang nyata dari seorang guru tersebut. Namun apabila kesejahteraan guru itu menjanjikan, maka segala upaya tersebut terlihat mudah untuk dilaksanakannya. Namun pada faktanya kesejahteraan guru dizaman dulu sampai zaman sekarang itu masih menjadi topik yang diperbincangkan, kecuali guru yang sudah sertifikasi atau sudah PNS kesejahteraannya terjamin. Mengapa harus kesejahteraan guru yang harus ditingkatkan? Hal ini mengandung banyak perbincangan-perbincangan yang tiada henti. Di satu sisi, dengan kesejahteraan guru yang memadai atau sepadan dengan tugas dan fungsinya maka akan mampu mendukung kinerja guru secara optimal dan profesional. Guru tidak lagi memikirkan bagaimana mencari "pekerjaan sampingan" untuk mempertahankan dan membiayai kehidupan keluarganya, melainkan mampu fokus kepada tugas dan fungsinya sebagai guru serta tanggung jawabnya dalam membina dan mendidik peserta didiknya dengan baik. Sementara itu, di sisi lain, dengan kesejahteraan guru yang menjanjikan, maka guru akan menjadi sebuah profesi yang banyak diminati oleh generasi mendatang, terutama generasi muda yang memiliki potensi yang unggul dan berprestasi. Dengan adanya 'bibit unggul' tersebut maka guru di masa depan bukanlah dimiliki oleh orang-orang yang 'terpaksa' atau 'dipaksa' untuk menjadi seorang guru, melainkan dimiliki oleh orang-orang yang benar-benar memiliki kualitas dan keinginan dalam mengajar. Dengan demikian, kata kunci dari upaya peningkatan profesionalisme guru adalah meningkatkan kesejahteraan guru.

f. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesional Guru

Ada banyak faktor yang mempengaruhi profesional guru yaitu diantaranya kriteria seorang guru yang sesuai standarnya dan kecocokan guru

terhadap keahliannya menjalankan tugas dan fungsinya dalam mengajar (Syarafudin & Diah Ikawati, 2020).

Secara umum ada dua faktor yang mempengaruhi profesional guru, yaitu faktor yang berasal dari internal atau faktor yang berasal dari dalam dan faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar seorang guru tersebut. Adapun faktor yang berasal dari internal diantaranya yaitu :

- a. Background pendidikan yang pernah ditempuhnya.
- b. Pengalamannya dalam dunia mengajar.
- c. Kondisi tubuh yang sehat seorang guru.
- d. Kondisi kesejahteraan ekonomi seorang guru.

Adapun yang dari faktor eksternal adalah :

- a. Sarana dan prasarana Pendidikan yang mendukung.
- b. Ketaatan dan kepatuhan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya disekolah.
- c. Controlling atau pengawasan dari kepala sekolah (Kunandar, 2009 : 50).

Dan menurut Enco Mulyasa menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi profesional guru, diantaranya yaitu kompetensi guru, iklim organisasi dan tindakan atau sikap.

a. Kompetensi Guru

Kompetensi guru merupakan faktor yang mempengaruhi profesional guru. Dan kompetensi merupakan suatu kegiatan yang bisa dilihat atau diamati dengan kasat mata seperti contoh, pengetahuan yang luas, kecakapan atau ketrampilan, nilai-nilai, tindakan dan perilaku serta tahapan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar (Mulyasa, 2008 : 40).

Kompetensi guru adalah gabungan antara kemampuan personal seorang guru dengan kemampuan dalam bidang pengetahuan, teknologi, sosial dan keagamaanya, dimana semua itu dapat membentuk seorang guru yang sesuai dengan kompetensi standar profesi guru. Seorang guru yang profesional juga harus mampu menguasai materi yang sesuai dengan bidangnya, mampu memahami berbagai karakter peserta didik, mampu menggunakan metode pembelajaran yang mudah dipahami serta menyenangkan, meningkatkan kemampuan pribadi dan jiwa profesionalisme (Mulyana, 2008 : 26).

b. Iklim Organisasi

Iklm organisasi bisa diartika sebagai perasaan seorang guru yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana seorang guru bergaul dan berinteraksi dilingkungan sekolah maupun diluar sekolah. Dan tipe-tipe yang dialami oleh seorang guru dalam iklim organisasi diantaranya yaitu iklim terarah atau terpecahkan, iklim lepas landas, iklim terbuka dan tertutup. Dari semua tipe tersebut dapat mempengaruhi seorang guru dalam mempunyai jiwa profesionalisme (Mulyana, 2008 : 27).

c. Sikap

Menurut D. Krech dan Crutch Field menyatakan bahwa sikap adalah suatu keadaan yang melekat dalam diri seorang guru untuk menumbuhkan jiwa-jiwa yang memotivasi, profesionalisme, mampu mengendalikan emosi, mampu memberikan kesan yang baik dan mampu mengamati dan mengevaluasi diri sendiri (Yuliani, 2016 : 3).

Sikap merupakan sesuatu yang mengacu pada tujuan yang akan dihadapinya seperti dalam tingkah laku atau tindakan, segala ucapan yang dikeluarkan, perbuatan atau segala bentuk emosi yang dimiliki oleh seseorang. Dalam pendidika beberapa komponen yang harus di perhatikan untuk meningkatkan professional guru, komponen tersebut adalah komponen yang bersifat kognitif, komponen efektif dan komponen tingkah laku atau perilaku (Danang, 2012 : 275).

Gibson et al (1985:51-53) menyatakan bahwa “ada tiga jenis kelompok yang mempengaruhi pendidikan guru diantaranya, yaitu pertama kelompok perorangan, keolompok organisasi dan kelompok psikologis perorangan.

Cascio (Sukmadinata, 2004:21) menjelaskan bahwa keterampilan, keahlian dan semangat guru menjadi faktor yang kuat dalam kompetensi atau kinerja seorang guru. Dimana profesionalisme menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja seorang guru, dengan sikap profesionalisme maka seorang guru dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Faktor-faktor yang mendukung secara tidak langsung dari professional kinerja guru diantaranya, manusia yang berkualitas, metode pembelajaran yang menyenangkan, modal yang mencukupi, penerapan atau aktivitas sehari-hari, lingkungan yang nyaman dan menyenangkan serta umpan balik dari seseorang sekitar.

Selain faktor-faktor yang diatas, maka seorang guru juga harus memperhatikan dan menguasai keahliannya dalam mengajar. Karena di era yang serba

canggih ini guru harus bisa menguasai semuanya. Guru juga harus menguasai standar kompetensi dan penjabaran atau penjelasan yang ada didalamnya serta pengalaman seorang guru dalam keahlian pedagogiknya, jiwa sosial yang tinggi dan kepribadian seseorang dalam mengajar yang terdapat dalam rumusan Asosiasi LPTKI Indonesia tahun 2006.

Kriteria guru juga menjadi masalah dalam faktor yang mempengaruhi profesional guru, dimana dengan itu guru bisa unjuk tampil dalam menunjukkan biografinya sebagai guru yang berkualitas tinggi dan sesuai dengan era di zaman sekarang (Syarafudin & Diah Ikawati, 2020).

Faktor-faktor yang mempengaruhi profesional guru juga dapat dilihat dari dimensi input, proses dan outputnya seorang guru. Faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru juga dapat dibedakan menjadi 3 kategori yaitu segi input atau masukannya, proses dan segi output atau keluarannya.

Yang dimaksud dengan segi input atau masukan yaitu sesuatu yang ada pada dalam diri seorang guru. Dimana itu meliputi tingkat kualitasnya, kepribadiannya, kecakapan dalam mengajar, seberapa lama mengajar, pengalaman dalam dunia mengajar serta menguasai elemen-elemen dalam dunia pendidikan.

Sedangkan untuk segi outputnya sendiri adalah ilmu atau pengalaman yang didapatkan dari lingkungan sekitarnya, seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan guru yang nyaman dan menyenangkan, support dari keluarga yang mendukung, dukungan dari warga sekolah dan masyarakat sekitar (Muhson, 2004).

Faktor-faktor yang mempengaruhi profesional guru juga dapat dilihat dari bagaimana seorang guru itu mengajar dikelasnya, memotivasi ata memberi semangat kepada peserta didiknya untuk bersekolah, menguasai metode belajar yang menyenangkan, menguasai psikologis para peserta didiknya, mengetahui proses perkembangan peserta didiknya, menguasai pembelajaran dalam mengajarnya, bisa membuat peserta didiknya nyaman dengan kita, bisa mengatasi kesulitan yang dialami peserta didiknya ketika kegiatan belajar mengajar, kemampuan guru dalam mengelola administrasi, ketekunan dan keuletan guru dalam mengajar peserta didiknya, menguasai bidang studi yang sesuai dengan kurikulum, kemampuan guru dalam memilih bab-bab dan tata urutan materi yang sesuai dengan peserta didiknya, kemampuan guru dalam menggunakan

teknologi yang semakin canggih, kemampuan guru dalam melaksanakan penelitian tindakan kelas, kemampuan guru dalam berkomunikasi yang baik dengan peserta didik di kelas, dan kemampuan guru dalam merancang kualitas mutu pembelajaran yang sesuai dengan hasil penelitian tindakan kelas itu (Syarafudin & Diah Ikawati, 2020).

Faktor-faktor yang mempengaruhi profesional guru bila dilihat dari dimensi output atau keluaran yaitu bisa dilihat dari prospek kerjanya dan bagaimana kehidupan dilingkungannya. Dan bagaimana tanggapan masyarakat terhadap lulusan anak sekolah tersebut, serta perilaku dan tindakan yang menonjol ketika di dunia kerja maupun dilingkungan sosial masyarakatnya.

g. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesional Guru

1. Memberikan motivasi kepada guru.
2. Guru ketika mengajar harus ada aturann dan SOP nya.
3. Harus ada pegangan ketika mengajar yaitu bisa berupa RPP atau pegangan lainnya yang sesuai dengan materi sehingga ketika mengajar tidak seenaknya sendiri atau sembarangan.
4. Sebelum mengajar hendaknya membaca panduan atau RPP
5. Adanya supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah ketika proses kegiatan pembelajaran kurang lebih selama 10 menit dan mencatat hal-hal yang telah diamati ketika supervisi, kemudian hasilnya dibacakan atau disampaikan ketika ada rapat evaluasi.
6. Mengadakan rapat evaluasi setiap bulannya (Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak Haji Muamar Cholil, Lc, M.Ag pada tanggal 11 Januari 2025).

Dari beberapa teori diatas maka profesional dalam penelitian ini adalah menurut Menurut Mudlofir profesional adalah suatu upaya yang menunjukkan kepada komitmen serta paham akan arti profesional itu sendiri dan juga memahami teori secara luas tentang arti profesional. Dan juga terus belajar untuk meningkatkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Pengetahuan atau wawasan tersebut bisa didapatkan dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan dan seminar dengan indikator : Pelatihan dan Pendidikan.

2.2 Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah :

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh M. Yusuf, Toha Ma'sum, Muhamad Rifky Ilyas dalam jurnalnya yang berjudul "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Nganjuk" (Yusuf et al., 2023). Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru disekolah dapat dilakukan dengan adanya suatu perencanaan berupa workshop rutin, breaving, supervise dan evaluasi di akhir tahun pelajaran. Pelaksanaan program-program bulanan dan tahunan serta kesidisiplinan guru, staff dan karyawan.

Persamaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah sama-sama membahas tentang bagaimana dan apa hambatannya bagi seorang pemimpin kepala madrasah untuk meningkatkan guru profesionalisme. Jenis penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Sedangkan teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi, wawancara atau interview dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data dipakai tiga langkah, yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan. Perbedaannya yaitu pada tingkat satuan pendidikannya. Penulis ditingkat sekolah menengah ke atas sedangkan peneliti ditingkat tsanawiyah.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Urya Iskandar yang berjudul "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru" (Uray Iskandar, n.d.). Hasil penelitian ini adalah kepala sekolah harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan kinerja guru, melalui berbagai motivasi kepala sekolah, yang merupakan kesiapan untuk mengeluarkan segala upaya yang besar demi mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Kinerja guru akan meningkat jika sudah melakukan beberapa unsur yang berkaitan dengan pendidikan serta mempunyai komitmen dan kesetiaan yang tinggi dalam mengajar.

Persamaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah sama-sama mempertanyakan bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin sekolahnya agar menjadi sekolah yang bermutu dan berkualitas. Perbedaannya yaitu pada variabel profesionalisme guru dan tingkat pendidikannya.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Nur Maulida Utu dan Beny Sintasari yang berjudul "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Mts Miftahul Ulum Cermenan Jombang" ("KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN PENDIDIKAN DI MTS

MIFTAHUL ULUM CERMENAN,” 2021). Hasil dari penelitian ini adalah Kepemimpinan kepala madrasah di MTs Miftahul Ulum Cermenan Jombang sudah cukup baik. Beliau bertanggungjawab terhadap lembaga di MTs Miftahul Ulum Cermenan Jombang. Disini gaya yang digunakan kepala madrasah untuk memimpin yaitu dengan menggunakan gaya demokratis yaitu dimana kepala madrasah selalu mendekati diri dengan para guru, siswa dan para pegawai madrasah dengan tujuan untuk membimbing atau mengayomi para guru agar melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Persamaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah sama-sama mempertanyakan tentang kepemimpinan kepala madrasah dan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Perbedaannya terletak pada variabel profesionalisme guru dan tingkat satuan pendidikannya.

Keempat penelitian yang dilakukan oleh Sri Purwanti yang berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Di Siplin Kerja Guru dan Pegawai di SMA Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur”. Hasil dari penelitian ini adalah peran kepala sekolah sebagai pemimpin harus bisa bertanggung jawab sepenuhnya dilingkungan sekolah, kepala sekolah sebagai manajer harus bisa memotivasi bawahannya untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan, kepala sekolah sebagai administrator bertanggung jawab penuh terhadap segala kegiatan administrasi yang ada di sekolah dan kepala sekolah sebagai motivator harus bisa memotivasi atau memberi semangat untuk para bawahannya.

Persamaan yang dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama untuk menanyakan perihal tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin sekolahnya. Sedangkan untuk perbedaannya terletak pada lokasi yang menjadi penelitiannya.

Kelima penelitian yang dilakukan oleh Sunarto dan Djumadi Purwoatmodjo yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP di Wilayah Sub Rayon 04 Kabupaten Demak”. Hasil penelitiannya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah yang menyenangkan dan nyaman akan mempengaruhi kinerja dan profesionalisme dari bawahannya.

Persamaannya yaitu sama-sama untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin sekolahnya dengan baik. Sedangkan untuk perbedaannya sendiri yaitu dari segi jenis penelitiannya

dimana peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif sedangkan penelitian tersebut menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Ali Muhson yang berjudul “Meningkatkan Profesionalisme Guru : Sebuah Harapan”. Hasil dari penelitian ini adalah profesionalisme adalah suatu keahlian yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu, untuk dibidang pendidikan maka seorang guru harus bisa menjadi profesional. Profesional dalam meningkatkan kinerja kerja serta professional dalam menjalankan fungsi dan tugasnya sebagai seorang guru.

Persamaannya yaitu sama-sama mencari tahu hasil bagaimana menjadi guru yang profesionalisme dalam menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik. Sedangkan untuk perbedaannya terletak pada tempat dan waktunya serta variabel yang digunakannya.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Dewi Siti Solihah dan Sofyan Iskandar yang berjudul “ Pentingnya Kompetensi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”. Hasil dari penelitian ini adalah pendidikan yang berkualitas tinggi adalah pendidikan yang dapat diukur oleh bagaimana dasar penilaiannya yang digunakan dalam penilaian kinerjanya. Salah satu faktor yang menjadi keberhasilan atau menjadi pencapaian sekolah adalah bagaimana seorang kepala sekolah dalam memimpin sekolahnya. Untuk menjadi kepala sekolah yang berkualitas adalah harus mempunyai persyaratan yang menjadi pendukung diantaranya adalah harus memiliki kompetensi sebagai kepala sekolah.

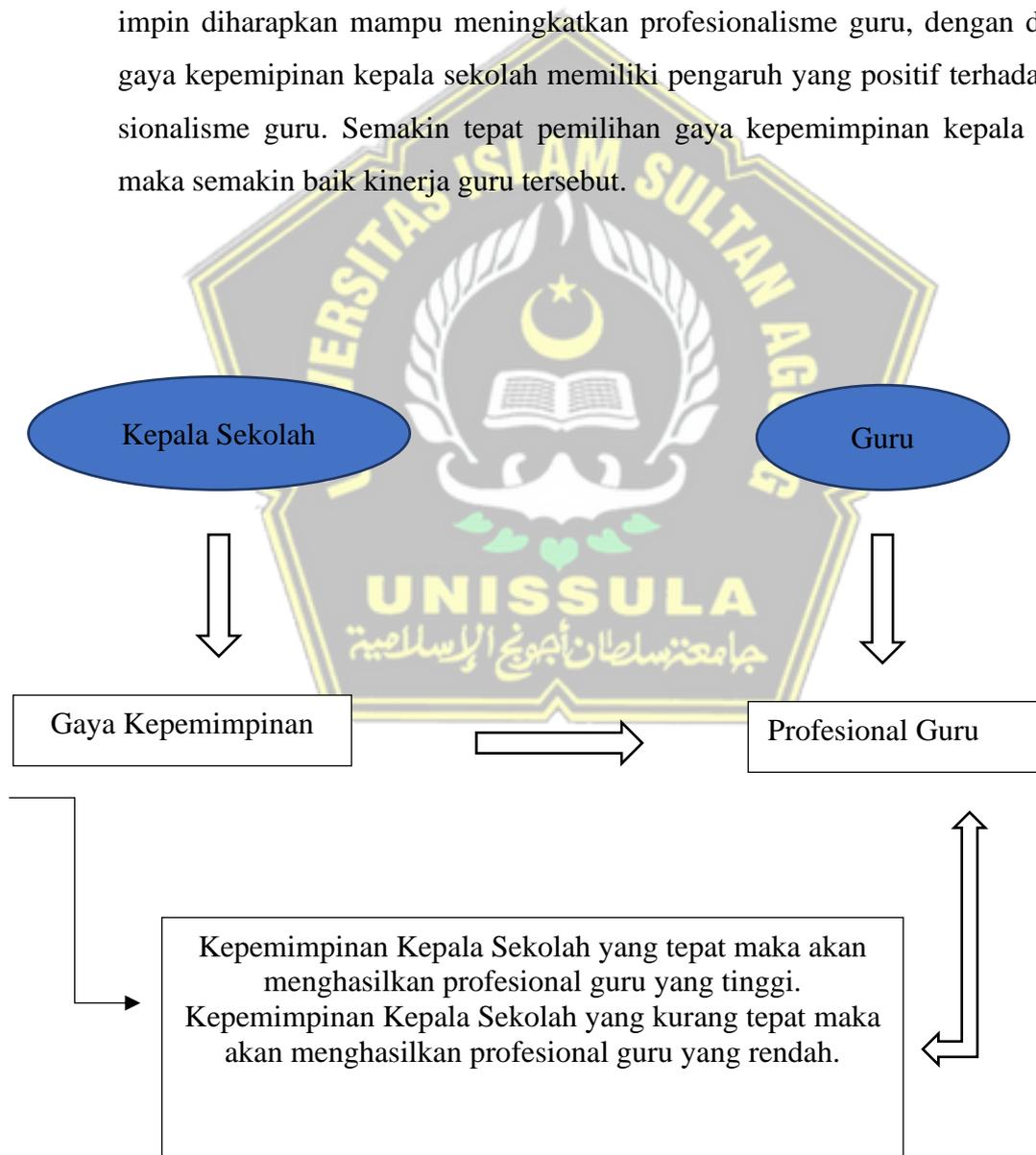
Persamaannya adalah sama-sama untuk mengetahui bagaimana seorang pemimpin atau kepala sekolah itu memimpin sekolahnya dengan baik dan benar. Untuk perbedaannya sendiri terletak pada variabel yang digunakan serta tempat dan waktunya.

2.3 Kerangka Berfikir

Profesional guru adalah suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan berbagai tugas dan fungsinya. Profesional guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pengetahuan, kemahiran, kecakapan, dan keterampilan guru yang didapat pada saat melalui masa pendidikannya, motivasi awal yang dimiliki oleh seorang guru dalam menentukan profesinya, dan faktor motivasi yang didapatkan guru di lingkungan kerjanya dan tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin di lingkungan kerja

guru, dalam hal membuat dan memutuskan suatu kebijakan akan sangat berpengaruh terhadap profesionalisme guru.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan cara kepala sekolah dalam membawa anggotanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepala sekolah berusaha mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tersebut. Keberhasilan serta kegagalan sekolah sangat ditentukan oleh kepala sekolah dalam mengelola sumber daya guru, sebab kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya. Kepemimpinan seorang kepala sekolah akan sangat diterima oleh guru apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan cocok dan disukai oleh guru-guru. Tepatnya pemilihan gaya pemimpin diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme guru, dengan demikian gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif terhadap profesionalisme guru. Semakin tepat pemilihan gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik kinerja guru tersebut.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif, dimana dalam pengambilan datanya peneliti terjun langsung ke sekolah agar data yang disajikan itu valid dan sesuai fakta yang ada. Metode ini juga diharapkan agar para pembaca bisa merasakan seolah-olah terjun langsung ke lapangan atau sekolah.

Penelitian kualitatif menurut Bogdan dan Taylor dalam (Nugrahani, 2008) mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah tata cara penelitian yang menghasilkan data secara terperinci dengan melalui kata-kata atau lisan dari hasil wawancara atau hasil yang diamati oleh peneliti (Marinu Waruwu, 2023 : 2898).

Dan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif, dimana peneliti menganalisis dan mengamati keadaan lingkungan sekitar kemudian mencatat hasil yang diperolehnya, melalui observasi dan wawancara. Kemudian peneliti menjelaskan apa yang telah didapatkannya selama proses penelitian itu. Jenis metode ini digunakan oleh peneliti untuk menjelaskan tentang bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesional guru di MA Assalafiyah Luwugragi.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MA Assalafiyah Luwungragi Bulakamba Brebes yang beralamatkan di Jalan Raya Luwungragi Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes Provinsi Jawa Tengah.

b. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada selama kurang lebih satu bulan, terhitung mulai tanggal 4 Desember 2024 dengan selesai. Penelitian ini tidak dilakukan setiap hari melainkan pada hari-hari tertentu.

3.3 Subjek dan Objek Penelitian

Pengertian subjek & objek penelitian menurut Sugiyono (2013:32) adalah : “subjek penelitian yaitu suatu simbol yang menggambarkan seseorang melalui sifat ataupun perilaku seseorang, sedangkan objek adalah suatu kegiatan yang mempunyai variabel tertentu untuk diterapkan dan dipelajari oleh seorang peneliti guna bisa mengambil kesimpulan yang diperolehnya (Tanujaya, 2017).

a. Subjek pada penelitian ini adalah :

Kepala Madrasah: Dimana kepala madrasah sebagai pemimpin yang berperan penuh dalam mengambil keputusan, pengelolaan sumber daya, dan ekstensi profesional guru.

Guru : Sebagai pihak yang berinteraksi langsung dengan kepala madrasah dan menjalankan segala perintah yang telah diberikan oleh kepala sekolah.

- b. Objek pada penelitian ini adalah :

Praktik Kepemimpinan: Aspek-aspek kepemimpinan kepala madrasah yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme, seperti pengembangan kurikulum, pelatihan, dan pemberian dukungan.

Profesional Guru: Indikator yang mencerminkan peningkatan profesional guru, seperti kompetensi pedagogik, penguasaan materi, serta keterlibatan dalam pengembangan diri.

3.4 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Pada penelitian ini terdapat beberapa macam teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti diantaranya :

- a. **Observasi**

Menurut Nasution dalam Sugiyono (2020:109) observasi adalah kondisi dimana seorang peneliti melakukan pengamatan secara langsung agar mampu memahami situasi dan kondisi yang terjadi dilapangan sehingga dapat memperoleh data keseluruhan secara valid dan nyata. Dalam penelitian ini seorang peneliti menggunakan jenis observasi secara terang-terangan sehingga antara informan dan peneliti mengetahui segala situasi dan kondisi di tempat penelitian yaitu di MA Assalafiyah Luwungragi.

- b. **Wawancara**

Menurut Sugiyono (2020:114) wawancara adalah pertemuan antara dua orang atau lebih untuk bertukar informasi dan ide gagasan melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Macam-macam wawancara yaitu wawancara terstruktur dimana peneliti telah mengetahui pasti informasi apa yang akan diperoleh sehingga peneliti menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan tertulis alternatif jawabannya pun telah disiapkan, wawancara semi terstruktur dimana pelaksanaan wawancara lebih bebas, dan bertujuan untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka dimana responden dimintai pendapat ide-idenya dan wawancara tidak terstruktur merupakan wawancara yang

bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

Metode wawancara ini digunakan untuk mengetahui dan memperoleh data secara langsung dari subjek dan informan penelitian, berupa informasi yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesional guru di MA Assalafiyah Luwungragi.

Metode wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan mengajukan beberapa pertanyaan dari peneliti kepada responden atau informan terkait peran kepala sekolah. Informan yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu pertama kepala sekolah, wawancara ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru di MA Assalafiyah Luwungragi. Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada beberapa tenaga pendidikan untuk mengetahui informasi terkait pandangan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru di MA Assalafiyah Luwungragi.

c. **Dokumentasi**

Dokumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari tulisan, laporan-laporan, buku-buku dan sebagainya. Agar hasil penelitian dapat lebih di percaya.

Menurut Sugiyono (2012: 240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh gambaran tentang MA Assalafiyah Luwungragi yang bersifat dokumen, seperti data tentang profil MA Assalafiyah Luwungragi, letak geografis, sejarah berdirinya, keadaan guru, struktur organisasi dan lain sebagainya yang dapat melengkapi data yang diperlukan.

3.5 Teknik Pencapaian Kredibilitas Penelitian

Dalam proses pengembangan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan pengujian validitas data, pengujian ini diperlukan mengingat bahwa penelitian kualitatif sering sekali diragukan keabsahan datanya (validitas data), oleh karena itu dibutuhkan cara untuk dapat memenuhi kriteria kredibilitas data tersebut. Menurut Sugiyono (2012, hlm. 270) menegaskan bahwa: “Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi

uji credibility (validitas internal), transferability (validitas eksternal), defendability (reliabilitas), dan confirmability (obyektivitas)”.

Oleh karena itu peneliti fokus menggunakan teknik keabsahan data untuk membuktikan kredibilitas penelitiannya. Dimana Teknik keabsahan data itu terbagi menjadi tiga yaitu:

a. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Sebagai contoh, untuk menguji kredibilitas data tentang daya kepemimpinan seseorang, maka pengumpulan data pengujian data yang telah diperoleh dilakukan ke bawahan yang dipimpin, ke atasan yang menugasi, dan keteman kerja yang merupakan kelompok kerjasama.

b. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi dan dokumentasi.

c. Triangulasi waktu

Triangulasi juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara dipagi hari saat narasumber masih segar belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel.

3.6 Teknik Analisis Data

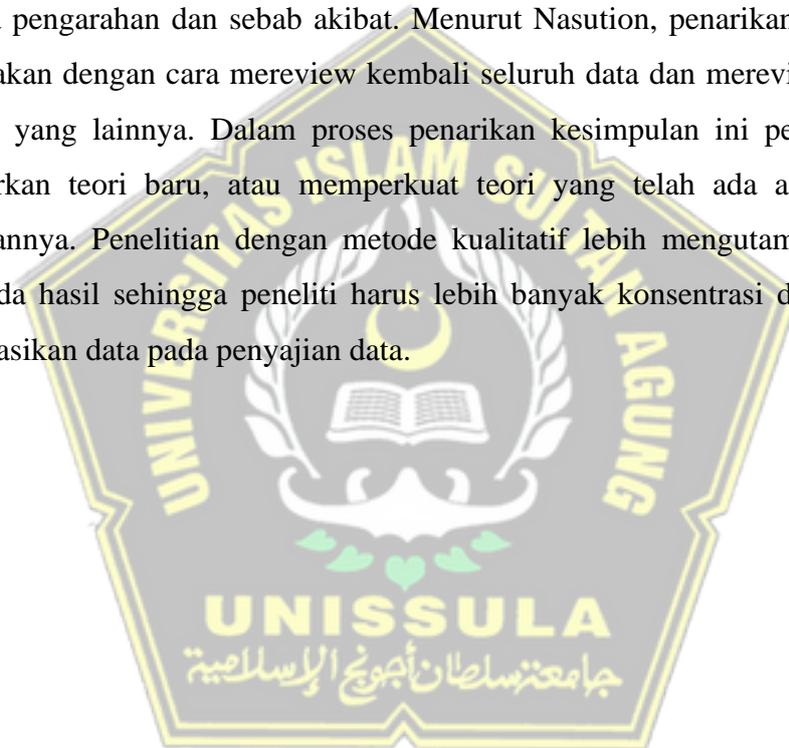
Dalam teknik analisis data kualitatif, caranya lebih menonjol dengan menggunakan deskripsi untuk hasil analisisnya. Teknik ini tidak berpusat pada jumlah, melainkan pada penjelasan, penyebab, serta hal-hal yang mendasari topik. Sama seperti metode penelitian kualitatif teknik analisis data ini bertujuan untuk mendalami serta mencari tahu suatu fenomena tertentu. Teknik ini tentunya digunakan pada penelitian yang datanya berupa deskripsi ataupun mengangkat permasalahan terkait fenomena sosial, perilaku manusia dan hal-hal yang tidak bisa diukur dengan angka.

Menurut Miles dan Huberman, kegiatan analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

a. Reduksi data yaitu sebagai proses seleksi, pemfokusan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang ada di lapangan langsung, dan diteruskan pada waktu pengumpulan data, reduksi data bisa dilakukan sejak pemulaan pengumpulan data. Semua

data pada tiap harinya dapat di reduksi sehingga didapatkan data yang sesuai dengan masalah penelitian. Kemudian diakhir pengumpulan data pun peneliti melakukan reduksi data dari awal hingga akhir. Peneliti menyaring kembali seluruh data dan mereduksinya sehingga didapatkan intisari dari penemuan-penemuan di lapangan (Bungin, 2012).

- b. Penyajian data, yaitu rangkaian organisasi informasi yang memungkinkan penelitian dilakukan. Penyajian data diperoleh berbagai jenis, jaringan kerja, keterkaitan kegiatan atau tabel.
- c. Penarikan kesimpulan, yaitu dalam pengumpulan data, peneliti harus mengerti dan tanggap terhadap sesuatu yang diteliti langsung di lapangan dengan menyusun pola-pola pengarah dan sebab akibat. Menurut Nasution, penarikan kesimpulan dilakukan dengan cara mereview kembali seluruh data dan mereview hasil analisis data yang lainnya. Dalam proses penarikan kesimpulan ini peneliti dapat melahirkan teori baru, atau memperkuat teori yang telah ada atau menyempurnakannya. Penelitian dengan metode kualitatif lebih mengutamakan proses daripada hasil sehingga peneliti harus lebih banyak konsentrasi dalam menginterpretasikan data pada penyajian data.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Wilayah Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya MA Assalafiyah Luwunragi

Madrasah Aliyah Assalafiyah Luwunragi Bulakamba Brebes didirikan pada tahun 1994 oleh Yayasan Assalafiyah Luwunragi, dibawah kepemimpinan KH. Cholil Suchaemi sebagai Ketua Yayasan.

Lokasi Madrasah Aliyah Assalafiyah berada di Pondok Pesantren AL Ishlah Desa Luwunragi Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes. Madrasah Aliyah Assalafiyah tersebut dipimpin oleh Drs. H. Syifa Cholil sebagai Kepala Madrasah.

Oleh karena MA Assalafiyah Luwunragi pada waktu itu belum memiliki tanah, maka di serahi tanah wakaf yang menyerahkan tanah milik seluas 3.672 m² untuk ditempati sebagai lokasi pendidikan MA Assalafiyah Luwunragi Brebes

Sambil menunggu pembangunan gedung MA Assalafiyah Luwunragi Bulakamba Brebes berdiri untuk sementara menduduki gedung Madrasah Tsana-wiyah Assalafiyah Luwunragi tepatnya pada bulan Juli 1994.

Pada tahun 2004 MA Assalafiyah Luwunragi Bulakamba Brebes secara resmi menggunakan lokasi gedung baru dengan alamat Jalan Raya Luwunragi Bulakamba Brebes sampai dengan sekarang.

a. Identitas Madrasah

Nama Madrasah	: MA Assalafiyah Luwunragi
Kelurahan	: Luwunragi
Kecamatan	: Bulakamba
Kabupaten	: Brebes
Propinsi	: Jawa Tengah
No. Telpon	: (0283) 6175130
Kepala Madrasah	
Nama	: H. Muamar Cholil, Lc, M.Ag
NIP	: -
Tempat Tanggal Lahir	: Brebes, 6 Juni 1978
Pangkat/Golongan	: -

Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Pendidikan Terakhir/Prodi : S.2 Universitas Islam Negeri
 Sunan Gunung Jati Bandung
 Pendidikan Agama Islam
 Alamat : Luwunragi RT. 04 RW. 08 Kec.
 Bulakamba Kab. Brebes
 Unit Kerja : MA Assalafiyah Luwunragi
 Jabatan Sekarang : Kepala MA Assalafiyah Luwunragi
 Riwayat Pekerjaan : - Guru MA Assalafiyah Luwunragi
 Tahun 2008 - 2014
 - Kepala MA Assalafiyah Luwunragi
 Tahun 2015 s/d sekarang

b. Sarana dan Prasarana

1. Status tanah : Milik Sendiri
 2. Luas tanah seluruhnya : 1.737 m²
 3. Luas gedung / bangunan : 1.194 m²
 4. Luas halaman madrasah : 80 m²
 5. Luas lapangan : 100 m²
 6. Belum digunakan : 213 m²

c. Keadaan Gedung

1. Ruang Kepala Madrasah : 1 ruang
 2. Ruang Tata Usaha : 1 ruang
 3. Ruang Guru : 1 ruang
 4. Ruang Belajar/Ruang Kelas : 12 ruang
 5. Ruang Perpustakaan : 1 ruang
 6. Ruang Keterampilan : - ruang
 7. Ruang Lab Komputer : 1 ruang
 8. Ruang Lab IPA : 1 ruang
 9. Ruang OSIS : 1 ruang
 10. Ruang BP / BK : 1 ruang
 11. Ruang UKS : 1 ruang
 12. Ruang Aula : - ruang
 13. Sarana Ibadah/Musholla : 1 ruang
 14. Kantin : 1 ruang

15. Kamar Mandi/WC Guru : 2 ruang

16. Kamar Mandi/WC Pelajar : 6 ruang

d. Visi dan Misi MA Assalafiyah Luwunragi

Visi MA Assalafiyah Luwunragi

1. Terwujudnya lingkungan generasi ummat yang indah dan ramah berdasarkan tuntunan agama.
2. Terwujudnya sumber daya manusia generasi ummat yang tekun berpengetahuan dan berpengalaman agama yang luas.
3. Terwujudnya pembinaan dan pembentukan manusia atau insan generasi ummat yang santun dalam bertutur dan berperilaku serta berkepribadian dan bertanggungjawab.
4. Terwujudnya dan terbentuknya akhlak generasi ummat yang unggul dalam prestasi akademik dan non akademik sebagai bekal melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi dan atau hidup mandiri.

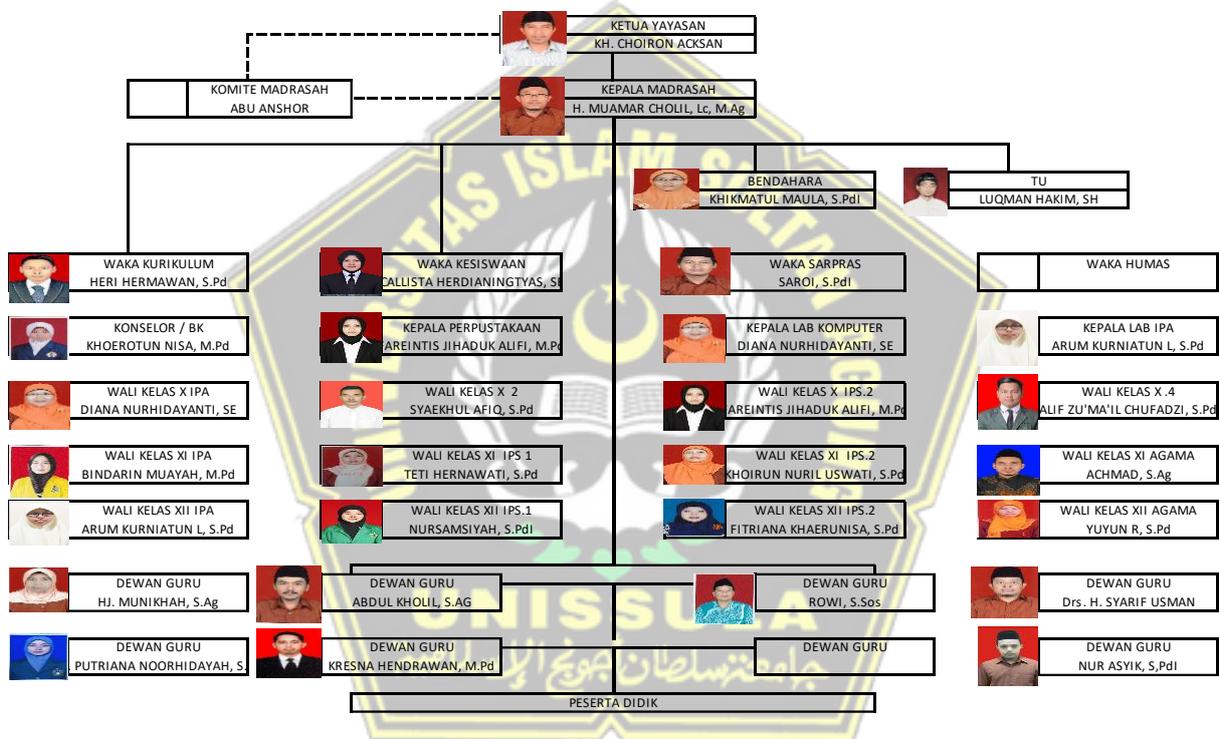
Misi MA Assalafiyah Luwunragi

1. Menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas dalam pencapaian prestasi akademik dan non akademik
2. Mewujudkan pembelajaran dan pembiasaan dalam mempelajari Alqur'an dan menjalankan ajaran agama Islam.
3. Mewujudkan pembentukan karakter Islami yang mampu mengaktualisasikan diri dalam masyarakat.
4. Meningkatkan pengetahuan dan profesionalisme tenaga kependidikan sesuai dengan perkembangan dunia pendidikan.
5. Menyelenggarakan tata kelola madrasah yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel (Hasil dokumentasi pada tanggal 21 Desember 2024).

e. Struktur Organisasi MA Assalafiyah Luwungragi

Madrasah sebagai lembaga formal yang berbasis islami yang mengajarkan berbagai ilmu agama dan mempunyai peran penting dalam masyarakat. Perlu adanya suatu struktur yang dapat mewadai serta mengarahkan suatu pendidikan, maka dibawah ini adalah susunan dari struktur organisasi MA Assalafiyah Luwungragi

Daftar Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pada MA Assalafiyah Luwungragi Bulakamba Brebes Tahun Ajaran 2024/2025



No	Nama Lengkap	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	Jenis Kelamin	Jabatan	Status	Sertifikasi	Kualifikasi Pendidikan	Tahun Lulus Sertifikasi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	H. Muamar Cholil, LC, M.A	Brebes	#####	L	Kepala MA	Non PNS	BELUM	S2	
2	Drs. H. A. Syifa Cholil, M.P	Brebes	24/06/1968	L	Guru MA	Non PNS	SUDAH	S2	
3	KH. Choiron Akhsan	Brebes	#####	L	Guru MA	Non PNS	BELUM	MA	
4	DR. H. Ali Fikri Cholil, M.K	Brebes	#####	L	Guru MA	Non PNS	BELUM	S3	
5	Drs. H. Syarif Usman	Brebes	23/04/1967	L	Guru MA	Non PNS	SUDAH	S1	2008
6	Abdul Kholil, S.Ag	Brebes	18/10/1972	L	Guru MA	Non PNS	SUDAH	S1	2013
7	Hj. Munikhah, S.Ag	Brebes	#####	P	Guru MA	Non PNS	SUDAH	S1	2008
8	Wakhidin	Brebes	13/05/1961	L	Guru MA	Non PNS	BELUM	MA	
9	Khoirun Nuril Uswati, S.Pd	Pleret	22/07/1970	P	Guru MA	Non PNS	SUDAH	S1	2009
10	Diana Nurhidayanti, SE	Brebes	31/03/1977	P	Kepala Lab.	Non PNS	SUDAH	S1	2009
11	Rowi, S.Sos	Brebes	30/05/1972	L	Guru MA	Non PNS	SUDAH	S1	2009
12	Yuyun Rahmahwati, S.Pd	Brebes	02/08/1982	P	Guru MA	Non PNS	SUDAH	S1	2010
13	Nur Asyik, S.Pdl	Brebes	27/03/1975	L	Guru MA	Non PNS	BELUM	S1	
14	Khikmatul Maula, S.Pdl	Brebes	13/04/1983	P	Guru MA	Non PNS	SUDAH	S1	2021
15	Teti Hernawati, S.Pd	Brebes	19/11/1986	P	Guru MA	Non PNS	BELUM	S1	
16	Nursamsiyah, S.Pdl	Brebes	#####	P	Guru MA	Non PNS	BELUM	S1	
17	Saroi, S.Pdl	Brebes	21/06/1977	L	WAKA	Non PNS	BELUM	S1	
18	Fitriana Khaerunisa, S.Pd	Brebes	27/04/1990	P	Guru MA	Non PNS	BELUM	S1	
19	Khoerotun Nisa, M.Pd	Purbalingga	04/07/1991	P	BK	Non PNS	BELUM	S2	
20	Arum Kurniawati Lestari, S	Brebes	#####	P	Guru MA	Non PNS	BELUM	S1	
21	Hj. Putriana Norhidayah, S	Semarang	#####	P	Guru MA	Non PNS	BELUM	S1	
22	Bindarin Muayah, M.Pd	Brebes	#####	P	Guru MA	Non PNS	BELUM	S2	
23	Luqman Hakim, SH	Brebes	#####	L	Tendik	Non PNS	BELUM	S1	
24	Heri Hermawan, S.Pd	Brebes	#####	L	WAKA	Non PNS	BELUM	S1	
25	Syaikhul Afiq, S.Pd	Jepara	#####	L	Guru MA	Non PNS	BELUM	S1	
26	Achmad, S.Ag	Rembang	#####	L	Guru MA	Non PNS	BELUM	S1	
27	Callista Herdianingtyas, SE	Kendal	#####	P	WAKA	Non PNS	BELUM	S1	
28	Farintis Jihadul Alivi, M.Pd	Banyuwangi	#####	P	Guru MA	Non PNS	BELUM	S2	
29	Alif Zu'ama'il Chufadzi, S.P	Brebes	#####	L	Kepala Perpus	Non PNS	BELUM	S1	
30	Kresna Hendrawan, M.Pd	Tegal	#####	L	Guru MA	Non PNS	BELUM	S2	
31	Jaenudin	Brebes	28/01/1968	L	Tendik	Non PNS	BELUM	SD	
32	Masrikha	Brebes	#####	P	Tendik	Non PNS	BELUM	SD	
33	Komarudin	Brebes	#####	L	Tendik	Non PNS	BELUM	SD	

4.1.2 Peta Profil Pendidik, Tenaga Kependidikan, Siswa dan Orang Tua di Madrasah

Peta Profil Pendidik

Pendidikan guru di MA Assalafiyah Luwunragi sebenarnya cukup memadai karena semua guru lulusan sarjana dan ada beberapa yang berpendidikan pascasarjana. Saat ini tenaga pendidik di MA Assalafiyah Luwunragi adalah :

Tabel Tenaga Pendidik

No	Tingkat Pendidikan	Guru Tetap/PNS		Guru Tidak Tetap (GTT)		Jml	Sertifikasi
		L	P	L	P		
1	S.3/S.2	-	-	4	3	7	-
2	S.1/D.4	-	-	8	11	19	7
3	D.3/Sarmud	-	-	-	-	-	-
4	D.2	-	-	-	-	-	-
5	D.1	-	-	-	-	-	-
6	SMA sederajat	-	-	-	-	-	-
Jumlah		-	-	12	14	26	7

Tenaga Kependidikan

Pendidikan pegawai di MA Assalafiyah Luwunragi masih banyak yang lulusan SLTA walaupun sudah ada yang berpendidikan sarjana. Saat ini tenaga kependidikan di MA Assalafiyah Luwunragi adalah :

Tabel Tenaga Kependidikan

No	Tingkat Pendidikan	Pegawai Tetap/PNS		Pegawai Tidak Tetap (GTT)		Jumlah
		L	P	L	P	
1	S.3/S.2	-	-	-	-	-
2	S.1/D.4	-	-	-	-	-
3	D.3/Sarmud	-	-	1	1	2
4	D.2	-	-	-	-	-
5	D.1	-	-	-	-	-
6	SMA sederajat	-	-	-	-	-
7	SMP sederajat	-	-	-	-	-
8	SD sederajat	-	-	3	1	4
Jumlah		-	-	4	2	6

Siswa

Siswa MA Assalafiyah Luwungragi mayoritas berasal dari wilayah sekitar madrasah, berasal dari wilayah kecamatan Bulakamba, Wanasari dan sekitarnya. Beberapa juga berasal dari luar kecamatan tersebut bahkan berasal dari kabupaten dan provinsi lain. Dan mayoritas siswa MA Assalafiyah Luwungragi tinggal/bermukim di rumah/di Pondok Pesantren Assalafiyah dan Pondok Pesantren Al Islah Luwungragi

Jumlah siswa MA Assalafiyah Luwungragi berdasar kelas pada Tahun Ajaran 2024/2025

Tabel Siswa

No	Kelas	Jml Rombel	Jumlah		Total
			L	P	
1	X	4	62	76	138
2	XI	4	57	76	133
3	XII	4	55	85	140
TOTAL		12	174	237	411

Orang Tua

Tabel Pekerjaan Orang Tua

NO	PEKERJAAN	JUMLAH %
1	Pegawai Negeri	5 %
2	TNI/Polri	1 %
3	Karyawan Swasta	4 %
4	Petani	10 %
5	Buruh Tani	55 %
6	Pedagang	4 %
7	Nelayan	15 %
8	Sopir	2 %
9	Lain-Lain	4 %

Tabel Tingkat Pendidikan Orang Tua

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH %
1	SD/Lebih Rendah	45 %
2	SLTP	27 %
3	SLTA	18 %
4	Perguruan Tinggi	15 %

4.2 Interpretasi Hasil Penelitian

4.2.1 Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesional Guru di MA Assalafiyah Luwungragi Tahun Pelajaran 2024/2025

Berdasarkan data yang didapatkan melalui wawancara menyatakan bahwa kepemimpinan yang di terapkan oleh kepala sekolah di MA Assalafiyah Luwungragi sendiri adalah :

Kepala sekolah sebagai motivar diantaranta yaitu :

1. Menanamkan Motivasi dalam Mengajar

Mengajar adalah suatu ibadah yang paling utama setelah sholat fardhu. Sesuai dengan istilah bahasa arab yang menyebutkan bahwa mengajar adalah *tarbiyah wa ta'lim* artinya sebagai seorang guru harus bisa memberikan pendidikan karakter, moral dan spiritual kepada peserta didiknya dengan tujuan agar peserta didik mampu menjadi insan yang berakhlakul karimah, bertakwa dan beriman kepada Allah swt. Serta mampu memberikan pendidikan tentang pengetahuan yang luas, keterampilan dan intelektual dimana bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan peserta didik. Mengajar juga harus diniatkan dengan hati yang lapang, ikhlas dan penuh tanggung jawab. Seorang guru bertanggung jawab terhadap ilmu yang dimilikinya untuk disampaikan kepada peserta didiknya. Karena guru yang berkualitas akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas juga. Dimana guru bertanggung jawab untuk meningkatkan mutu dan prestasi peserta didiknya. Karena mutu dan prestasi adalah suatu investasi dimasa depan, apabila menghasilkan mutu dan prestasi yang baik maka guru senang kita pun senang. Kunci dari mutu dan prestasi yang baik itu sendiri adalah kedisiplinan, baik kedisiplinan dalam mengajar maupun kedisiplinan dalam hal lainnya.

Guru dalam mengajar agar menjadi professional harus mempunyai dasar nilai dan fungsi. Adapun fungsi dasar dari seorang guru sendiri adalah (1) Transfer of

knowledge artinya guru wajib menyampaikan pengetahuan, keteterampilan dan keahlian kepada peserta didiknya dengan tujuan meningkatkan efisiensi dan produktivitas, mengurangi ketimpangan pengetahuan, meningkatkan kualitas dan kuantitas serta mengembangkan kemampuan dan kompetensi peserta didik. Selanjutnya yaitu guru sebagai (2) Transfer of value yang artinya merujuk pada proses memindahkan nilai-nilai, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kepada peserta didiknya dengan tujuan meningkatkan kemampuan dan kreativitas peserta didik, mengembangkan karakter dan moral peserta didik, meningkatkan kualitas pendidikan yang lebih baik lagi, memberikan semangat dan motivasi kepada peserta didik dan mampu membangun kelompok belajar yang efisien (Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak Haji Muamar Cholil, Lc, M.Ag pada tanggal 11 Januari 2025).

2. Menanamkan Kedisiplinan

Dimana kepala sekolah yaitu Bapak Haji Muamar Cholil, Lc, M.Ag selalu mencontohkan sikap yang baik dilingkungan sekolah. Contohnya selalu berangkat lebih awal dari staff dan karyawannya, memakai pakaian yang sopan dan rapi (Hasil wawancara dengan Bapak Saro'i S.Pd pada tanggal 8 Januari 2025). Adapun contoh kedisiplinan yang lain adalah bagus dalam menertibkan administrasi baik itu administrasi guru maupun administrasi siswa, memberikan umpan balik yang positif, komunikasi yang baik, taat dan patuh terhadap peraturan (Hasil wawancara dengan Bapak Alif Zu'ma'il Chufadzi S.Pd pada tanggal 8 Januari 2024). Sedangkan menurut Ibu Calissta Herdianingtyas, SE menyatakan bahwa kedisiplinan yang diterapkan oleh bapak kepala sekolah adalah mampu menghormati lingkungan sekolah baik itu kepada guru, staff maupun peserta didik dan berhati-hati dalam bertindak (Hasil wawancara pada tanggal 8 Januari 2025).

Kedisiplinan selanjutnya adalah mengutamakan kejujuran dan transparansi., selalu menghadiri rapat dan pertemuan dengan tepat waktu, meningkatkan mutu pembelajaran baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Hasil wawancara dengan Ibu Yuyun R, S.Pd pada tanggal 8 Januari 2025). Contoh lainnya yaitu meningkatkan kesejahteraan guru, meningkatkan kualitas pembelajaran dan mengembangkan budaya sekolah yang positif. (Hasil wawancara dengan Ibu Khoirun Nuril Uswati, S.Pd pada tanggal 2025). Dan menurut Ibu Diana Nurhidayanti, SE mengatakan bahwa dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru beliau mengayomi

bawahannya, memantau kebersihan dan kerapian lingkungan sekolah serta menghindari konflik kepentingan (Hasil wawancara pada tanggal 8 Januari 2025).

Adapun kepala sekolah sebagai supervisi adalah :

1. Melakukan supervisi di setiap kelas

“Iya saya melakukan supervisi disetiap kelas ketika kegiatan belajar mengajar, kurang lebih 10-15 menit. Dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana guru tersebut mengajar ketika dikelas. Setelah melakukan supervisi tersebut, maka saya mencatat poin-poin yang perlu dipertahankan dan yang perlu diperbaiki dan disampaikan ketika ada rapat evaluasi”. (Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak Haji Muamar Cholil, Lc, M.Ag pada tanggal 11 Januari 2025).

Berdasarkan hasil wawancara maka menunjukkan bahwa dengan adanya kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah secara langsung dengan tujuan untuk mengetahui tentang bagaimana metode guru yang digunakan dalam mengajar, kondisi kelas serta kualitas materi pelajaran. Kepala sekolah mengamati dan memastikan bahwa metode atau rencana pembelajaran guru sesuai dengan kurikulum yang ada dan sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah direncanakan sebelumnya. Setelah melakukan pengamatan diharapkan adanya umpan balik dari kepala sekolah yang bermanfaat bagi guru dan juga memberikan komentar atau masukan yang dapat meningkatkan kualitas guru. Bahwa pendekatan supervisi harus bersifat kolaboratif dan mendukung perkembangan profesional guru.

Proses ini bukan hanya sebagai alat untuk menilai atau menyanksi, tetapi juga sebagai sarana untuk membantu guru mencapai potensi maksimal mereka dalam memberikan pendidikan yang berkualitas.

2. Membimbing guru dalam perencanaan pembelajaran

Dalam hal ini kepala sekolah membimbing para gurunya untuk menyusun RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), agar ketika pembelajaran itu tidak seenaknya sendiri dalam menyampaikan materi. Dengan adanya RPP tersebut maka seorang guru mempunyai tujuan dan output yang jelas dari akhir pembelajaran. Dan dengan RPP tersebut maka seorang guru tidak terlalu monoton atau cerita kehidupannya pribadi dalam mengajar.

3. Menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan profesional guru

Adapun dalam menunjang kualitas dan kuantitas guru maka kepala sekolah mengundang pengawas dari luar ataupun dari Kemenag untuk memberikan motivasi semangat dalam mengajar dan semangat untuk menjadi guru yang profesional (Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak Haji Muamar Cholil, Lc, M.Ag pada tanggal 11 Januari 2025).

Dan menurut Bapak Saro'i S.Pd menyatakan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah dengan diadakannya workshop guru tetapi kegiatan ini belum dilaksanakan secara kontinue atau incidental, mengundang praktisi dari luar sekolah untuk memberikan motivasi dan semangat, dan pernah melakukan study banding ke MAN IC Pekalongan (Hasil wawancara dengan Bapak Saro'i S.Pd pada tanggal 8 Januari 2025).

Kepala sekolah sebagai fasilitator yaitu :

1. Meningkatkan Fasilitas Sekolah

Kepala sekolah Bapak Haji Muamar Cholil Lc, M.Ag dalam meningkatkan profesionalisme guru beliau menyediakan berbagai fasilitas yang memadai. Contoh fasilitasnya adalah setiap kelas diberikan speaker, proyektor dan laptop masing-masing untuk menunjang pembelajaran yang asyik dan menyenangkan, kamar mandi yang bersih dan memadai serta adanya cctv disetiap sudut ruangan sekolah (Hasil wawancara dengan Ibu Nursamsiyah, S.Pd pada tanggal 8 Januari 2025). Adapun fasilitas lainnya adalah adanya saung-saung untuk bersantai dan membaca bagi peserta didik maupun guru, laboratorium IPA, ruang komputer dengan internet yang bagus dan adanya perpustakaan (Hasil wawancara dengan Ibu Fitriana Khaerunisa, S.Pd pada tanggal 8 Januari 2025).

Selanjutnya fasilitas ruang BK yang nyaman, adanya mobil untuk kegiatan yang berhubungan dengan sekolah, dan tempat parkir yang aman dan memadai (Hasil wawancara dengan Ibu Khoerotun Nisa, M.Pd pada tanggal 2025). Adanya mushola , sarana olahraga, koperasi dan kantin serta adanya keringanan biaya SPP bagi siswa yang berprestasi (Hasil wawancara dengan Ibu Yuyun R, S.Pd pada tanggal 8 Januari 2025). Menambah kegiatan ekstrakurikuler seperti voli, pencak silat, pramuka, menjahit, khitobah, kesenian rebana, desain grafis palang merah remaja (PMR), dan elektro (Hasil wawancara dengan Ibu Khoirun Nuril Uswati, S.Pd pada tanggal 2025).

Adapaun kelebihan dan kekurangan pada kepemimpinan Bapak Haji Muamar Cholil, Lc, M.Ag sebagai kepala sekolah adalah :

Kelebihan

1. Tegas dalam memimpin
2. Mempunyai tanggung jawab yang besar
3. Disiplin
4. Luar biasa
5. Fleksibel
6. Bebas berpendapat
7. Komunikasi yang baik
8. Berhati-hati dalam mengambil suatu kebijakan
9. Menghormati orang lain
10. Menganyomi
11. Mensejahterakan
12. Progresif
13. Keren dan adil
14. Memfasilitasi tenaga pendidik sesuai dengan bidangnya
15. Sudut pandang yang luas dan bebas
16. Selalu suport dan
17. Memberikan pengarahan atau penerangan (Hasil wawancara dengan para guru pada tanggal 8 Januari 2025).

Sedangkan Kekurangannya adalah :

1. Tidak bisa fulltime di sekolah karena beliau mempunyai tanggung jawab lainnya seperti di pondok pesantren tapi tidak mengurangi rasa tanggung jawabnya di sekolah. Karena tidak bisa fulltime nya itu jadi kurang mengontrol dan mengawasi kinerja bawahannya.
2. Ketika ada pendapat yang disampaikan oleh guru kadang beliau setuju kadang tidak.
3. Kekeh dengan pendapatnya sehingga susah untuk disanggah atau dilobi.
4. Menyamaratakan atau membandingkan dengan guru lain.
5. Ketika ada guru yang melakukan kesalahan tidak ditegur secara langsung.
6. Belum bisa mengeksekusi keinginan guru atau yang membutuhkan pelatihan

7. Tidak memberikan ruang untuk mengeksplor atau dalam artian selalu membatasi guru yang ingin mengeksplor lebih jauh dibidangnya
8. Belum adanya beasiswa atau reward bagi guru yang berpotensi atau beasiswa untuk melanjutkan study nya.
9. Longgar dan ketat
10. Tidak mengizinkan ketika ada pelatihan atau seminar yang jaraknya jauh.
11. Apabila ada pelatihan yang jaraknya jauh, tidak mempertanyakan atau mendiskusikan bahwa itu penting atau tidaknya kepada guru yang bersangkutan,
12. Kadang ucapannya masih tidak sesuai apa yang telah diucapkannya (Hasil wawancara dengan para guru pada tanggal 8 Januari 2025).

4.2.2 Langkah-langkah kepala madrasah dalam meningkatkan profesional guru di MA Assalafiyah Luwungragi Tahun Pelajaran 2024/2025

Adapun langkah-langkah kepala madrasah dalam meningkatkan profesional guru di MA Assalafiyah Luwungragi yaitu :

1. Menyusun program pengembangan guru

Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, memper-syaratkan guru untuk : (i) memiliki kualifikasi akademik minimum S1/D4; (ii); memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional; dan (iii) memiliki sertifikat pendidik.

Dengan berlakunya Undang-undang ini diharapkan memberikan suatu kesempatan yang tepat bagi guru untuk meningkatkan profesionalismenya melalui pelatihan, penulisan karya ilmiah, pertemuan di Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Dengan demikian MGMP memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan profesional guru.

Untuk mewujudkan peran MGMP di MA Assalafiyah Luwungragi Bulakamba Brebes dalam pengembangan profesionalisme guru, maka peningkatan kinerja musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) merupakan masalah yang mendesak untuk dapat direalisasikan. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja MGMP, antara lain melalui berbagai pelatihan instruktur dan guru inti, peningkatan sarana dan prasarana, dan peningkatan mutu manajemen MGMP. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan kinerja MGMP yang berarti.

Berdasarkan masalah ini, maka diperlukan analisis yang mendalam mengenai rendahnya kinerja MGMP di MA Assalafiyah Luwunragi Bulakamba Brebes. Dari berbagai pengamatan dan analisis, sedikitnya ada empat faktor yang menyebabkan kinerja MGMP tidak mengalami peningkatan secara merata.

Faktor pertama, kebijakan dan penyelenggaraan MGMP di MA Assalafiyah Luwunragi Bulakamba Brebes masih menggunakan pendekatan education production function atau input-output analysis yang tidak dilaksanakan secara konsekuen. Pendekatan ini melihat bahwa MGMP berfungsi sebagai pusat produksi yang apabila dipenuhi semua input (masukan) yang diperlukan dalam kegiatan produksi tersebut, maka MA Assalafiyah Luwunragi Bulakamba Brebes ini akan menghasilkan output yang dikehendaki. Pendekatan ini menganggap bahwa apabila input MGMP seperti pelatihan guru dan perbaikan sarana dan prasarana lainnya dipenuhi, maka peningkatan kinerja MGMP (output) secara otomatis akan terjadi. Dalam kenyataan, peningkatan kinerja MGMP yang diharapkan tidak terjadi. Mengapa? Karena selama ini dalam menerapkan pendekatan education production function terlalu memusatkan pada input pendidikan dalam hal ini guru yang mengikuti kegiatan MGMP dan kurang memperhatikan pada proses kinerja. Padahal, proses kinerja sangat menentukan output kegiatan MGMP.

Faktor kedua, penyelenggaraan MGMP yang dilakukan MA Assalafiyah Luwunragi Bulakamba Brebes masih belum dapat melepaskan dari sistem birokrasi, sehingga menempatkan MGMP sebagai wadah pengembangan profesionalisme guru masih tergantung pada keputusan birokrasi yang mempunyai jalur yang sangat panjang dan kadang-kadang kebijakan yang dikeluarkan tidak sesuai dengan kebutuhan guru setempat.

Dengan demikian MGMP kehilangan kemandirian, motivasi dan inisiatif untuk mengembangkan dan memajukan MA Assalafiyah Luwunragi Bulakamba Brebes termasuk peningkatan profesionalisme guru sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan nasional.

Faktor ketiga, akutabilitas kinerja MGMP di MA Assalafiyah Luwunragi Bulakamba Brebes selama ini belum dilakukan dengan baik. Pengurus MGMP tidak

memiliki beban untuk mempertanggungjawabkan hasil pelaksanaan kegiatannya kepada sesama rekan guru, pimpinan madrasah, dan masyarakat.

Faktor keempat, belum adanya panduan/petunjuk kegiatan kelompok kerja yang jelas untuk dapat digunakan sebagai acuan bagi guru dan pengurus MGMP di MA Assalafiyah Luwungragi Bulakamba Brebes dalam melakukan aktivitas kelompok kerja atau musyawarah kerja.

Berdasarkan kenyataan-kenyataan tersebut di atas, tentu saja perlu dilakukan upaya-upaya perbaikan, salah satunya adalah melakukan revitalisasi penyelenggaraan MGMP di MA Assalafiyah Luwungragi Bulakamba Brebes melalui penyusunan panduan penyelenggaraan MGMP dalam bentuk (1) Buku Standar Pengembangan MGMP dan (2) Buku Standar Operasional Pelaksanaan MGMP. Diharapkan dengan adanya panduan pelaksanaan MGMP ini kegiatan-kegiatan musyawarah kerja mata pelajaran di MA Assalafiyah Luwungragi Bulakamba Brebes dapat lebih terarah dan dapat dijadikan wadah untuk pengembangan profesionalisme guru secara mandiri dan berkelanjutan.

Pengembangan SDM Melalui MGMP

Dalam pengembangan SDM di MA Assalafiyah Luwungragi Bulakamba Brebes melalui standar pengembangan MGMP bertujuan untuk :

1. Standar pengembangan MGMP adalah unsur-unsur yang harus dimiliki oleh MGMP yang mencakup organisasi, program, pengelolaan, sarana dan prasarana, sumber daya manusia, pembiayaan, dan penjaminan mutu.
2. MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) adalah forum/wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran pada MA Assalafiyah Luwungragi Bulakamba Brebes yang berada di Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes.
3. Organisasi adalah struktur kepengurusan dan legalitas administrasi MGMP
4. Program adalah rencana kegiatan MGMP yang mencakup jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang.
5. Pengelolaan adalah proses pelaksanaan program MGMP.
6. Sarana dan prasarana adalah fasilitas fisik untuk menunjang MGMP
7. Instruktur adalah pembimbing / narasumber / tutor / pengajar dalam kegiatan MGMP, dapat berasal dari guru atau non guru, dan sifatnya temporer.

8. Guru inti adalah pembimbing/narasumber/tutor/pengajar dalam kegiatan MGMP, dan sifatnya tetap.
 9. Pembiayaan adalah dana yang digunakan untuk kegiatan MGMP.
 10. Penjaminan mutu adalah sistem untuk mengaudit kesesuaian antara pelaksanaan MGMP dengan standar yang ditetapkan.
2. Mendorong guru untuk mengikuti pelatihan

Menurut Ibu Khoirunnisa Nisa, kepala sekolah dalam meningkatkan professionalism guru selalu mengizinkan atau selalu memberi semangat kepada gurunya untuk mengikuti pelatihan atau seminar-seminar yang ada. Namun beliau agak keberatan ketika ada kegiatan atau pelatihan yang jaraknya lumayan jauh (Hasil wawancara dengan Ibu Khoirunnisa).

Namun belum adanya kegiatan training atau pelatihan yang diadakan dari sekolah itu sendiri untuk meningkatkan kompetensi guru.
 3. Memberikan supervisi dan evaluasi

Contoh supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu melihat, mendengar, mengamati dan mengevaluasi kinerja guru dengan cara terjun langsung ke kelas-kelas. Dari hasil supervisi tersebut maka kepala sekolah mengevaluasi apa saja yang kurang dan apa saja yang perlu dipertahankan. Tujuan dari evaluasi tersebut adalah untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas serta mutu dari seorang pendidik. Hasil supervisi tersebut disampaikan pada saat rapat evaluasi ataupun rapat bulanan (Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak Haji Muamar Cholil, Lc, M.Ag pada tanggal 11 Januari 2025).
 4. Menjalin kemitraan dengan pihak luar

Menurut Ibu Khoirunnisa menyatakan bahwa di MA Assalafiyah Luwungragi menjalin kerja sama dengan berbagai instansi perguruan tinggi, baik itu perguruan tinggi swasta maupun perguruan tinggi negeri. Dengan adanya kerja sama tersebut maka memudahkan peserta didik untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. (Hasil wawancara dengan Ibu Khoirunnisa pada tanggal 8 Januari 2025).
 5. Mempunyai kepentingan dan keniatana bersama atau stakeholder dalam memajukan madrasah yang lebih unggul baik dari yayasan, kepala sekolah, guru dan dukungan dari walimurid peserta didik.

Namun ada beberapa tantangan yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MA Assalafiyah Luwungragi itu sendiri terbagi menjadi dua yaitu ada faktor dari dalam dan faktor dari luar.

Adapun faktor dari dalam diantaranya yaitu :

1. Gurunya sedikit malas
2. Malas dalam hal apapun yang berkaitan dengan kinerja guru.
3. Tanggung jawab dari gurunya kurang
4. Guru kurang memahami arti dari tanggung jawab dan fungsinya sebagai guru sehingga mengakibatkan kurangnya rasa tanggung jawab didalam kerjanya.
5. Tidak membikin RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran)
6. RPP atau Rencana Pelaksanaan Pembelajaran adalah hal yang penting untuk dijadikan acuan atau pegangan guru dalam mengajar karena jika tidak ada RPP atau acuan maka mengajarnya akan seenaknya sendiri dan metode yang digunakan terkesan monoton.
7. Tingkat kedisiplinann yang kurang
Disini artinya bahwa guru tersebut kurang mematuhi peraturan yang ada seperti contoh sering berangkat telat dengan berbagai alasan yang ada.
8. Tidak membuat evaluasi pembelajaran
Karena jika tidak membuat evaluasi pembelajaran maka tidak akan mengetahui sejauh mana kemampuan yang dimilikinya. Dengan adanya evaluasi tersebut maka seorang guru dapat melihat kemampuannya dengan itu juga guru bisa mempertahankan apa yang perlu dipertahankan dan memperbaiki apa yang perlu diperbaiki.
9. Sarana dan prasarana yang kurang dari sekolah sehingga mengakibatkan kurangnya profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya faktor dari luar yaitu :

1. Adanya peserta didik yang mengantuk saat proses kegiatan belajar mengajar di kelas sehingga mengakibatkan terhambatnya proses kegiatan tersebut dan mengakibatkan guru nya tidak professional.
2. Peserta didik yang malas yang mengakibatkan menghambat kinerja guru dan menjadi tantangan tersendiri dari guru.
3. Peserta didik yang tidak mempunyai semangat dalam belajar.

4. Input dan output peserta didiknya yang tidak sama sehingga menjadi sebuah tantangan tersendiri (Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak Haji Muamar Cholil, Lc, M.Ag pada tanggal 11 Januari 2025).

Adapun tantangan selanjutnya yaitu akses atau sarana dan prasarana yang kurang lengkap, dana nya yang kadang kurang mendukung, dan faktor dari guru itu sendiri misal kurangnya kedisiplinan dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap kinerjanya (Hasil wawancara dengan Bapak Saro'i S.Pd pada tanggal 8 Januari 2025). Tantangan lain dari meningkatkan profesionalisme guru di MA Assalafiyah Luwungragi adalah kurangnya memanfaatkan teknologi yang sudah disediakan, ketika mengajar menggunakan metode yang monoton, belum bisa menaati peraturan yang ada dengan baik, kurangnya memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan dan penerapan peraturan yang kadang berubah (Hasil wawancara dengan Bapak Alif Zu'ma'il Chufadzi S.Pd pada tanggal 8 Januari 2024).

Selanjutnya menurut Ibu Fitriana Khaerunisa, S.Pd bahwa yang menjadi tantangan guru dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah kurang terampil dalam segala hal, kurangnya pengetahuan yang luas, kurang memanfaatkan teknologi atau fasilitas yang telah disediakan, belum bisa merawat fasilitas yang telah disediakan dengan baik (Hasil wawancara dengan Ibu Fitriana Khaerunisa, S.Pd pada tanggal 8 Januari 2025). Dan menurut Ibu Nursamsiyah, S.Pd menyatakan bahwa tantangannya adalah siswa yang belum menerima dengan lapang dada terkait perkembangan teknologi yang semakin canggih dan peraturan-peraturan yang ada serta kurangnya kemauan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pada dalam diri sendiri baik itu dari guru maupun peserta didiknya (Hasil wawancara dengan Ibu Nursamsiyah, S.Pd pada tanggal 8 Januari 2025).

Adapun tantangan selanjutnya menurut Ibu Calissta Herdianingtyas, SE menyatakan bahwa dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru adalah belum adanya training atau pelatihan yang diadakan dari sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru, kurangnya menegur secara langsung ketika guru terlambat atau melakukan kesalahan, kurang dukungan dari kepala sekolah yang berkaitan dengan hal-hal meningkatkan kemampuan atau kompetensi guru, membatasi segala hal, kurang maksimal dalam menindak lanjuti suatu permasalahan, kurang adanya divisi SDM yang bertugas untuk menangani sumber daya manusia yang ada di sekolah, dan kurangnya fasilitas atau ruangan yang digunakan untuk pengembangan

wirausaha Ibu (Hasil wawancara Ibu Calissta Herdianingtyas, SE pada tanggal 8 Januari 2025).

4.2.3 Hasil pencapaian kepala madrasah dalam upaya meningkatkan Profesional guru MA Assalafiyah Luwungragi Tahun Pelajaran 2024/2025

1. Peningkatan kualifikasi guru

a. Peningkatan kualifikasi akademik

- 1. 30% guru telah menyelesaikan pendidikan S2 dalam bidang kependidikan.**
- 2. 7 guru berhasil memperoleh sertifikasi keahlian tambahan dalam metode pembelajaran inovatif.**

2. Peningkatan kompetensi digital

70% guru mampu menggunakan platform pembelajaran daring atau pembelajaran yang berbasis teknologi dengan efektif.

3. Pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan

Sebagian guru telah mengikuti pelatihan profesional sesuai dengan bidangnya masing-masing. Namun ketika pelatihannya itu jauh kepala sekolah kurang excited atau kurang setuju untuk mengikutinya.

4. Implementasi pembelajaran berbasis teknologi

Yaitu dengan tersedianya laptop dan proyektor disetiap kelas yang memudahkan untuk kegiatan belajar mengajar yang kreatif dan inovatif serta adanya cctv disetiap sudut sekolah (Hasil wawancara pada tanggal 8 Januari 2025).



5. Meningkatnya hasil supervisi dan evaluasi kinerja guru

a. LAPORAN EVALUASI HASIL PELAKSANAAN PROGRAM PEMBINAAN GURU, WAKIL KEPALA MADRASAH, KEPALA PERPUSTAKAAN, DAN KEPALA LABORATORIUM

ASPEK	KEGIATAN	SASA-RAN	TARGET	METODE	HAMBATAN	KETERCAPAIAN	KESIMPULAN	TINDAK LANJUT
Guru	Pembinaan Guru dalam peningkatan kompetensi penyusunan perencanaan pembelajaran	Guru Mapel	21 Guru	Focus Group Discussion dan Pendampingan	Kurikulum yang berlaku di madrasah (kurikulum 2013)	MTs : 70%	30% guru MTs masih perlu bimbingan dan motivasi dalam menyusun perencanaan pembelajaran secara lengkap dan baik	Pembimbingan dan pendampingan guru dalam penyusunan perencanaan pembelajaran
Wakil Kepala Madrasah, Kepala Perpust. dan Kepala Lab.	Pembinaan kepala madrasah dalam peningkatan kompetensi supervisi akademik	4 Waka Dan Ka.Lab, Ka.Perpst	Supervisi akademik Waka Dan Ka.Lab, Ka.Perpst	Focus Group Discussion dan Pendampingan	Belum semua Wakil Kepala Kepala Perpust. dan Kepala Lab. lengkap adm	Wk: 50% Ka.Perpust:50% Ka.Lab : 50%	Kompetensi Waka, Kepala Perpust. dan Kepala Lab.dalam supervisi akademik masih perlu ditingkatkan, dimotivasi, dan dibina	Workshop, pembimbingan dan pendampingan

b. LAPORAN EVALUASI HASIL PELAKSANAAN PROGRAM PEMANTAUAN 8 SNP

ASPEK	KEGIATAN	SASA-RAN	TARGET	METODE	HAM-BATAN	KETERCAPAIAN	KESIMPULAN	TINDAK LANJUT
SKL	Penetapan target Standar Kompetensi Lulusan	4 Waka Dan Ka.Lab, Ka.Perps t 16 Guru	100% Madrasah dapat merumuskan dan memiliki standar kompetensi lulusanyan g memenuhi kriteria ideal	Bimb-ingan Teknis Group Focus Discus-sion		100 % telah menetapkan SKL	Guru menunggu kurikulum baru (revisi)	Menunggu kebijakan baru
Standar Isi	Penyusunan dokumen 1 KTSP Kepemilikan Silabus /RKM (Dokumen 2) Penyusunan RPP/ RKH (Dokumen 3)	4 Waka Dan Ka.Lab, Ka.Perps t 16 Guru	100% madrasah Menyusun dan mempuny-nyai KTSP,Sila-bus, dan RPP	Bimb-ingan Teknis Group Focus Discus-sion	-	100% mad-rasah menyusun dan mempunyai KTSP,Sila-bus, dan RPP	Standar isi telah memenuhi	Dikem-bangkan dari segi kualitas



Standar Proses	Penyusunan perencanaan pembelajaran Pelaksanaan pembelajaran Pelaksanaan penilaian Pelaksanaan analisis dan tindak lanjut	4 Waka Dan Ka.Lab, Ka.Perps t 16 Guru	85% guru dapat menyusun perencanaan pembelajaran , melaksanakan pembelajaran, melaksanakan penilaian, menganalisis hasil evaluasi dan menindaklanjutinya sesuai standar proses dengan baik	Bimbingan Teknis Group Focus Discussion	Perubahan permendikbud tentang standar proses (Permendiknas No.41/2007 menjadi Permendikbud No 65/2013)	60% guru telah mampu menerapkan sesuai standar proses	Perlu langkah pendampingan dan pembinaan kepada guru	Coaching dan mentoring
Standar Penilaian	Perencanaan penilaian kelas Pelaksanaan penilaian otentik Pendokumentasian hasil penilaian kelas	4 Waka Dan Ka.Lab, Ka.Perps t 16 Guru	85% guru mapel membuat KKM/TPK, menyusun perangkat penilaian kelas, melaksanakan penilaian otentik dengan benar, dan mendokumentasikan dengan baik.	Bimbingan Teknis Group Focus Discussion	Komitmen guru dalam pelaksanaan penilaian masih lemah, karena terbiasa dengan penilaian hasil tes	60% guru telah mampu melaksanakan penilaian otentik dengan baik	Perlu dilakukan pendampingan dan pembimbingan	Coaching dan mentoring

Standar PTK	Jumlah guru dengan standar kualifikasi memadai Perbandingan jumlah guru tetap dengan jumlah rombel	4 Waka Dan Ka.Lab, Ka.Perps t 16 Guru	100% madrasah memiliki guru dengan kualifikasi pendidikan memenuhi standar dan memiliki guru tetap sesuai rombel	Bimbingan Teknis Group Focus Discussion		98% guru telah lulus S1	Perlu ada tambahan pengangkatan guru tetap S1 supaya dapat memenuhi standar secara optimal	Untuk sementara madrasah disarankan mengangkat guru wiyata
Standar Sarpras	Pemilikan sarpras minimal yang harus dimiliki madrasah	4 Waka Dan Ka.Lab, Ka.Perps t 16 Guru	100% madrasah memiliki sarpras yang memadai	Bimbingan Teknis Group Focus Discussion	Lahan terbatas dan dukungan masyarakat terbatas pula serta adanya kebijakan madrasah gratis	60% madrasah memiliki sarpras memadai	Perlu adanya program hibah dan blockgrant	Kebijakan madrasah gratis perlu ada peninjauan ulang, dengan memberi peluang madrasah untuk menerapkan MBS

Standar Pengelolaan	Kepemilikan program madrasah berbagai tingkatan Kepemilikan program kepemimpinan pembelajaran, pengelolaan SDM, budaya dan iklim madrasah, PTK, Sarpras, dan keuangan	4 Waka Dan Ka.Lab, Ka.Perps t	100% madrasah memiliki program madrasah lengkap dan program-program lain untuk pengelolaan madrasah	Bimbingan Teknis Group Focus Discussion	Wawasan Waka, Ka.Lab, Ka.Perpust tentang tupoksi masih sangat terbatas	60% Waka, Ka.Lab, Ka.Perpust memiliki program madrasah yang memadai	Perlu pendampingan dan pembimbingan	Coaching dan mentoring
Standar Pembiayaan	Pengelolaan keuangan madrasah Pelaporan dan pertanggung jawaban keuangan madrasah	4 Waka Dan Ka.Lab, Ka.Perps t 16 Guru Benda-hara dan TU	100% mengelola keuangan dan melaporkan pertanggung jawaban penggunaannya dengan benar	Bimbingan Teknis Group Focus Discussion	TK biaya operasional madrasah masih bersifat BOS dan swadaya dari orang tua siswa	80% madrasah telah mengelola keuangan dan melaporkan pertanggung jawaban penggunaannya dengan baik	Perlu adanya kenaikan BOS untuk madrasah	Menunggu kebijakan baru

c. LAPORAN EVALUASI HASIL PELAKSANAAN PROGRAM PENILAIAN KINERJA GURU, WAKIL KEPALA MAD-RASAH, KEPALA LABORATORIUM, DAN KEPALA PERPUSTAKAAN

ASPEK	KEGIATAN	SASARAN	TARGET	METODE	HAMBATAN	KETERCAPAIAN	KES-IMPULAN	TINDAK LANJUT
Penilaian Kinerja Guru (PKG)	Pelaksanaan PKG	16 Guru	100% Guru hasil PKG nya baik	Bimb-ingan Teknis Group Focus Discus-sion	Pemahaman guru dan KS tentang penilaian kinerja dan fungsinya masih sangat terbatas	90% guru hasil PKG nya baik	Masih perlu sosialisai tentang fungsi dan manfaat PKG dan PKKS	Program Sosialisai fungsi dan manfaat PKG dan PKKS
Penilaian Kinerja Wakil Kepala Mad-rasah, Ka.Lab, Ka.Per-pust (PKS)	Pelaksanaan PKKS	4 Waka dan Kep.lab, Ka.Per-pustakaan	100% 4 Waka dan Kep.lab, Ka.Per-pustakaan hasil PKKS nya baik			90% 4 Waka dan Kep.lab, Ka.Per-pustakaan hasil PKKS nya baik		



d. LAPORAN EVALUASI HASIL PELAKSANAAN PROGRAM PENGAWASAN MADRASAH TAHUN PELAJARAN

No.	PROGRAM KEGIATAN	MATERI KEGIATAN	TARGET PENCAPAIAN	HASIL YANG DICAPAI	KESENJANGAN	ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH	KESIMPULAN	TINDAK LANJUT
1	Evaluasi pembinaan guru dan Wakil Kepala Madrasah, Ka.Lab, Ka.Perpust	Pembinaan guru dalam penyusunan perencanaan pembelajaran	85% jumlah guru dapat menyusun perencanaan pembelajaran sesuai standar proses	70%	15%	Pelu pembimbingan dan pendampingan	Guru masih perlu bimbingan dan motivasi dalam menyusun perencanaan pembelajaran secara lengkap dan baik	Pembimbingan dan pendampingan guru dalam penyusunan perencanaan pembelajaran lewat pembinaan
		Pembinaan guru dalam pelaksanaan pembelajaran	85% jumlah guru dapat melaksanakan pembelajaran integratif berbasis saintifik	70%	15%			



6. Terjalannya kerjasama dengan instansi pendidikan yang lain
Yaitu adanya kerjasama antara instansi yang satu dengan lainnya. Baik itu di tingkat SLTP maupun tingkat perguruan tinggi.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MA Assalafiyah Luwungragi dapat disimpulkan bahwa :

Kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru adalah sudah cukup memuaskan karena kepala sekolah sendiri sering memberikan semangat serta memberikan contoh yang baik terhadap lingkungannya.

Sedangkan untuk langkah-langkah kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru sudah cukup baik namun harus lebih dipertegas lagi ketika ingin mendapatkan hasil yang diinginkan.

Adapun hasil pencapaian kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru sudah cukup bagus dan semoga untuk kedepannya agar lebih baik lagi.

5.2 Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MA Assalafiyah Luwungragi.

1. Adanya peningkatan pemahaman tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Yaitu kepala sekolah berupaya untuk meningkatkan profesionalisme guru dengan berbagai cara yang ditempuh, misalnya meningkatkan motivasi mengajar guru, meningkatkan kedisiplinan dan meningkatkan fasilitas sekolah.
2. Pengembangan model kepemimpinan efektif di sekolah
Ini ditunjukkan dengan sikap dan sifat kepala sekolah yang selalu mencontohkan perilaku dan tindakan yang baik serta menjadi panutan bagi para bawahannya, baik itu guru, staf dan peserta didik.
3. Peran guru dalam meningkatkan profesionalisme
Yaitu dengan cara guru mengikuti pelatihan-pelatihan yang ada, mengadakan study banding, supervise dari kepala sekolah dan mengadakan rapat evaluasi .
4. Kepala sekolah membuat kebijakan sekolah yang mendukung pengembangan profesionalisme guru
5. Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru.
6. Studi tentang dampak kepemimpinan kepala sekolah terhadap guru dan prestasi siswa.

7. Kepala sekolah dapat mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif dan
8. Pengembangan budaya sekolah yang mendukung profesionalisme.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi faktor agar dapat lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti.
2. Metode pengumpulan data terbatas karena hanya menggunakan metode wawancara tidak menyebarkan kusioner.
3. Kurangnya analisis kritik terhadap teori yang digunakan.
4. Kurangnya analisis statistik yang mendalam dan penggunaan analisis yang terlalu sederhana.
5. Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan perolehan analisis data dalam penelitian kualitatif.

5.4 Saran

Berdasarkan penelitian diperoleh dari lapangan, peneliti memiliki beberapa saran untuk perbaikan sekolah, yaitu :

1. Kepala sekolah hendaknya lebih banyak berinovasi dan berkreasi karena sejauh ini inovasi kepala sekolah masih minim.
2. Kepala sekolah perlu membuat program yang bisa mendekatkan hubungan sosial guru dengan masyarakat sekitar sekolah. Demi terciptanya kondisi lingkungan sekolah yang kondusif dan nyaman.
3. Kepala sekolah perlu memberikan kebebasan berpendapat dan memberikan ruang bagi guru yang ingin mengeksplor keahliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. Y., Arisanti, D., & Nasution, R. (2017). Strategi Kepala Madrasah Dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan Di MIN 3 Simpang Tiga Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 14(2), 136–159. [https://doi.org/10.25299/al-hikmah:jaip.2017.vol14\(2\).1026](https://doi.org/10.25299/al-hikmah:jaip.2017.vol14(2).1026)
- Ancok, D. (2012). Pengertian Inovasi dan Implementasinya dalam Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 1(1), 1-10.
- Astuti. (2019). *PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI SUPERVISOR DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN*.
- Buchari Alma, (2010), Guru Profesional, Menguasai Metode Dan Trampil Mengajar. Bandung: alfabeta, Hal. 132-133.**
- Bungin, Burhan. 2003. Analisis Data Penelitian Kualitatif (Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Danang Sunyoto, Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen, (Yogyakarta: PT. Buku Seru, 2012), hlm. 275
- E Mulyasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 40
- Gunawan, A., & Imam, I. K. (2023). Guru Profesional: Makna dan Karakteristik. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya*, 1(2), 181–185. <https://doi.org/10.59996/cendib.v1i2.256>
- Halawa, S., Ndraha, A. B., Telaumbanua, Y. A., Jaya Halawa, S., Ndraha, A. B., & Amerita Telaumbanua, Y. (2022). *DINAMIKA PERUBAHAN PROFESIONALISME PEGAWAI SEBAGAI BENTUK ADAPTASI SISTEM KERJA BARU DI TEMPAT USAHA DI KOTA GUNUNGSITOLI (Studi Perbandingan Sistem Kerja Antara Alfamidi/Franchise Mart dan City Mart/Indomaret) THE DYNAMICS OF CHANGE IN EMPLOYEE PROFESSIONALISM AS A FORM OF ADAPTATION TO A NEW WORK SYSTEM IN BUSINESS LOCATIONS IN GUNUNGSITOLI CITY (Comparative Study of Work System Between Alfamidi/Franchise Mart and City Mart/Indomaret)*. 10(4), 1525–1534.
- Hamid, A. (2020). *PROFESIONALISME GURU DALAM PROSES PEMBELAJARAN*. www.ejournal.annadwahkualatungkal.ac.id
- Hamirul, H. (2019). Peran Kepala Sekolah Sebagai Edukator untuk Meningkatkan Mutu Lulusan Di SMA Negeri I Muara Bungo. *Efektor*, 6(1), 52. <https://doi.org/10.29407/e.v6i1.12546>
- Hamzah, (2011), Profesi Kependidikan Problem Solusi, Dan Reformasi Pendidikan Di Indonesia, Jakarta: PT Bumi Aksara, Hal. 18-19
- Indrawati, P., Hady Prasetya, K., Ristivani, I., & Restiawanawati, N. M. (2022). PERAN GURU DALAM PENGGUNAAN MEDIA PEMBELAJARAN BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI (TIK). *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran*, 3, 2721–7795. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjppp.v3i3.12978>
- Irpan Fauzi, F. A. (2024). Perencanaan Kebutuhan Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8, 1380–1390.
- Jejen Musfah, Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), 32
- KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI MTS MIFTAHUL ULUM CERMENAN JOMBANG. (2021). <https://Jurnal.Stituwjombang.Ac.Id/Index.Php/Irsyaduna>, Vol.1, No. 1, PISSN-EISSN.
- Kunandar, Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009, cet. ke-2.
- Maharani, S. (2019). *KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH YANG IDEAL*.
- Mauludah, T. M. J. I. (2023). Konsep Kepemimpinan Pendidikan Islam Perspektif Muhammad Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Mishbah. *JiIP*.
- Moch. Husen. (2019). Pendidikan Islam Di Era Globalisasi. *Jurnal Aksioma Ad-Diniyah*, 7.

- Muflihah, A., & Khofya Haqiqi, A. (2019). *PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH IBTIDAIYAH* (Vol. 7, Issue 2).
- Muhson, A. (2004). *Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan-Ali Muhson* (Vol. 2, Issue 1).
- Mulyasa, E., *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013, cet. ke-7.
- Nugrahani, Farida. 2008. Reaktualisasi Pembelajaran Bahasa dan Sastra dalam Konteks Multikultural. Sukoharjo: Univet Bangun Nusantara
- Nurhusna Razali, Cut Zahri Harun, Sakdiah Ibrahim, “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesional Guru Pada SMA Negeri 1 Indrapuri Kabupaten Aceh Besar”, *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana USK*, (Vol. 4, No. 2, November 2014), hlm 52.
- Purwanto. 2004. *Psikologi Pendidikan*. Cetakan ke 20. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sabirin. (2012). Perencanaan kepala sekolah tentang pembelajaran. *Jurnal Tabalurasa PPS Unimed*, 9.
- Siti Solihah, D., & Iskandar, S. (2023). PENTINGNYA KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*.
- Sri Purwanti. (2013). PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DAN PEGAWAI DI SMA BAKTI SEJAHTERA KECAMATAN KONGBENG KABUPATEN KUTAI TIMUR. *Ejournal.an.Fisip-Unmul.Org*, 1(1), 210–224.
- Sukatin, Qadafi, M., Salsabila, I., Bella, S. S., Angaria, F., & Firmansyah, R. (2023). Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Hijaz: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 2(2), 62–67. <https://doi.org/10.57251/hij.v2i2.827>
- Sulistiani, I., & Nursiwi Nugraheni. (2023). MAKNA GURU SEBAGAI PERANAN PENTING DALAM DUNIA PENDIDIKAN. *Jurnal Citra Pendidikan*, 3(4), 1261–1268. <https://doi.org/10.38048/jcp.v3i4.2222>
- Sulthon Syahril. (2019). *Teori-Teori Kepemimpinan*.
- Syarafudin, H., & Diah Ikawati, H. (2020). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru*. 1(2), 47–51.
- Syaiful Sagala, (2011), *Kepemimpinan Profesionalisme Guru Dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, Hal. 1.
- Tanujaya, C. (2017). PERANCANGAN STANDART OPERATIONAL PROCEDURE PRODUKSI PADA PERUSAHAAN COFFEEIN. In *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* (Vol. 2, Issue 1)
- Tutik Yuliani, “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru MTs Negeri di Balikpapan Timur,” *E-jurnal Unipma.ac.id*, hlm. 3.
- Uhar suharsaputra, (2010), *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Reflika aditama, Hal. 209.
- Uray Iskandar, O.: (n.d.). *KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU*.
- Yusuf Ahmad, M., & Siregar, B. (2020). *Guru Profesional Menurut Imam Al-Ghazali dan Buya Hamka*.
- Yusuf, M., Tinggi, S., Islam, A., Nganjuk, D., Rifky, M., Sekolah, I., Agama, T., & Darussalam Nganjuk, I. (2023). *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Toha Ma’sum Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam Nganjuk*.