**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Baik buruknya perilaku atau tatacara mengajar guru akan sangat mempengaruhi citra lembaga pendidikan. Oleh sebab itu sumber daya guru ini harus dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan dan kegiatan lain agar kemampuan profesionalnya lebih meningkat.

Salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Gurulah yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Guru berhadapan langsung dengan para peserta didik di kelas melalui proses belajar mengajar. Ditangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, *skill*( keahlian), kematangan emosional dan moral serta spiritual. Dengan demikian, akan dihasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya. Oleh karena itu, diperlukan sosok guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi dan dedikai yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya.[[1]](#footnote-2)

Sejalan dengan hal itu, UU RI no. 14 tahun 2005 BAB II Pasal 2 ayat (1) menyatakan, guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga professional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anaka usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Istilah profesi berasal dari bahasa Inggris “ *profession”* yang berakar dari bahasa latin “*profesus”* yang berarti mengakui atau menyatakan mampu atau ahli dalam suatu bidang pekerjaan. Pekerjaan ini membutuhkan pendidikan akademik dan pelatihan yang panjang. Jadi, profesi sebagai satu pekerjaan, mempunyai fungsi pengabdian pada masyarakat, dan ada pengakuan dari masyarakat.[[2]](#footnote-3)

Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan.[[3]](#footnote-4) Tugas guru sebagai suatu profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan membangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan ketrampilan-ketrampilan pada peserta didik.[[4]](#footnote-5)

Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rokhani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.[[5]](#footnote-6) Masalah kompetensi profesional guru merupakan salah satu dari kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru dalam jenjang pendidikan apapun.[[6]](#footnote-7)Yang dimaksud guru disini adalah guru pendidikan agama Islam.

Di zaman globalisasi ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih dan mengalami pertukaran yang sangat cepat. Profesional dalam bidang tersebut sangat diharuskan, terutama profesional guru.

Guru harus peka dan tanggap terhadap perubahan-perubahan, pembaharuan serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang sejalan dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Disinilah tugas guru untuk selalu meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan, meningakatkan kualitas pendidikannya sehingga apa yang diberikan kepada peserta didiknya tidak terlalu ketinggalan dengan perkembangan kemajuan zaman.[[7]](#footnote-8)

Namun kenyataan sekarang ini banyak guru-guru yang belum professional dalam menjalankan tugasnya. Banyak guru yang mengajarkan materi tidak sesuai dengan bidang yang dikuasai, dengan alasan mengisi jam yang kosong dan banyak lagi alasan yang lainnya. Kebanyakan metode mengajar yang digunakan oleh guru pada saat mengajar hanya monoton saja tidak sesuai dengan materi pelajaran dan kondisi psikologis peserta didik.

Di samping masalah-masalah di atas yang banyak mengakibatkan seorang guru tidak professional dalam menjalankan tugasnya adalah kurangnya sarana dan prasarana di sekolah tempat mereka mengajar serta berbagai macam persoalan hidup baik itu pribadi, keluarga ataupun masyarakat, serta hal-hal semaca itulah yang mengakibatkan guru tidak professional dalam mengajarnya.

Tugas dan peran guru dari hari kehari semakin berat, seiringan dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru sebagai komponen utama dalam dunia pendidikan dituntut untuk mampu mengimbangi bahkan melampaui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dalam masyarakat. Melalui sentuhan guru di sekolah, diharapkan mampu menjadi peserta didik yang memiliki kompetensi tinggi dan siap menghadapi tantangan hidup dengan penuh keyakinan dan percaya diri yang tinggi sekarang dan kedepan, sekolah ( pendidikan ) harus menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, baik secara keilmuan ( akademis) maupun secara sikap mental. Oleh karena itu, menurut Louis V. Grestner, Jr,dkk dalam Zainal Aqib, dibutuhkan sekolah unggul yang memiliki ciri: (1) kepala yang memberdayakan akan lahir dari suatu pola pendidikan dalam skala luas yang tepat guna dan efektif bagi konteks dan mampu menjawab segala tantangan zaman.

Disamping itu, pendidikan adalah wahan untuk mencetak generasi muda yang sangat penting bagi masa depan negeri ini. Tanpa ada pendidikan yang baik dan berkualitas, tentu saja negeri ini akan terancam karena anak mudanya dididik secara sembarangan dan tidak sesuai dengan nafas kemajuan zaman yang semakin cepat ini. Dan untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas tentu saja semua pihak yang berkompeten didalamnya harus bekerja keras untuk memberikan yang terbaik dalam memajukan pendidikan

Perkembangan global dan era informasi memacu bangsa Indonesia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal utama dalam pembangunan disegala bidang sehingga diharapkan bangsa Indonesia dengan segala sumber daya manusianya dapat bersaing dengan bangsa lain yang lebih maju.

Dalam mengembangk an dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pendidikan memiliki peranan yang sangat penting yang diperlukan bagi pembangunan disegala bidang kehidupan bangsa, terutama mempersiapkan peserta didik menjadi aktor IPTEK yang mampu menampilkan kemampuan dirinya, sebagai sosok manusia Indionesia yang tangguh, kreatif, mandiri, dan professional dibidangnya, sebagaimana tujuan pendidikan nasional, dalam GBHN adalah “ untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, tangguh, maju, cerdas, kreatif, trampil, berdisiplin, beretos kerja, professional, bertanggung jawab, produktif, sehat jasmani dan rokhani”. [[8]](#footnote-9)

Tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang meenjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikn terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar. Tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu dalam manajemen pendidikan peranan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, sekolah yang dinamis dan komunikatif dengan kemerdekaan memimpin menuju visi keunggulan pendidikan, (2) memiliki visi, misi dan strategi untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan dengan jelas, (3) guru-guru yang kompeten dan berjiwa kader yang senantiasa bergairah dalam melaksanakan tugas profesionalnya secara inovatif, (4) peserta didik yang sibuk, bergairah, dan bekerja keras dalam mewujudkan perilaku pembelajaran, (5) masyarakat dan orang tua yang berperan serta dalam menunjang pendidikan.[[9]](#footnote-10)

Salah satu diantara beberapa tantangan globalisasi yang harus disikapi guru dengan mengedepankan profesionalisme menurut Kunandar adalah : perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begiru cepat. Dengan kondisi ini guru harus bias menyesuaikan diri dengan responsive, arif dan bijaksana. Responsive artinya guru harus bisa menguasai baik produk iptek terutama yang berkaitan dengan dunia pendidikan, seperti pembelajaran dengan menggunakan multimedia. Tanpa penguasaan iptek yang baik, maka guru akan tertinggal dan menjadi korban iptek.[[10]](#footnote-11)

Oleh karena itu, diperlukan perubahan paradigma ( pola pikir) guru, dari pola pikir tradisional menuju pola pikir professional. Apalagi lahirnya Undang-Undang Guru dan Dosen menuntut sosok guru yang berkualifikasi, berkompetensi dan bersertifikasi.

Sementara itu salah satu di antara beberapa paradigma baru yang harus diperhatikan guru dewasa ini adalah guru mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mutakhir sehingga memiliki wawasan yang luas dan tidak tertinggal dengan informasi terkini. Guru mempunyai visi ke depan dan mampu membaca tantangan zaman sehingga siap menghadapi perubahan dunia yang tak menentu yang membutuhkan kecakapan dan kesiapan yang baik.[[11]](#footnote-12)

Dalam hal ini guru sebagai tenaga pendidik yang terjun langsung dalam proses belajar mengajar juga harus bias menguasai teknologi pendidikan. Sehubungan dengan hal tersebut peningkatan kompetensi professional guru tidak lepas dari peran kepala sekolah.

Pendidikan merupakan sesuatu yang sangat vital bagi pembentukan karakter sebuah peradaban dan kemajuan yang mengiringinya. Tanpa pendidikn sebuah bangsa atau masyarakat tidak akan pernah mendapatkan kemjuannya sehingga menjadi bangsa atau masyarakat yang kurang atau bahkan tidak beradab. Karena itu, sebuah peradaban kinerja atau prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global.

Kinerja atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi dalam hal sekolah. Kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya.[[12]](#footnote-13)

Output yang dihasilkan dapat berupa fisik maupun non fisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil/ pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik/nonmaterial.

Seorang guru dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dlakukan untuk membantu mengawasi sumberdaya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan guru yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin dalam pendidikan formal perlu memiliki wawasan kedepan. Kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal yang terpenting bahwa melalui pendidikan kita menyiapkan tenaga-tenaga yang terampil, berkualitas dan tenaga yang siap dipakai untuk memenuhi kebutuhan masyarakat bisnis dan industri serta masyarakat lainnya.[[13]](#footnote-14)

Sosok pemimpin dalam hal ini seorang kepala sekolah selaku penanggung jawab pengelolaan administrasi dan teknis pembelajaran diharapkan mampu bertindak selaku manager dalam upaya menumbuh kembangkan kompetensi guru lewat pemberdayaan kompetensi guru melalui bentuk penghargaan seperti pemberian kesempatan sertifikasi guru, pendidikan dan latihan profesi, penyediaan sarana pendukung pembelajaran, pemerataan jam pembelajaran, pemberian insentif berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya serta pemenuhan jaminan kenyamanan dan keamanan dalam menjalankan tugas pembelajarannya.

Pada dasarnya kepala sekolah melakukan tiga fungsi sebagai berikut yaitu: membantu para guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, menggerakkkan para guru, para karyawan, para siswa, dan anggota masyarakat untuk mengsukseskan program-program pendidikan disekolah, menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat dinamis, nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.[[14]](#footnote-15)

Dari pendapat tersebut menunjukkan betapa pentingnya kepala sekolah sebagai sosok pimpinan yang diharapkan dapat mewujudkan harapan bangsa. Oleh karena itu diperlukan seorang kepala sekolah yang mempunyai wawasan kedepan dan kemampuan yang memadai dalam menggerakkan organisasi sekolah.

Dalam peranannya sebagai seorang pendidik, kepala sekolah harus mampu menanamkan, memajukan dan meningkatkan nilai mental, moral, fisik dan artistik kepada para guru atau tenaga fungsional lainnya, tenaga administrasi (*staf*) dan kelompok para siswa atau peserta didik. Utuk menanamkan peranannya ini kepala sekolah harus menunjukkan sikap persuasive dan keteladanan.[[15]](#footnote-16) Sikap persuasif dan keteladanan inilah yang akan mewarnai kepemimpinan termasuk didalamnya pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru yang ada disekolah tersebut. Kepala sekolah sebagai educator, supervisor, motivator, yang harus melaksanakan pembinaan kepada para karyawan, dan para guru disekolah yang dipimpinnya karena faktor manusia merupakan faktor sentral yang menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi, walau secanggih apapun teknologi yang digunakan tetap faktor manusia yang menentukannya.

Dalam fungsinya sebagai penggerak para guru, kepala sekolah harus mampu menggerakkan guru agar kinerjanya menjadi meningkat karena guru merupakan ujung tombak untuk mewujudkan manusia yang berkualitas. Guru akan bekerja secara maximum apabila didukung oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah.

Bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan, karena tidak adanya unsure pendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar guru ingin bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, ketrampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika dia mengajar karena terpaksa saja Karen tidak memiliki kemauan yang berasal dari dalam diri guru. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersagkutan.[[16]](#footnote-17)

Para guru mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi tersebut akan dilepaskan atau digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Menurut McClelland dalam bukunya Malayu Hasibuan, energi yang dilepaskan karena di dorong oleh : 1) kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, 2) harapan keberhasilannya, 3) nilai intensif yang terlekat pada tujuan.[[17]](#footnote-18)

Dengan demikian bagi kepala sekolah dalam memotivasi guru hendaknya menyediakan peralatan, membuat susasana kerja yang menyenangkan, dan memberikan promosi/ kenaikan pangkat, member imbalan yang layak baik segi moneter maupun non moneter. Disamping guru sendiri harus mempunyai daya dorong yang berasal dari dalam dirinya untuk berprestasi dalam karirnya sebgai pendidik, pengajar dan pelatih tujuan sekolah ( tujuan pendidikan ) dapat tercapai.

Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah mempunyai tugas yang sangat berat dalam rangka meningkatkan kualits sekolah. Guru sebagai salah satu komponen yang terpenting dalam pendidikan, terutama dalam hal mengatasi berbagai permasalahn yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan, dituntut untuk bias menjadi guru professional. Dengan keadaan perkembangan masyarakat, maka mendidik merupakan tugas berat dan memerlukan seseorang yang cukup memiliki kemampuan yang sesuai dengan jabatan tersebut, sebab mendidik adalah pekerjaan professional yang tidak dapat diserahkan kepada sembarang orang.[[18]](#footnote-19)

Professional guru tidak akan ada atau berjalan mulus tanpa adanya usaha-usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah, sebab salah satu diantara cara guru agar bias menjadi guru professional adalah dengan adanya upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan mutu guru. Hal ini sangat cocok sekali, karena kepala sekolah adalah orang yang akan menjadikan sekolah itu maju, disamping dia juga harus memperhatikan hal ihwal guru terutama dalam hal profesionalisme guru tersebut.[[19]](#footnote-20)

MI Assyafi’iyah Blitar merupakan madrasah swasta dibawah naungan kementrian Agama Kota Blitar yang saat ini mulai berusaha berkembang baik mulai dari segi sarana dan prasarana khususnya mutu pendidikan, dalam hal ini adalah guru yang professional yang ada didalamnya. Kualitas pendidikan akan terjamin apabila seeorang pendidik yaitu guru memiliki keahlian khusus dibidangnya dan memiliki kesejahteraan yang cukup pula dalam menjalankan karirnya. Kepala madrasah di MI Assyafi’iyah Blitar saat ini berupaya meningkatkan mutu guru menjadi professional, profesionalisme guru yang berada di MI Assyafi’iyah sudah mulai terwujud sejak tahun lalu, akan tetapi butuh peningkatan yang lebih baik lagi, karena guru sebagai tenaga pendidik yang memiliki peran yang sangat penting dalam menghasilkan output yang sangat berkualitas dan sebagai tenaga professional yang dapat berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran dan bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Dengan demikian kepala madrasah harus mempunyai upaya dalam meningkatakan kompetensi professional guru, agar proses belajar mengajar tidak menjenuhkan atau monoton dan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebuat dengan judul “ **Upaya Kepala Madrash Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di MI Assyafi’iyah Blitar”.**

1. **Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas, permasalahan dari penelitian ini perlu dikemukakan secara detail dalam bentuk pertanyaan sehingga memudahkan operasional dalam penelitian. Adapun masalah penelitian dapat dirumuskankan sebagai berikut :

1. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MI Assyafi’iyah Blitar?
2. Bagaimana kompetensi profesional guru di MI Assyafi’iyah Blitar?
3. Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MI Assyafi’iyah Blitar ?
4. **Tujuan Penelitian**

Tujuan merupakan target yang hendak dicapai dalam melakukan suatu kegiatan. Berdasarkan rumusan masalah yang dirumuskan penulis diatas, tujuannya adalah:

1. Mendeskripsikan uapaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MI Assyafi’iyah?
2. Mendeskripsikan kompetensi profesional guru di MI Assyafi’iyah Blitar?
3. Mendeskripsikan tentang faktor penghambat dan pendukung kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MI Assyafi’iyah Blitar?
4. **Kegunaan Hasil Penelitian**
5. Kegunaan secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi pengembangan teori-teori yang ada.

1. Kegunaan secara Praktis
2. Bagi lembaga pendidikan : sebagai sumbangan pemikiran bagi kepala madrasah dan semua guru di MI Assyafi’iyah Blitar dalam meningkatkan kompetensi professional sehingga tujuan pendidikan akan tercapai dengan baik.
3. Bagi penelitian : dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian dan penunjang dalam pengembangan pengetahuan penelitian yang berkaitan dengan topik tersebut.
4. **Penegasan Istilah**

Untuk memudahkan dalam pembahasan ini, kiranya perlu lebih dahulu dijelaskan mengenai istilah yang akan dipakai untuk skripsi yang berjudul “Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MI Assyafi’iyah Blitar”.

1. **Upaya**

Upaya adalah ilmu siasat perang: muslihat untuk mencapai sesuatu.[[20]](#footnote-21) Dalam penelitian ini yang dimaksudkan dengan upaya kepala madrasah adalah segala usaha yang cermat yang akan dan sedang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MI Assyafi’iyah Blitar.

1. **Kompetensi Profesional Guru**

Kompetensi menurut Kepmendiknas 04/U/2002 adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab, yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas dibidang pekerjaan tertentu.[[21]](#footnote-22)

Sedangkan profesional menurut Undang Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.[[22]](#footnote-23)

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secar luas dan mendalam, serta metode dan teknik mengajar yang sesuai yang dapat dipahami oleh peserta didik, mudah ditangkap, tidak menimbulkan kesulitan dan keraguan.[[23]](#footnote-24)

Di dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, bahwa yang dimaksud dengan guru adalah pendidikan profesional denagn tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam penelitian ini guru yang akan diteliti adalah guru pendidikan agama Islam.

1. **SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI**

Tata urutan skripsi dari pendahuluan sampai penutup, dimaksudkan agar mudah bagi pembaca untuk mempelajari dan memahami isi dari skripsi ini. Adapun yang menjadi masalah pokok adalah “ Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di MI Assyafi’iyah Blitar. Adapun kerangkanya adalah sebagai berikut :

1. Bagian awal meliputi :

Halaman judul, halaman pengajuan, persetujuan pembimbing, pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar lampiran dan abstrak.

1. Bagian teks, terdiri dari :

Bab I : Pendahuluan, kemudian diuraikan menjadi beberapa sub bab yang meliputi : latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, fokus penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan skripsi.

 Bab II:Kerangka teori yang membahas konsep tentang upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, yang meliputi : pengertian kepala madrasah, tugas dan fungsi kepala madrasah, syarat menjadi kepala madrasah. Konsep kompetensi profesional guru, yang meliputi : pengertian kompetensi profesional guru, peran dan tugas guru dalam proses belajar mengajar, macam-macam kompetensi profesional guru. Faktor penghambat dan pendukung kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru.

 Bab III :Metode penelitian sebagai pijakan untuk menentukan langkah-langkah penelitian, yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data, tahap-tahap penelitian.

Bab IV :Paparan hasil penelitian, terdiri dari paparan data, temuan penelitian, pembahasan hasil penelitian

Bab V :Penutup, berisi kesimpulan dan saran.

**BAB II**

**KERANGKA TEORI**

1. **Konsep tentang Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru**
2. **Pengertian Kepala Madrasah**

Di antara pemimpin pendidikan yang bermacam-macam jenis dan tingkatannya, kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala madrasah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala madrasah sebagai salah satu pemimpin pendidikan. Hal ini karena kepala madrasah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru- guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kegiatan lembaga pendidikan sekolah di samping diatur oleh pemerintah, sesungguhnya sebagian besar ditentukan oleh aktivitas kepala madrasahnya. Menurut Pidarta, kepala madrasah merupakan kunci kesuksesan sekolah dalam mengadakan perubahaan. Sehingga kegiatan meningkatkan dan memperbaiki program dan proses pembelajaran di sekolah sebagian besar terletak pada diri kepala madrasah itu sendiri. Pidarta menyatakan bahwa kepala madrasah memiliki peran dan tanggungjawab sebagai manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, supervisor pendidikan dan administrator pendidikan.Madrasah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat komplek karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang sifat unik menunjukkan bahwa sekolah sebagai prganisasi memiliki karakter tersendiri. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebutlah, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah.

Kepala sekolah menurut Wahjosumijo mempunyai dua kata yaitu kepala dan sekolah. Kata kepala dapat di artikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan “guru yang diberi tugas untuk memipin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.[[24]](#footnote-25)

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik”. Dalam, pada itu, kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa:

“Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.[[25]](#footnote-26)

Kepala madrashh merupakan personel madrasah yang bertangung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Kepala sekolah mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan dasar pancasila yang bertujuan untuk :

1. Meningkatkan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa,
2. Meningkatkan kecerdasan dan keterampilan,
3. Mempertinggi budi pekerti,
4. Memperkuat kepribadian,
5. Mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air.[[26]](#footnote-27)

Jadi, penulis menyimpulkan bahwa kepala madrasah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya madrasah secara teknis akademis saja, akan tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan sekolah dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitarnya merupakan tanggung jawabnya pula. Inisiatif dan kreatif yang mengarah kepada perkembangan dan kemajuan sekolah adalah merupakan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah. Namun demikian, dalam usaha memajukan sekolah dan menanggulangi kesulitan yang dialami sekolah baik yang berupa atau bersifat material seperti perbaikan gedung, penambahan ruang, penambahan perlengkapan, dan sebagainya maupun yang bersangkutan pendidikan anak-anak kepala sekolah tidak dapat bekerja sendiri. Kepala madrasah harus bekerja sama dengan para guru yang dipimpinnya, dengan orang tua murid serta pihak pemerintah setempat.

1. **Tugas dan Fungsi Kepala Madrasah**
2. **Sebagai Educator ( pendidik )**

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepla sekolah harus memakai strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya.[[27]](#footnote-28) Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti *team teaching, moving class,* dan mengadakan program akselerasi (acceleration) bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.

Memahami arti pendidik tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik, melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, sarana pendidikan, dan bagaimana strategi pendidikan itu dilaksanakan. Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni:

1. Pembinaan mental : yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim yang kondusif agar setiap tenaga kependidikannya dapat melaksanakan tugas dengan baik secara proporsional dan profesional. Untuk itu, kepala sekolah harus melengkapi sarana, prasarana dan sumber belajar agar dapat memberi kemudahan kepada para guru dalam melaksanakan tugas utamanya, mengajar. Mengajar dalam arti memberikan kemudahan belajar bagi peserta didik ( faciliate of learning).[[28]](#footnote-29)
2. Pembinaan moral : yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan, sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kependidikan. Kepala sekolah profesional harus berusaha memberikan nasehat kepada seluruh warga sekolah, misalnya pada setiap upacara bendera atau pertemuan rutin.
3. Pembinaan fisik: yaitu membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan mereka secara lahiriah. Kepala sekolah profesional harus mampu memberikan dorongan agar para tenaga kependidikan terlibat secara aktif dan kreatif dalam berbagai kegiatan olah raga, baik yang diprogramkan di sekolah maupun yang diselenggarakan oleh masyarakat sekitar sekolah.
4. Pembinaan artistik: yaitu membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan. Hal ini biasanya dilakukan melalui kegiatan karya wisata yang bisa dilaksanakan setiap akhir tahun ajaran. Dalam hal ini, kepla sekolah dibantu oleh para pembatunya harus mampu merencanakan berbagai program pembinaan artistik, seperti karya wisata, agar dalam pelaksanaannya tidak mengganggu kegiatan pembelajaran. Lebih dari itu, pembinaan artistik harus terkait atau merupakan pengayaan dari pembelajaran yang telah dilaksanakan.[[29]](#footnote-30)

Sebagai educator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikutinya.

Kemampuan membimbing guru, terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan dan pelaksanaan program pembelajaran dan bimbingan konseling (BK), penilaian hasil belajar peserta didik dan layanan bimbingan konseling, analisis penilaian hasil belajar dan layanan bimbingan konseling, serta pengembangan progam melalui kegiatan pengayaan dan perbaikan pembelajaran (*remedial teaching*).[[30]](#footnote-31)

Kemampuan membimbing tenaga kependidikan nonguru dalam penyusunan program kerja, dan pelaksanaan tugas sehari-hari, serta mengadakan penilaian dan pengendalian terhadap kinerjanya secara periodik dan berkesinambungan. Penilaian dan pengendalian kinerja secara periodik dan berkesinambungan penting dilakukan untuk mencapai peningkatan kualitas kerja secara langsung.

1. **Sebagai Manajer**

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin, dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong seluruh keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Kepala sekolah harus mampu bekerja melalui orang lain(wakil-wakilnya), serta berusaha untuk senantiasa memepertanggungjawabkan setiap tindakan. Kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berpikir secara analitik dan konseptual, dan harus senantiasa berusaha untuk menjadi juru penengah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi oleh tenaga kependidikan yang menjadi bawahannya, serta berusaha untuk mengambil keputusan yang memuaskan bagi semua.

Kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah (partisipatif). Dalam hal ini kepala sekolah bisa berpedoman pada: [[31]](#footnote-32)

1. Asas tujuan,bertolak dari anggapan bahwa kebutuhan tenaga kependidikan akan harga dirinya mungkin dicapai dengan turut menyumbang pada suatu tujuan yang lebih tinggi. Hal tersebut merupakan kesempatan bagi kepala sekolah selaku pemimpin untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kepala sekolah harus berusaha menyampaikan tujuan sekolah, agar mereka dapat memahami dan melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan tersebut. Kemampuan untuk menyampaikan dan menanamkan tujuan merupakan seni yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas kepemimpinan.[[32]](#footnote-33)
2. Asas keunggulan,bertolak dari anggapan bahwa setiap tenaga kependidikan membutuhkan kenyamanan serta harus memperoleh kepuasan dan memeperoleh penghargaan pribadi. Kepuasan mengandung makna penerimaan keadaan seperti adanya, sehingga ketidak puasan merupakan sumber motivasi yang dapat menggerakkan tenaga kependidikan untuk menutupi ketidak puasan tersebut dan mencapai kepuasan yang diinginkan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus berusaha untuk mengembangkan budaya kerja dan ketidak puasan kreatif.
3. Asas mufakat,dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menghimpun gagasan pertama serta membangkkitkan tenaga kependidikan untuk berpikir kreatif dan melaksanakan tugasnya.
4. Asas kesatuan,dalam hal ini kepala sekolah harus menyadari bahwa tenaga kependidikan tidak ingin dipisahkan dari tanggungjawabnya. Oeleh karena itu, kepala sekolah harus berusaha menjadikan tenaga kependidikan sebagai pengurus upaya-upaya pengembangan sekolah. Hal ini penting untuk menumbuhkan rasa kepemilikan kepada tenaga kependidikan terhadap sekolah tempat mereka melaksanakan tugas.
5. Asas persatuan,kepala sekolah harus mendorong tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalismenya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan sesuai dengan misi dan visi sekolah. Hal ini dapat dilakukan misalnya dengan sistem imbalan terhadap setiap kegiatan yang dilakukan oleh bawahan.
6. Asas empirisme,kepala sekolah harus mampu bertindak berdasarkan atas nilai dan angka-angka yang menunjukkan prestasi para tenaga kependidikan, karena data yang memuat semua komponen sekolah memegang peranan yang sangat penting.
7. Asas keakraban, kepala sekolah harus berusaha menjaga keakraban dengan tenaga kependidikan, agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan lancar. Hal ini dimungkinkan karena keakraban akan mendorong perkembangannya saling percaya dan kesediaan untuk berkorban di antara para tenaga kependidikan.[[33]](#footnote-34)
8. Asas integritas, kepala sekolah harus memandang bahwa peran kepemimpinannya merupakan suatu komponen kekuasaan untuk menciptakan dan memobilisasi energi seluruh tenaga kependidikan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Integritas merupakan kejujuran dan upaya mencapai suatu langkah tindakan yang telah ditetapkan secara bertanggung jawab dan konsisten.

Sesuai yang ditetapkan dalam penilaian kinerja kepala sekolah, kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya dengan baik, yang diwujudkan dalam kemampuan menyusun program sekolah, organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan, dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal.

Kemampuan menyusun program sekolah harus diwujudkan dalam (1) pemrograman program jangka panjang, baik program akademis maupun nonakademis, yang dituangkan dalam kurun waktu lebih dari lima tahun, (2) pemograman jangka menengah, baik program akademis maupun nonakademis, yang dituangkan dalam kurun waktu tiga sampai lima tahun, (3) pengembangan program jangka pendek, baik progam akademis maupun nonakademis, yang dituangkan dalam kurun waktu satu tahun (program tahunan), termasuk pengembangan rencana anggaran pendapatan belanja sekolah (RAPBS) dan Anggaran Biaya Sekolah (ABS). Dalam pada itu, kepala sekolah harus memiliki mekanisme yang jelas untuk memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan program secara periodik, sistematik, dan sistemik.

Kemampuan untuk menyusun organisasi personalia sekolah harus diwujudkan dalam pengembangan susunan personalia pendukung seperti pengelola laboratorium, perpustakaan, dan sumber belajar (PSB), serta penyusunan kepanitiaan untuk kegiatan temporer, seperti panitia penerimaan peserta didik baru (PSB), panitia ujian, dan panitia hari-hari besar keagamaan.

Kemampuan memberdayakan tenaga kependidikan di sekolah harus diwujudkan dalam pemberian arahan secara dinamis, pengkoordinasian tenaga kependidikan dalam pelaksanaan tugas, pemberian hadiah (*reward)* bagi mereka yang berprestasi, dan pemberian hukuman (*punishment)* bagi yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas. Kemampuan mendayagunakan sumber daya sekolah, harus diwujudkan dalam pendayagunaan serta perawatan sarana dan prasarana sekolah, pencatatan berbagai kinerja tenaga kependidikan, dan pengembangan program peningkatan profesionalisme.[[34]](#footnote-35)

1. **Sebagai Supervisor**

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.

Supervisi adalah salah satu tugas pokok dalam administrasi pendidikan bukan hanya merupakan tugas pekerjaan para inspektur maupun pengawas saja melainkan juga tugas pekerjaan kepala sekolah sebagai terhadap pegawai-pegawai sekolahnya. Di bawah ini sekali lagi diingatkan lagi pengertian supervisi, faktor-faktor yang mempengaruhi, keberhasilan supervisi dan pembinaan kurikulum yang merupakan tugas kepala sekolah yang perlu mendapatkan tekanan

Untuk menjawab pertanyaaan apakah yang dilakukan seorang kepala sekolah sebagai supervisor, kita perlu mengingat kembali pengertian supervisi. Supervisi adalah aktivitas yang menentukan kondisi/syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan pendidikan.

Melihat pengertian tersebut, maka tugas kepala sekolah sebagai supervisor berarti bahwa ia harus meneliti, mencari dan menentukan syarat-syarat mana saja yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya. Keepala sekolah harus dapat meneliti syarat-syarat mana yang telah ada dan tercukupi, dan mana yang belum ada atau kurang secara maksimal.[[35]](#footnote-36)

1. **Sebagai Leader**

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadiannya, dan pengetahuan terhadap tenaga

kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, teladan.

Pengetahuan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan akan tercermin dalam kemampuan memahami kondisi tenaga kependidikan (guru dan nonguru), memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya.[[36]](#footnote-37)

Pemahaman terhadap visi dan misi kepala sekolah akan tercermin dari kemampuannya untuk mengembangkan visi sekolah, serta dalam mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi kedalam tindakan.

Kemampuan mengambil keputusan akan tercermin dalam kemampuannya mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.

Kemampuan berkomunikasi akan tercermin dari kemampuannya untuk berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk lukisan, berkomunikasi secara lisan dengan peserta didik, berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar lingkungan sekolah.

Dalam implementasinya, kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari tiga sifat kepemimpinan, yakni demokratis, otoriter, laisez-faire. Ketiga sifat tersebut sering dimiliki secara bersamaan oleh seorang leader, sehingga dalam melaksanakan kepemimpinannya, sifat-sifat tersebut muncul secara situasional. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai leader mungkin bersifat demokratis, otoriter dan mungkin bersifat laissez-faire.

Meskipun kepala sekolah ingin selalu bersifat demokratis namun seringkali situasi dan kondisi menuntut untuk bersikap lain, misalnya harus otoriter. Dalam hal tertentu sifat kepemimpinan otoriter lebih cepat digunakan dalam pengambilan suatu keputusan.[[37]](#footnote-38)

Dengan dimilikinya ketiga sifat tersebut oleh seorang kepala sekolah sebagai leader , maka dalam menjalankan roda kepemimpinannya di sekolah, kepala sekolah dapat menggunakan strategi yang tepat, sesuai dengan tingkat kematangan para tenaga kependidikan, dan kombinasi yang tepat antara perilaku tugas dan perilaku hubungan. [[38]](#footnote-39)

1. **Sebagai Inovator**

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan harmonis dengan lingkunagn, mencari gagasan-gagasan baru, mengintregasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan disekolah, dan mengembangkan model-model pemebelajaran yang inovatif.[[39]](#footnote-40)

Kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, delegatif, kreatif, intregatif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin serta adaptabel dan fleksibel.

Konstruktif dimaksudkan bahwasannya usaha untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha mendorong dan membina setiap tenaga kependidikan agar dapat berkembang secara optimal dalam melakukan setiap tugas-tugas yang diembankan kepada masing-masing tenaga kependidikan.

Kreatif, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme kepada tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha mencari gagasan dan cara-cara baru dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dilakukan agar para tenaga kependidikan dapat memahami apa-apa yang disampaikan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan, sehingga dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misi sekolah.

Delegatif, dimaksudkan bahwasannya dalam upaya meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolah, kepala sekolah harus berupaya mendelegasikan tugas kepada tenaga kependidikan sesuai dengan deskripsi tugas, jabatan serta kemampuan masing-masing.

Keteladanan, dimaksudkan bahwasannya dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha memberikan teladan dan contoh yang baik.

Kepala sekolah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya *moving class*. *Moving class* adalah mengubah strategi pembelajaran dari pola kelas tetap menjadi kelas bidang studi, sehingga setiap bidang studi memiliki kelas tersendiri, yang dilengkapi dengan alat peraga dan alat-alat lainnya. *Movingg class* ini bisa dipadukan dengan pembelajaran terpadu, sehingga dalam suatu laboratorium bidang studi dapat dapat dijaga oleh beberapa orang guru, (*fasilitator*), yang bertugas memberikan kemudahan pada peserta didik dalam belajar.[[40]](#footnote-41)

1. **Sebagai Motivator**

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan di bawah ini:

1. Pengaturan lingkungan fisik**,** lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kepala sekolah harus membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas secara optimal. Pengaturan lingkungan fisik tersebut antara lain mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.
2. Pengaturan suasana kerja**,** seperti halnya iklim fisik, suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menciptakana hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga kependidikan, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan.[[41]](#footnote-42)
3. Disiplin**,** disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah. Beberapa strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam membina disiplin para tenaga kependidikan adalah membantu para tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola perilakunya, membantu para tenaga kependidikan dalam meningkatkan standar perilakunya, dan melaksanakan semua aturan yang telah disepakati bersama. Peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan harus dimulai dengan sikap demokratis. Oleh karena itu, dalam membina disiplin para tenaga kependidikan kepala sekolah harus berpedoman pada pilar demokratis, yakni dari, oleh dan untuk tenaa kependidikan, sedangkan kepala sekolah tut wuri handayani.[[42]](#footnote-43)
4. Dorongan, keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun faktor yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektifitas kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah. Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus, yang berbeda satu sama lain, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusu pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan profesionalismenya. Perbedaan tenaga kependidikan tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi dalam kondisi psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, kepala sekolah harus memperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang berpengaruh. Terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan kepala sekolah untuk mendorong tenaga kependidikan agar mau dan mampu meningkatkan profesionalismenya. Prinsip-prinsip tersebut adalah :
5. Para tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik, dan menyenangkan.
6. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja. Para tenaga kependidikan juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.
7. Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
8. Pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
9. Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memeperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan. [[43]](#footnote-44)

e). Penghargaan, Penghargaan *(reewads)* ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif, dan efisien, untuk menghindari dampak negatif ytang ditimbulkannya.[[44]](#footnote-45)

1. **Syarat Menjadi Kepala Madrasah**

Telah kita maklumi bahwa tugas kepala madrasah itu sedemikian banyak dan tanggung jawabnya sedemikian besar. Maka tidak sembarang orang patut menjadi kepala madrasah. Untuk menjadi kepala madrasah harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Di samping syarat yang berupa ijazah (yang merupaka syarat formal) persyaratan pengalaman kerja dan kepribadian harus dipenuhi pula.

Dalam peraturan yang berlaku di lingkungan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, untuk setiap tingkatan dan jenis sekolah sudah ditetapkan syarat-syaratnya untuk pengangkatan kepala sekolah. Seperti telah kita ketahui bahwa untuk menjadi kepala sekolah TK dan SD serendah-rendahnya berijazah SGA/SPG. Untuk kepala SMTP serendah-rendahnya berijazah sarjana muda B1. Karena jenis SMTP maupun SMTA itu bermacam-macam (SMP, SMA, STM, SMKK, SPMA, dll), maka ijazah yang diperlukan bagi seorang kepala sekolah hendaknya sesuai dengan jurusan/jenis sekolah yang dipimpinnya.[[45]](#footnote-46)

Pengalaman kerja merupakan syarat penting yang tidak dapat diabaikan. Bagaimana bisa memimpin apabila ia belum mempunyai pengalaman bekerja atau menjadi guru pada jenis sekolah yang dipimpinnya. Mengenai persyaratan lamanya penglaman kerja untuk pengangkatan kepala sekolah belum ada keseragaman di antara berbagai jenis sekolah.

Hal tersebut karena adanya banyak hal yang menyebabkan kesulitan pengangkatan, di antaranya:

1. Pertumbuhan dan perkembangan jumlah sekolah yang sangat pesat dan tidak sesuai dengan jumlah guru yang tersedia.
2. Adanya ketidak seimbangan antara banyakn ya guru-guru fak umum/sosial yang besar jumlahnya dengan guru-guru fak kejuruan (teknik dan eksakta) yang sangat sedikit.
3. Di kota-kota besar kelebihan guru sedang dipelosok dan sangat kekurangan guru.

Di samping ijazah dan penglaman kerja, ada syarat lain yang tidak kurang pentingnya, yaitu persyaratan kepribadian dan kecakapan yang dimilikinya. Seorang kepala sekolah hendaknya memiliki kepribadian yang baik sesuai dengan kepemimpinan yang akan dipegangnya. Ia hendaknya memiliki sifat-sifat jujur, adil dan dapat dipercaya, suka menolong dan membantu guru dalam menjalankan tugas dan mengatasi kesulitan-kesulitan, bersifat supel dan ramah, mempunyai sifat tegas dan konsekuen yang tidak kaku. Seorang kepala sekolah harus berjiwa nasional dan memiliki falsafah hidup yang sesuai dengan falsafah dan dasar negara kita.

Jika kita simpulkan apa yang telah diuraikan di atas, maka syarat kepala sekolah adalah sebagai berikut :

1. Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan/peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
2. Mempunyai pengalaman kerja yang cukup, terutama disekolah yang sejenis dengan sekolah yang dipimpinnya.
3. Mempunyai sifat kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifat-sifat kepribadian yang diperlukan bagi kepentingan pendidikan.
4. Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas, terutama mengenai bidang-bidang pengetahuan pekerjaan yang diperlukan bagi sekolah yang dipimpnnya.
5. Mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolahnya.[[46]](#footnote-47)
6. **Konsep tentang Kompetensi Profesional Guru**
7. **Pengertian kompetensi profesional guru**

Makna penting kompetensi dalam dunia pendidikan didasarkan atas pertimbanagan rasional bahwasannya proses pemebelajaran merupakan proses yang rumit dan kompleks. Ada beraganm aspek yang saling berkaitan dan mempengaruhi berhasil atau gagalnya kegiatan pembelajaran. Banyak guru yang telah bertahun-tahun mengajar, tetapi sebenarnya kegiatan yang dilakukannya tidak banyak memberikan asepek perubahan positif dalam kehidupan siswanya. Sebaliknya, ada juga guru yang relatif baru, namun telah memberikan kontribusi konkret ke arah kemajuan dan perubahan positif dalam diri para siswa. Mereka yang mampu memberi “pencerahan” pada siswanya dapat dipastikan memiliki kompetensi sebagai seorang guru yang profesional.

Kata kompetensi secara harfiah dapat diartikan sebagai kemampuan. Kata ini sekarang menjadi kunci dalam dunia pendidikan. Dalam kurikulum misalnya, kita mengenal KBK (Kurikulum Berbasis Kompetensi). Dengan memiliki kompetensi yang memadai, seseorang khususnya guru, dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Bisa dibayangkan bagaimana jadinya dunia pendidikan jika para gurunya tidak memiliki kompetensi yang memadai.[[47]](#footnote-48)

Kompetensi professional guru merupakan kemampuan guru dalam menguasai mata pelajaran yang digunakan yang didalamnya terdapat penguasaan terhadap rencana pembelajaran, keterkaitan dengan mata pelajaran, dan bahan ajar. Seperti guru Pendidikan Agama Islam harus menguasai materi segala yang berkaitan agama Islam.

Kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru yang tampak sangat berarti. Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Keadaan berwenang atau memenuhi syarat menuntut ketentuan hukum.

Adapun kompetensi guru (teacher competency). Kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Dengan gambaran pengertian tersebut, dapatlah disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya*.*[[48]](#footnote-49)

Kompetensi menurut Kepmendiknas 04/U/2002 adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab, yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas dibidang pekerjaan tertentu.[[49]](#footnote-50)

Sedangkan profesional menurut Undang Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.[[50]](#footnote-51)

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secar luas dan mendalam, serta metode dan teknik mengajar yang sesuai yang dapat dipahami oleh peserta didik, mudah ditangkap, tidak menimbulkan kesulitan dan keraguan.[[51]](#footnote-52)

Di dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, bahwa yang dimaksud dengan guru adalah pendidikan profesional denagn tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam penelitian ini guru yang akan diteliti adalah guru pendidikan agama Islam.

Kata “profesional” berarti dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim dan sebagainya. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.

Kata profesional menunjukkan bahwa guru adalah sebuah profesi, yang bagi guru, seharusnya menjalankan profesinya dengan baik. Dengan demikian, ia akan disebut sebagai guru yang profesional. Disini terlihat bahwa menjadi guru yang profesional ternyata bukan pekerjaan yang mudah. Seorang pendidik dituntut untuk memiliki kompetensi yang dapat digunakan untuk melaksanakan tugasnya.[[52]](#footnote-53)

Guru profesional dituntut memilki kode etik, yaitu norma tertentu sebagai oegangan yang diakui serta dihargai oleh masyarakat. Kode etik merupakan landasan moral dan pedoman tingkah laku yang dijunjung tinggi oleh setiap anggotanya. Guru memiliki otonomi khusus, dapat mengatur diri sendiri, memiliki sifat mandiri dalam melaksanakan tugas. Guru membuat keputusan dan dapat mempertanggungjawabkan keputusannya tersebut.

Profesionalisme bukan sekedar hanya menguasai teknologi dan manajemen akan tetapi lebih merupakan sikap, pengembangan profesionalisme lebih dari seorang teknisi, bukan hanya memiliki keterampilan yang tinggi tetapi memiliki suatu tingkah laku yang sesuai dengan yang dipersyaratkan.[[53]](#footnote-54)

Dengan bertitik tolak pada pengertian ini, maka pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusu dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru denagn kemampuan maksimal. Atau dengan kata lain, guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya.

Yang dimaksud dengan terdidik dan terlatih disini bukan hanya memperoleh pendidikan formal tetapi juga harus menguasai berbagai strategi atau teknik di dalam kegiatan belajar .[[54]](#footnote-55)Guru adalah faktor terpenting dalam penyelanggaraan pendidikan di sekolah. Meningkatkan kualitas guru tidak hanya meningkatkan kesejahteraannya, tetapi profesionalitasnya. UU No. 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1:

“Menyatakan guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sebagai guru professional guru harus memiliki potensi keguruan yang cukup. Kompetensi guru tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur, dan konsisten.[[55]](#footnote-56)

Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*expertise*) para anggotanya. Artinya pekerjaan itu tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak terlatih dan tidak disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan itu. Profesional menunjuk pada dua hal.[[56]](#footnote-57)

Kompetensi professional guru merupakan kemampuan guru dalam menguasai mata pelajaran yang digunakan yang didalamnya terdapat penguasaan terhadap rencana pembelajaran, keterkaitan dengan mata pelajaran, dan bahan ajar. Seperti guru Pendidikan Agama Islam harus menguasai materi segala yang berkaitan agama Islam, baik akidah, akhlak, sejarah kebuadayaan islam, dan fiqh, mampu menerapakan materi dalam sehari-hari, dan mampu mengkoneksikan dengan mata pelajaran terkait.

Selanjutnya dalam melakukan kewenangan profesionalnya, guru dituntut memiliki seperangkat kemampuan (*competency*) yang beraneka ragam. Dan syarat-syarat profesi guru. Profesi merupakan ide-ide yang digunakan untuk menunjuk suatu pekerjaan yang memenuhisyarat yang menuntut pada pekerjaan-pekerjaannya untuk menunjukkan kompetensi mereka dalam menjalankan tugas mereka. Kompetensi inilah yang menjadi landasan dari profesi, yakni suatu pekerjaan pada umumnya akan dapat dikerjakan dan diselesaikan dengan baik di tangan orang yang memiliki kewenangan dan keterampilan serta ahli dalam bidangnya.

Agama islam telah mengajarkan bahwaa suatu masalah haruslah dijalankan oleh orang-orang yang mempunyai kewenangan dan keahlian dalam bidangnya. Kalau tidak, maka masalah itu akan hancur. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat An-nisa’ ayat 58 yang artinya:

*“ Sesungguhnya Allah menyuruh kamu untuk menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat* (QS: An-Nisa’:58)

Secara formal sudah menjadi keharusan bahwa suatu pekerjaan profesi menuntut adanya syarat-syarat yang harus dipenuhi, termasuk hal ini adalah pekerjaan sebagai guru. Persyaratan tersebut dimaksudkan untuk menentukan kelayakan seseorang dalam memangku pekerjaan tersebut. Di samping itu syarat tersebut dimaksudkan agar seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional serta dapat memberi pelayanan yang sesuai dengan harapan.

Guru merupakan faktor yang dominan di dalam kegiatan pembelajaran. Guru sebagai subyek dalam pendidikan dan sebagai perencana serta pelaksana pembelajaran. Oleh karena itu, guru merupakan penentu keberhasilan dan suksesnya proses pembelajaran.

Peraturan pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standart Nasional Pendidikan bab VI pasal 28 menyebutkan bahwa:

1. Pendidikan harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rokhani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
3. Kompetensi sebagai agen pembelajaran atau jenjang pendidikan dasar dan menengah seta pendidikan
4. Seseorang yang tidak memiliki ijazah tau serfikat keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan.[[57]](#footnote-58)

Mengingat tugas dan tanggung jawab guru yang begitu kompleksnya, maka profesi ini memerlukan persyaratan khusus antara lain dikemukakan sebagai berikut ini:

1. Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam.
2. Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya.
3. Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai.
4. Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya.
5. Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.

Selain persyaratan tersebut, menurut hemat penulis sebetulnya masih ada persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap pekerjaan yang tergolong kedalam suatu profesi antara lain:

1. Memiliki kode etik, sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
2. Memiliki klien/objek langganan yang tetap, seperti dokter dengan pasiennya, guru dengan muridnya.
3. Diakui oleh masyarakat karena memang diperlukan jasanya di masyarakat.[[58]](#footnote-59)

Beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh seorang guru sebagaimana disebutkan tersebut secara rinci dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Syarat profesional

Pekerjaan guru merupakan profesi dalam masyarakat, karena itu seorang guru sebelum menunaikan tugas mendidik dan mengajar dituntut untuk memiliki beberapa macam keterampilanyang merupakan pelengkap profesinya. Profesional tersebut biasanya diasosialisasikan dengan ijazah yang memberikan kewenangan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya.

Pendidikan dan keterampilan khusus yang di peroleh dari lembaga pendidikan guru yang yang memberi bekal untuk menunaikan tugas sebagai pendidik formal di sekolah. Jelasnya adalah ijazah guru yang memberikan hak dan wewenang menjadi pengajar di kelas.[[59]](#footnote-60)

1. Syarat biologis

Profesi guru sebagai pendidik formal di sekolah tidak dapat dipandang ringan, karena menyangkut berbagai aspek kehidupan serta menuntut pertanggung jawaban moral yang berat. Salah satu aspek yang perlu diperhtungkan untuk menjadi seorang guru adalah persyaratan fisik atau persyaratan jasmani. Hal ini dimaksudkan bahwa seorang calon guru harus berbadan sehat dan tidak memiliki cacat tubuh yang dapat mengganggu tugas mengajarnya. Dalam dunia pendidikan selalu berhadapan dengan muridnya dan juga guru sebagai penentu keberhasilan pendidikan dituntut untuk memiliki fisik yang memenuhi syarat, maksudnya guru dalam proses belajar mengajar harus selalu dalam keadaan sehat, tidak cacat tubuh serta memiliki stamina yang kuat untuk melaksanakan tugasnya.[[60]](#footnote-61)

Berdasarkan persyaratan tersebut, jelaslah bahwa persyaratan fisiknya sehat dan tidak adanya cacat merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi guru. Dengan kondisi yang baik, maka guru akan dapat tampil di depan kelas dengan baik pula, sehingga interaksi edukatif yang diharapkan dapat mencapai hasil maksimal.

1. Syarat psikologis

Persyaratan psikologis ini pada hasilnya ada dua unsur yang sangat kompeten terhadap perkembangan manusia yaitu unsur jasmani dan unsur rohani. Perpaduan dua unsur dalam setiap manusia itulah yang menentukan figur guru yang baik.

Persyaratan psikis yang harus dimiliki oleh guru dikemukakan oleh team didaktik motodik IKIP Surabaya yang mengatakan: Persyaratan psikis yaitu sehta jasmani dan rokhaninya. Maksudnya, tidak mengalami gangguan kelainan jiwa atau penyakit syaraf. Yang tidak memungkinkan dapat menunaikan tugasnya dengan baik, selain itu juga diharapkan memiliki bakat dan minat keguruan.[[61]](#footnote-62)

Persayaratan tersebut, sepintas lebih menekankan pada kesehatan jiwa guru. Kesehatan yang dimaksud juga berkaitan dengan kestabilan emosi guru dalam melaksanakan tugasnya. Karena perasaan dan emosi guru yang mempunyai kepribadian yang terpadu ta,pak stabil dan optimis dan menyenangkan. Dan dapat memikat hati anak didiknya, karena setiap anak merasa diterima dan disayangi oleh guru. Demikian juga emosi yang tidak stabil akan membawa keadaan emosi yang tidak stabil pada anak didiknya, khususnya dalam masalah yang berkaitan dengan kewajiban anak didik tersebut. Dengan adanya hal diatas, maka seorang guru harus memiliki mental yang sehat dalam rangka menunjang keberhasilan program pengajaran.

1. Syarat pedagogis-didaktis

Seorang guru akan melaksanakan tugasnya dengan baik ditentukan oleh pengetahuan-pengetahuan yang dimilikinya. Baik pe ngetahuan yang bersifat umum maupun pengetahuan pendidikan. Dengan dasar-dasar pengetahuan yang dimiliki diharapkan guru dapat membuka wawasan yang luas dan dapat mengembangkan diri sesuai dengan perkembangan zaman. Disampig itu, persyaratan pengetahuan bagi guru ini juga sangat penting sebagai penunjang dan pembentukan profesi guru. Hal ini dikemukakan oleh Amir Daiem Indrakusuma dalam bukunya Ilmu Pendidikan Sebuah Tinjauan Teoritis filosofis, mengatakan:

“Pembentukan profesi guru, maka diperlukan pengetahuan-pengetahuan yang merupakan persiapan atau belajar dalam melaksanakan pekerjaan mendidik”.[[62]](#footnote-63)

Pentinnya persyaratan pedagogis-didaktis, maka setiap orang yang menjadi guru harus memenuhinya dalam melaksanakan tugasnya. Berbagai persyaratan yang harus dipenuhi guru tersebut, harapan menjadi guru yang baik atau guru yang profesioanl dapat tercapai.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa suatu pekerjaan yang bersifat profesional memerlukan beberapa bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum. Atas dasar pengertian ini, ternyata pekerjaan profesional berbeda dengan pekerjaan lainnya karena suatu profesi memerlukan kemampuan dan keahlian khusus dalam melaksanakan profesinya

Jadi kompetensi profesional guru pendidikan agama Islam adalah aktivitas guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan standar kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yang telah ditetapkan dalam standar nasional pendidikan, dalam penguasaan akademik ( mata pelajaran / bidang studi pendidikan agama Islam) secara luas dan mendalam yang diajarkan dengan kemampuan mengajarnya serta metode dan teknik mengajar sesuai yang dapat difahamai oleh peserta didik, tidak menimbulkan kesulitan dan keraguan.

1. **Peran dan Tugas Guru dalam Proses Belajar Mengajar**

Semua orang yakin bahwa guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Keyakinan ini muncul karena manusia adalah makhluk lemah, yang dalam perkembangannya senantiasa membutuhkan orang lain, sejak lahir, bahkan saat meninggal. Semua itu menunjukkan bahwa setiap orang membutuhkan orang lain dalam perkembangannya, demikian halnya peserta didik, ketika orang tua mendaftarkan anaknya kesekolah pada saat itu juga ia menaruh harapan terhadap guru, agar anaknya dapat berkembang secara optimal.

Minat, bakat, kemampuan, dan potensi-potensi yang dimiliki oleh peserta didik tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. Dalam kaitan ini guru perlu memperhatikan peserta didik secara individual, karena antara satu peserta didik dengan yang lain memiliki perbedaan yang sangat mendasar.

Guru juga harus berpacu dalam pembelajaran, dengan memberikan kemudahan belajar bagi seluruh peserta didik, agar dapat mengembangkan potensinya secara optimal. Dalam hal ini guru harus kreatif, profesional, dan menyenangkan.

Guru memiliki banyak tugas, baik yang terikat oleh dinas maupun diluar dinas, dalam bentuk pengabdian. Apabila kita kelompokkan terdapat tiga jenis tugas guru yaitu tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan dan tugas kemasyarakatan.

Guru merupakan profesi/jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang kependidikan walaupun kenyatannya masih dilakukan orang di luar kependidikan. Itulah sebabnya jenis profesi ini paling mudah terkena pencemaran.

Tugas guru sebagia profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatioh. Menididk berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan pada siswa.

Tugas guru dalam bidang kemanusiaan di sekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para siswanya. Pelajaran apapun yang diberikan hendaknya menjadi motivasi bagi siswanya dalam belajar. Bila seorang guru dalam penampilannya sudah tidak menarik, maka kegagalan pertama ialah ia tidak dapat menanamkan benih pengajarannnya itu kepada para siswanya. Para siswa akan enggan menghadapi guru yang tidak menarik. Pelajaran tidak dapat diserao sehingga setiap lapisan masyarakat (*homoludens, homopuber,* dan *homosapines*) dapat mengerti bila mengahadapi guru.

Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat dilingkungannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memeperoleh ilmu pengetahuan. Ini berarti bahwa guru berkewajiban mencerdaskan bangsa menuju pembentukan manusia Indonesia seutuhnya yang berdasarkan Pancasila.

Tugas dan peran guru tidaklah terbatas di dalam masyarakat , bahkan guru pada hakikatnya merupakan komponen strategis yang memilih peran yang penting dalam menentukan gerak maju kehidupan bangsa. Bahkan keberadaan guru merupakan faktor *condisio sine quanom* yang tidak mungkin digantikan oleh komponen manapun dalam kehidupan bangsa sejak dulu, terlebih-lebih pada era kontemporer ini.

Keberadaan guru bagi suatu bangsa amatlah penting, apalagi suatu bangsa yang sedang membangun, terlebih-lebih bagi keberlangsungan hidup bangsa ditengah-tengah lintasan perjalanan zaman dengan teknologi yang kian canggih dan segala perubahan serta pergeseran nilai yang cenderung memberi nuansa kehidupan yang menuntut ilmu dan seni dalam kadar dinamik untuk dapat mengadaptasikan diri.

Semakin akurat para guru melaksanakan fungsinya, semakin terjamin tercipta dan terbinanya kesiapan dan keandalan seseorang sebagai manusia pembangunan. Dengan kata lain, potret dan wajah diri bangsa di masa depan tercermin dari potret diri para guru masa kini, dan gerak maju dinamika kehidupan bangsa berbanding dengan lurus dengan citra para guru ditengah-tengah masyarakat.

Sejak dulu, dan mudah-mudahan sampai sekarang, guru menjadi anutam masyarakat. Guru tidak hanya diperlukan oleh para murid di ruang-ruang kelas, tetapi juga diperlukan oleh masyarakat lingkunagnnya dalam menyelesaikan aneka ragam permasalahan yang dihadapi masyarakat. Tampaknya masyarakat mendudukkan guru pada tempat yang terhormat dalam kehidupan masyarakat, yakni di depan memberi suri tauladan, di tenagh-tengah membangun, dan di belakang memberikan dorongan dan motivasi.

Kedudukan guru yang demikian itu senantiasa relevan dengan zaman dan sampai kapanpun diperlukan. Kedudukan seperti itu merupakan penghargaan masyarakat yang tidak kecil artinya bagi para guru, sekaligus merupakan tantangan yang menurut prestise dan prestasi yang senantiasa terpuji dan teruji dari setiap guru, bukan saja di depan kelas, tidak saja dibatas-batas pagar sekolah, tetapi juga di tengah-tengah masyarakat.

Tugas dan peran guru dari hari kehari semakin berat, seiing dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru sebagai komponen utama dalam dunia pendidikan dituntut untuk mampu mengimbangi bahkan melampaui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dalam masyarakat. Melalui sentuhan guru di sekolah diharapkan mampu menghasilkan peserta didik yang memiliki kompetensi tinggi dan siap menghadapi tantangan hidup dengan penuh keyakinan dan percaya diri yang tinggi.[[63]](#footnote-64)

Sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, perkembangan baru terhadap pandangan belajar mengajar membawa konsekuensi kepada guru untuk meningkatkan pernanan dan kompetensinya karena proses belajar-mengajar dan hasil belajar siswa sebagian besar ditentukan oleh peranan dan kompetensi guru. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga hasil belajar siswa berada di tingkat optimal.

Peranan dan komopetensi guru dalam proses-belajar mengajar memiliki banyak hal sebagaimana yang dikemukakan oleh Adams & Decey dalam *Basic Principles of Students Teaching,* antara lain guru sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, partisispan, ekspeditor, perencana, supervisor, motivator dan konselor. Yang akan dikemukakan disini adalah peranan yang dianggap paling dominan dan diklasifikasikan sebagai berikut :

1. **Guru Sebagai Demonstator**

Melalui peranannya sebagai demonstrator, *lecturer,* atau pengajar, guru hendaknya senantiasa menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkannya serta senantiasa mengembangkannya dalam arti meningkatkan kemampuannya dalam hal ilmu yang dimilikinya karena hal ini akan sangat menentukan hasil belajar yang dicapai oleh siswa.

Salah satu yang harus diperhatikan oleh guru bahwa ia sendiri adalah pelajar. Ini berarti bahwa guru harus belajar terus menerus. Denagn cara demikian ini ak`an memperkaya dirinya dengan berbagai ilmu pengetahuan sebagai bekal dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajara dan demonstrator sehingga mampu memperagakan apa yang diajarkan secara didaktis. Maksudnya agar apa yang disampaikannya itu betul-betul dimiliki oleh anak didik.[[64]](#footnote-65)

Juga seorang guru hendaknya mampu dan terampil dalam merumuskan TPK, memahami kurikulum, dan dia sendiri sebagai sumber belajar terampil memberikan informasi kepada kelas. Sebagai pengajar ia pun harus membantu perkembangan anak didik untuk dapat menerima, memahami serta menguasai ilmu pengetahuan. Untuk itu guru hendaknya mampu memotivasi siswa untuk senantiasa belajar dalam berbagai kesempatan. Akhirnya seorang guru akan dapat memainkan peranannya sebagai pengajar denagn baik bila ia menguasai dan mampu melaksanakan keterampilan-keterampilan mengajar yang dibahas pada bab selanjutnya.

1. **Guru Sebagai Pengelola Kelas**

Dalam perannya sebagai pengelola kelas (learning manajer), guru hendaknya mampu mengelola kelas sebagai lingkungan belajar serta merupakn aspek dari lingkungan sekolah yang perlu diorganisasi. Lingkungan ini diatur dan diawasi agar kegiatan-kegiatan belajar terarah kepada tujuan-tujuan pendidikan. Pengawasan trehadap belajar lingkungan itu turut menentukan sejauh mana lingkungan tersebut menjadi lingkungan belajar yang baik. Lingkungan yang baik ialah yang bersifat menantang dan merangsang siswa untuk belajar, memberi rasa aman dan kepuasan dalam mencapai tujuan.

Kualitas dan kuantitas belajar siswa di dalam kelas bergantung pada banyak faktor, antara lain ialah guru, hubungan pribadi antara siswa di dalam kelas, serta kondisi umum dan suasana di dalam kelas.

Tujuan umum pengelolaan kelas ialah menyediakan dan menggunakan fasilitas kelas untuk bermacam-macam kegiatan belajar dan mengajar agar mencapai hasil yang baik. Sedangkan tujuan khususnya adalah mengembangkan kemampuan siswa dalam menggunakan alat-alat belajar, menyediakan kondisi-kondisi yang memungkinkan siswa bekerja dan belajar, serta membantu siswa untuk memperoleh hasil yang di harapkan.[[65]](#footnote-66)

Sebagai manajer guru bertanggungjawab memelihara lingkungan disik kelasnya agar senantiasa menyenangkan untuk belajar dan mengarahkan atau membimbing proses-proses intelektual dan sosial didalam kelasnya. Dengan demikian guru tidak hanya memungkinkan siswa belajar, tetapi juga mengembangkan kebiasaan bekerja dan belajar secara efektif di kalangan siswa.

Tanggung jawab lain sebagai manajer yang penting bagi guru ialah membimbing pengalaman-pengalaman siswa sehari-hari ke arah *self directed behavior.* Salah satu manajemen kelas yang baik ialah menyediakan kesempatan bagi siswa untuk sedikit demi seidkit mengurangi kebergantungannya pada guru sehingga mereka mampu membimbing kegiatannya sendiri. Siswa harus belajar melakukan *self control* dan *self activity* melalui proses bertahap. Sebagai manajer, guru hendaknya mampu memimpin kegiatan belajar mengajar yang efektif serta efisien dengan hasil optimal. Sebagai manajer lingkungan belajar, guru hendaknya mampu mempergunakan pengetahuan tentang teori belajar mengajarperkembangan sehingga kemungkinan untuk menciptakan situasi belajar mengajar yang menimbulkan kegiatan belajar mengajar pada siswa akan mudah dilaksanakan dan sekaligus memudahkan pencapaian tujuan yang diharapkan.[[66]](#footnote-67)

1. **Guru Sebagai Mediator dan Fasilitator**

Sebagai mediator guru hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan karena media pendidikan merupakan alat komunikasi untuk lebih mengefektifkan proses belajar mengajar. Dengan demikian media pendidikan merupakan dasar yang sangat diperlukan yang bersifat melengkapi dan merupakan bagian intregal demi berhasilnya proses pendidikan dan pengajaran di sekolah.

Guru tidak cukup hanya memiliki pengetahuan tentang media pendidikan, tetapi juga harus memiliki keterampilan memilih dan menggunakan serta mengusahakan media itu dengan baik. Untuk itu guru perlu mengalami latihan-latihan praktik secara kontinu dan sistematis, baik melalui *pre-service* maupun melalui *inservice training.* Memilih dan menggunakan media pendidikan harus sesuai dengan tujuan, materi, metode, evaluasi dan kemampuan siswa.

Sebagai mediator guru pun menjadi perantara dalam hubungan antar manusia. Untuk keperluan itu guru harus terampilan mempergunakan keterampilan pengetahuan tentang bagaimana orang berinteraksi dan berkomunikasi. Tujuannya agar guru dapat menciptakan secara maksimal kualitas lingkungan yang interaktif. Dalam hal ini ada tiga macam kegiatan yang harus dilakukan oleh guru, yaitu mendorong berlangsungnya tingkah laku sosial yang baik, mengembangkan gaya interaksi pribadi, dan menumbuhkan hubungan yang positif dengan para siswa.

Sebagai fasilitator guru hendaknya mampu mengusahakan sumber belajar yang berguna serta dapat menunjang pencapaian tujuan dan proses belajar-mengajar, baik yang berupa nara sumber, buku teks, majalah, ataupun surat kabar.[[67]](#footnote-68)

1. **Guru Sebagai Evaluator**

Kalau kita perhatikan dunia pendidikan, akan kita ketahui bahwa setiap jenis pendidikan atau bentuk pendidikan pada waktu-waktu tertentu selama satu periode pendidikan orang selalu mengadakan evaluasi, artinya pada waktu-waktu tertentu selama satu periode pendidikan, selalu mengadakan penilaian terhadap hasil yang telah dicapai, baik oleh pihak terdidik maupun oleh pendidik.

Demikian pula dalam satu kali proses belajar-mengajar guru hendaknya menjadi seorang evaluator yang baik. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah tujuan yang telah dirumuskan itu tercapai atau belum, dan apakah materi yang diajarkan sudah cukup tepat. Semua pertanyaan tersebut akan dapat dijawab melalui kegiatan evaluasi atau penilaian.[[68]](#footnote-69)

Dengan penilaian, guru dapat mengetahui keberhasilan pencapaian tujuan, penguasaan siswa terhadap pelajaran, serta ketepatan atau keefektifan metode mengajar. Tujuan lain dari penelitian di antaranya ialah untuk mengetahui kedudukan siswa di dalam kelas atau kelompoknya. Dengan penilaian guru dapat mengklasifikasikan apakah seorang siswa termasuk kelompok siswa yang pandai, sedang, kurang atau cukup baik di kelasnya jika dibandingkan dengan teman-temannya.

Dengan demikian pencapaian tujuan pengajaran, guru dapat mengetahui apakah proses belajar yang dilakukan cukup efektif memberikan hasil yang baik dan memuaskan atau sebaliknya. Jadi, jelaslah bahwa guru hendaknya mampu dan terampil melaksanakan penilaian karena, dengan penilaian, guru dapat mengetahui prestasi yang dicapai oleh siswa setelah ia melaksanakan proses belajar.

Dalam fungsinya sebagai penilai hasil belajar siswa, guru hendaknya terus-menerus mengikuti hasil belajar yang telah dicapai oleh siswa dari waktu kewaktu. Informasi yang diperoleh melalui evaluasi ini merupakan umpan balik (*feedback)* terhadap proses belajar mengajar. Umpan balik ini akan dijadikan titik tolak untuk mmperbaiki dan meningkatkan proses belajar mengajar selanjutnya. Dengan demikian proses belajar-mengajar akan terus-menerus ditingkakan untuk memperoleh hasil yang optimal.[[69]](#footnote-70)

1. **Guru Sebagai Pendidik**

Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karna itu, guru harus memiliki standart kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggungjawab, wibawa, mandiri, dan disiplin.

Berkaitan dengan tanggungjawab, guru harus mengetahui, serta memahami nilai, norma moral, dan sosial, serta berusaha berperilaku dan berbuat sesuai dengan nilai dan norma tersebut. Guru juga harus bertanggung jawab terhadap segala tindakannya dalam pembelajaran di sekolah, dan dalam kehidupan bermasyarakat.[[70]](#footnote-71)

Berkenaan dengan wibawa, guru harus memiliki kelebihan dalam merealisasikan nilai spiritiual, emosional, moral, sosial, dan dalam intelektual pribadinaya, serta memiliki kelebihan dalam pemahaman ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni sesuai dengan bidangnya yang dikembangkan.

Guru juga harus mampu mengambil keputusan secara mandiri (*independent*), terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, serta bertindak sesuai dengan kondisi peserta didik, dan lingkungan. Guru harus mampu bertindak dan mengambil keputusan secara cepat, tepat waktu, dan tepat sasaran, terutama berkaitan dengan masalah pembelajaran dan peserta didik, tidak menunggu perintah atasan atau kepala sekolah.

Sedangkan disiplin, dimaksudkan bahwa guru harus mematuhi berbagai peraturan dan tata tertib secara konsisten, atas kesadaran profesional, karena mereka bertugas untuk mendisiplinkan para peserta didik di sekolah, terutama dalam pembelajaran. Oleh karena itu, dalam menanamkan disiplin guru harus memulai dari dirinya sendiri, dalam berbagai tindakan dan perilakunya.

1. **Guru Sebagai Pengajar**

Sejak adanya kehidupan, sejak itu pula guru telah melaksanakan pembelajaran, dan memang hal tersebut merupakan tugas dan tanggung jawabnya yang pertama dan utama. Guru membantu peserta didik yang sedang berkembang untuk mempelajari sesuatu yang belum diketahuinya, membentuk kompetensi, dan memahami materi standar yang dipelajari.

Berkembangnya teknologi, khususnya teknologi informasi yang begitu pesat perkembangannya, belum mampu menggantikan peran dan fungsi guru, hanya sedikit menggeser atau mengubah fungsinya, itu terjadi di kota-kota besar saja, ketika peserta didik memiliki berbagai sumber belajar di rumahnya.

Perkembangan teknologi mengubah peran guru dari pengajar yang bertugas menyampaikan materi pembelajaran menjadi fasilitator yang bertugas memberikan kemudahan belajar. Hal ini dimungkinkan karena perkembangan teknologi menimbulkan banyaknya buku dengan harga relatif murah, kecuali atas ulah guru. Di samping itu, peserta didik dapat belajar dari berabagai sumber seperti radio, televisi, berbagai macam film pembelajaran, bahkan program internet atau *electronic learning* (*e-learning*).

Derasnya arus informasi, serta cepatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memunculkan pertanyaan terhadap tugas utama guru yang disebut “mengajar”. Masih perlukah guru mengajar di kelas seorang diri, menginformasikan, menjelaskan, dan menerangkan? Menanggapi hal tersebut, ada pendapat bahwa tak seorangpun dapat mengajarkan sesuatu kepada orang lain, dan peserta didik harus melakukan sendiri kegiatan belajar.

 Pertentangan tentang mengajar berdasar pada suatu unsur kebenaran yang berangkat dari pendapat kuno yang menekankan bahwa mengajar berarti memberitahu atau menyampaikan materi pembelajaran. Dalam hal ini, konsep lama yang cenderung membuat kegiatan pembelajaran menjadi monoton wajar jika mendapat tantangan, tetapi tidak dapat didiskreditkan untuk semua pembelajaran.[[71]](#footnote-72)

Kegiatan belajar peserta didik dipengaruhi oelh berbagai fakltor, seperti motivasi, kematangan, hubungan peserta didik dengan guru, kemampuan verbal, tingkat kebebasan, rasa aman, dan keterampilan guru dalam berkomunikasi. Jika faktor-faktor di atas dipenuhi, maka melalui pembelajaran peserta didikdapat eblajar dengan baik. Sehubungan dengan itu, sebagai orang yang bertugas menjelaskan sesuatu, guru harus berusaha membuat sesuatu menjadi jelas bagi peserta didik, dan berusaha lebih terampil dalam memecahkan masalah.

1. **Guru Sebagai Penasehat**

Guru adalah seorang penasehat bagi peserta didik, bahkan bagi orang tua, meskipun mereka tidak memiliki latihan khusus sebagai penasehat dan dalam beberapa hal tidak dapat berharap untuk menasehati orang. Banyak guru cenderung menganggap bahwa konseling terlalu banyak membicarakan klien, seakan-akan berusaha mengatur kehidupan orang, dan oleh karenanya mereka tidak senang melakukan fungsi ini. Padahal menjadi guru pada tingkat manapun berarti menjadi penasehat dan menjadi orang kepercayaan, kegiatan pembelajaran meletakkannya pada posisi tersebut. [[72]](#footnote-73)

Peserta didik senantiasa berhadapan dengan kebutuhan untuk membuat keputusan, dan dalam prosesnya akan lari kepada gurunya. Peserta didik akan menemukan sendiri dan secara mengherankan, bahkan mungkin menyalahkan apa yang ditemukannya, serta akan mengadu kepada guru sebagai orang kepercayaannya. Makin efektif guru menangani setiap permasalahan, makin banyak pula peserta didik akan berpaling kepadanya untuk mendapatkan nasehat dan kepercayaan diri.

Agar guru dapat menyadari peranyya sebagai orang kepercayaan, dan penasehat secara lebih mendalam, ia harus mendalami psikologi kepribadian dan ilmu kesehatan mental. Di antara mahluk hidup di planet ini, manusia merupakan mahluk yang unik, dan sifat-sifatnya pun berkembang secara unik pula. Menjadi apa dia, sangat dipengaruhi pengalaman, lingkungan dan pendidikan. Untuk menjadi manusia dewasa, manusia harus belajar dari lingkungan selama hidup dengan menggunakan kekuatan dan kelemahannya. Pendekatan psikologis dan mental health di atas akan banyak menolong guru dalam menjalankan fungsinya sebagai penasehat yang telah banyak dikenal bahwa ia banyak membantu peserta didik untuk membuat keputusan sendiri.

1. **Guru Sebagai Innovator**

Guru menerjemahkan pengalaman yang telah lalu ke dalam kehidupan yang bermakna bagi peserta didik. Dalam hal ini, terdapat jurang yang luas dan dalam antara generasi yang satu dengan generasi yang lain, demikian halnya pengalaman orang tua memiliki arti lebih banyak dari nenek kita. Seorang peserta didik yang belajar sekarang, secara psikologis berada jauh dari pengalaman manusia yang harus dipahami, dicerna dan diwujudkan dalam pendidikan. Guru harus menjembatani jurang ini bagi peserta didik, jika tidak, maka hal ini dapat mengambil bagian dalam proses belajar yang berakibat tidak menggunakan potensi yang dimilikinya.

 Tugas guru adalah memahami bagaimana keadaan jurang pemisah ini, dan bagaimana menjembataninya secara efektif. Jadi yang menjadi dasar adalah pikiran-pikiran tersebut, dan cara yang dipergunakan untuk mengekspresikan dibentuk oleh corak waktu ketika cara-cara tadi dipergunakan. Bahasa memang merupakan alat untuk berpikir, melalui pengamatan yang dilakukan dan menyusun kata-kata serta menyimpan dalam otak, terjadilah pemahaman sebagai hasil belajar. Hal tersebut selalu mengalami perubahan dalam setiap generasi, dan perubahan yang dilakukan melalui pendidikan akan memberikan hasil yang positif.[[73]](#footnote-74)

Unsur yang hebat dari manusia adalah kemampuannya untuk belajar dari pengalaman orang lain. Kita menyadari bahwa manusia normal dapat menerima pendidikan, dengan memiliki kesempatan yang cukup, ia dapat mengambil bagian dari pengalaman yang bertahun-tahun, proses belajar serta prestasi manusi dan mewujudkan yang terbaik dalam suatu kepribadian yang unik dalam jangka waktu tertentu. Manusia tidak terbatas dengan pengalaman pribadinya, melainkan dapat mewujudkan pengalaman dari semua waktu dan dari setiap kebudayaan. Dengan demikian, ia dapat berdiri bebas pada saat terbaiknya., dan guru yang tidak sensitif adalah buta akan arti kompetensi profesional. Kemampuan manusia yang unik ini harus dikembangkan sehingga memberikan arti penting terhadap kinerja guru.

Prinsip modernisasi tidak hanya diwujudkan dalam bentuk buku-buku sebagai alat utama pendidikan, melainkan dalam semua rekaman tentang pengalaman manusia. Tugas guru adalah menerjemahkan kebijakan dan pengalaman yang berharga ini kedalam istilah atau bahasa modern yang akan diterima oleh peserta didik. Pada kenyataannya, semua pikiran manusia harus dikemukakan kembali di setiap generasi oelh apra guru yang tentu saja dengan berbagai perbedaan yang dimiliki secara individual, termasuk siapa saja yang berminat untuk menulis. Memang dalam beberapa hal berlaku apa yang dikatakan oleh para pendeta kuno *“There is nothing news under the sun”* (tidak ada barang baru dibawah matahari), tetapi guru dan penulis bisa berbesar hati berdasar kenyataan bahwa pikiran-pikiran atau dalil-dalil lama dapat diletakkan dalam model baru, pakaian baru dan dalam proses ini semuanya akan tampak baru. Sekurang-kurangnya menjadi baru bagi peserta didik, dan bagi para pendengar. Oleh karena itu, sebagai jembatan antara generasi tua dan generasi muda, yang juga sebagai penerjemah pengalaman, guru harus menjadi pribadi yang terdidik.

1. **Guru Sebagai Teladan**

Guru merupakan teladan bagi peserta didik dan semua orang yang menganggap dia sebagai guru. Terdapat kecenderungan yang besar untuk menganggap bahwa peran ini tidak mudah untuk ditentang, apalagi ditolak. Keprihatinan, kerendahan, kemalasan dan rasa takut. Menjadi teladan merupakan bagian integral dari seorang guru, sehingga menjadi guru berarti menerima tanggung jawab untuk menjadi teladan. Memang setiap profesi mempunyai tuntutan-tuntutan khusus, dan karenanya bila menolak berarti menolak profesi itu.

 Pertanyaan yang timbul adalah apakah guru harus menjadi teladan baik di dalam melaksanakan tugasnya maupun dalam selutuh kehidupannya? Dalam beberapa hal memang benar bahwa guru harus bisa menjadi teladan di kedua posisi itu, tetapi jangan sampai hal tersebut menjadikan guru tidak memiliki kebebasan sama sekali. Dalam batas-batas tertentu, sebagai manusia biasa tentu saja guru memiliki berbagai kelemahan dan kekurangan.

Pertanyaan berikutnya adalah apakah model yang diberikan oleh guru harus ditiru sepenuhnya oleh peserta didik? Perilaku guru sangat mempengaruhi peserta didik, tetapi setiap peserta didik harus berani mengembangkan gaya hidup pribadinya sendiri.

Haruskah guru menunjukkan teladan terbaik, moral yang sempurna? Alangkah beratnya pertanyaan ini. Kembali seperti dikatakan di muka, kita menyadari bahwa guru tetap manusia biasa yang tidak lepas dari kemungkinan khilaf. Guru yang baik adalah yang menyadari kesenjangan antara apa yang diinginkan dengan yang ada pada dirinya, kemudian ia menyadari kesalahan ketika memang bersalah. Kesalahan perlu diikuti dengan sikap merasa dan berusaha untuk tidak mengulanginya.[[74]](#footnote-75)

1. **Guru Sebagai Pendorong Kreativitas**

Kreativitas merupakan hal yang sangat penting dalam pembelajaran, dan guru dituntut untuk mendemonstrasikan dan menunjukkan proses kreativitas tersebut. Kreativitas merupakan sesuatu yang bersifat universal dan merupakan ciri aspek dunia kehidupan di sekitar kita. Kreativitas ditandai oleh adanya kegiatan menciptakan sesuatu yang sebelumnya tidak akan dilakukan oleh seseorang atau adanya kecenderungan untuk menciptakan sesuatu.

Sebagai orang yang kreatif, guru menyadari bahwa kreativitas merupakan yang universal dan oleh karenanya semua kegiatannya ditopang, dibangkitkan oleh kesadaran itu. Akibat dari fungsi ini, guru senantiasa berusaha untuk menemukan cara yang lebih baik dalam melayani peserta didik, sehingga peserta didik akan menilainya bahwa ia memang kreatif dan tidak melakukan sesuatu secara rutin saja.

Jadi, setelah penulis fahami dari uraian di atas, betapa besar jasa guru dalam membantu pertumbuhan dan perkembangan para peserta didik. Mereka memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM), serta mensejahterakan masyarakat, kemajuan negara dan bangsa.

Guru juga harus berpacu dalam pembelajaran, dalam memberikan kemudahan belajar bagi seluruh peserta didik, agar dapat mengembangkan potensinya secara optimal. Guru harus mampu memaknai pembelajaran sebagai ajang pembentukan kompetensi dan perbaikan kualitas peserta didik.

1. **Macam–macam Kompetensi Profesional Guru**

Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Ditampilkan melalui unjuk kerja. Kepmendiknas No. 045/U/2002 menyebutkan kompetensi sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Jadi kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud sebagai tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran.[[75]](#footnote-76)

Keempat jenis kompetensi guru beserta subkompetensi dan indikator esensialnya diuraikan sebagai berikut:

1. **Kompetensi Kepribadian**

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan *kepribadian yang mantab, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadai teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.* Secara rinci subkompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut.

1. Subkompetensi kepribadian yang mantab dan stabil memiliki indicator essensial: bertindak sesuai dengan norma hukum, bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga sebagai guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
2. Subkompetensi kepribadian yang dewasa memiliki indikator essensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sesuai sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
3. Subkompetensi kepribadian yang arif memiliki indikator essensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
4. Subkompetensi kepribadian yang berwibawa memiliki indikator essensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
5. Subkompetensi akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator essensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.
6. Subkompetensi evaluasi diri dan pengembangan diri memiliki indikator essensial: memiliki kemampuan untuk berintrospeksi, dan mampu mengembangkan potensi diri secara optimal.[[76]](#footnote-77)
7. **Kompetensi Pedagogik**

kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancanagn dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap subkompetensi dijabarkan menjadi indikator essensial sebagai berikut.

1. Subkompetensi memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator essensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip pengembangan kognitif, memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
2. Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran. Subkompetensi ini memiliki indikator essensial: memahami landasan kependidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan amteri ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
3. Subkompetensi melaksanakan pembelajaran memiliki indikator essensial: menata latar (*setting*) pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
4. Subkompetensi merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki essensial: merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*), dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
5. Subkompetensi mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi, memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk menegmbangkan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik.[[77]](#footnote-78)
6. **Kompetensi profesional**

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Setiap subskompetensi tersebut memiliki indikator essensial sebagai berikut:

1. Subkompetensi menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator essensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
2. Subskompetensi menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator essensial menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi secara profesional dalam konteks global.[[78]](#footnote-79)
3. **Kompetensi Sosial**

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki subskompetensi dengan indikator essensial sebagai berikut.

1. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik. Subskompetensi ini memiliki indikator essensial: berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
2. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Perlu dijelaskan bahwa sebenarnya keempat kompetensi (kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial) tersebut dalam praktiknya merupakan satu kesatuan yang utuh (holistic) yang dapat diperoleh melalui pendidikan akademik sarjana atau diploma empat, pendidikan profesi ataupun melalui pembinaan dan pengembangan profesi guru. Pembinaan dan pengembangan profesi guru dalam jabatan dapat dimanfaatkan baik untuk pengembangan kompetensi maupun untuk pengembangan karier guru.[[79]](#footnote-80)

Dengan demikian, seorang guru jika memiliki kompetensi profesional sebenarnya mereka para guru sudah bisa dikatakan terlindungi dalam artian kompetensi di atas laksana “payung”. Sedangkan penguasaan materi ajar secara luas dan mendalam lebih tepat disebut dengan penguasaan sumber bahan ajar atau sering disebut bidang studi keahlian. Sebagai guru yang berkompeten memiliki pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, penguasaan bidang studi, kemampuan penyelenggaraan pembelajaran yang emndidik, dan kemauan dan kemampuan mengembangkan profesionalitas dan kepribadian secara berkelanjutan.

 Guru harus menguasai mata pelajaran yang digunakan yang didalamnya terdapat penguasaan terhadap rencana pembelajaran, keterkaitan dengan mata pelajaran, dan bahan ajar. Seperti guru Pendidikan Agama Islam harus menguasai materi segala yang berkaitan agama Islam, baik akidah, akhlak, sejarah kebuadayaan islam, dan fiqh, mampu menerapakan materi dalam sehari-hari, dan mampu mengkoneksikan dengan mata pelajaran terkait.

1. **Faktor Penghambat dan Pendukung Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru**
2. **Faktor pendukung untuk meningkatkan kompetensi guru**

Dalam meningkatkan profesionalisme selalu ada halangan dan juga sebaliknya yakni celah untuk meningkatkan profesionalisme guru selalu ada. Faktor pendukung dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah, kesejahteraan guru (kenaikan gaji) tunjangan sertifikasi dan penghargaan-penghargaan.

Usaha untuk meningkatkan profesionalisme guru juga bisa dilakukan melalui peningkatan kesejahteraan guru, dalam hal ini gaji merupakan salah satu sumber kepuasan kerja. Karena dengan gaji, kebutuhan guru dapat tercukupi, sehingga mampu untuk menunjang agar kompetensi guru juga tercapai.

Selain peningkatan kesejahteraan guru, tunjangan sertifikasi juga biasa memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan profesionalismenya. Sertifikasi merupakan proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru. Sertifikasi guru dalam jabatan dilakukan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007, yakni dilakukan dalam bentuk potofolio.[[80]](#footnote-81)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peningkatan kesejateraan guru, tunjangan serifikasi dan penghargaan-penghargaan yang diberikan kepada guru, dapat memotivasi guru dalam meningkatkan profesionalismenya.[[81]](#footnote-82)

Dalam rangka meningkatkan komepetensi profesionalisme guru diperlukan berbagai kelengkapan dalam berbagai bentuk dan jenisnya. Salah satunya adalah sistim yang digunakan dalam lembaga tersebut. Apabila kita sudah memiliki sistim-sistim yang baik, maka semuanya dapat diberdayakan menurut fungsi masing-masing kelengakapan sekolahnya. Diantara faktor pendukungnya antara lain:

1. Kurikulum

Kurikulum merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan dalam suatu sistim pendidikan, karena itu kurikulum merupakan alat untuk mencapai tujuan pendidikan dan sekaligus sebagai pedoman dalam pelaksanaan pengajaran pada semua jenis dan tingkat pendidikan. dengan demikian kurikulum sangat mendukung untuk meningkatkan mutu pendidikan.[[82]](#footnote-83)

Kurikulum merupakan tolak ukur dalam kegiatan belajaramengajar di sekolah. Berdasarkan kurikulum standart yang telah ditentukan secara nasional, sekolah bertanggung jawab untuk mengembangkan kurikulum baik dari standart materi (*contens)* dan proses penyampaiannya. Melalui penjelasan bahwa materi tersebut ada manfaat dan relevansinya terhadap siswa, sekolah harus menciptakan suasana belajara yang menyenangkan dan melibatkan semua indra dan lapisan otak serta menciptakan tantangan agar siswa tumbuh dan berkembang secara intelektual dengan menguasai ilmu pengetahuan, terampil, memiliki arif dan bijaksana, karakter dan memiliki kematangan emosional.[[83]](#footnote-84)

1. Manajemen pendidikan

Istilah manajemen berhubungan dengan usaha untuk tujuan tertentu dengan jalan menggunakan sumber daya - sumber daya yang tersedia dalam organisasi atau lembaga pendidikan Islam dengan cara yang sebaik mungkin.

Manajemen pendidikan adalah aplikasi prinsip, konsep dan teori manajemen dalam aktivitas pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif. Sekolah harus dikelola dengan manajemen efektif yang mengembangkan potensi peserta didik, sehingga memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai yang mengakar pada karakter bangsa. Dengan kata lain, salah satu strategi yang menentukan mutu pengembangan SDM di sekolah untuk kepentingan bangsa di masa depan adalah peningkatan kontribusi manajemen pendidikan yang berorientasi mutu (*quality oriented*).

Manajemen bukan hanya mengatur tempat melainkan lebih dari itu adalah mengatur orang perorang. Dalam mengatur orang diperlukan seni dengan sebaik-baiknya sehingga kepala sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang mampu menjadikan setiap pekerja menikmati pekerjaan mereka. Jika setiap orang yang bekerja dapat menikmati pekerjaan mereka, hal itu menandakan keberhasilan seorang kepala sekolah.[[84]](#footnote-85)

1. Tersedianya sarana dan prasarana yang relatif memadai

Sarana pembelajaran merupakan sesuatu yang secara tidak langsung berhubungan dengan proses mengajar guru setiap hari, tetapi emmepengaruhi kompetensi guru juga, agar mampu mengajar dengan maksimal. Prasarana sangat berkaitan dengan materi yang dibahas dan alat yang diguanakn. Setiap sekolah diharapkan mampu memenuhi sarana untuk menunjang proses belajar mengajar.[[85]](#footnote-86)

1. Sumber Daya Manusia

Dalam pendidikan yang paling penting adalah sumber daya manusia. Karena tugas terpenting dari seorang manajer adalah menyeleksi dan mengembangkan diri melatih SDM. Sumber daya manusia meliputi: [[86]](#footnote-87)

1. Siswa

Siswa merupakan suatu komponen penting dalam sistem pendidikan, yang kemudian diproses dalam proses pendidikan sehingga menjadi manusia yang berkualitas sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Siswa bukanlah orang dewasa dalam arti bahwa ia belum bisa bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri secara biologis, psikologis, pedagogis dan sosiologis. Jika tidak ada siswa hanya ada seorang guru maka tidak akan mungkin terjadi proses belajar mengajar disekolah. Begitu juga sebalinya, jika hanya adaguru tidak ada siswa, maka proses belajar mengajar pun tidak akan berjalan.jadi antara komponen pendidikan dengan yang lain saling mendukung.

Siswa memiliki kemampuan dasar kemantangan dan kecerdasan yang berbeda-beda. Maka dari itu, guru harus mempersiapkan siswa-siswanya dalam menerima ilmu pengetahuan yang sistematis,berencana dan berkesiambungan antara satu tingkat dengan tingkat yang lain , semakin baik persiapan mereka semakin pula mutu dan kemampuan mereka dalam menerima pelajaran.

1. Pegawai

Disamping Guru dan siswa keberadaan pegawai juga menjadi hal penting. Dalam lembaga pendidikan, tenaga kerja atau pegawai dapat di bagi menjadi dua, yaitu: [[87]](#footnote-88)

1. Tenaga teknis atau tenaga profesional atau tenaga edukatif

Yakni personal pelaksana belajar mengajar dan kegiatan belajar lainnya.

1. Tenaga administratif atau tenaga non edukatif

Yakni personal yang tidak langsung bertujuan mewujudkan proses belajar mengajar, antara lain meliputi pegawai tata usaha, pegawai laboratorium, keuangan, sopir, jaga malam, pegawai perpustakaan dan lain-lainnya.

Dalam buku kepemimpinan kepala sekolah akrangan Wahjosumidjo mengatakan bahwa, faktor pendukung kepala sekolah juga dipengaruhi oleh: [[88]](#footnote-89)

* 1. Dukungan Lingkungan.
	2. Pelaksanaan program kerja, misalnya jumlah karyawan tingkat pendidikan, keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, serta kerjasama antara bawahan dan atasan.
	3. Kelengkapan jenis guru misalnya: guru kelas, guru bidang studi dan guru BP.
	4. Sistem kepemimpinan yang demokratis.
	5. Adanya kegiatan supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah.
	6. Banyak guru yang telah mengikuti kegiatan penyetaraan pendidikan.
	7. Hubungan atasan dengan bawahan yang harmonis.
	8. Partisipasi siswa yang aktif dalam kegiatan sekolah.
	9. Adanya konsistensi petugas (guru) yang hadir sesuai jadwal kegiatan.
	10. Jumlah murid yang relative banyak.
	11. Kerjasama antar sekolah dengan masyarakat yakni dinas pendidikan, badan lingkungan hidup, kementerian agama, dinas kesehatan, orang tua siswa/komite sekolah.
1. **Faktor penghambat dalam meningkatan kompetensi profesional guru**

 Setiap sekolah pasti mempunyai tujuan tersendiri dalam upaya pencapaian kompetensi guru. Dalam rangka menuju kearah tersebut, diperlukan sebagai kelengkapan dalam berbagai bentuk dan jenisnya. Salah satunya adalah sistim yang akan digunakan dalam sebuah lembaga tersebut. Apabila kita sudah memiliki sitim yang baik, maka semuanya dapat diberadayakan menurut fungsi masing-masing kelengkapan sekolahnya.

Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebutlah, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah.

Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggungg jawab untuk memimpin sekolah.

Adapun untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme guru pendidikan agama Islam, kepala sekolah harus mampu melewati hambatan-hambatan yang tentunya bisa menghalangi upaya kepala sekolah dalam meningkatkan komopetensi profesionalisme guru pendidikan agama Islam,

Kepala madrasah merupakan jabatan pimpinan yang bersifat kompleks dan unik, keberhasilan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin akan ditentukan oleh faktor-faktor mendasar kepemimpinannya, jabatan pimpinan kepala sekolah yang kompleks dan unik menuntut persyaratan tertentu, disamping persyaratan seperti persyaratan kepemimpinan pada umumnya, juga memerlukan persyaratan khusus, yaitu kompetensi kepala sekolah, persyaratan umum dan kualifikasi khusus (kompetensi kepala sekolah) malahirkan profil kepala sekolah, yaitu sosok ideal kepala sekolah yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan spesifikasi jabatan kepala sekolah yang diinginkan.

Apabila terjadi keesenjangan atau selisih antara profil kepala sekolah yang diinginkan dengan profil kepala sekolah yang senyataannya ada, terjadilah persoalan atau permasalahan. Permasalahan yang terjadi hanya bisa dipecahkan apabila lebih dahulu dicari faktor-faktor penyebabnya. Untuk menggali lebih jauh faktor penyebab tersebut, penting lebih dahulu memahami siklus atau tahap-tahap pengelolaan jabatan kepemimpinan kepala sekolah, yang meliputi, identifikasi, rekruitmen, seleksi, diklat, pengangkatan dan penempatan, orientasi dan sosialisasi, pembinaan dan pengembangan, evaluasi dan karir.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, kepala sekolah yang dikehendaki, adalah kepala sekolah yang memiliki karakter atau ciri-ciri khusus yang mencakup:

1. Kepribadian
2. Keahlian dasar
3. Pengalaman dan pengetahuan profesional
4. Diklat dan keterampilan profesional
5. Pengetahuan administrasi dan pengawasan kompetensi kepala sekolah.

Tetapi suatu kenyataan yang ada, bahwa kualitas kepala sekolah pada saat ini belum seperti yang diharapkan. Hal ini terjadi, disebabkan oleh beberapa faktor, seperti sumber daya manusia yang berperan sebagai pemikir, perencana dan pelaksanaorganisasi sebagai aparat mencapai tujuan, dan koordinasi sebagai mekanisme dan strategi.

Akibatnya matarantai atau tahap-tahap pengelolaan kepala sekolah belum dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan. Terjadilah gap, kesenjangan, atau jurang antara kualitas kepala sekolah senyatanya ada.

Kesenjangan tersebut dapat diklasifikasikan ke dalam dua kelompok. *Pertama,* kesenjangan yang terjadi pada tahap-tahap identifikasi, rekruitmen, seleksi diklat, pengangkatan dan penempatan, orientasi dan sosialisasi. *Kedua,* yaitu pada tahap pembinaan dan pengembangan evaluasi dan karir. Dalam tahap pertama, salah satu contoh tahap yang sangat penting dan seharusnya dilaksanakan, yaitu diklat (*perservice training*), serta tahap orientasi dan sosialisasi. Tetapi ternyata kedua tahap tidak atau belum dapat diwujudkan. Pentingnya suatu *preservice training* :

1. Memberikan landasan apa yang seharusnya dipahami, dimiliki oleh setiap kepala sekolah, seperti tugas pokok dan fungsi, tanggung jawab pembinaan, pemahaman terhadap sekolah sebagai suatu institusi yang bersifat multifungsi
2. Menciptakan satu persepsi yang sama terhadap pentingnya kualitas kepala sekolah mengenai kemampuan, keterampilan, sikap, perilaku dan wawasan, baik kepala sekolah, sebagai seorang pejabat formal, manajer, pendidik, staf, maupun kepala sekolah sebagai seorang pemimpin
3. Memahami betapa perlunya kemampuan untuk melakukan kerja sama antara sekolah dengan masyarakat, serta pentingnya kepedulian sesitifitas seorang kepala sekolah terhadap faktor-faktor eksternal yang berpengaruh terhadap para guru, siswa, program dan proses belajar mengajar.

Akibatnya secara umum, belum dapat tercipta adanya sosok kepala sekolah yang berwatak profesional. Demikian pula masa jabatan kepala sekolah yang seharusnya diatur dalam tahap pertama, tetapi sampai saat ini belum diwujudkan. Dampaknya ada di antara beberapa kepala sekolah yang sampai lebih dari 10 tahun menduduki jabatan kepala sekolah yang sama. Terjadilah ketidakpuasan di antara para kepala sekolah yang lain. Sekali lagi hal ini terhindari akibat lemahnya mekanisme dan prosedur, atau belum atau tidak adanya ketentuanyang mengatur berapa lama jabatan kepala sekolah harus dijabat.

 Pada tahap kedua, suatu hal dirasakan sangat penting, yaitu perlu adanya program, bagaimana seorang kepala sekolah selalu diusahakan peningkatan kualitas kemampuannya sehingga selau siap melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tuntutan perkembangan. Demikian pula penampilan kepala sekolah sepanjang waktu harus dapat dimonitor. Sehingga dapat diperoleh evaluasi kepala sekolah yang termasuk unggulan dan mana yang perlu dimotivasi untuk berkembang. Hal ini penting untuk perencanaan karir kepala sekolah yang bersangkutan.[[89]](#footnote-90)

Banyak faktor penghambat tercapainya kualitas usaha kepala smadrasah dalam meningkatkan kompetensi guru, itu semua karena beberapa faktor antara lain yakni proses pengangkatan kepala sekolah tidak transparan, rendahnya mental kepaa sekolah yang ditandai dengan kurangnya motivasi dan semangat serta kurangnya disiplin dalam melakukan tugas, dan seringnya datang terlambat, wawasan kepala sekolah yang masih sempit, serta banyak faktor penghambat lainnya yang menghambat tumbuhnya kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas guru. Ini mengimplikasikan rendahnya produktivitas kerja kepala sekolah yang berimplikasi juga pada mutu (input, proses, dan out put).

Berdasarkan masalah-maslah tersebut, adapun pemecahannya adalah:

1. Pembinaan kemampuan kepala sekolah

Wadah- wadah yang telah dikembangkan dalam pembinaan kemampuan profesional kepala sekolah adalah musyawarah kepala sekolah (MKS), kelompok kerja kepala sekolah (KKKS), pusat kegiatan kepala sekolah (PKKS). Disamping itu, peningkatan dapat dilakukan melalui pendidikan, dengan program sarjana atau pasca sarjana bagi kepala sekolah sesuai dengan bidang keahliannya, sehingga tidak terlepas dari koridor disiplin ilmu masing-masing.

1. Revalitas MGMP dan MKKS di sekolah

Melalui MGMP dan MKKS dapat dipikirkan bagaimana mentiasati kurikulum yang opadat dan mencari alternatif pembelajaran yang tepat serta menemukan berbagai variasi metode dan variasi media untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Dengan mengaktifkan MGMP dan MKKS semua kesulitan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru dan kepala sekolah dalam kegiatan pendidikan dapat dipecahkan, dan diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

1. Peningkatan disiplin

Dalam menumbuhkan kepala sekolah profesional dalam paradigma barau manajemen pendidikan di sekolah diperlukan adanya peningkatan disiplin untuk menciptakan iklim sekolah yang lebih kondusif dan dapat memotivasi kerja, serta menciptakan budaya kerja dan budaya disiplin para tenaga kependidikan dalam melakukan tugasnya di sekolah.

1. Pembentukan kelompok diskusi profesi

Kelompok diskusi profesi dapat dibentuk untuk mengatasi tenaga kependidikan yang kurang semangat dalam melakukan tugas-tugas kependidikan disekolah melibatkan pengawas sekolah, komite sekolah atau orang lain yang ahli dalam memecahkan masalah yang dihadapi kepala sekolah dan tenaga kependidikan.

1. Peningkatan layanan perpustakaan dan penambahan koleksi

Salah satu sarana peningkatan profesioanlisme adalah tersedianya buku yang dapat menunjang kegiatan sekolah dalam mendorong visi menjadi aksi. Karena akan sangat sulit dapat mengembangkan dan meningkatkan profesionalisme jika tidak ditunjangkan oleh sumber belajar yang memadai.[[90]](#footnote-91)

a. Faktor dari dalam pribadi guru antara lain adalah:

1. Para guru kadang merasa kesal dengan tingkah laku siswa dikelas
2. Perbedaan kemampuan dasar guru, ini dapat terjadi karena perbedaan latar belakang pendidikan, perbedaan pengalaman kerja, perbedaan umur.

b. Faktor dari luar pribadi guru antara lain:

1. Banyak guru-guru yang jauh tempat tinggalnya dengan lokasi
2. Dana atau biaya merupakan faktor yang diperhitungkan dalam menentukan peningkatan kompetensi guru.
3. Sarana dan prasarana pendidikan yang masih sangat terbatas.

Salah satu faktor pendukung yakni sarana dan prasarana, dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai, lembaga pendidikan akan berjalan dengan baik, akan tetapi salah satu penghambat dari guru adalah keterbatasan dari sarana atau fasilitas, mengakibatkan pegelolaan cenderung seadanya.

1. Minimnya bantuan biaya operasional pendidikan dari pemerintah.[[91]](#footnote-92)

Jadi, dengan uraian di atas diharapkan kepala madrasah faham betul langkah-langkah apa untuk meningkatkan kompetensi profesional guru Madrasah menjadi lembaga pendidikan Islam bertujuan untuk mencetak kader-kader bangsa, pakar dan sekaligus sebagai generasi penerus, yang saat ini dihadapkan pada proses sosial yang baru. Perubahan dan perputaran zaman ditopang dengan laju ilmu pengetahuan dan teknologi yang mutakhir. Maka akan membawa perubahan pada kehidupan sosial manusia. Dengan adanya itu semua maka menuntut adanya madrasah untuk berusaha semaksimal mungkin untuk menyesuaikan diri dengan keadaan tersebut, dengan jalan mengadakan pembaharuan yang dianggap perlu.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Dalam penelitian kualitatif ini data yang dikumpulkan bukan angka-angka, akan tetapi berupa kata-kata atau gambaran. Data yang dimaksud berasal dari wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi, dan lainnya. Oleh karena itu dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Seperti yang disampaikan Bogdan bahwasannya:

 “Penelitian ini menggunakan rancangan studi kasus, tujuan utama studi kasus adalah memahami secara menyeluruh suatu kasus. Studi kasus juga berusaha mendeskripsikan suatu latar, suatu obyek atau suatu peristiwa tertentu secara mendalam”.[[92]](#footnote-93)

Penelitian tentang riset yang bersifat [deskriptif](http://id.wikipedia.org/wiki/Deskripsi) dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subyek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan [teori](http://id.wikipedia.org/wiki/Teori) di manfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan [fakta](http://id.wikipedia.org/wiki/Fakta) di lapangan. Selain itu landasan teori juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian. Terdapat perbedaan mendasar antara peran landasan teori dalam [penelitian kuantitatif](http://id.wikipedia.org/wiki/Penelitian_kuantitatif) dengan penelitian kualitatif. Dalam penelitian kuantitatif, penelitian berangkat dari teori menuju [data](http://id.wikipedia.org/wiki/Data), dan berakhir pada penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan, sedangkan dalam penelitian kualitatif peneliti bertolak dari data, memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan penjelas, dan berakhir dengan suatu “teori”.

Sesuai dengan tema yang peneliti bahas, penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*Flied Research*), dimana penelitian ini dilakukan langsung dilapangan yaitu Madrasah Ibtida’iyah Assyafi’iyah Pikatan Kecamatan Wonodadi Kabupaten Blitar untuk mendapatkan data-data yang diperlukan. Peneliti mengadakan pengamatan tentang fenomena dalam suatu keadaan alamiah. Peneliti lapangan biasanya membuat catatan lapangan. Secara ekstensif yang kemudian di buatkan kode dan analisis dalam berbagai cara.

1. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti mendapatkan informasi mengenai suatu atau hal yang ingin diteliti. Adapun lokasi dalam penelitian ini di Madrasah Ibtida’iyah Assyafi’iyah Pikatan Kecamatan Wonodadi Kabupaten Blitar yang jarak sekolahan dengan Kecamatan Wonodadi sekitar 9 meter, dan jarak dengan Kota Blitar kurang lebih 40 km.

Lokasi ini dipilih karena lembaga ini merupakan salah satu Madrasah Ibtida’iyah yang berkembang pesat  serta memiliki pengaruh yang besar di Kecamatan Wonodadi. Dan merupakan satu-satunya madrasah yang mampu meraih juara satu nilai terbaik UN seKabupaten Blitar pada tahun 2013.

1. **Kehadiran Peneliti**

Dalam penelitian kualitatif, peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan pengumpul data utama. Dalam hal ini, kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif cukup rumit. Ia sekaligus merupakan perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penafsir data, dan pada akhirnya ia menjadi pelapor hasil penelitiannya. Pengertian instrumen atau alat penelitian di sini tepat karena ia menjadi segalanya dari keseluruhan proses penelitian.[[93]](#footnote-94)

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan terkait data-data dalam penelitian, maka peneliti hadir langsung ke lokasi penelitian yaitu Madrasah Ibtida’iyah Assyafi’iyah Pikatan Kecamatan Wonodadi Kabupaten Blitar. Dalam penelitian ini yang peneliti lakukan adalah mencari data melalui wawancara, dokumen-dokumen lain dan pengamatan secara langsung terhadap lokasi penelitian.

Sesuai dengan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu penelitian kualitatif, kehadiran peneliti di lapangan sangat penting dan diperlukan secara optimal. Peneliti merupakan salah satu instrument kunci  yang secara langsung mengamati, mewawancarai dan mengobservasi obyek yang diteliti.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah manusia.[[94]](#footnote-95)Karena itu untuk menyimpulkan data secara komprehensif maka kehadiran peneliti dilapangan sangat diutamakan karena pengumpulan data harus dilakukan dalam situasi yang sebenar-benarnya tanpa dimanilpulasi, dibuat-buat dan dipanjang lebarkan.

Peneliti di samping bertindak sebagai pengumpul data dan juga sekaligus sebagai instrumen aktif dalam upaya pengumpulan data-data di lapangan. Sedangkan instrumen pengumpulan data yang lain adalah berbentuk alat-alat bantu dan dokumen-dokumen lainnya dapat pula digunakan. Akan tetapi, instrumen tersebut hanya berfungsi sebagai instrumen pendukung.

Sebagai hasil yang didapat peneliti hadir di lokasi ini adalah, mendapatkan data tambahan dan data pendukung yang nantinya digunakan untuk pembahasan lebih lanjut dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini peneliti juga berperan sebagai pengamat partisipasif atau pengamat berperan serta agar peneliti dapat mengamati subyek secara langsung sehingga data yang dikumpulkan benar-benar lengkap tentang penelitian dengan judul yaitu Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MI Assyafi’iyah Blitar.

1. **Data dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan sumber data adalah tempat data itu di peroleh dan di kumpulkan kemudian di kelompokkan menjadi dua, yaitu data utama dan data pendukung.

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ini ialah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwanwancarai merupakan sumber data utama. Data dalam penelitian ini adalah semua data dan informasi yang diperoleh dari para informan yang dianggap paling mengetahui secara rinci dan jelas mengenai fokus penelitian yang diteliti, yaitu usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru pendidikan agama Islam di MI Assyafi’iyah Blitar. Selain itu diperoleh dari hasil dokumentasi yang menunjang terhadap data yang berbentuk kata-kata tertulis maupun tindakan

Adapun yang merupakan sumber data utama atau informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah di MI Assyafi’iyah Pikatan Kecamatan Wonodadi Kabupaten Blitar.

1. Sumber data

Dalam penelitian ini, penelitian akan mengeksplorasikan jenis data kualitatif yang berkaitan dengan masing-masing fokus penelitian yang sedang diamati. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Sumber data adalah para informan yang memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti.[[95]](#footnote-96)

1. Data Primer

Kata-kata dan tindakan dari orang yang di wawancarai atau yang di amati merupakan sumber data utama dalam penelitian ini. Jenis penelitian ini diambil dari data tertulis, rekaman, atau pengambilan foto. Pencatatan sumber data ini melalui wawancara dan pengamatan serta merupakan hasil gabungan dari melihat, mendengarkan dan bertanya. Jawaban dari pertanyaan yang dilontarkan pada subjek penelitian dicatat sebagai data utama ditambah dengan hasil pengamatan dari tindakan subjek penelitian di MI Assyafi’iyah Blitar.

Diantara data primer yang dicari adalah: 1) Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MI Assyafi’iyah Blitar 2) Bagaimana kompetensi profesional guru di MI assyafi’iyah Blitar, 2) Faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MI Assyafi’iyah Blitar.

1. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak yang tidak berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti

 Data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen yang terkait dengan MI Assyafi’iyah Blitar. Sumber data tertulis atau dokumen di peroleh dari bagian keadministrasian MI Assyafi’iyah Blitar. Adapun data tertulis tersebut diantaranya adalah data tentang kondisi obyektif MI Assyafi’iyah Blitar

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Lazimnya sebuah penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif, maka instrumen utama dalam mengumpulkan data adalah peneliti sendiri. Adapun keuntungan sebagai instrumen langsung adalah, subyek lebih banyak tanggap dengan maksud kedatangan peneliti, sehingga peneliti langsung dapat menyesuaikan diri terhadap setting penelitian untuk mengumpulkan data. Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan secara tepat, terarah, gaya dan topik pembicaraan dapat berubah-ubah dan jika perlu pengumpulan data dapat ditunda. Keuntungan lain yang didapat dengan menggunakan peneliti sebagai instrumen adalah informasi dapat diperoleh melalui sikap dan cara responden memberikan informasi.

Untuk mendapatkan data yang obyektif dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan berbagai macam metode antara lain:

1. Metode Observasi

Metode observasi adalah cara pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis dan sengaja, diawali dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan atas gejala yang sudah diteliti dengan melibatkan diri dalam latar yang sedang diteliti.[[96]](#footnote-97)

 Adapun jenis-jenis obeservasi antara lain yaitu :

* 1. Observasi Partisipan *(Participant Observation)*

Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data. Dengan observasi partisipasi ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap dan sampai mengetahui apa tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak.

1. Observasi Non-partisipan *(Non-participant Observation)*

Didalam jenis observasi ini, peneliti tidak terlibat secara langsung, peneliti hanya mencatat, menganalisis, dan membuat kesimpulan tentang perilaku objek yang diteliti. Pengumpulan data dengan observasi ini tidak akan mendapatkan data yang akurat karena peniliti tidak mengalami secara langsung apa yang dirasakan oleh objek penelitiannya.

1. Observasi Terstruktur

Observasi terstruktur adalah observasi yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, kapan, dan dimana tempatnya. Observasi terstruktur dilakukan apabila peneliti telah mengetahui dengan pasti variable apa yang akan diamati. Dalam melakukan pengamatan, peneliti menggunakan instrument penelitian yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya.

1. Observasi Tidak Terstruktur

Merupakan observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi. Hal ini dilakukan karenapeneliti tidak tahu pasti tentang apa yang akan diamati. Dalam melakukan pengamatan peneliti tidak menggunaklan instrument yang telah baku, tetapi hanya berupa rambu-rambu pengamatan.

1. Observasi Terbuka

Merupakan teknik observasi yang dilakukan dengan cara mencatat segala sesuatu yang terjadi didalam kelas. Misalnya ketika melakukan tanya jawab dengan siswa, segala sesuatu yang terjadi ketika kegiatan itu berlangsung dicatat oleh guru sebagai bahan observasi yang selanjutnya akan dianalisis dan akhirnya dibuat kesimpulan.

1. Observasi Sistematik

Observasi ini cenderung menggunakan skala yang pada dasarnya adalah hasil pemikiran orang lain yang menyusun skala tersebut, selain itu pengamatan dengan menggunakan skala akan sangat menekankan pada aspek penelitian kuantitatif, yang akan mendahulukan perhitungan jumlah dibandingkan dengan kualitas analisisnya.

Metode observasi adalah studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala alam dengan jalan pengamatan dan pencatatan.[[97]](#footnote-98) Metode observasi ini peneliti gunakan untuk mengetahui dari dekat dan menggali data yang sifatnya nyata sehingga penulis dapat mencatat dengan mengamati secara langsung pada obyek penelitian Kepala Madrasah di MI Assyafi’iyah Pikatan Kecamatan Wonodadi Kabupaten Blitar. Adapun instrumen observasi sebagaimana terlampir.

1. Metode Intervew / wawancara

Wawancara ialah proses komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan informan atau subjek penelitian. Dengan kemajuan teknologi informasi seperti saat ini, wawancara bisa saja dilakukan tanpa tatap muka, yakni melalui media telekomunikasi. Pada hakikatnya wawancara merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi secara mendalam tentang sebuah isu atau tema yang diangkat dalam penelitian. Atau, merupakan proses pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang telah diperoleh lewat teknik yang lain sebelumnya.

Karena merupakan proses pembuktian, maka bisa saja hasil wawancara sesuai atau berbeda dengan informasi yang telah diperoleh sebelumnya.

Agar wawancara efektif, maka terdapat beberapa tahapan yang harus dilalui, yakni ;

1. Mengenalkan diri
2. Menjelaskan maksud kedatangan
3. Menjelaskan materi wawancara, dan
4. Mengajukan pertanyaan

Selain itu, agar informan dapat menyampaikan informasi yang komprehensif sebagaimana diharapkan peneliti, maka berdasarkan pengalaman wawancara yang penulis lakukan terdapat beberapa kiat sebagai berikut;

1. Ciptakan suasana wawancara yang kondusif dan tidak tegang
2. Cari waktu dan tempat yang telah disepakati dengan informan
3. Mulai pertanyaan dari hal-hal sederhana hingga ke yang serius
4. Bersikap hormat dan ramah terhadap informan
5. Tidak menyangkal informasi yang diberikan informan
6. Tidak menanyakan hal-hal yang bersifat pribadi yang tidak ada hubungannya dengan  masalah/tema penelitian
7. Tidak bersifat menggurui terhadap informan
8. Tidak menanyakan hal-hal yang membuat informan tersinggung atau marah, dan sebaiknya dilakukan secara sendiri
9. Ucapkan terima kasih setelah wawancara selesai
10. Dan minta disediakan waktu lagi jika ada informasi yang belum lengkap.[[98]](#footnote-99)

Setidaknya, terdapat dua jenis wawancara, yakni:

* 1. Wawancara mendalam (in-depth interview)

Dimana peneliti menggali informasi secara mendalam dengan cara terlibat langsung dengan kehidupan informan dan bertanya jawab secara bebas tanpa pedoman pertanyaan yang disiapkan sebelumnya sehingga suasananya hidup, dan dilakukan berkali-kali.

* 1. Wawancara terarah (guided interview)

Di mana peneliti menanyakan kepada informan hal-hal yang telah disiapkan sebelumnya. Berbeda dengan wawancara mendalam, wawancara terarah memiliki kelemahan, yakni suasana tidak hidup, karena peneliti terikat  dengan pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya.

Sering terjadi pewawancara ataupun peneliti yang lebih memperhatikan daftar pertanyaan yang diajukan daripada bertatap muka dengan informan, sehingga suasana terasa kaku.

Dalam praktik sering juga terjadi jawaban informan kurang jelas atau kurang memuaskan. Jika ini terjadi, maka peneliti bisa mengajukan pertanyaan lagi secara lebih spesifik. Selain kurang jelas, ditemui pula informan menjawab “tidak tahu”. Jika terjadi jawaban “tidak tahu”, maka peneliti harus berhati-hati dan tidak lekas-lekas pindah ke pertanyaan lain. Sebab, makna “tidak tahu” mengandung beberapa arti, yaitu:

* 1. Informan memang tidak mengerti pertanyaan peneliti, sehingga untuk menghindari jawaban “tidak mengerti", dia menjawab “tidak tahu”.
	2. Informan sebenarnya sedang berpikir memberikan jawaban, tetapi karena suasana tidak nyaman dia menjawab “tidak tahu”.
	3. Pertanyaannya bersifat personal yang mengganggu privasi informan, sehingga jawaban “tidak tahu’ dianggap lebih aman
	4. Informan memang betul-betul tidak tahu jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Karena itu, jawaban “tidak tahu" merupakan jawaban sebagai data penelitian yang benar dan sungguh yang perlu dipertimbangkan oleh peneliti.[[99]](#footnote-100)

Metode ini mencakup cara yang dipergunakan seseorang untuk suatu tujuan tertentu, mencoba mendapatkan keterangan atau pendapat secara lisan langsung dari seseorang atau informan. Pedoman wawancara tidak terstruktur, yaitu pedoman wawancara yang hanya memuat garis besar yang diwawancarai. Dengan adanya wawancara ini kreatifitas pewawancara sangat diperlukan. Hasil wawancara banyak bergantung pada pewawancara.

Metode intervew atau wawancara adalah salah satu metode untuk mendapatkan data anak atau orang dengan mengadakan hubungan secara langsung dengan informan (*face of face relation*).[[100]](#footnote-101)

Dengan metode ini peneliti sebagai pengumpul data mengadakan komunikasi langsung kepada pihak terkait yaitu kepala sekolah, guru, karyawan dan murid untuk mendapatkan informasi dan keterangan-keterangan yang berkaitan dengan pokok penulisan peneliti ini. Adapun instrumen observasi sebagaimana terlampir.

1. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber noninsani, sumber ini terdiri dari dokumen, dan rekaman seperti surat kabar, buku harian, naskah pribadi, foto-foto, catatan kasus, dan lain sebagainya.

Informasi juga bisa diperoleh lewat fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cenderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya. Data berupa dokumen seperti ini bisa dipakai untuk menggali infromasi yang terjadi di masa silam. Peneliti perlu memiliki kepekaan teoretik untuk memaknai semua dokumen tersebut sehingga tidak sekadar barang yang tidak bermakna.[[101]](#footnote-102)

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan sebagainya.[[102]](#footnote-103)

Dokumen ini peneliti gunakan untuk memperoleh data tertulis tentang jumlah guru, murid, karyawan dan tentang sejarah lembaga serta keterangan lain yang erat hubungannya dengan penelitian. Adapun instrumen observasi sebagaimana terlampir.

1. **Teknik Analisis Data**

Analisis data nerupakan upaya mencari data menata secara sistematis catatan observasi, wawancara dan lainnya. Untuk meningkatkan pemahaman tersebut analisis perlu dilanjutkan untuk upaya mencari makna.[[103]](#footnote-104)

Sebagaimana dijelaskan oleh Miles dan Huberman bahwa penyajian data dimaksudkan untuk menemukan pola-pola yang bermakna serta memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dalam penelitian ini juga dimaksudkan untuk menemukan suatu makna dari data-data yang sudah diperoleh. Kemudian disusun secara sistematis dari bentuk informasi yang kompleks menjadi sederhana namun selektif.[[104]](#footnote-105)

Dalam penelitian kualitatif, analisi data dan prakteknya tidak dapat dipisahkan dengan proses pengumpulan data, dan dilanjutkan setelah pengumpulan data selesai. Dengan demikian secara teoritik, analisi data dan pengumpulan data dilaksanakan secara berulang-ulang untuk memecahkan data kualitatif terdiri atas kata-kata bukan angka-angka dimana deskripsinya memerlukan interprestasi sehingga diketahui makna dari data.[[105]](#footnote-106)

Untuk mengolah data yang diperoleh, peneliti menggunakan metode analisis deskriptif, teknik ini dipergunakan untuk menganalisis data yang bersifat kualitatif, yakni data yang tidak direalisasikan dengan angka.

Penelitian kualitatif, analisis data dilakukan sejak awal dan sepanjang proses penelitian berlangsung. Dalam penelitian ini digunakan analisis data dari Miles dan Huberman dengan prosedur reduksi data, penyajian data, menarik kesimpulan atau verikasi sebagai berikut:

1. Reduksi data

Data yang diperoleh di lokasi penelitian (data lapangan) dituangkan dalam uraian/laporan yang lengkap dan terperinci. Laporan lapangan oelh penelitian akan direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok kemudian dari tema/polanya. Reduksi data lanjutannya dengan membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, membuat gugus-gugus, menulis memo.

1. Display data (penyajian data)

Penyajian data *“display data”* dimaksudkan agar memudahkan peneliti untuk melihat gambaran secara keseluruhan/bagian-bagian tertentu dari penelitian. Oleh karena itu, peneliti akan menyajikan data dalam bentuk matriks, *net work* and *charts.*

1. Verifikasi (menarik kesimpulan)

Verivikasi data dalam penelitian kualitatif ini dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung. Sejak awal memasuki lapangan dan selama proses pengumpulan data peneliti berusaha untuk menganalisis dan mencari makna dari data yang dikumpulkan yaitu mencari pola, tema, hubungan persamaan, hal-hal yang sering timbul, hipotesis dan sebagainya dituangkan dalam kesimpulan yang bersifat “*grounded*”. Dengan kata lain setiap kesimpulan senantiasa terus dilakukan ferifikasi selama penelitian berlangsung.

1. **Pengecekan Keabsahan Data**

Keabsahan data dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan kriteria kredibilitas (derajat kepercayaan). Kredibilitas dimaksudkan untuk membuktikan bahwa apa yang berhasil dikumpulkan sesuai dengan kenyataan yang ada dalam latar penelitian.

Dalam penelitia keabsahan data diperiksa dengan metode triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk kepentingan pengecekan data atau sebagai pembanding terhadap data itu.

*Triangulatian* menurut Patton dalam Moleong, dibagi menjadi 4 (empat), yaitu :

1. Triangulasi Sumber, yaitu membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif.  Data yang diperoleh berupa wawancara yang dilakukan lebih dari satu kali dalam periode waktu  tertentu.
2. Triangulasi Metode, yaitu dengan menggunakan dua strategi; (1) pengecekan terhadap derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian dengan beberapa teknik pengumpulan data, (2) pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.
3. Triangulasi Peneliti, yakni dengan memanfaatkan peneliti atau pengamat lainnya untuk keperluan pengecekan kembali derajat kepercayaan. Pengambilan data dilakukan oleh beberapa orang.
4. Triangulasi Teori, yakni melakukan penelitian tentang topik yang sama dan datanya dianalisa dengan menggunakan beberapa perspektif teori yang berbeda.[[106]](#footnote-107)

Untuk memperoleh data yang benar-benar valid maka peneliti, hadir langsung serta wawancara langsung dengan nara sumber yang terkait dengan obyek penelitian/hal ini dimaksudkan agar data yang diperoleh benar-benar dapat dipertanggung jawabkan.

1. **Tahap - Tahap Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tahapan sebagai berikut:

1. Tahap sebelum ke lapangan, meliputi kegiatan:
	1. Menentukan fokus penelitian
	2. Konsultasi fokus penelitian
	3. Menghubungi lokasi penelitian
	4. Mengurus perizinan
2. Tahap pekerjaan lapangan, meliputi kegiatan:
	1. Memahami latar penelitian dan persiapan diri
	2. Memasuki lapangan.
	3. Pengumpulan data atau informasi yang terkait dengan fokus penelitian.
	4. Pencatatan data.
3. Tahap analisis data, meliputi kegiatan:
	1. Analisis data
	2. Penafsiran data
	3. Pengecekan keabsahan data
	4. Memberi makna.
4. Tahap penelitian laporan, meliputi kegiatan:
	1. Penyusunan hasil penelitian
	2. Konsultasi hasil penelitian kepada pembimbing
	3. Perbaikan hasil konsultasi
	4. Pengurusan kelengkapan persyaratan ujian

**BAB IV**

**PAPARAN HASIL PENELITIAN**

* 1. **Deskripsi Singkat Keadaan Obyek Penelitian**

Untuk mengetahui deskripsi singkat mengenai lokasi penelitian yaitu MI Assyafi’iyah Blitar

* 1. **Profil Madrasah**

Diawali tanggal 1 Juli 1956 berdiri Madrasah assyafi’iyah Pikatan berdiri dengan susunan pengurus

Para tokoh pendiri Madrasah Ibtida’iyah Assyafi’iyah Pikatan :

Ketua I : Bapak H. Mahmud

Ketua II : Bapak Jupri

Sekretaris I : H. Chumaidi

Sekretaris II : Imam Mahasi

Bendahara I : H. Abdulloh

Bendahara II : H. Sahlan

Pembantu : 1. Sumeri

 2. H. Manan

 3. H. As’ari

Letak MI di Desa Pikatan Kecamatan Wonodadi Kabupaten Blitar. latar belakang berdirinya MI dikarenakan anak-anak Diniyah yang masuk sore sudah ditambah dengan mata pelajaran umum seperlunya, dan paginya juga sekolah di SR mendapat hasutan dari guru-guru SR yang beride komunis, supaya keluar saja dari Diniyah, maka masyarakat Pikatan merasa perlu mendirikan sekolah yang bernafaskan Islam. Untuk itu didirikanlah MI yang dulu masih diberi nama MINU.

Dimulai dengan mendirikan TK dengan mendatangkan seorang guru dari Blitar bernama ibu Kasmiati dari TK itulah dirintis kelas 1 MI dan tahun berikutnya kelas II dan bertahap dari tahun-ketahun sampai sekarang genap sampai kelas 6.[[107]](#footnote-108)

* 1. **Tujuan Pendidikan MI Assyafi’iyah Blitar**

Pendidikan dasar bertujuan untuk meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlaq mulia serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut ( PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standart Nasional Pendidikan pada Bab V Standart Kompetensi Lulusan pasal 26 ).[[108]](#footnote-109)

* 1. **Visi dan Misi MI Assyafi’iyah**

Visinya yaitu “ Unggul Prestasi Berdasarkan Iman dan Taqwa”. Indikator-indikatornya adalah :

* 1. Unggul dalam pembinaan keagamaan Islam.
	2. Unggul dalam peningakatan prestasi UAS.
	3. Unggul dalam persetasi belajar bahasa Arab/Inggris.
	4. Unggul dalam prestasi olah raga.
	5. Unggul dalam prestasi kesenian.
	6. Memiliki lingkungan madrasah yang nyaman dan kondusif untuk belajar.
	7. Mendapatkan kepercayaan dari masyarakat.

Misinya yaitu:

* + - 1. Menumbuh kembangkan sikap dan amaliah keagamaan Islam.
			2. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, sehingga setiap siswa dapat berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki.
			3. Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga madrasah baik dalam prestasi akademik maupun non akademik.
			4. Mengembangkan kemampuan berbahasa Arab dan Inggris untuk anak-anak.
			5. Menciptakan lingkungan madrasah yang aman, sehat, bersih, hijau dan indah.
			6. Membantu dan memfasilitasi setiap siswa untuk mengenali dan mengembangkan potensi dirinya ( khusunya bidang seni dan olah raga ) sehingga dapat dikembangkan secara lebih optimal.
			7. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga madrasah dan komite madrasah.[[109]](#footnote-110)
	1. **Tujuan Madrasah Ibtida’iyah Assyafi’iyah**
		+ 1. Pada tahun 2009, terjadi peningkatan kualitas dan kuantitas sikap dan praktik kegiatan serta amaliah keagamaan Islam warga madrasah dari pada sebelumnya.
			2. Pada tahun 2009 , terjadi peningkatan kepedulian dan kesadaran warga madrasah terhadap keamanan, kebersihan dan keindahan lingkunagn madrasah dari pada sebelumnya.
			3. Pada tahun 2009, terjadi peningkatan kualitas dan kuantitas sarana prasarana yang mendukung peningkatan prestasi akademik dan non akademik.
			4. Pada tahun 2010, terjadi peningkatan skor UAN minimal rata-rata ± 1.00 dari standart yang ada.
			5. Pada tahun 2010, para siswa yang memiliiki minat, bakat dan kemampuan dibidang non akademik dapat mengikuti lomba dan menjuarai ditingkat kabupaten dan profinsi.
			6. Pada tahun 2010, siswa uang memiliki minat, bakat dan kemampuan terhadap bahasa Arab dan bahasa Inggris semakin meningkat dari sebelumnya dan mampu menjadi MC dan berpidato dengan dua bahasa tersebut.
			7. Pada tahun 2010, memiliki tim olah raga minimal dua cabang yang mampu menjadi finalis tingkat kabupaten.
			8. Pada tahun 2010, terjadi peningkatan manajemen partisipatif warga madrasah, diterapkannya manajemen pengendalian mutu madrasah, terjadi peningkatan anemo siswa baru dan akreditasi madrasah mendapat nilai “A”.
			9. Pada tahun 2011, memiliki tim drumband yang mampu berpartisipasi dalam setiap agenda dan perayaan hari besar nasional.
			10. Pada tahun 2012, siswa mampu meraih sepuluh besar nilain UN tingkat Kabupaten Blitar.
			11. Pada tahun 2013, siswa mampu meraih nilai terbaik tingkat Kabupaten Blitar.[[110]](#footnote-111)
	2. **Struktur Organisasi MI Assyafi’iyah Blitar**

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan hubungan-hubungan tanggung jawab masing-masing dalam sistim kerja. Struktur organisasi ini akan sangat membantu suatu sekolah dalam mengatasi kesalah pahaman dan ketidak jelasan mengenai posisi manajerial dalam sekolah tersebut.[[111]](#footnote-112)

Adapun struktur organisasi yang ada di MI Assyafi’iyah Blitar sebagai berikut :[[112]](#footnote-113)

* + - * 1. Pembina : Kementrian Agama Kabupaten Blitar
				2. Pelindung : Kepala Desa Pikatan Wonodadi Blitar
				3. Penasehat : H. Ahmad Sya’roni, S.Ag
				4. Kepala Sekolah : Nadzifatul Fuad, S.Ag
				5. Pengurus Yayasan : 1. H. Dasuki Bin Ilyas

 2. H. Munjin Ahmad, S.Ag, M.A

* 1. **Tata Tertib Guru MI Assyafi’iyah Blitar**

Adapun tata tertib yang diberlakukan bagi seluruh pegawai di MI Assyafi’iyah Blitar adalah:

* + - 1. Kewajiban – Kewajiban
		1. Hadir di ruang guru 10 menit sebelum pelajaran dimulai.
		2. Berpakaian yang rapi, sopan dan islami ( berjilbab bagi guru putri )
		3. Menjaga norma-norma yang berlaku di masyarakat dan berakhlaq
		4. Ikut menjaga dan melestarikan sarana dan prasarana miliki sekolah
		5. Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan jadwal dan kurikulum yang berlaku
		6. Membuat dan menyusun perangkat pembelajaran : program Tahunan. Program Semester, dan Program Pembelajaran / Silabus
		7. Mengadakan evaluasi setiap akhir tahun pokok bahasan
		8. Menganalisis hasil evaluasi guna merencanakan hasil remidial dan pengayaan.
			1. Larangan – Larangan
1. Merokok dilingkungan sekolah
2. Tidak masuk mengajar tanpa izin atau terlambat
3. Menghukum siswa dengan cara tidak edukatif
4. Mengeluarkan kata-kata yang tidak mencerminkan akhlaq al karimah
5. Melakukan hal-hal yang dilarang agama atau negara
	* + 1. Sanksi – Sanksi

Guru yang melanggar tata tertib akan diberi sanksi-sanksi sebagai berikut :

1. Ditegur secara lisan dan tertulis
2. Dikurangi jam mengajar ( sanksi administratif )
3. Diskrosing
4. Dikeluarkan dari MI Assyafi’iyah Blitar
	* + 1. Tata tertib berpakaian
5. Guru harus berpakaian sopan dan rapi sebelum bekerja
6. Pakaian seragam guru dan karyawan :[[113]](#footnote-114)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Hari**  | **Minggu ke**  | **Sragam** |
| Senin – Selasa | - | Keki |
| Rabu - Kamis | Minggu ke I | Polos Biru |
| Minggu ke II | Polos Kuning |
| Minggu ke III | Polos Hijau |
| Minggu ke IV | Polos Kuning |
| Jum’at  | Mingu ke I | Batik Ungu |
| Minggu ke II | Batik Biru |
| Minggu ke III | Batik NU |
| Minggu ke IV | Batik Hijau |
| Sabtu | Minggu ke I | Kaos Biru Hitam |
| Minggu ke II | Kaos Biru Kuning |
| Minggu ke III | Kaos Kuning |
| Minggu ke IV | Kaos Bebas |

* 1. **Keadaan Sarana dan Prasarana MI Assyafi’iyah**

Kondisi obyektif MI Assyafi’iyah Pikatan Wonodadi Blitar pada tahun ajaran 2014-2015 dapat dilihat sebagai berikut :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No  | Lokasi  | Luas Tanah m² | Luas Bangunan m² |
| 1 | Pikatan Wonodadi Blitar | 1860 | 700  |

* + - 1. Perencanaan Sarana dan Prasarana

Perencanaan sarana dan prasarana memang sangat penting untuk menjadikan suatu sekolah agar tampak serasi dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan fasilitas akan terlaksananya kegiatan belajar mengajar ( KBM ) dalam suatu sekolah. Sarana dan prasarana hal yang utama, dana yang dipakaipun untuk pemenuhan fasilitas sangat banyak dan untuk itu sekolah tidak mampu secara lebih dalam pemenuhannya sehingga dana yang dibutuhkan tergantung dari pemerintah dengan kata lain dari 100% dana yang ada 80 %nya dari pemerintah sedangkan yang 20%nya dari yayasan sekolah sehingga sekolah sedikit tertolong dalam pembiayaan fasilitas walaupun itu masih jauh diatas cukup. Dalam hal ini sekolah/yayasan sangat memerlukan sekali bantuan dari pemerintah pusat untuk menjadikan sekiolah bisa mandiri dalam segala bidang khususnya kependidikan.

* + - 1. Fasilitas Madrasah

Ruang kepala sekolah : ruang kepala sekolah cukup memenuhi standart bagi sekolah yang kurang dalam hal fasilitas gedung yang kecil ini, ruang guru, ruang tata usaha (TU), ruang unit kesehatan siswa (UKS) : tenaga pendidik disini sanagt minim lebih-lebih dalam fasilitas tempat sehingga satu ruangan dipakai banyak orang menjadikan kurang nyaman untuk memaksimalkan kinerja guru disini. Apalagi ruang UKS dan TU masih jadi satu dengan ruang guru, lokal / kelas : disini terdiri dari 8 ruang kelas, 6 ruang kelas untuk kelas 1-6 , 2 ruang kelas untuk aula, mushola, kantin, toilet, tempat wudhu, olah raga: ntuk sarana fasilitas olah raga sekolah mempunyai beberapa lapangan sepak bola, vlley bal itupun jauh di bawah standar hanya sekedar bisa digunakan saja karena dana belum ada, tempat parkir

* 1. **Daftar Guru MI Assyafi’iyah Pikatan Wonodadi Blitar**

Keadaan guru MI Assyafi’iyah Pikatan wonodadi Blitar pada tahun ajaran 2014-2015 adalah : [[114]](#footnote-115)

|  |  |
| --- | --- |
| **NAMA** | **Tempat Tanggal Lahir** |
| Nadhifatul Fuad, S.Ag | Blitar, 11/ 25/ 1970 |
| Wiwin Nashirotin, S.Pd.I | Blitar, 02/ 29/ 1980 |
| H.M. Syaiul Kholis, S.Pd.I | Blitar, 08/ 12/ 1969 |
| M. Alip Samsudin S.Pd.I | Blitar, 06/ 22/ 1989 |
| Daris Syafaah S.Pd.I. | Blitar, 08/ 01/ 1973 |
| Rosyichah Najiyah S.Ag. | Blitar, 10/ 03/ 1977 |
| Ulfatul Asnawiyah S.Pd.I. | Blitar, 02/0 4/ 1980 |
| Tatik Mubaroroh S.Pd.I. | Blitar, 05/0 7/ 1977 |
| Nita Agustina, M.Pd.I. | Blitar, 08/ 17/ 1989 |

* 1. **Daftar Susunan Komite Mi Assyafi’iyah Blitar**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No**  | **NAMA** | **JABATAN** | **UNSUR MASYARAKAT** |
| 1.  | H. Isa Anshori S,Ag | Ketua Komite | Tokoh Masyarakat |
| 2. | Tatik Mubaroh S.Pd.I | Sekretaris | Guru |
| 3. | Syaiul Kholis S.Pd.I | Bendahara | Tokoh Masyarakat |
| 4. | Surati S.Pd.IDaris Syafa’ah S,AgNi’matus Sholikhah | Seksi PendidikanSeksi PendidikanSeksi Pendidikan | Tokoh MasyarakatGuruTokooh Masyarakat |
| 5. | Solikhin S,Ag | Seksi Penggalian Dana | Remaja Masjid |
| 6. | M. Alip Syamsudi S.Pd.I | Seksi Humas  | Guru |

* 1. **Keadaan siswa MI Assyafi’iyah Pikatan Wonodadi Blitar**

Keadaan siswa – siswi MI Assyafi’iyah Pikatan Wonodadi Blitar yang telah terdaftar dibuku induk sekolah. Rincian jumlah siswa tahun pelajaran 2013/2014 :[[115]](#footnote-116)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No  | Uraian | L | P | Jumlah  |
| 1 | Kelas 1 | 6 | 12 | 18 |
| 2 | Kelas 2 | 4 | 15 | 19 |
| 3 | Kelas 3 | 9 | 13 | 22 |
| 4 | Kelas 4 | 5 | 9 | 14 |
| 5 | Kelas 5 | 5 | 7 | 12 |
| 6 | Kelas 6 | 9 | 10 | 19 |

* 1. **Paparan Data**
1. **Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MI Assyafi’iyah Blitar**

Kepala madrasah merupakan personel yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan disekolah. Kepala madrasah tidak hanya bertanggung jawab terhadap kelancaran jalannya sekolah secara teknik akademis saja tetapi juga keadaan lingkungan madrasah dengan kondisi dan situasi serta hubungan masyarakat sekitar.

Penyajian data dan analisis data disini mengemukakan data yang diperoleh penulis, dari hasil penelitian mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.

Berdasarkan wawancara dengan kepala MI Assyafi’iyah Blitar upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah, yaitu :

1. Strategi Formal
	* + 1. Diikutkan pelatihan, diklat dan seminar guru

Berdasarkan hasil interview yang telah peneliti lakukan di MI Assyafi’iyah Blitar, sering mengikutkan bapak ibu guru dalam pelatihan, MGMP, seminar, diklat dan juga studi banding ke lembaga Islam lain dalam rangka meningkatkan prestasi dan wawasan. Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Kepala Madrasah Nadhifatul fuad S.Ag, bahwa:

“Upaya saya dalam meningkatkan kompetensi profesional Bapak/Ibu guru ini untuk diklat, pelatihan dan seminar yang berkaitan dengan pendidikan agama khususnya. Dan juga pernah diadakan studi banding ke lembaga Islam lain dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional di MI Assyafi’iyah Blitar ini”. [[116]](#footnote-117)

Pernyataan tersebut sama halnya dengan yang dikatakan oleh Ibu Wiwin Nashirotin S.Pd.I, mengatakan bahwa:

“Begini mbak, dalam pelatihan atau seminar, kepala madrasah selalu mengikutkan Bapak/Ibu guru pendidikan agama Islam, di ikutkan study banding ke lembaga lain juga pernah”.[[117]](#footnote-118)

Di MI Assyafi’iyah Blitar upaya yang dilakukan Ibu kepala madrasah dalam meningkatka kompetensi profesional guru adalah: sering mengadakan sharing, diikutkan diklat, pelatihan dan seminar, serta diikutkan studi banding ke lembaga Islam lain.

* + - 1. Supervisi

Supervisi dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan dalam proses belajar mengajar. Pelaksanaan supervisi di MI Assyafi’iyah Blitar dilakukan oleh Ibu Nadhifatul Fuad S.Ag selaku kepala madrasah.

Dalam meningkatkan kompetensi profesionali guru, kepala madrasah mendorong guru untuk kreatif dan inovatif dengan melakukan beberapa pendapatan terhadap guru-guru yang berada di MI Assyafi’iyah Blitar. Pendekatan-penedekatan itu dilakukan dengan cara mengakrabkan diri dengan guru-guru , misalnya berkunjung keruang guru, sesuai dengan penuturan Ibu kepala MI yang menuturkan bahwa:

“Begini mbak, setiap hari saya datang kesekolahan, dari situ saya mendekati guru kemudian saya juga berkunjung ke ruang guru. Biasanya saya menanyakan ada kabar terbaru apa yang tidak saya ketahui, terus siapa yang tidak masuk. Selain itu para guru saya beri kesempatan sewaktu-waktu untuk datang ke ruangan saya jika ada uneg-uneg ataupun suatu hal yang ingin disampaikan. Itu merupakan kunci keakraban saya dengan guru-guru. Selain itu jika bertemu entah di jalan ataupun di sekolahan selalu menyapa untuk menjaga keharmonisan antara atasan dengan bawahan.[[118]](#footnote-119)

Dari hasil interview yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa kepala MI menjalin hubungan baik dengan para guru di MI Assyafi’iyah Blitar. Sikap kepala MI tersebut menjadi motivasi bagi guru-guru dan juga menjadi merasa diperhatikan oleh kepala sekolah sehingga jika ada permasalahan guru tidak segan untuk membicarakannya dengan kepala MI.

* + - 1. Penambahan jam pelajaran

Pada umumnya mata pelajaran Fiqih di berikan selama dua jam pelajaran, akan tetapi di MI Assyafi’iyah Blitar ini khusus praktek Fiqh diberikan selama satu jam pelajaran, yang dua jam mengikuti kurikulum dan yang satu jam kebijakan dari kepala MI. Karena materi pendidikan agama sangat luas apalagi jiki berkenaan dengan materi yang harus di praktekkan, misalnya praktek sholat, tayamum, haji, wudhu, solat jenazah. Seperti yang dipaparkan oleh kepala sekolah, bahwa:

“Materi pendidikan agama itu kan sangat luas mbak, saya rasa kalau hanya materi saja tanpa ada praktek, murid-murid kurang faham, maka saya selaku pimpinan di MI Assyafi’iyah Blitar memberi kebijakan untuk menambah jam khusus untuk praktek tentang pendidikan agama Islam, saya masukkan pada jam muatan lokal. Misalnya solat, wudhu dll. Agar para guru pendidikan agama islam ini dapat meningkatkan kompetensi profesionalnya dengan jam pelajaran yang ditambahkan itu”.[[119]](#footnote-120)

Pernyataan tersebut sama halnya dengan yang dikatakan oleh Ibu Wiwin selaku guru Fiqh, megatakan bahwa:

“Memang betul mbak, di MI Assyafi’iyah Blitar ini khusu pelajaran pendidikan agama yang bertepatan dengan materi mengenai haji, tayamum, wudhu, solat dll yang memerlukan praktek langsung, atas kebijakan kepala sekolah memberi jam tambahan, dengan adanya penambahan jam pelajaran diharapkan guru dapat mengajar secara maksimal”.[[120]](#footnote-121)

Dengan adanya kebijakan dari kepala MI yaitu penambahan satu jam pelajaran pendidikan yang berhubungan dengan agama, maka para guru diharapkan bisa menguasai materi serta bisa mengembangkannya, sehingga para peserta didik faham dan mampu mempraktikkan dikehidupan sehari-hari, agar mengahsilkan lulusan yang berkualitas.

1. Strategi Non Formal
	1. Kedisiplinan

Dengan adanya disiplin waktu diharapkan bisa meningkatkan kompetensi profesional guru, terutama dalam menghargai waktu, sebab waktu sangat penting bagi guru sendiri maupun peserta didik.

Upaya tersebut merupakan upaya kepala MI dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Disiplin merupakan bentuk kerja sama dalam suatu organisasi atau lembaga, selain itu juga merupakan bentuksaling menghormati antara madrasah dengan guru dan karyawan yang lain serta murid-murid.

 “ Saya sebagai kepala MI harus meberikan contoh terhadap para guru, para staf dan para murid untuk menjalankan disiplin. Saya sebelum jam 07.00 wib sudah berada di MI Assyafi’iyah, saling berjabat tangan dngan guru-guru yang sudah datang. Apabila bel berbunyi masih ada guru yang mengobrol di ruang guru, saya tegur langsung untuk segera masuk kedalam kelasnya masing-masing, untuk berdo’a bersama dan membaca surat Yasin yang dipimpin langsung oleh guru yang mengajar pada jam pertama. Jika guru pada jam pertama belum hadir maka berdo’apun saya pimpin, dan jika guru yang terlambat karena faktor yang tidak disengaja saya masih memaklumi, akan tetapi apabila keterlambatannya disengaja maka akan saya beri peringatan. Apabila ada murid yang terlambat yang saya lakukan adalah memberi peringatan, jika anak tresebut masih terlambat maka akan saya beri sanksi, dan jika masih terlambat maka saya akan memanggil orang tuanya mbak”.[[121]](#footnote-122)

Disisi lain kedisiplinan tersebut alah upaya yang digunakan untuk menciptakan prestasi yang unggul baik dari pihak guru, murid dan sekolah. Artinya, keunggulan itu sangat dekat dengan orang-orang yang paling aktif dalam memanfaatkan waktu. Selain itu kegiatan belajar mengajar dipusatkan pada aktifitas siswa karena tanggung jawab pada siswa, hal ini berpatokan pada pengertian belajar, sebagai kegiatan aktif siswa dalam membangun makna dan pemahaman. Disamping itu bimbingan dan bantuan untuk menciptakan suasana belajar menjadi lebih baik dan diharapkan agar kegiatan belajar mengajar menjadi bermakna, sehingga tujuan dari pendidikan dapat terwujud, dan kepala sekolah dapat mengukur cara kerja yang dilakukan oleh seorang guru dengan baik. Dengan mengadakan korscek dan mengontrol di dalam kelas, apakah proses belajar mengajarnya sudah baik atau belum, sehingga bisa mengetahui guru yang kompetensinya belum profesional. Serta mengontrol guuru yang tidak masuk.

Kunjungan kelas atau classroom visitation merupakan kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan kepala sekolah untuk melihat atau mengamati sejauh mana seorang guru mengajar di dalam kelas. Hal ini dilakukan untuk mengevaluasi kekurangan atau kelemahan yang perlu diperbaiki sehingga guru mengajar dengan profesional, kesulitan-kesulitan belajar siswa dapat diatasi dan belajar mengajar siswa menjadi menyenangkan dan bermakna.

MI asyafi’iyah Blitar selalu mengedepankan kedisiplinan baik itu untuk peserta didik maupun gurunya. Kedisiplinan baik itu untuk peserta didik maupun gurunya. Kedisiplinan itu dimulai oleh kepala sekolah yang selalu berangkat kesekolah sebelum pukul 7 lebih pagi dari guru-guru yang lai, berangkat lebih awal dan pulang belakangan. Seperti yang dituturkan oleh Ibu Wiwin selaku guru Fiqh, bahwa:

“Sikap Bu Nadzif sendiri yang sangat disiplin, berangkat lebih awal dan pulang paling akhir dari pada guru-guru lain, membuat saya dan guru-guru lain segan untuk datang terlambat apalagi sampai tidak masuk dengan alasan yang kurang afdhol, adapun jika benar-benar tidak bisa masuk untuk mengajar, tugas untuk siswa selalu tidak ketinggalan. Jadi, jika guru tidak masuk kelas peserta didik tetap bisa melakukan proses pembelajaran sebagaimana mestinya”. [[122]](#footnote-123)

Karena sikap beliau guru-guru menjadi rajin dan segan jika datang terlambat. Kedisiplinan tidak hanya ditujukan pada peserta didik akan tetapi guru juga perlu ditingkatkan kedisiplinannya karena guru sebagai contoh bagi peserta didiknya.

Dengan adanya disiplin waktu diharapkan bisa meningkatkan kompetensi profesional guru, terutama dalam menghargai waktu, sebab waktu sangat penting bagi guru sendiri maupun peserta didik.

Upaya tersebut merupakan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Disiplin merupakan bentuk kerja sama dalam suatu organisasi atau lembaga, selain itu juga merupakan bentuksaling menghormati antara sekolah dengan guru dan karyawan yang lain serta murid-murid.

Disisi lain kedisiplinan tersebut alah upaya yang digunakan untuk menciptakan prestasi yang unggul baik dari pihak guru, murid dan sekolah. Artinya, keunggulan itu sangat dekat dengan orang-orang yang paling aktif dalam memanfaatkan waktu. Selain itu kegiatan belajar mengajar dipusatkan pada aktifitas siswa karena tanggung jawab pada siswa, hal ini berpatokan pada pengertian belajar, sebagai kegiatan aktif siswa dalam membangun makna dan pemahaman. Disamping itu bimbingan dan bantuan untuk menciptakan suasana belajar menjadi lebih baik dan diharapkan agar kegiatan belajar mengajar menjadi bermakna, sehingga tujuan dari pendidikan dapat terwujud, dan kepala sekolah dapat mengukur cara kerja yang dilakukan oleh seorang guru dengan baik. Dengan mengadakan korscek dan mengontrol di dalam kelas, apakah proses belajar mengajarnya sudah baik atau belum, sehingga bisa mengetahui guru yang kompetensinya belum profesional. Serta mengontrol guuru yang tidak masuk.

Kunjungan kelas atau classroom visitation merupakan kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan kepala sekolah untuk melihat atau mengamati sejauh mana seorang guru mengajar di dalam kelas. Hal ini dilakukan untuk mengevaluasi kekurangan atau kelemahan yang perlu diperbaiki sehingga guru mengajar dengan profesional, kesulitan-kesulitan belajar siswa dapat diatasi dan belajar mengajar siswa menjadi menyenangkan dan bermakna.

1. Memotivasi guru

Motivasi merupakan proses yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Rutinitas pekerjaan sering menimbulkan kejenuhan yang mendalam yang dapat menurunkan motivasi kinerja guru untuk menjadi guru yang berkompetensi profesionalisme, sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala sekolah:

“Sebagai kepala MI saya harus berusaha memberikan motivasi serta evaluasi supaya para guru mampu menjadi guru yang profesional untuk meningkatkan kompetensi mereka agar lebih baik lagi dan tidak menurun”.[[123]](#footnote-124)

Meningkatkan kompetensi guru membutuhkan motivasi dan dukungan dari berabagai pihak, seperti halnya motivasi dari kepala sekolah. Seperti yang di ungkapkan oleh Bu Wiwin selaku guru MI yang mengatakan bahwa:

“Dari Ibu kepala MI selalu mendorong atau memberiakan motivasi kepada guru pendidikan agama Islam, untuk lebih kreatif dan inovatif dalam proses pembelajaran di kelas. Dengan motivasi dari kepala sekolah seperti itu, amka guru menjadi semangat dalam menjalankan tugasnya. Selain itu guru dituntut untuk membuat rencana kegiatan mutu PAI dalam jangka waktu yang pendek yaitu satu tahun, lalu kepala MI yang merealisasikannya”.[[124]](#footnote-125)

Dorongan dan motivasi tidak hanya datang dari kepala MI akan tetapi semua guru juga memotivasi dirinya sendiri untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya.

**2. Kompetensi Profesional Guru di MI Assyafi’iyah Blitar**

Di zaman globlalisasi ini ilmu pengetahuan dan teknologi terus berkembang, jadi kompetensi profesional guru perlu ditingkatkan. Di MI Assyafi’iyah Blitar Pikatan Wonodadi Blitar kompetensi guru cukup bagus, misalnya disamping guru-guru melaksanakan tugas pokok juga masih melaksanakan tugas tambahan seperti kegiatan keagamaan dan juga selalu membuat kelengkapan mengajar seperti: membuat RPP, diawal tahun ajaran baru harus membuat prota (progam tahunan), begitupun juga setiap semester membuat promes (program /semester), silabus dan ketika dalam mengajar menggunakan metodeyang sesuai dengan materi yang akan disampaikan agar anak itu tidak merasa jenuh.

Berdasarkan wawancara secara langsung dengan kepala MI, dan guru di MI Assyafi’iyah Blitar dan juga menurut pengamat peneliti melalui obesevasi secara langsung, dapat dipaparkan bahwa guru sebagai pekerjaan yang mensyaratkan kompetensi (keahlian dan kewenangan) dala pendidikan dan pembelajaran agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Kompetensi profesional guru di MI Assyafi’iyah Blitar perlu ditingkatkan, hal ini dimaksudkan untuk mengimbangi dunia pendidikan yang semakin maju. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Ibu Nadhifatul Fuad, S.Ag selaku kepala MI Assyafi’iyah Blitar, mengatakan bahwa:

“Kompetensi profesional guru itu perlu ditingkatkan karena sesuai tuntunan perkembangan zaman di era globlalisasi seperti ini kalau tidak dituntut seperti itu nanti tantangan-tantangan yang masuk dari luar maupun dari dalam apabila tidak disikapi sebaik mungkin maka kita akan ketinggalan zaman. Kompetensi guru di MI Assyafi’iyah Blitar disini sangat bagus, misalnya di keagamaan, apalagi bapak ibu guru PAI disini sudah sertifikasi itu tidak bisa ditawar lagi. Bahkan salah satu guru disini sudah ada yang S2.[[125]](#footnote-126)

Sama halnya yang diungkapkan oleh bapak Alif Syamsudin selaku guru SKI mengatakan, Bahwa:

Untuk kompetensi profesional guru disini cukup baik mbak, dalam arti kelengkapan mengajar guru (ketika mengajar dikelas selalu membuat RPP) diawal tahun ajaran baru harus membuat prota (program tahunan), begitupun juga setiap semester harus membuiat promes (program semester), silabus dan ketika dalam mengajar menggunakan metode yang sesuai dengan materi yang akan disampaikan agar anak itu tidak merasa jenuh. Di MI Assyafi’iyah Blitar ini kurikulum yang digunakan harus mengikuti perkembangan zaman karena itu, seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi jadi kompetensi guru harus ditingkatkan.[[126]](#footnote-127)

Di MI Assyafi’iyah Blitar dari segi kualifikasi pendidikannya bisa dikatakan profesional. Hal ini terbukti dengan pendidikan yang telah ditempuh guru-guru PAI disini sudah S1 dan sudah sertifikasi bahkan ada yang sudah S2. Guru di MI assyafi’iyah Blitar sudah menerapkan metode pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku, dan juga menggunakan berbagai variasi metode pembelajaran dengan tujuan agar peserta didik tidak jenuh terhjadap pembelajaran yang sedang dilaksanakanm, dan guru selalu membuat RPP sebelum mulai mengajar di kelas, demi kelancaran proses belajar mengajar.

Kepala MI merupakan personel madrasah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan di sekolah. Kepala madrasah tidak hanya bertanggung jawab terhadap kelancaran jalannya sekolah secara teknik akademis saja tetapi juga keadaan lingkungan sekolah dengan kondisi dan situasi serta hubungan antara masyarakat sekitar.

Inisiatif dan kreatif yang mengarah kepada perkembangan dan kemajuan sekolah adalah tugas dan tanggung jawab kepala madrasah, tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, karena guru yang terjun secara langsung kepada siswa untuk mendidik dan mengajari mereka. Dengan demikian guru adalah unsur manusiawi yang menentukan keberhasilan pendidikan.

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan berusaha untuk menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan. Supervisor pendidikan adalah suatu usaha untuk mengkoordinasikan dan membimbing secara terus menerus pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individu maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pembelajaran.

Sedangkan tugas kepala sekolah sebagai supervisor adalah memberikan bantuan bimbingan, pengawasan, dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan, selain itu juga menciptakan suasana belajar mengajar yang lebih baik dalam membangkitkan semnagat kerja guru.[[127]](#footnote-128)

Dari pandangan tersebut tugas kepala madrasah di MI Assyafi’iyah Blitar sebagai supervisor pendidikan yaitu:

“ Saya mengontrol disetiap kelas, bagaimana guru mengajar saya pantau satu persatu, apabila saya temukan guru yang kurang menguasai materi, serta cara penyampaian yang sekiranya tidak menarik perhatian murid/siswa dal kata lain membosankan, dan kurang adanya interaksi antar murid dengan guru, selesai engajar langsung saya pangil untuk ke ruangan saya, dan membicarakan tentang kekurangan dari yang saya amati tadi, dan mencari solusi supaya proses belajar mengajar selain tepat pada sasaran juga mempu menarik perhatian anak supaya dalam proses belajar tidak menjenuhkan”[[128]](#footnote-129)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan di MI Assyafi’iyah Blitar bahwa ada berbagai strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Upaya yang dilakukan terbagi ke dalam dua kegiatan, yaitu formal dan nonformal. Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Nadhifatul fuad, S. Ag, bahwa:

Di MI Assyafi’iyah Blitar ini upaya saya dalam meningkatkan kompetensi profesional guru itu terbagi dalam dua kegiatan, yaitu kegiatan formal dan nonformal. Kenapa demikian, karena saya kira, kalau kawan-kawan Bapak / Ibu guru ini terus menerus mengikuti kegiatan yang sejenis tentunya akan menimbulkan rasa bosan atau jenih, nantinya saya takut jika dampaknya mereka itu tidak menerima ataupun menyerap apa-apa yang telah disampaikan oleh nara sumber, misalnya dalam kegiatan seminar, penataran, dll. Jadi disini saya selain mengikutkan ataupun mengadakan kegiatan peningkatan profesional guru yang sifatnya formal, saya juga mengadakan sharing dengan beliau-beliau ini, kapanpun mereka bebas datang keruangan untuk sharing, saya juga selalu memberi motivasi kepada Bapak/Ibu guru ini terkait dengan keprofesionalan mereka, selain itu kedisiplinan juga selalu saya contohkan, misalnya suatu hal yang kecil yaitu saya selalu berangkat lebih awal. Di samping beberapa hal yang saya sampaikan di atas masih banyak kegiatan-kegiatan yang lain mbak”[[129]](#footnote-130)

Dengan demikian dibutuhkan guru yang profesional. Guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru. Keprofesionalan guru tidak bisa terlepas dari kemampuan dalam motivasi yaitu: seorang guru akan bekerja secara profesional jika memiliki kemampuan kerja ynag tinggi, dan ketangguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Sikap guru tersebut, memberikan pelayanan pembelajaran secara berkualitas sebagai upaya agar siswa dapat belajar. Belajar merupakan kegiatan aktif siswa untuk membangun makna. Dalam hal ini, guru memiliki peranan penting untuk membantu siswa mempermudah membangun jalan pemahaman.

.

1. **Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional guru**
	1. Faktor Pendukung

Adapun faktor pendukung dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MI Assyafi’yah desa Pikatan kecamatan Wonodadi kabupaten Blitar antara lain:

1. Faktor Guru

Sebagai pelaksana kegiatan belajar mengajar yang bertugas mengarahkan, meberikan informasi, membimbing serta merubah situasi kelas menjadi situasi yang sangat mneyenangkan sehingga tujuan belajar mengajar dapat tercapai dengan sempurna. Guru merupakan salah satu komponen terpenting dalam dunia penddikan. Ruh pendidikan sesungguhnya terletak dipundak guru. Bahkan, baik buruknya atau berhasil tidaknya pendidikan hakikatnya ada ditangan guru. Sebab, sosok guru memiliki peranan yang strategis dalam “mengukir” peserta didik menjadi pandai, cerdas, terampil, bermoral, dan berpengetahuan luas.

1. Dukungan dari kepala madrasah

Dengan dukungan yang optimal dari kepala madrasah akan membantu meningkatkan kompetensi guru dan mampu bersaing dikancah pendidikan. Guru dan kepala madrasah harus menciptakan hubungan yang harmonis dan dinamis sehingga satu sama lain saling mendukung. Karena jika sudah satu sama lain mendukung maka gurupun akan mampu mengemban tugasnya dngan baik dan penuh rasa tanggung jawab serta profesional.

1. Faktor sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana sangat penting dalam dunia pendidikan karena sebagai alat penggerak suatu pendidikan. Sarana dan prasarana pendidikan dapat berguna untuk menunjang penyelenggaraan proses belajar mengajar, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam suatu lembaga dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

 Oleh karena itu masalah fasilitas merupakan masalah yang sangat penting dalam pendidikan, maka dalam pembaharuan pendidikan kita harus bersama-sama memperbaharui baik segi fisik sekolahan meliputi gedung dan sarana lainnya maupun pada masalah dominan yaitu alat peraga (sebagai salah satu alat untuk menjelaskan dalam menyampaikan materi pendidikan).

1. Murid atau peserta didik

Murid adalah objek yang menerima informasi dari guru atau bahkan muridpun mampu menjadi sumber informasi, di era globlalisasi saat ini sudah saatnya guru pun bersikap terbuka terhadap informasi yang disampaikan oleh peserta didik.

b. Faktor Penghambat

Adapun faktor yang menghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru adalah:

1. Faktor Personal

Berupa rendahnya kesadaran guru untuk mengutamakan mutu dalam mengembangkan diri, kurang termotivasinya guru untuk memiliki program terbaik pemberdayaan diri, tertanamnya rasa tidak berdaya dan tidak mampu untuk mengembangkan profesi.

2. Faktor Ekonomis

Berupa terbatasnya kemampuan finansial untuk secara berkelanjutan mengembangkan diri, banyaknya pembiayaan kepada mereka sehingga mengurangi kemampuan ekonomis untuk mengembangkan profesi.

1. Faktor Sosial

Berupa rendahnya penghargaan masyarakat terhadap profesi guru, kurangnya partisipasi masyarakat dalam upaya mengembangkan profesi guru, dan kurangnya fasilitas sosial bagi pengembangan profesi guru. Peran serta masyarakat merupakan faktor yang mengahmbat upaya peningkatan kompetensi profesional guru, seperti yang dituturkan Ibu Nadhifatul fuad S.Ag, selaku kepala madrasah bahwa:

“Yang menjadi penghambat juga peran masyarakat yang kurang mendukung mbak, memang tidak semua namun ada beberapa warga masyarakat yang masih berfikiran kolot menjadi penghambat dalam meningkatkan kompetensi guru, seperti kalau belajar diluar ruangan, seperti diladang kosong milik tetangga ataupun dihalaman kelas, jika ada masyarakat kolot yang melihat selalu mengejek. Padahal niat guru mengajak belajar di luar ruangan agar peserta didik tidak jenuh”.[[130]](#footnote-131)

Dari penuturan kepala madrasah diatas, penulis menyimpulkan bahwa faktor penghambat adalah masyarakat sekitar sekolahan yang masih berfikiran kolot, yang seharusnya mendukung penuh atas usaha guru untuk mencerdaskan peserta didik namun ini sebaliknya, memakai metode untuk mengantisipasi kejenuhan peserta didik jika belajar di dalam kelas jenuh dengan mengajak peserta didik belajar di luar kelas dan ternyata masyarakat yang melihat langsung mengambil kesimpulan bahwa yang dilakukan guru salah.

1. Faktor Budaya

Berupa rendahnya budaya kerja berorientasi mutu sehingga para guru bekerja seadanya.

* 1. **Temuan Hasil Penelitian**

Kepala sekolah dalam membina bawahan, utamanya para guru sangat dituntut, sebab guru merupakan alat utama dalam menciptakan tujuan pembelajaran di sekolah. Dari seorang gurulah ilmu pengetahuan dan agama akan mengalir ke siswa. Karenanya dalam mencapai tujuan pembelajaran yang efektif dan efisien, kepala sekplah sangat dituntut untuk meningkatkan profesionalisme guru. MI Assyafi’iyah Pikatan Wonodadi Blitar merupakan salah satu lembaga pendidikan di Kota Blitar yang juga memeperhatikan peningkatan profesionalisme guru. Dari hasil wawancara dan juga obeservasi yang peneliti lakukan disekolah ini terjadi peningkatan profesionalisme guru yang cukup signifikan. Hal ini disebabkan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala sekolah, diperoleh data bahwa upaya peningkatan kompetensi profesionalisme guru sebagai berikut: [[131]](#footnote-132)

1. Upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan Kompetensi profesional Guru di MI Assyafi’iyah Blitar

Dari paparan data sebelumnya dapat dikemukakan bahwa secara umum Upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MI Assyafi’iyah Blitar, hal ini dapat dilihat dari beberapa upaya yang dilakukan kepala madrasah yaitu:

* + - * 1. Meningkatkan disiplin
				2. Pemberian motivasi
				3. Penghargaan
				4. Memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya melalui seminar dan *workshop*
				5. Memberikan dorongan dan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan studi
				6. Memperhatikan kebutuhan guru secara jelas
				7. Melaksanakan kerja sama dengan guru dan perusahaan atau lembaga lain dalam melaksanakan program sekolah
				8. Pengaturan sesuai kerja dan lingkungan fisik yang baik
				9. Penambahan sarana dan prasarana
1. Hambatan - hambatan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru pendidikan agama Islam

Dari paparan data sebelumnya dapat dikemukakan bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru mempunyai kendala-kendala yang harus dihadapi oleh beliau, karena jika kepala madrasah tersebut tidak bisa mengahadapi hambatan tersebut dengan segala usaha dan kemampuannya.

Hambatan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru yaitu :

Kendala dari masyarakat

Partisipasi masyarakat yang masih tergolong rendah menunjukkan bahwa masih ada kendala dalam melaksanakan program hubungan sekolah-masyarakat. Wujud kendala yang dialami dapat diidentifikasi sebagai berikut: kurang berfungsinya wadah organisasi orang tua untuk berpartisipasi dalam aktivitas di sekolah, kurang adanya inisiatif dari kedua pihak, terutama orang tua/masyarakat, kurang pro aktifnya sekolah dalam mengembangkan program hubungan sekolah-masyarakat, relatif rendahnya kondisi sosial ekonomi orang tua.

Rendahnya tingkat partisifasi masyarakat dalam mengelola sekolah, rendahnya manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat yang dilakukan oleh pihak sekolah, Sebagian kepala sekolah tidak membuka lebar/ seluas-luasnya bagi guru dan masyarakat dalam membuat keputusan sekolah, kepala sekolah tidak memilki gambaran mengenai bagaimana menjalin hubungan dengan masyarakat.

Kendala dari orang tua

Kendala dari orang tua yakni karena kurang komunikasi, perhatian dan motivasi belajar dari orang tua, tidak ada bimbingan sewaktu belajar sehingga orang tua tidak mengetahui kesulitan anaknya, suasana di rumah tidak mendukung untuk belajar, kondisi ekonomi keluarga yang pas-pasan, fasilitas belajar kurang (tidak ada tempat belajar khusus), kurangnya kesadaran orang tua akan pentingnya prestasi yang harus diperoleh seoptimal mungkin oleh anak

* 1. **Pembahasan Hasil Penelitian**
1. **Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MI Assyafi’iyah**

 Berbagai upaya yang harus dipikirkan dan dijalankan guna peningkatan kompetensi guru adalah peningkatan proses belajar mengajar yang sangat tergantung kepada profesionalisme guru sebagai sumber daya manusia. Guru dituntut untuk memiliki berbagai ketrampilan dalam menghantarkan siswa untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Beberapa persyaratan yang harus dimiliki oleh guru yang professional adalah:

1. Penguasaan materi pelajaran.

Untuk memperoleh hasil yang baik maka guru bukan hanya perlu menguasai sekedar , tetapi perlu penguasaan yang lebih luas dari materi yang disajikan.

1. Kemampuan menerapkan prinsip-prinsip psikologi.

Para ahli pendidikan maupun ahli psikologi mengakui tentang adanya perbedaan yang dimiliki oleh setiap individu, meliputi perbedaan bakat, minat, sikap, harapan dan aspek-aspek kepribadian lainnya. Prinsip-prinsip psikologi yang bertalian dengan belajar dapat memberikan strategi belajar mengajar yang tepat bagi guru.

1. Kemampuan menyelenggarakan proses belajar mengajar.

Bekal teoritis dan praktis adalah merupakan disiplin ilmu yang dapat menunjang pemahaman tentang konsep belajar mengajar. Guru harus memahami berbagai model mengajar secara teoritis dan selanjutnya dapat memilih model-model yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

1. Kemampuan menyesuaikan diri dengan berbagai situasi baru.

Secara formal maupun professional tugas guru seringkali menghadapi berbagai permasalahan yang timbul akibat adanya berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan tugas profesionalnya. Perubahan itu misalnya perubahan kurikulum, pembaharuan sistim pengajaran, adanya peraturan perundang-undangan yang baru dan lain sebagainya. Kemampuan menyesuaikan diri dengan berbagai pembaharuan ini sebenarnya merupakan sikap positif yang berkaitan dengan keberadaan lingkungan profesinya.

Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya. Namun, jika kita selami lebih dalam lagi tentang isi yang terkandung dari setiap jenis kompetensi, sebagaimana disampaikan oleh para ahli maupun dalam perspektif kebijakan pemerintah, kiranya untuk menjadi guru yang kompeten bukan sesuatu yang sederhana, untuk mewujudkan dan meningkatkan kompetensi guru diperlukan upaya yang sungguh-sungguh dan komprehensif.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui optimalisasi peran Kepala Sekolah. Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir (2000) mengemukakan bahwa “ Kepala Sekolah sebagai pengelola memiliki tugas mengembangkan kinerja personel, terutama meningkatkan kompetensi profesional guru.” Perlu digarisbawahi bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional di sini, tidak hanya berkaitan dengan penguasaan materi semata, tetapi mencakup seluruh jenis dan isi kandungan kompetensi sebagaimana telah dipaparkan di atas.

1. **Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam di MI Assyafi’iyah Blitar**

Dalam standart nasional pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standart kompetensi yang ditetapkan dalam standart nasional pendidikan.

Kompetensi profesional menurut Usman dalam buku Saiful Sagala yang berjudul kemampuan profesional dan tenaga kependidikan meliputi :

* + 1. Penguasaan terhadap landasan kependidikan, dalam kompetensi ini termasuk memahami tujuan, mengetahui fungsi sekolah di masyarakat.
		2. Menguasai bahan pengajaran, artinya guru harus memahami dengan baik materi pelajaran yang akan diajarkan. Penguasaan terhadap materi pokok yang ada pada kurikulum maupun bahan pengayaan.
		3. Kemampuan menyusun program pengajaran, mencakup kemampuan menetapkan kompetensi belajar, mengembangkan bahan pelajaran dan menegmbangkan strategi pembelajaran.
		4. Kemampuan menyusun perangkat penilaian hasil belajar dan proses pembelajaran.[[132]](#footnote-133)

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan peneliti di MI Assyafi’iyah Blitar, bahwa menurut kepala madrasah mengemukakan bahwa kompetensi profesional guru di MI Assyafi’iyah cukup bagus. Namun demikian, masih perlu ditingkatkan karena sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi terus berkembang. Jadi, seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka kompetensi profesional guru perlu diitingkatkan.

Di MI Assyafi’iyah Blitar kompetensi profesional guru cukup bagus, misalnya disamping melaksanakan tugas pokok juga mampu melaksanakan tugas tambahan seperti kehiatan keagamaan dan juga selalu membuat perangkat pembelajaran seperti: membuat RPP, di awal tahun membuat prota (program semester), begitupun juga setiap semester membuat promes (program semester, silabus, dan ketika dalam mengajar menggunakan metode yang sesuai dengan materi yang akan diajarkan agar peserta didik tidak merasa jenuh dan juga mencapai tujuan pembelajaran dengan maksimal.

Dalam wawancara yang peneliti lakukan di MI Assyafi’iyah Blitar sudah cukup memenuhi beberapa standart kompetensi guru yakni : Kompetensi pedagogik, kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancanagn dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.[[133]](#footnote-134)

Sebelum melaksanakan kegiatan mengajar guru harus mempersiapkan materi, strategi dan bahan ajar dengan baik. Guru di MI Assyafi’iyah Blitar menerapkan metode pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku, dan juga menggunakan berbagai variasi metode pembelajaran dengan tujuan agar peserta didik tidak jenuh terhadap materi yang disampaikan guru serta agar peserta didik mampu menangkap materi yang disampaikan guru dengan semaksimal mungkin. Misalnya, pada pelajaran fiqih mengenai sholat proses belajar mengajar pindah di mushola, karena di mushola terdapat juga papan tulis dan mempraktikkan langsung bagaimana cara sholat yang benar dari gerakan dan bacaan sholat. Selain itu guru selalu membuat RPP sebelum memulai mengajar di kelas, demi kelancaran proses belajar mengajar. Jadi tugas guru sebagai profesi menurut kepada guru untuk meningkatkan profesionalitas diri sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

 Mengenai peran dan tugas guru di MI Assyafi’iyah Blitar yang peneliti amati sudah cukup bagus, yaitu:

* + - * 1. Guru sebagai Demonstrator

 Melalui peranannya sebagai demonstrator, *lecturer,* atau pengajar, guru hendaknya senantiasa menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkan serta senantiasa mengembangkannya dalam arti meningkatkan kemampuannya dalam hal ilmu yang dimilikinya karena hal ini akan sangat menentukan hasil belajar yang dicapai oleh siswa.[[134]](#footnote-135)

Seperti hasil observasi yang peneliti lakukan bahwa Untuk kompetensi profesional guru khususnya guru PAI disini cukup baik, dalam arti kelengkapan mengajar guru (ketika mengajar dikelas selalu membuat RPP) diawal tahun ajaran baru harus membuat prota (program tahunan), begitupun juga setiap semester harus membuiat promes (program semester), silabus dan ketika dalam mengajar menggunakan metode yang sesuai dengan materi yang akan disampaikan agar anak itu tidak merasa jenuh. Di MI Assyafi’iyah Blitar ini kurikulum yang digunakan harus mengikuti perkembangan zaman karena itu, seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi jadi kompetensi guru PAI harus ditingkatkan.[[135]](#footnote-136)

* + - * 1. Guru sebagai mediator

Sebagai mediator hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan karena media pendidikan merupakan alat komunikasi untuk lebih mengefektifkan proses belajar mengajar. Dengan demikian media pendidikan merupakan dasar yang sangat diperlukan yang bersifat melengkapi dan merupakan bagian intregal demi berhasilnya proses pendidikan dan pengajaran di sekolah.

Guru tidak cukup hanya memiliki pengetahuan tentang media pendidikan, tetapi juga harus memiliki keterampilan memilih dan menggunakan serta mengusahakan media itu dengan baik. Untuk itu guru perlu mengalami latihan-latihan praktik secara kontinu dan sistematis, baik melalui *pre-service* maupun melalui *inservice training.* Memilih dan menggunakan media pendidikan harus sesuai dengan tujuan, materi, metode, evaluasi dan kemampuan siswa.

Dalam hal ini ada tiga macam kegiatan yang harus dilakukan oleh guru, yaitu mendorong berlangsungnya tingkah laku sosial yang baik, mengembangkan gaya interaksi pribadi, dan menumbuhkan hubungan yang positif dengan para siswa.[[136]](#footnote-137)

Seperti hasil observasi yang peneliti amati bahwa guru di MI Assyafi’iyah menjadi perantara dalam hubungan antar manusia. Untuk keperluan itu guru harus terampilan mempergunakan keterampilan pengetahuan tentang bagaimana orang berinteraksi dan berkomunikasi. Tujuannya agar guru dapat menciptakan secara maksimal kualitas lingkungan yang interaktif.

* + - * 1. Guru sebagai penasehat

Guru adalah seorang penasehat bagi peserta didik, bahkan bagi orang tua, meskipun mereka tidak memiliki latihan khusus sebagai penasehat dan dalam beberapa hal tidak dapat berharap untuk menasehati orang. Banyak guru cenderung menganggap bahwa konseling terlalu banyak membicarakan klien, seakan-akan berusaha mengatur kehidupan orang, dan oleh karenanya mereka tidak senang melakukan fungsi ini. Padahal menjadi guru pada tingkat manapun berarti menjadi penasehat dan menjadi orang kepercayaan, kegiatan pembelajaran meletakkannya pada posisi tersebut. [[137]](#footnote-138)

Seperti hasil observasi yang peneliti lakukan di MI Assyafi’iyah Blitar bahwa setiap ada siswa yang ngobrol sendiri di dalam kelas pada jam pelajaran, guru tidak hanya diam tetapi menegur dan memberi nasihat bahwasannya kewajiban peserta didik itu apabila guru menerangkan materi pelajaran maka didengarkan jangan membuat forum didalam forum.[[138]](#footnote-139)

1. **Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru**
2. **Faktor Pendukung Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru**

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa faktor pendukung dalam meningkatkan profesionalisme guru guru adalah, kesejahteraan guru (kenaikan gaji) tunjangan sertifikasi dan penghargaan-penghargaan

Usaha untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme guru juga bisa dilakukan melalui peningkatan kesejahteraan guru, dalam hal ini gaji merupakan salah satu sumber kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan memberikan kesejahteraan guru dapat memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalismenya.

Selain peningkatan kesejahteraan guru, tunjangan sertifikasi juga memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan profesionalismenya. Sertifikasi merupakan proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru. Sertifikasi bagi guru prajabatan dilakukan melalui pendidikan profesi di LPTK yang terakreditasi dan ditetapkan pemerintah, diakhiri dengan uji kompetensi. Sedangkan sertifikasi guru dilakukan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007, yakni dilakukan dalam bentuk portofolio.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peningkatan kesejahteraan guru, tunjangan sertifikasi dan penghargaan-penghargaan yang diberikan kepada guru dapat memotivasi guru untuk meningkatkan profesionalismenya.

1. **Faktor Penghambat Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru**

Faktor dari dalam pribadi guru kadang merasa kesal dengan tingkah laku siswa dikelas, seperti yang peneliti amati waktu observasi di MI Assyafi’iyah Blitar bahwa memang wajar jika peserta didik melakukan kesalahan atau kenakalan-kenakalan yang membuat para guru merasa kewalahan menangani. Perbedaan kemampuan dasar guru, ini dapat terjadi karena perbedaan latar belakang pendidikan, perbedaan pengalaman kerja, perbedaan umur. Seperti hasil observasi yang dilakukan peneliti bahwa, perbedaan umur dan juga perbedaan latar belakang pendidikan ada yang sudah S2 dan ada yang masih S1 itu membuat pola pikir berbeda.

 Faktor dari luar pribadi guru antara lain, banyak guru-guru yang jauh tempat tinggalnya dengan lokasi. Terbatasnya kemampuan finansial untuk secara berkelanjutan mengembangkan diri, banyaknya pembiayaan kepada mereka sehingga mengurangi kemampuan ekonomis untuk mengembangkan profesi.Dana atau biaya merupakan faktor yang diperhitungkan dalam menentukan peningkatan kompetensi guru. Sarana dan prasarana pendidikan yang masih sangat terbatas, keterbatasan dari sarana atau fasilitas, mengakibatkan pegelolaan cenderung seadanya.

Dari hasil penelitian dan wawancara dengan responden dapat diketahui bahwa faktor penghambta dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru yaitu, sarana dan prasarana yang kurang memadai, pembiayaan yang kurang dan faktor dari dalam guru itu sendiri enggan mengembangkan potensinya.

Sebagai guru yang profesional, mereka tidak akan memepersoalkan hambatan yang ada, melainkan mereka akan selalu berupaya untuk meningkatkan profesionalismenya dalam berbagai bidang. Semua faktor-faktor tersebut bisa diatasi jika semua pihak mau bekerja keras dan bekerja sama.

**BAB V**

**PENUTUP**

* + 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini yang sesuai dengan rumusan masalah penelitian yang bisa disimpulkan sebagai berikut:

1. **Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru**

Kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalime guru maka upayanya adalah memberdayakan kompetensi guru, pemenuhan syarat-syarat guru professional penciptaan karakteristik guru yang profesional yang dibuktikan dengan adanya implementasi administrasi pembelajaran serta didukung oleh adanya sarana dan prasaran pembelajaran yang memadai. Bahwa dengan pemberdayaan kompetensi guru merupakan gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seseorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, terkait kompetensi pedagogik, kompetensi personal, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kepala sekolah memiliki peranan yang strategis dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, baik sebagai educator (pendidik), manajer, administrator, supervisor, leader (pemimpin),, innovator dan motivator.

Dengan memperhatikan syarat yang sangat penting dimiliki oleh seorang guru yang professional dalam implementasi pembelajarannya adalah, Penguasaan materi pelajaran, Kemampuan menerapkan prinsip-prinsip psikologi, Kemampuan menyelenggarakan proses belajar mengajar, Kemampuan menyesuaikan diri dengan berbagai situasi baru. Serta adanya karakteristik guru yang profesional Komitmen terhadap profesionalitas yang melekat pada guru seperti sikap dedikatif, komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja. Menguasai ilmu dan mampu mengembangkan serta menjelaskan fungsinya dalam kehidupan, menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya atau sekaligus melakukan transfer ilmu pengetahuan, internalisasi serta implementasi

1. **Kompetensi profesionalisme guru di MI Assyafi’iyah Blitar**

Di MI Assyafi’iyah Blitar kompetensi profesional guru cukup bagus, misalnya disamping guru-guru PAI melaksanakan tugas pokok juga masih melaksanakan tugas tambahan seperti kegiatan keagamaan dan juga selalu membuat kelengkapan mengajar seperti : membuat RPP, diawal tahun pelajaran membuat prota (program tahunan), begitupun juga setiap semester membuat promes(program semester, silabus dan ketika dalam mengajar menggunakan metode yang sesuai dengan materi yang akan disampaikan agar peserta didik mampu memahami materi yang disampaikan pengajar dan juga tidak merasa jenuh.

Di MI Assyafi’iyah Blitar dari segi kompetensi guru bisa dikatakan profesional. Hal ini terbukti dengan pendidikan yang telah ditempuhnya ada yang S1 dan ada juga yang sudah S2, dan juga sudah sertifikasi semua. Guru yang mengajar di MI Assyafi’iyah Blitar sudah menerapkan metode pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku, dan juga menggunakan berbagai variasi metode pembelajaran dengan tujuan agar peserta didik tidak jenuh terhadap pembelajaran yang sedang dilaksanakan, dan guru selalu membuat RPP sebelum mengajar di kelas, demi kelancaran dan kesiapan proses belajar mengajar.

1. **Faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru**

Setelah peneliti amati faktor pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional di MI Assyafi’iyah Blitar bahwa, guru sudah sertifikasi semuanya, dan ada pula yang sudah S2 , upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme Bapak/Ibu guru PAI ini untuk mengikuti diklat, pelatihan dan seminar yang berkaitan dengan pendidikan agama khususnya. Dan juga pernah diadakan studi banding ke lembaga Islam lain dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di MI Assyafi’iyah Blitar ini.

Faktor penghambat yang peneliti temukan setelah observasi beberapa hari dan wawancara terhadap kepala madrasah dan juga guru, bahwa masalah yang menonjol sehingga menghambat kompetensi guru disini ialah faktor peserta didik yang sulit diatur sehingga para guru kesal dengan ulah mereka dalam kata lain kewalahan mengahadapi peserta didik yang beberapa memang susah diatur. Selain itu sarana dan prasarana yang kurang memadai mengakibatkan pengelolaan cenderung terhambat.

* + 1. **Saran**

Dengan hasil penelitian diatas, maka peulis ingin memeberi saran kepada orang-orang yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas oelh peneliti, dan pihak-pihak yang dinilai mempunyai tanggung jawab besar dalam dunia pendidikan yaitu :

* 1. Dalam menata pekerjaan dalam organisasi membutuhkan manajemen yang kuat oleh kepala madrasah terutama kesiapan guru dalam melaksanakan pembelajaran terhadap siswa, dengan demikian pimpinan dan guru  perlu bertindak dengan adil tanpa memilih kasih terhadap setiap proses pembelajaran dan perlakuan siswa sama dalam suasana pendidikan di madrasah.
	2. Guru hendaknya dapat memperlihatkan sikap dan perilaku yang ramah, menumbuhkan saling hormat menghormati setiap warga madrasah dan sekaligus memberikan contoh tauladan terhadap semua warga madrasah dalam dinamika pembelajaran dan bimbingan terhadap siswa tanpa melihat status sosial warga madrasah sehingga tergambar guru yang profesional
	3. Kepala Madrasah hendaknya dapat melakukan kontrol atau pengawasan kerja secara maksimal agar dalam proses pembelajaran disekolah dinamikanya berjalan sesuai dengan koridor menejemen sekolah yang akuntabel, taransparansi serta sedapat mungkin diwujudkan dengan memberikan kenyamanan dan keamanan seluruh warga madrasah.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alma, Buchari dkk. 2009. *Guru Profesional.* Bandung: Alfabeta.

Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian.* Jakarta: Rineka Cipta.

Atmadiwiryo, Soebagio. 2000. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta.

Bogdan and Taylor. 1982. *Introduction to Quality Research Metods, Aphenomenological Approach to The Social.* New York: Jhon Wiley&Sons.

Daryanto, M. 2010. *Administrasi pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

GBHN (Garis-garis Besar Haluan Negara), TAP MPR ( Ketetapan-ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat). 1993. Nomor: II/MPR/1993

Hamalik, Oemar. 2004. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.

Indrakusuma, Amir Dalem. 1973. *Ilmu Pendidikan Sebuah Tinjauan Teoritis Filosofis.* Surabaya: Usaha Nasional.

Kartono, Kartini. 1996. *Pengantar Metodologi Riset Sosial.* Bandung: Mandar Maju.

Kunandar. 2008. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Kusmintaro dan Burhanuddin. 19970 *Kepemimpinan Pendidikan Bagi Kepala Sekolah*. Jakarta: Depdikbud.

Meichati, Siti. *Pengantar Ilmu Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Miles & Huberman dalam Lexy J. Moelong. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Muhajir, Noeng. 1993. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Yogyakarta: Rike Sarasin.

Mulyasa. 2006. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offest.

\_\_\_\_\_\_\_. 2011. *Menjadi Kepala Sekolah.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

\_\_\_\_\_\_\_. 2011. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional.* Bandung:PT Remaja Rosdakarya.

Naim, Ngainun. 2011. *Menjadi Guru Inspiratif.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Partanto, Pius A dan M.Dahlan Al Barry. 1994. *Kamus Ilmiah Populer*.Surabaya: Arkola.

Rohmad, Ali. 2004. *Kapita selekta Pendidikan.* Jakarta: PT Bina Ilmu.

Sarimaya, Farida. 2008. *Sertifikasi Guru.* Bandung: Cv. Yrama Widya.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Suhardan, Dadang. 2009. *Manajemen Pendidikan.* Badung: Alfabeta..

Sulityorini. 2009. *Manajemen Pedidikan Islam Konsep, Strategi dan Aplikasi.* Yogyakarta: Teras.

Sunhaj, Ahmad. 1996. *Teknik Penulisan Kualitatif dalam Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-Ilmu Sosial dan Keagamaan.* Malang: Kalimasada Press.

Syafaruddin. 2002. *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidika Kosep, Strategi da Aplikasi.* Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang GURU dan DOSEN,*(Bandung: Citra Umbara, 2006.

Uno, Hamzah B. 2008. *Profesi Kependidikan*.Jakarta: Bumi Aksara.

Usman, Moh. Uzer. 2008. *Menjadi Guru Profesional*.Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

\_\_\_\_\_\_\_. 2011. *Menjadi Guru Profesional.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Walgito, Bimo. 1995. *Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah.* Yogyakarta: Andi Offiset.

Wahjosumido. 1991.  *Kepemimpinan Kepala Sekolah.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wijaya, Cece. *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar mengajar,* Editor Suparman.

Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

[http://www.ijikompetensionline.com/2014/04/pengertian -kompetensi-profesionalisme.html](http://www.ijikompetensionline.com/2014/04/pengertian%20-kompetensi-profesionalisme.html) diakses pada selasa 22 April 2014 pukul 10.15

<http://dayatfarras.wordpress.com/2012/03/26/upaya-guru-dalam-meningkatkan-profesionalisme/> di akses 23 April 2014 pukul 19.00

<http://id.shvong.co/sosial-sciences/education/210871-faktor-faktor-pendukung-yang-mempengaruhi/#ikbhhzz5NLO> di akses pada tanggal 05 april 2014

<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/200807/18/profesionalisme-kepemimpinan-kepala-sekolah>, diakses pada selasa 22 April 2014 pukul 21.00

<http://Lib.Uin-malang.ac.id/?mod=th-detail&id=06130010> diakses 24 April 2014 pukul 06.17

Lampiran 1

**Pedoman Wawancara Kepada Kepala Madrasah di MI Assyafi’iyah Desa Pikatan kecamatan Wonodadi Kabupaten Blitar**

1. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MI Assyafi’iyah Blitar?
2. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MI assyafi’iyah Blitar?
3. Bagaimana kompetensi guru di MI Assyafi’iyah Blitar?
4. Sebrapa besar pengaruh kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesionali guru di MI Assyafi’iyah Blitar?

Lampiran 2

**Pedoman Wawancara Kepada Guru di MI Assyafi’iyah Desa Pikatan Kecamatan Wonodadi Kabupaten Blitar**

1. Bagaimana kompetensi guru di MI Assyafi’iyah Blitar?
2. Bagaimana bentuk upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MI Assyafi’iyah Blitar?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MI Assyafi’iyah Blitar?
4. Apa saja faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru?

Lampiran 3

**DOKUMENTASI PENELITIAN**





**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Lampiran 4

|  |
| --- |
|  |
| Nama | : | Nurul Bariroh |
| Ttl | : | Blitar, 4 November 1991 |
| Alamat | : | Pikatan Rt 04/ Rw 05 Wonodadi Blitar |
| Jenis Kelamin | : | Perempuan |
| Agama | : | Islam  |
| Kewarganegaraan | : | Indonesia |
|  |  |  |
|  |  |  |
| Latar belakang pendidikan | : |  |
| 1. TK Alhidayah Pikatan I Lulus Tahun 1998
 |
| 1. MI Assyafi’iyah Pikatan I Lulus Tahun 2004
 |
| 1. MTs Darul Huda Lulus Tahun 2007
 |
| 1. MAN Kunir Lulus Tahun 2010
 |
| 1. Menempuh Pendidikan IAIN Tulungagung
 |
|  |  |  |

Lampiran 5

**PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurul Bariroh

Nim : 3211103131

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Jurusan : Pendidikan Agama Islam (PAI)

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Tulungagung, 02 Juni 2014 |
|  | Yang Membuat Pernyataan |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  | **Nurul Bariroh** |
|  | **NIM. 3211103131** |

1. Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru,* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 40 [↑](#footnote-ref-2)
2. *Ibid*., hal. 134 [↑](#footnote-ref-3)
3. Hamzah B Uno, *Profesi Kependidikan,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal. 15 [↑](#footnote-ref-4)
4. Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional,* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya,2008), hal. 7 [↑](#footnote-ref-5)
5. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang GURU dan dosen,* (Bandung: Citra Umbara,2006), hal. 8-9 [↑](#footnote-ref-6)
6. Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi,* (Jakarta: Bumi Aksara,2004), hal. 34 [↑](#footnote-ref-7)
7. Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional...* hal. 3 [↑](#footnote-ref-8)
8. GBHN ( garis-garis Besar Haluan Negara), TAP MPR ( Ketetapan-ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat). 1993. Nomor: II/MPR/1993 [↑](#footnote-ref-9)
9. Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum...,* hal. 37 [↑](#footnote-ref-10)
10. *Ibid...,* hal. .38 [↑](#footnote-ref-11)
11. *Ibid .*.., hal. 43 [↑](#footnote-ref-12)
12. Henry Simamora*, Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 2006), hal. 10 [↑](#footnote-ref-13)
13. Soebagio Atmadiwiryo, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: 2000), hal. 161 [↑](#footnote-ref-14)
14. Kusmintaro dan Burhanuddin, *Kepemimpinan Pendidikan Bagi Kepala Sekolah*, (Jakarta: Depdikbud, 1997), hal .5 [↑](#footnote-ref-15)
15. Wahjosumido,  *Kepemimpinan Kepala Sekolah,* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,1991), hal. 124 [↑](#footnote-ref-16)
16. Winardi,  *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada,2001), hal. 207 [↑](#footnote-ref-17)
17. Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bina Aksara, 2000), hal. 163 [↑](#footnote-ref-18)
18. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offest, 2006), hal. 26 [↑](#footnote-ref-19)
19. *Ibid*..., hal. 23 [↑](#footnote-ref-20)
20. Pius A Partanto dan M.Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah Populer* (Surabaya: Arkola, 1994), hal. 727 [↑](#footnote-ref-21)
21. Kunandar, *Guru Profesional...,* hal. 52 [↑](#footnote-ref-22)
22. *Ibid ...,* hal. 45 [↑](#footnote-ref-23)
23. Buchari Alma dkk, *Guru Profesional,* (Bandung: Alfabeta,2009), hal. 142 [↑](#footnote-ref-24)
24. Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah,* (Jakarta: PT raja Grafindo Persada,2007), hal. 83 [↑](#footnote-ref-25)
25. E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah profesional,*(Bandung:PT Remaja Rosdakarya,2011), hal. 98-99 [↑](#footnote-ref-26)
26. M. Daryanto, *Administrasi pendidikan,*(Jakarta:Rineka Cipta,2010), hal. 80 [↑](#footnote-ref-27)
27. E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah profesional,*(Bandung:PT Remaja Rosdakarya,2011), hal. 49 [↑](#footnote-ref-28)
28. Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah,* (Jakarta: PT raja Grafindo Persada,2007), hal. 66 [↑](#footnote-ref-29)
29. *Ibid...,* hal. 82 [↑](#footnote-ref-30)
30. *Ibid...,* hal. 88 [↑](#footnote-ref-31)
31. [↑](#footnote-ref-32)
32. Wahjosumido,  *Kepemimpinan Kepala Sekolah,* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,1991), hal. 152 [↑](#footnote-ref-33)
33. *Ibid...,* hal. 125 [↑](#footnote-ref-34)
34. E.Mulyasa,*Menjadi Kepala Sekolah,,*, hal. 98-110 [↑](#footnote-ref-35)
35. M.Daryanto, *Administrasi pendidikan ,*(Jakarta:Rineka Cipta,2010), hal. 84-87 [↑](#footnote-ref-36)
36. E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah profesional*..., hal.90 [↑](#footnote-ref-37)
37. *Ibid*..., hal.98 [↑](#footnote-ref-38)
38. *Ibid...,* hal. 88 [↑](#footnote-ref-39)
39. Wahjosumido,  *Kepemimpinan Kepala Sekolah...,* hal. 110 [↑](#footnote-ref-40)
40. *Ibid...,* hal. 115 [↑](#footnote-ref-41)
41. *Ibid...,* hal 119 [↑](#footnote-ref-42)
42. *Ibid...,* hal, 124 [↑](#footnote-ref-43)
43. *Ibid...,* hal. 129 [↑](#footnote-ref-44)
44. E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional,* (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 115-122 [↑](#footnote-ref-45)
45. Daryanto, *Administrasi Pendidikan,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal.47 [↑](#footnote-ref-46)
46. Daryanto, *Administrasi Pendidikan,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 91-92 [↑](#footnote-ref-47)
47. Ngainun Naim, *Menjadi Guru Inspiratif,* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), hal. 56 [↑](#footnote-ref-48)
48. Moch Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional,* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 14 [↑](#footnote-ref-49)
49. Kunandar, *Guru Profesional...,* hal. 52 [↑](#footnote-ref-50)
50. *Ibid ...,* hal. 45 [↑](#footnote-ref-51)
51. Buchari Alma dkk, *Guru Profesional,* (Bandung: Alfabeta,2009), hal. 142 [↑](#footnote-ref-52)
52. Ngainun Naim, *Menjadi Guru Inspiratif,* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), hal. 59 [↑](#footnote-ref-53)
53. Bukhori Alma, *Guru Profesional,* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2009), hal. 132 [↑](#footnote-ref-54)
54. MochUzer Usman, *Menjadi Guru Profesional,* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 15 [↑](#footnote-ref-55)
55. *Ibid*..., hal. 39 [↑](#footnote-ref-56)
56. [http://www.ijikompetensionline.com/2014/04/pengertian -kompetensi-profesionalisme.html](http://www.ijikompetensionline.com/2014/04/pengertian%20-kompetensi-profesionalisme.html) diakses pada selasa 22 April 2014 pukul 10.15 [↑](#footnote-ref-57)
57. PP No. 19 Th. 2005, hal. 127 [↑](#footnote-ref-58)
58. Moch Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional..*., hal. 15 [↑](#footnote-ref-59)
59. Cece Wijaya, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar mengajar,* Editor Suparman, hal. 183 [↑](#footnote-ref-60)
60. Siti Meichati, *Pengantar Ilmu Pendidikan,* (Jakarta: Rineka Cipta), hal. 58 [↑](#footnote-ref-61)
61. *Ibid...,* hal. 9 [↑](#footnote-ref-62)
62. Amir Dalem Indrakusuma, *Ilmu Pendidikan Sebuah Tinjauan Teoritis Filosofis,* (Surabaya: Usaha Nasional, 1973), hal. 176-179 [↑](#footnote-ref-63)
63. Kunandar, *Guru Profesional...,* hal. 37 [↑](#footnote-ref-64)
64. Kunandar, *Guru Profesional...,* hal.38 [↑](#footnote-ref-65)
65. *Ibid...,* hal. 40 [↑](#footnote-ref-66)
66. *Ibid...,* hal.43 [↑](#footnote-ref-67)
67. *Ibid...,* hal.49 [↑](#footnote-ref-68)
68. *Ibid...,* hal. 53 [↑](#footnote-ref-69)
69. Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional...,* hal. 6-12 [↑](#footnote-ref-70)
70. E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*..., hal. 37 [↑](#footnote-ref-71)
71. E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*..., hal. 39 [↑](#footnote-ref-72)
72. E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*..., hal. 43 [↑](#footnote-ref-73)
73. E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*..., hal. 44 [↑](#footnote-ref-74)
74. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional...,* hal. 44-65 [↑](#footnote-ref-75)
75. Ngainun Naim, *Menjadi Guru Inspiratif*..., hal. 57 [↑](#footnote-ref-76)
76. Ngainun Naim, *Menjadi Guru Inspiratif*...,hal. 64 [↑](#footnote-ref-77)
77. *Ibid...,* hal. 66 [↑](#footnote-ref-78)
78. *Ibid...,* hal.71 [↑](#footnote-ref-79)
79. Farida sarimaya, *Sertifikasi Guru,* (Bandung: Cv. Yrama Widya, 2008), hal. 17-24 [↑](#footnote-ref-80)
80. Farida Sarimaya, *Sertifikasi Guru,*( Bandung; Yrama widya, 2008), hal. 25 [↑](#footnote-ref-81)
81. <http://dayatfarras.wordpress.com/2012/03/26/upaya-guru-dalam-meningkatkan-profesionalisme/> di akses 23 April 2014 pukul 19.00 [↑](#footnote-ref-82)
82. Sulityorii, *Manajemen Pedidikan Islam Konsep, Strategi dan Aplikasi,* (Yogyakarta: Teras, 2009), hal. 37-38 [↑](#footnote-ref-83)
83. Dadang Suhardan, *Manajemen Pendidikan,* (Badung: Alfabeta, 2009).h.307 [↑](#footnote-ref-84)
84. Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidika Kosep, Strategi da Aplikasi,* (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), hal. 18 [↑](#footnote-ref-85)
85. Sulistyorini, *Manajemen pendidikan Islam Konsep, Strategi, dan* *Aplikasi,* (Yogayakarta: Teras, 2009), hal. 26 [↑](#footnote-ref-86)
86. Ali Rohmad, *Kapita selekta Pendidikan,* (Jakarta: PT Bina Ilmu 2004), hal. 35 [↑](#footnote-ref-87)
87. <http://id.shvong.co/sosial-sciences/education/210871-faktor-faktor-pendukung-yang-mempengaruhi/#ikbhhzz5NLO> di akses pada tanggal 05 april 2014 [↑](#footnote-ref-88)
88. Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*..., hal. 81 [↑](#footnote-ref-89)
89. Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah...,* hal. 109-114 [↑](#footnote-ref-90)
90. <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/200807/18/profesionalisme-kepemimpinan-kepala-sekolah>, diakses pada selasa 22 April 2014 pukul 21.00 [↑](#footnote-ref-91)
91. <http://Lib.Uin-malang.ac.id/?mod=th-detail&id=06130010> diakses 24 April 2014 pukul 06.17 [↑](#footnote-ref-92)
92. Bogdan and Taylor, *Introduction to Quality Research Metods, Aphenomenological Approach to The Social,* (New York: Jhon Wiley&Sons, 1982), hal. 58 [↑](#footnote-ref-93)
93. *Ibid*..., hal. 168 [↑](#footnote-ref-94)
94. Bogdan and Taylor, *Introduction to Quality Research Metods, Aphenomenological Approach to The Social...,* hal. 58 [↑](#footnote-ref-95)
95. Moleong, *Metode Penelitian...,* hal.112. [↑](#footnote-ref-96)
96. Moleong, *Metode Penelitian...,* hal. 131 [↑](#footnote-ref-97)
97. Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial,* (Bandung: Mandar Maju, 1996), hal. 157 [↑](#footnote-ref-98)
98. *Ibid...,* hal. 179 [↑](#footnote-ref-99)
99. Ahmad Sunhaj, *Teknik Penulisan Kualitatif dalam Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-Ilmu Sosial dan Keagamaan* (Malang: Kalimasada Press, 1996), hal. 108. [↑](#footnote-ref-100)
100. Bimo Walgito, *Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah* (Yogyakarta: Andi Offiset, 1995), hal. 63 [↑](#footnote-ref-101)
101. Ahmad Sunhaj, *Teknik Penulisan Kualitatif dalam Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-Ilmu Sosial dan Keagamaan...,* hal. 193 [↑](#footnote-ref-102)
102. Suharsimi arikunto, *Prosedur Penelitian,* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 236 [↑](#footnote-ref-103)
103. Noeng Muhajir, *Metodologi Penelitian Kualitatif,* (Yogyakarta: Rike Sarasin, 1993), hal. 183 [↑](#footnote-ref-104)
104. Miles & Huberman dalam Lexy J. Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif,* ( Bandung: PT. Remaja Rosdakarya , 2005), hal. 45 [↑](#footnote-ref-105)
105. Nasuti on, S, *Metode Penelitian Naturalistik...,* hal. 9 [↑](#footnote-ref-106)
106. Moleong, *MetodologiPenelitianKualitatif...,* hal. 178-179 [↑](#footnote-ref-107)
107. Hasil wawancara dengan M. Alif Syamsyudin, S.Pd.I selaku sekretaris MI Assyafi’iyah Blitar pada tanggal 11 Mei 2014 [↑](#footnote-ref-108)
108. Hasil wawancara dengan M. Alif Syamsyudin, S.Pd.I selaku sekretaris MI Assyafi’iyah Blitar pada tanggal 11 Mei 2014 [↑](#footnote-ref-109)
109. Hasil wawancara dengan M. Alif Syamsyudin, S.Pd.I selaku sekretaris MI Assyafi’iyah Blitar pada tanggal 11 Mei 2014 [↑](#footnote-ref-110)
110. Hasil wawancara dengan M. Alif Syamsyudin, S.Pd.I selaku sekretaris MI Assyafi’iyah Blitar pada tanggal 11 Mei 2014 [↑](#footnote-ref-111)
111. Observasi, di MI Assyafi’iyah, Pikatan Wonodadi Blitar pada tanggal 11 April 2014 [↑](#footnote-ref-112)
112. Hasil wawancara dengan M. Alif Syamsyudin, S.Pd.I selaku sekretaris MI Assyafi’iyah Blitar pada tanggal 11 Mei 2014 [↑](#footnote-ref-113)
113. Hasil wawancara dengan M. Alif Syamsyudin, S.Pd.I selaku sekretaris MI Assyafi’iyah Blitar pada tanggal 11 Mei 2014 [↑](#footnote-ref-114)
114. Dokumen MI Assyafi’iyah Pikatan Wonodadi Blitar, pada tanggal 03 Mei 2014 [↑](#footnote-ref-115)
115. Hasil wawancara dengan M. Alif Syamsyudin, S.Pd.I selaku sekretaris MI Assyafi’iyah Blitar pada tanggal 11 Mei 2014 [↑](#footnote-ref-116)
116. Hasil wawancara dengan bu Nadhifatu; Fuad, S.Ag..., pada tanggal 11 Mei 2014 [↑](#footnote-ref-117)
117. Hasil wawancara dengan bu Wiwin Nashirotin S.Pd.i, selaku guru Fiqh di MI Assyafi’iyah Blitar, pada tanggal 11 Mei 2014 [↑](#footnote-ref-118)
118. Hasil wawancara dengan bu Nadhifatul fuad S.Ag..., pada tanggal 15 Mei 2014 [↑](#footnote-ref-119)
119. Hasil wawancara dengan bu Nadhifatul Fuad, S.Ag..., pada tanggal 15 Mei 2014 [↑](#footnote-ref-120)
120. Hasil wawancara dengan bu Wiwin nashirotin S.Pd.I..., pada tanggal 11 Mei 2014 [↑](#footnote-ref-121)
121. Hasil wawancara dengan bu Nadhifatul Fuad S.Ag..., pada tanggal 15 Mei 2014 [↑](#footnote-ref-122)
122. Hasil wawancara dengan bu Wiwin Nashirotin S.Pd.I..., pada tanggal 15 Mei 2014 [↑](#footnote-ref-123)
123. Hasil wawancara dengan bu Nadzifatul Fuad S.Ag..., pada tanggal 15 mei 2014 [↑](#footnote-ref-124)
124. Hasil wawancara dengan bu Wiwin Nashirotin S.Pd.I..., pada tanggal 15 mei 2014 [↑](#footnote-ref-125)
125. Hasil wawancara dengan Bu Nadzifatul Fuad S.Ag, selaku Kepala Madrasah di MI Assyafi’iyah Blitar, pada tanggal 1 Mei 214 [↑](#footnote-ref-126)
126. Hasil wawancara dengan bapak Alif Syamsudin selaku guru PAI di MI Assyafi’iyah Blitar, pada tanggal 10 Mei 2014 [↑](#footnote-ref-127)
127. Hasil wawancara dengan bu Nadzifatul Fuad..., pada tanggal 10 Mei 2014 [↑](#footnote-ref-128)
128. Hasil wawancara dengan bu Nadzifatul Fuad..., pada tanggal 11 Mei 2014 [↑](#footnote-ref-129)
129. Hasil wawancara dengan bu Nadzifatul fuad S.Ag..., pada tanggal 11 Mei 2014 [↑](#footnote-ref-130)
130. Hasil Wawancara dengan kepala sekolah..., pada tanggal 17 Mei 2014 [↑](#footnote-ref-131)
131. Hasil Observasi di MI Assyafi’iyah Blitar, pada tanggal 10 Mei 2014 [↑](#footnote-ref-132)
132. Syaiful Sagala, *kemampua profesional dan guru dan tenaga kependidikan,* Bandung: alfabeta, 2009...hal. 41 [↑](#footnote-ref-133)
133. Kunandar, *Guru Profesional...,* hal.77 [↑](#footnote-ref-134)
134. Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional...,* hal. 6 [↑](#footnote-ref-135)
135. Hasil Observasi di MI Assyafi’iyah Blitar, pada tanggal 10 Mei 2014 [↑](#footnote-ref-136)
136. Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional...,* hal. 7 [↑](#footnote-ref-137)
137. E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*..., hal. 43 [↑](#footnote-ref-138)
138. Hasil Observasi di MI Assyafi’iyah Blitar, pada tanggal 10 Mei 2014 [↑](#footnote-ref-139)