BAB V

PEMBAHASAN

Dalam bab ini disajikan uraian sesuai dengan hasil penelitian, pada pembahasan ini peneliti akan mengintegrasikan hasil dengan teori yang telah dipaparkan oleh peneliti pada bab sebelumnya. Sebagaimana yang telah ditegaskan dalam teknik analisis data kualitatif deskriptif dari data yang telah diperbolehkan baik melalui wawancara, observasi dan dokumentasi diidentifikasi agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan, dari hasil penelitian tersebut dikaitkan dengan teori yang ada dan dibahas sebagai berikut: a). Peran kepala madrasah sebagai manajer dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN 1 Blitar, b). Peran kepala madrasah sebagai inovator dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN 1 Blitar c). Peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN 1 Blitar.

A. Peran Kepala Madrasah Sebagai Manajer dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTsN 1 Blitar.

Berdasar dari hasil wawancara dan observasi bahwa upaya bahwa peran kepala madrasah sebagai manajer dalam meningkatkan guru profesional di MTsN 1 Blitar, hal ini dapat ketahui hasil wawancara baik itu dari kepala sekolah sendiri dan juga guru-guru madrasah dan juga dapat di ketahui juga dengan hasil observasi peneliti dengan ikut kelapangan, seperti kepala madrasah sebagai orang yang mengambil keputusan, mengontrol semua kegiatan-kegiatan atau program dalam madrasah dan manajemen

SDM yaitu kepala madrasah mengadakan rapat dinas setiap semester atau setiap tahun, kepala madrasah mengirimkan guru untuk mengikuti diklat, workshop dan juga seminar, dengan membenakan guru untuk menjadi sebagai pembina dan juga pembimbing ekstrakurikuler dan sebagai wali kelas.

Dari hasil penelitian, peneliti dapat menanggap bahwa peran kepala madrasah sebagai manajer dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN 1 Blitar itu sangat sudah sesuai dalam meningkatkan guru profesionalisme dengan melakukan beberapa peran seorang kepala madrasah terhadap guru, dan untuk lebih meningkatkan lagi kepala madrasah harus menegas keras terhadap disiplin yang ada.

Hal tersebut sesuai dengan teori terkait dengan peran kepala madrasah sebagai manajer yaitu teori Menurut Dede Rosyada mengatakan bahwa Manager, yaitu kepala madrasah sebagai seorang pengelola semua sumber daya madrasah untuk dapat berjalan efektif dan efisien mencapai tujuan madrasah yaitu:

1. Melakukan kerja sama yang baik dengan guru dalam penetapan kurikulum dan proses pembelajaran.
2. Mendorong semua guru untuk melakukan yang terbaik dalam bidang dan kewenangannya.
3. Mendorong guru agar terus melakukan perbaikan dalam pelaksanaan tugasnya.

4. Melakukan peningkatan skill dan profesionalisme guru dalam memberikan berbagai pelatihan dan pendidikan.
5. Menyediakan sumber-sumber belajar, alat serta berbagai fasilitas belajar yang dapat mendukung peningkatan kualitas guru.
6. Meningkatkan iklim kerja yang simulative dan sesuai dengan berbagai kebutuhan dan kemajuan sekolah.
7. Memberikan pelayanan dengan mudah bagi para guru, mudah diakses dan dapat memberikan berbagai jalan keluar dalam berbagai persoalan yang dihadapi guru dalam kelasnya.
8. Memberikan kepercayaan yang penuh kepada guru untuk mengembangkan kualitas dalam batas kewenangan dan harus berusaha mengusahakan berbagai fasilitas untuk mendukung kreatifitas guru. Memberdayakan guru dan stafnya.[1]

Adapun peran kepala madrasah di madrasah tsanawiyah negeri 1 Blitar, kepala madrasah berperan sebagai orang yang mengambil keputusan yaitu semua kegiatan yang di rencanakan oleh semua yang bersangkutan itu harus di setujui oleh kepala madrasah. Setiap kegiatan dalam madrasah yang di rencanakan bukan hanya kepala madrasah saja tetapi semua karyawan di madrasah termasuk guru, kepala madrasah sebagai orang yang mengambil keputusan.

[1]Annisa Maulida, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pai Di Smp It Nur Hidayah Surakarta*, (Nstitut Agama Islam Negeri Surakarta, 2016/2017), hal.26

Berdasarkan bahasan peneliti di atas selaras dengan teori sesuai Wiyono dimana kepala sekolah dalam mengambil keputusan berorientasi pada situasi dan kondisi seperti mendelegasikan tugas dan wewenang pada bawahan hal ini ditunjukkan dengan kepala sekolah mengatur pembagian tugas antara guru satu dengan guru lainnya.[2]

Berdasarkan temuan penelitian tersebut bahwa faktor-faktor yang mendukung kepemimpinan kepala sekolah dalam mengambil keputusan sesuai dengan teori yang ditemukan para ahli dimana kepala sekolah memberikan kebebasan kepada para guru untuk ekplorasi kemampuan dalam berkreasi. Artinya kepala sekolah menerapkan peran delegasi penuh terhadap para guru dimana kepala sekolah tidak terlalu banyak memberikan pendapat pada mengambil keputusan tetapi selalu memberikan ruang kepada guru untuk berkreasi. Hal tersebut sesuai dengan penjabaran teori diatas mengenai kelompok yang dituntut memiliki kualitas yang tinggi dalam suatu hal sehingga dapat mengoptimalkan kemampuan para guru dalam bidang mereka serta pemberian penghargaan dapat meningkatkan kurangnya motivasi terhadap guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran bagi peserta didik serta mengatasi masalah yang dihadapi sekolah.[3]

---

[2] Danang Risky Permadani, *Maisyroh dan Mustiningsih, Jurnal: Adminitrasi Manajemen Pendidikan*, (Volume 1 Nomor 3 september 2018), hal. 320-326

[3] *Ibid*, hal.325

Berdasarkan temuan peneliti terkait dengan mengadakan rapat dan evaluasi setiap tahun yaitu rapat DINAS pada awal tahun, dan akhir tahun mengadakan evaluasi untuk bisa memperbaiki rencana tahun depan. Dan untuk 2 bulan sekali itu tergantung kepala madrasah, jika ada hal yang mendadak harus mengadakan evaluasi 2 sekali. Dan untuk laporan setiap mengadakan evaluasi itu harus punya laporan bentuk tulisan, yaitu kepala madrasah sebagai yang mengontrol semua kegiatan atau program dalam madrasah dengan mengadakan evaluasi setiap bulan.

Evaluasi program adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan program. Hal yang peneliti paparkan di atas selaras dengan teori Eko Putro menjelaskan bahwa melalui evaluasi suatu program dapat dilakukan penilaian secara sistematik, rinci, dan menggunakan prosedur yang sudah diuji secara cermat.[4]

Berdasarkan temuan penelitian peran kepala madrasah sebagai manajer dangan mengontrol dan Manajemen SDM yaitu manajemen sumber daya manusia maksud di sini ialah manajemen guru. Berkaitan dengan tema penelitian yang meningkatkan profesionalisme guru dengan mengirimkan atau mengadakan DIKLAT, workshop dan seminar baik itu di dalam lokasi dan di luar lokasi.

---

[4] Nur Hidayah, Skripsi: *Evaluasi Pelaksanaan Program Mandiri (PRIMA) dalam Pemberdayaan Perekonomian Kaum Perempuan di Yayasan Sahabat Ibu Yogyakarta Periode 2014, Tugas akhir fakultas Ekonomi, universitas Negeri Yogyakarta,2016*, hal. 13

Sumber daya manusia adalah bentuk termahal dari sumber daya kesehatan, yang merupakan salah satu alasan mengapa manajemen harus menjaga agar seluruh staf kesehatan dapat mempertahankan kualitas kerja yang tinggi. Semakin berkembangnya suatu perusahaan semakin banyak tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menggerakkan kegiatan operasional. Selain itu tenaga kerja yang meningkat secara kualitas atau keahlian juga diperlukan untuk mengimbangi kemajuan teknologi, efesiensi dan efektivitas dalam perusahaan akan dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan sehingga perusahaan mampu bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain.

Terkait dengan hal yang peneliti paparkan di atas, bisa sesuai dengan teori yaitu menurut Yusuf, mengatakan bahwa pelatihan merupakan bagian dari pendidikan.

Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatih dapat dipraktikan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relative singkat.[5]

Selanjutnya menurut Sofyandi, Herman. Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam

---

[5] RA Sembiring, *Landasan Teori Pendidikan/ Pelatihan, diakses dari file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Documents/128320303_file5.pdf,* 9 mei 2019

melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dalam pekerjaannya, efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Pendidikan/ Pelatihan (DIKLAT) merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/ stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja organisasi sehingga pegawai dapat berkompetensi dalam melakukan pekerjaan.[6]

Bicara tentang manajemen SDM lagi, terkait dengan temuan peneliti kepala madrasah sebagai manajer yaitu di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Blitar, kepala madrasah berperan dengan mengadakan seleksi untuk menjadi guru di MTsN 1 Blitar. Untuk MTsN 1 Blitar ini, guru ada 2 jalur yaitu dari PNS dan mandiri ialah daftar diri untuk menjadi guru. Untuk guru dari PNS tidak harus ada seleksi dikarenakan sebagai pegawai

[6]RA Sembiring, *Landasan Teori Pendidikan/ Pelatihan, diakses dari file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Documents/128320303_file5.pdf,* 9 mei 2019

negeri dan untuk guru yang mendaftarkan diri menjadi guru di sini harus mengadakan seleksi dari madrasah.

Terkait dengan hal yang peneliti paparkan di atas, bisa sesuai dengan teori yaitu menurut Wilson Bangun adalah proses memilih calon karyawan yang memilih kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekarjaa.

Seleksi menurut Sondang P.Siagan adalah tahap yang menentukan diterima tidaknya seseorang dan kemudian diangkat pada posisi tertentu sesuai bidang keahliannya.

Ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal penting, yaitu:

1. Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagai kinerja bawahan.
2. Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit.
3. Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara tersusun.

Langkah-langkah dalam proses rekrutmen menurut Soekidjo Notoatmodjo meliputi:

1. Penerimaan pendahuluan pelamar

Dalam tahap pendahuluan seleksi, pelamar memperoleh informasi bahwa surat lamarannya telah memenuhi syarat-syarat

yang ditentukan. Oleh karena itu berhak untuk mengikuti proses selanjutnya.

2. Tes-tes penerimaan

Tes-tes penerimaan dilakukan untuk mendapat informasi objektif tentang diri pelamar, dengan harapan untuk memperoleh calon yang lebih baik bila dibanding dengan pelamar lainnya atau dengan karyawan yang sudah ada. Tes yang biasa dilakukan berupa tes tertulis dan tidak jarang juga tes psikologi.

Tes psikologi mencakup berbagai aspek menurut Soekijo Notoatmodjo antara lain:

a. Tes kecerdasan

Tes kecerdasan seperti tes IQ merupakan tes kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional, dan menghadapi lingkungannya secara efektif.

b. Tes kepribadian

Tes kepribadian merupakan teknik untuk mengesahkan atau menolak hipotesis dalam pengukuran mental yang menghasilkan skor untuk membandingkan dua orang lebih.

3. Wawancara Seleksi

Wawancara seleksi dilakukan untuk memperoleh informasi tentang pelamar yang tidak dapat diperoleh melalui tes-tes tertulis. Wawancara seleksi merupakan teknik yang paling umum dan luas

digunakan, dengan alasan hasilnya lebih dapat dipercaya. Wawancara seleksi mempunyai tingkat fleksibilitas yang tinggi, karena dapat diterapkan baik terhadap para calon pegawai.[7]

Menurut T. Hani Handoko, proses seleksi tergantung pada 3 masukan penting. Informasi analisis jabatan memberikan deskripsi jabatan, sepesifikasi jabatan dan standar-standar prestasi yang disyaratkan setiap jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia memberikan kepada manajer personalia bahwa ada lowongan kerja. Akhirya, penarikan perlu agar manajer personalia harus menghadapi sekelompok orang yang akan dipilih[8]

Bicara tentang manajemen SDM lagi, terkait dengan peran kepala madrasah sebagai manajer, di Madrasah Tsanawiyah Negeri Blitar, kepala madrasah juga mengadakan persyaratan untuk yang ingin daftar menjadi guru. Adapun syarat untuk menjadi guru di MTsN 1 Blitar yaitu Beragama islam, bisa membaca Al-quran, kualifikasi pendidikan minimal S1 dan usia maksimal 35, untuk usia bagi guru yang daftar diri saja. Dan bagi guru pegawai dari DINAS atau guru PNS itu langsung bisa menjadi guru dengan tidak persyaratan melainkan ada proses DIKLAT.

---

[7] Klara Catur Nugraheni, *Evaluasi Sistem Rekrutmen dan Seleksi Pegawai, Tugas Akhir Fakultas Ekonomi, Jogyakarta, 2017, hal 33,*

[8] T. Hani Handoko. " *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*" , (yogyakarta: BPFEYogyakarta, 2011), hal 85-86.

Terkait dengan hal yang peneliti paparkan di atas, bisa sesuai dengan Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1, mengenai ketentuan umum butir 6, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan khususnya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa guru adalah pendidik.

Ada tiga pengelompokan guru di sekolah, yaitu guru tetap yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS), guru tetap yayasan (GTY) dan guru tidak tetap (GTT). Jumlahnya berbeda dari kebutuhan masing-masing sekolah. Pengangkatan guru sebagai pegawai negeri sipil tidak sesuai dengan jumlah lulusan yang terlalu banyak. Hal ini menimbulkan banyaknya lulusan tenaga kependidikan yang menumpuk di sekolah-sekolah. Berikut ini hal mengenai guru tetap dan guru tidak tetap.

1. Guru PNS

Dalam Surat Edaran (SE) Mendikbud dinyatakan lebih spesifik bahwa "Guru ialah pegawai negeri sipil (PNS) yang diberi tugas, wewenang dan tanggung jawab oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pendidikan di sekolah (termasukhak yang melekat dalam jabatan)".

Dalam SE tersebut dijelaskan bahwa seorang guru memiliki tugas, wewenang, tanggung jawab dan hak yang melekat di dalamnya untuk melaksanakan pendidikan di sekolah. Guru yang sudah secara sah mendapat pengakuan dari pemerintah berupa Surat Keputusan untuk menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik. Guru sebagai pegawai negeri sipil dibiayai dan

mendapat anggaran resmi dari APBN dan APBD mencakup semua tunjangan yang didapatkannya berdasarkan golongan dan masa jabatan tertentu karena jenjang jabatannya memiliki suatu keteraturan.

2. Guru Wiyata Bakti

Menurut Suyanto dan Abbas mengatakan bahwa Guru wiyata bakti atau dengan kata lain biasa disebut dengan guru tidak tetap merupakan salah satu tenaga pendidik di suatu sekolah. "Guru tidak tetap adalah guru yang diangkat untuk mencukupi kebutuhan guru baik di sekolah negeri maupun swasta"[9]

Berdasarkan temuan peneliti yaitu terkait dengan peran kepala madrasah sebagai manajer dalam meningkatkan profesionalisme. Untuk tugas guru di MTsN 1 Blitar ini tidak hanya mengajar saja tetapi ada tugas yang lain untuk bisa meningkatkan profesionalisme guru contoh yaitu

[9] Nur Aisyah T, *Perbedaan persepsi kinerja guru PNS dan Non PNS pada Sekolah Dasar Negeri di Desa Sautengga Kabupaten Sijai*, Tugas Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2017, hal. 17

bertugas sebagai pembina atau pembina ekstra kurikuler, wali kelas untuk siswa dan bantu tugas kepala madrasah.

Istilah "pembimbing" berasal dari kata "bimbing" yang berarti "pimpin", "asuh", "tuntun". Membimbing sama dengan menuntun, seperti seorang dewasa yang sedang menuntun anak kecil atau anak yang baru belajar berjalan. Orang dewasa itu dapat membawa anak itu ke mana saja dikehendakinya. Bimbingan merupakan bantuan yang diberikan kepada individu dari seorang yang ahli, namun tidak sesederhana itu untuk memahami pengertian dari bimbingan.

Pengertian tentang bimbingan formal telah diusahakan orang setidaknya sejak awal abad ke-20, yang diprakarsai oleh Frank Parson pada tahun 1908. Sejak itu muncul rumusan tentang bimbingan sesuai dengan perkembangan pelayanan bimbingan, sebagai suatu pekerjaan yang khas yang ditekuni oleh para peminat dan ahlinya. Pengertian bimbingan yang dikemukakan oleh para ahli memberikan pengertian yang saling melengkapi satu sama lain.

Terkait dengan hal yang peneliti paparkan di atas, bisa sesuai dengan teori yaitu Frank Parson merumuskan pengertian bimbingan dalam beberapa aspek yakni bimbingan diberikan kepada individu untuk memasuki suatu jabatan dan mencapai kemajuan dalam jabatan.

Pengertian ini masih sangat spesifik yang berorientasi karir. Pengertian bimbingan yang ditemukan oleh Chiskolm bahwa bimbingan membantu individu memahami dirinya sendiri, pengertian menitik beratkan pada pemahaman terhadap potensi diri yang dimiliki.

Setidak-tidaknya peran guru sebagai pembimbing ini dibedakan menjadi dua, yaitu: pembimbing di dalam kelas dan pembimbing di luar kelas.

1. Layanan Bimbingan di kelas

   Agar setiap guru mampu memberikan layanan bimbingan ini dengan totalitas dan penuh tanggung jawab, hendaklah guru tersebut mengetahui tugas-tugas apa saja yang harus dilakukannya dalam rangka memberikan layanan bimbingan kepada siswa di dalam kelas. Prof. Soetjipto dan Raflis Kosasi menerangkan bahwa hal-hal yang menjadi tugas seorang guru dalam memberikan layanan bimbingan di kelas antara lain:

   a. Memperlakukan dengan sikap yang baik dan wajar bagi setiap siswa dengan potensi yang ada dalam diri siswa itu.
   b. Memberikan kenyamanan kepada siswa ketika proses belajar mengajar berlangsung
   c. Memberikan penghargaan yang proporsional kepada setiap siswa
   d. Tidak berpura-pura di depan siswa

e. Menerima siswa apa adanya, tidak membeda-bedakan antara siswa yang satu dengan yang lainnya dalam memberikan pembelajaran
f. Menyadari bahwa tujuan mengajar bukan hanya penguasaan setiap materi melainkan juga pembentukan sikap kedewasaan yang ditimbulkan dari diri siswa.
g. Memberikan layanan tambahan bagi siswa yang tidak/ belum memahami materi pelajaran yang telah dipelajari

2. Layanan Bimbingan di Luar Kelas

Jabatan guru belum selesai setelah ia keluar dari kelas, melainkan jabatan sebagai guru tetap melekat pada diri guru dimana pun ia berada baik di kelas maupun di luar kelas. Sehingga fungsi guru sebagai pemberi layanan bimbingan juga tidak hanya di kelas saja melainkan juga di luar kelas.

Tugas-tugas yang bisa dilakukan oleh guru dalam rangka memberikan layanan bimbingan di luar kelas antara lain:

a. Memberikan pengajaran perbaikan (remedial teaching)
b. Memberikan pengayaan dan pengembangan bakat siswa
c. Melakukan home visit (kunjungan rumah)
d. Menyelenggarakan kelompok belajar yang bermanfaat untuk:

1) Membiasakan anak untuk bergaul dengan teman-temannya, bagaimana mengemukakan pendapatnya dan menerima pendapat dari teman lain.
2) Merealisasikan tujuan pendidikan dan pengajaran melalui belajar secara kelompok
3) Mengatasi kesulitan-kesulitan belajar secara bersama-sama
4) Belajar hidup bermasyarakat
5) Memupuk rasa kekeluargaan dan berketoroyong.[10]

B. Peran Kepala Madrasah Sebagai Inovator dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTsN 1 Blitar.

Kepala madrasah sebagai inovator dalam meningkatkan profesionalisme guru, terkait dengan hal tersebut di sebutkan dengan inovasi, menurut pendapat peneliti yaitu mengubah yang sudah ada menjadi baru atau lebih baik, hal ini tergantung kepala idea atau ide-ide masing-masing, bagai mana mereka mengeluarkan ide atau idea untuk meningkatkan profesionalisme guru. Jika guru profesional maka denga otomatis siswa kualitas dan sekolah juga ikut unggul.

Dari bahasan di atas peneliti akan paparkan bagai mana model atau ide-ide kepala madrasah di MTsN 1 Blitar dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru di bawah ini:

---

[10] Joni Fatkhurohman, *Guru Sebagai Pembingan, Tugas Akhir Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, hal.3

Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Blitar, untuk inovasi yaitu dengan mengadakan program Adiwiyata yaitu dalam rangka untuk menjawab tantangan zaman kedepan sebagai sekolah ramah anak. Misalnya mengenai sampah diharapkan di MTs ini tidak ada sampah plastik dan juga rokok, dan untuk makanan di MTs tidak punya 5 P yaitu pewarna, perasa, pengawet, penyedap dan pemanis. Kemudian lingkungan sekolahnya buat senyaman mungkin dengan cara banyak sekali memelihara pohon-pohon.

Pendidikan mampu membentuk manusia yang memiliki pengetahuan, pemahaman, kemampuan, serta kepedulian yang tinggi untuk mengelola lingkungan hidup secara berkelanjutan. Menurut Barlia mengatakan bahwa " Pendidikan lingkungan hidup harus dapat mendidik individu-individu yang responsif terhadap laju perkembangan teknologi, memahami masalah-masalah di biosfer, dan berketerampilan siap guna yang produktif untuk menjaga dan mempertahankan kelestarian alam" . Secara khusus tujuan pendidikan lingkungan hidup antara lain adalah membentuk: Kesadaran (*awareness*) , Pengetahuan (*knowledge*) , Sikap (*attitudes*) , Keterampilan (*skills*) dan Partisipasi (*participation*).

Pada tahun 1996 disepakati kerja sama pertama antara Departemen Pendidikan Nasional dan Kementerian Negara Lingkungan Hidup, yang diperbaharui pada tahun 2005 dan tahun 2010. Sebagai tindak lanjut dari kesepakatan tahun 2005, pada tahun 2006 Kementerian Lingkungan Hidup

mengembangkan program pendidikan lingkungan hidup pada jenjang pendidikan dasar dan menengah melalui program Adiwiyata. Program ini dilaksanakan di 10 sekolah di Pulau Jawa sebagai sekolah model dengan melibatkan perguruan tinggi dan LSM yang bergerak di bidang Pendidikan Lingkungan Hidup. Sejak tahun 2006 sampai 2011 yang ikut partisipasi dalam program Adiwiyata baru mencapai 1. 351 sekolah dari 251. 415 sekolah (SD, SMP, SMA, SMK) se-Indonesia

Kementerian Lingkungan Hidup mengharapkan pemerintah daerah (provinsi dan kabupaten/ kota) lebih meningkatkan pelaksanaan program Adiwiyata di daerah masing-masing, sehingga pembinaan, evaluasi dan penghargaannya juga harus ditingkatkan baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif. Pemerintah daerah, khususnya kabupaten/ kota diharapkan mendorong, membina dan memfasilitasi semua sekolah yang ada di wilayahnya menerapkan program Adiwiyata, sehingga tercipta peningkatan kualitas sekolah baik perilaku peduli dan berbudaya lingkungan, maupun tercipta peningkatan kualitas lingkungan sekolah dan masyarakat sekitarnya yang lebih baik.

Menurut teori Landriany Pendidikan lingkungan hidup dapat diimplementasikan melalui program Adiwiyata di sekolah. Sekolah Adiwiyata adalah sekolah yang dinilai telah berhasil dalam melaksanakan Pendidikan Lingkungan Hidup. Calon sekolah Adiwiyata adalah sekolah

yang dinilai telah berhasil dalam pengembangan lingkungan hidup. Capaian akhir program Adiwiyata adalah diharapkan terbentuk sekolah berwawasan lingkungan. Sekolah berwawasan lingkungan hidup adalah sekolah yang menerapkan nilai-nilai cinta dan peduli lingkungan pada sekolahnya.

KNLH, dalam Jumadil, pendidikan lingkungan hidup melalui Program Adiwiyata mendorong terciptanya pengetahuan dan kesadaran warga sekolah agar memiliki wawasan konservasi dalam upaya pelesatarian lingkungan hidup. Program ini mengharapkan agar setiap warga sekolah ikut terlibat dalam kegiatan sekolah menuju lingkungan yang sehat serta menghindari dampak lingkungan yang negatif. Adiwiyata mempunyai pengertian atau makna sebagai tempat yang baik dan ideal di mana dapat diperoleh segala ilmu pengetahuan dan berbagai norma serta etika yang dapat menjadi hidup kita dan menuju kepada cita-cita pembangunan berkelanjutan sebagai dasar manusia menuju terciptanya kesejahteraan.

Pelaksanaan Program Adiwiyata diletakkan pada dua prinsip dasar yaitu partisipasi dan Berkelanjutan. Melalui program pendidikan lingkungan hidup diharapkan akan meningkatkan kesadaran akan pentingnya menjaga serta melestarikan lingkungan hidup yang dimulai dari lingkungan sekolah kemudian diterapkan pada lingkungan rumah para siswa dan warga sekolah. Pendapat Sidauruk. menyatakan bahwa pendidikan berbasis lingkungan pada

dasarnya bermakna memakai lingkungan sebagai basis orientasi pendidikan. Lingkungan memiliki dua peran dasar dalam pendidikan yaitu:

1. Lingkungan memberi pembelajaran pada anak didik (*educative environment*).
2. Lingkungan harus diperbaiki oleh produk pendidikan (*better environment by education*).

Sekolah sebagai lembaga pendidikan diharapkan dapat menanamkan sikap kepedulian lingkungan yang dapat membentuk perilaku peduli lingkungan pada seluruh warga sekolah.

Menurut Sumarlin, kepedulian lingkungan adalah suatu keadaan psikologis berupa perhatian, kesadaran, dan tanggungjawab terhadap kondisi pengelolaan lingkungan. Jadi perilaku peduli lingkungan merupakan wujud nyata dari kepedulian lingkungan dalam bentuk tindakan.

Sekolah memiliki beberapa komponen diantaranya adalah Kepala Sekolah, Guru, Staf Karyawan, dan Siswa. Salah satu komponen penting dalam sekolah adalah siswa. Siswa mempunyai jumlah mayoritas dalam lingkungan sekolah, sehingga mempunyai tanggungjawab yang besar terhadap pemeliharaan dan pengelolaan lingkungan sekolah. Dengan

demikian, kepedulian lingkungan yang akan diteliti terfokus pada siswa, karena sasaran khusus dari program Adiwiyata adalah siswa.[11]

Tujuan program Adiwiyata adalah mewujudkan warga sekolah yang bertanggung jawab dalam upaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup melalui tata kelola sekolah yang baik untuk mendukung pembangunan berkelanjutan. Adapun prinsip dasar program Adiwiyata adalah:

1. Prinsip partisipasi yaitu komunitas sekolah terlibat dalam manajemen sekolah yang meliputi keseluruhan proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi sesuai tanggung jawab dan perannya.
2. Prinsip berkelanjutan berupa seluruh kegiatan harus dilakukan secara terencana dan terus menerus secara komprehensif. Jadi bila sudah masuk dalam kategori Adiwiyata mandiri, apalagi sebagai juara harus tetap mempertahankan kondisi lingkungan dan perilaku warga sekolah yang peduli dan berbudaya lingkungan menuju lebih baik.[12]

Selain program Adiwiyata ada pula program SKS yaitu sebagai sekolah penyelenggara persatuan titik semester berkaitan dengan kurikulum dengan mengadakan kelas unggulan hanya 2 tahun lulus.

Menurut UUD 1945 bahwa setiap warga Negara berhak mendapatkan pendidikan. Melalui pendidikan yang baik, setiap warga Negara diharapkan menjadi pribadi yang unggul dan mampu menghadapi

---

[11] Lessy Apri Kartika Putri, *Pengaruh Program Sekolah Adiwiyata Terhadap perilaku peduli Lingkungan Siswa di SMA Negeri 2 Pringsewu, Tugas Akhir Fakultas Sosial dan Ilmu Politik*, hal. 3

[12] *Ibid*, hal.14-15

keadaan masa depan. Untuk menciptakan peserta didik yang unggul tersebut pendidikan harus berorientasi untuk menciptakan generasi muda yang mandiri dengan memberikan pendidikan yang berkualitas.[13]

Peningkatan kualitas pendidikan banyak terkait dengan masalah pelayanan dan pemenuhan kebutuhan peserta didik, maka untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas dibutuhkan pelayanan yang prima kepada peserta didik sesuai dengan karakteristik kecerdasan dan bakat masing – masing. Untuk melayani peserta didik beberapa sekolah tertentu telah mengadakan program akselerasi yang kemudian berkembang menjadi sekolah mandiri yang menerapkan system kredit semester (SKS).[14]

Program SKS ini memungkinkan peserta didik dapat secara mandiri dan bebas memilih materi dan mata pelajaran yang ingin dipelajarinya dalam semester yang berjalan, sehingga waktu belajar yang disediakan selam 3 tahun dapat ditempuh secara lebih cepat (kurang dari 3 tahun). Hal ini menyebabkan terwujudnya program percepatan belajar peserta didik (akselerasi). SKS dapat dikembangkan akselerasi klasikal maupun secara individual berupa sekelompok peserta didik berkecerdasan

---

[13] Abdurrahman Wadid, "*Penerapan Program Sistem Kredit Semester (SKS) Pendidikan Agama Islam di SMA Muhammadiyah 3 Jakarta*". Volume 7, Nomor 2, September 2016

[14] *Ibid*, hal. 22

dan berbakat istimewa untuk secara mandiri memilih mata pelajaran tertentu yang akan diikuti dalam proses akselerasi.[15]

Penyelenggaraan program pendampingan merupakan penganinjwan tahan UUD 1945 dan UU no. 20/ 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Secara lebih spesifik landasan hukum yang digunakan untuk penyelenggaraan program SKS adalah:

1. Undang - undang No. 20 / 2003 tentang Sis diknas: a. Pasal 5 ayat 4, warga Negara memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa berhak memperoleh pendidikan khusus.
2. Pasal 32 ayat 1 pendidikan khusus merupakan pendidikan bagi peserta didik yang memiliki tingkat kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran karena kelainan fisik, emosional, mental, social dan memiliki potensi kecerdasan dan bakan istimewa.
3. Undang-undang no. 23 / 2002 tentang perlindungan anak pasal 52. Anak yang memiliki keunggulan diberikan kesempatan dan aksesbilitas untuk memperoleh pendidikan khusus.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dalam Pasal 11.[16]

Dari bahasan di atas menurut undang-undang dasar, maka SKS adalah bentuk penyelenggaraan pendidikan yang peserta didiknya

[15] *Ibid*, hal.22
[16] *Ibid*, hal.23

menentukan jumlah beban belajar dan mata pelajaran yang diikuti setiap semester pada satuan pendidikan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan/kecepatan belajar.2 Beban belajar pada SKS di MA dinyatakan dengan jam pelajaran (JP) dengan beban keseluruhan pada tingkat MA minimal 306 JP. Beban belajar 1 JP secara umum terdiri dari atas 45 menit kegiatan tatap muka dan minimal 60% (sekitar 27 menit) untuk kegiatan penugasan terstruktur dan tugas mandiri tidak terstruktur.[17]

Selain inovasi berkaitan dengan program umum dalam madrasah ada pula Inovasi terkait dengan teknologi, di MTsN 1 Blitar untuk guru harus bisa menggunakan teknologi. Setiap tahun kepala sekolah mengadakan juga DIKLAT tentang teknologi supaya guru di madrasah ini bisa menggunakan teknologi seperti ujian melalui komputer dan untuk guru absensi melalui scan jari, dan ketika belajar dengan menggunakan LCD, semua yang dengan teknologi itu inovasi mengikuti perkembangan zaman.

Di era informasi kini, sudah tidak zaman lagi para tenaga didik atau guru gagap terhadap teknologi. Teknologi diharapkan menjadi kesatuan dalam pembelajaran sehingga tercipta peserta didik yang lebih aktif dan mandiri. Terdapat di masyarakat, melakukan penelitian sederhana. Guru perlu menguasai pemanfaatan TIK untuk kebutuhan belajarnya. Kegiatan

[17] Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Sistem Kredit Semester Madrasah Aliyah Negeri 1 Tulungagung

belajar dan pembelajaran perlu dikelola dengan baik. Urgensi peningkatan kemampuan TIK guru menurut Inggit Dyaning Wijayanti adalah:

1. TIK dapat digunakan untuk membantu pekerjaan administratif (*word processor & Kebutuhan Wajib Tingkat Dasar, Spreadsheet*).
2. TIK dapat digunakan untuk membantu mengemas bahan ajar (Multimedia) Kebutuhan Tingkat Menengah.
3. TIK dapat digunakan untuk membantu proses manajemen pembelajaran (elearning, Kebutuhan Tingkat Lanjut, dll).
4. TIK dapat digunakan untuk dukungan teknis dan meningkatkan pengetahuan agar dapat mewujudkan *selfrunning creation* (antivirus, tools, jaringan, internet, dll).

Agar TIK terus digunakan oleh guru maka manfaat pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan untuk mengatasi permasalahan sehari-hari, karena kalau tidak maka keterampilan teknis yang dimiliki akan mudah terlupakan. Untuk itu seiring dengan peningkatan kompetensi guru maka sekolah harus memiliki program pemanfaatan TIK yang memaksa beserta aturan reward & punishment nya. Agar guru mau menggunakan TIK maka perlu dideskripsikan secara jelas dahulu kemanfaatan TIK tersebut secara personal bagi tiap guru, bukan hanya kemanfaatan bagi sekolah atau pihak lain, karena kalau demikian motivasi guru untuk mau menggunakan TIK tidak akan kuat.

Inggit Dyaning Wijayanti memberikan Standar Kompetensi Guru yang harus dikuasai dalam penguasaan TIK adalah:

1. Mengoperasikan komputer personal dan periferalnya
2. Merakit, menginstalasi, menset-up, memelihara, dan melacak serta memecahkan masalah (*troubleshooting*) pada komputer personal.
3. Melakukan pemrograman komputer dengan salah satu bahasa pemrograman berorientasi objek.
4. Mengolah kata (*word processing*) dengan komputer personal.
5. Mengolah lembar kerja (spreadsheet) dan grafik dengan komputer personal.
6. Mengelola pangkalan data (database) dengan komputer personal atau komputer server.
7. Membuat presentasi interaktif yang memenuhi kaidah komunikasi visual dan interpersonal.

Dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 mengenai Standar Kualifikasi. Akademik dan Kompetensi Guru yang merupakan salah satu dari standar pendidik dan tenaga kependidikan. Standar tersebut memuat

daftar kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial yang terintegrasi dalam kinerja guru.[18]

Terkait dengan penjelasan di atas, di MTsN 1 Blitar penting bagi teknologi bagi guru, karyawan dan juga siswa, khususnya untuk guru, bagi guru harus bisa menggunakan teknologi, dengan meningkat guru menguasai teknologi inovasi kepala madrasah dengan mengirim guru mengikuti DIKLAT di luar lokasi dalam rang meningkatkan profesionalisme guru.

Inovasi berkaitan ekstra kurikuler, untuk siswa mempunyai kompetensi akan mendukung oleh kepala madrasah dengan mengirim untuk mengikuti lomba baik itu lomba nasional dan internasional. Dengan peran kepala madrasah sebagai inovator terhadap kurikuler untuk meningkat profesionalisme guru di MTsN 1 Blitar, menjadi sebagai peluang untuk guru mengembang kompetensinya dengan melalui ekstra kurikuler melalui latihan-latihan dalam ekstra kurikuler dengan kepala madrasah memberikan kepada guru menjadi sebagai pembina atau pembimbing.

Kegiatan ekstrakurikuler adalah kegiatan yang dilakukan di luar jam pelajaran tatap muka yang dilaksanakan di sekolah atau luar sekolah untuk memperkaya dan memperluas wawasan pengetahuan dan kemampuan yang telah dipelajari dari berbagai mata pelajaran dalam kurikulum. 2 Kegiatan ekstrakurikuler di sekolah bertujuan sebagai sarana penunjang

---

[18] Faisal Nur Iman, " *Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi Pada Pembelajaran oleh Guru-guru SMP Negeri 1 Ungaran dalam rangka Implekmensi Kurikulum 2013*", Tugas Akhir Fakultas Ilmu Pendidikan, hal 12.

bagi proses pembelajaran yang dilaksanakan di sekolah yang berguna untuk mengaplikasikan teori dan praktik yang telah diperoleh sebagai hasil nyata dari proses pembelajaran dan juga dengan adanya kegiatan ekstrakurikuler khususnya ekstrakurikuler keagamaan diharapkan dapat meningkatkan pengembangan wawasan anak didik khususnya dalam bidang nilai religius siswa. Selain itu juga dapat meningkatkan keimanan dan ketakwaan siswa kepada Allah SWT melalui nilai religius dengan pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler keagamaan tersebut.

Sedangkan Ekstrakurikuler adalah kegiatan pendidikan diluar mata pelajaran dan pelayanan konseling untuk membantu pengembangan peserta didik sesuai dengan kebutuhan, potensi, bakat, dan minat melalui kegiatan yang secara khusus diselenggarakan oleh pendidik dan atau tentang kependidikan yang berkemampuan dan berkewenangan di sekolah atau madrasah.[19]

Di dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas Pendidikan adalah:

Kurikulum merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh sekolah untuk mempengaruhi belajar anak, baik di dalam atau di luar kelas. Kurikulum juga tidak hanya diartikan terbatas pada mata pelajaran saja, akan tetapi kurikulum juga diartikan sebagai suatu aktivitas apa saja yang dilakukan

[19] Rizki Adib Nugraha, *Implementasi Kegiatan Ekstrakurikuler Keagamaan di SMP Gunungjati Kembaeran Tahun Pelajaran 2016/2017*, Tugas Akhir Fakultas Tarbiyah dan Ilmu keguruan, 2017, hal.5

sekolah dalam rangka mempengaruhi anak dalam belajar untuk mencapai suatu tujuan dalam pembelajarannya. Biasanya, kegiatan ekstrakurikuler disusun bersamaan dengan membuat kisi-kisi kurikulum dan materi pelajaran. Itu artinya, kegiatan tersebut merupakan bagian dari pelajaran sekolah dan kelulusan siswa pun dipengaruhi oleh aktivitasnya dalam kegiatan ekstrakurikuler tersebut.[20]

Jadi kesimpulan bahwa di MTsN 1 Blitar dari temuan peneliti terkait dengan peran kepala madrasah sebagai inovator dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu kepala madrasah mengadakan sebuah program Adiwiyata yaitu dengan mengadakan program Adiwiyata yaitu tekait dengan menyamankan lingkungan madrasah, hal ini dapat berkaitan dengan meningkatkan profesionalisme yaitu dengan lingkungan nyaman, warga di madrasah juga mengikut nyaman. Dengan lingkungan nyaman inilah menjadi salah satu meningkatkan guru profesional.

Untuk inovasi kepala madrasah selanjutnya untuk bisa meningkat profesionalisme guru yaitu dengan mengadakan program SKS. Hal ini peneliti bisa menjelaskan dengan ada program SKS itu jadi guru harus meningkatkan diri untuk bisa memenuhi kompetensi guru untuk menjadi guru yang profesional yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional,

---

[20] Abdurrahman An-Nahlawi, *Pendidikan Islam Di Rumah, Sekolah Dan Masyarakat*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1995), hal. 187.

kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Dengan 4 kompetensi guru ini bisa melengkapi untuk menjadi guru di kelas yang unggul.

Dan Inovasi selanjutnya yaitu meningkatkan guru dengan melaui teknologi, di karena untuk perkembangan zaman semua guru harus bisa menguasai teknologi.

Dan inovasi yang terakhir yaitu melaui ekstra kurikuler di MTsN 1 Blitar mendukung bagi guru dan juga peserta didik yang punya kompetensi untuk mengembangkan dengan melalui ekstrakurikuler. Dengan ini bisa melatihkan pertanggung jawaban guru dan mengembangkan kompetensi guru.

C. Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTsN 1 Blitar.

Dari penelitian peneliti berfokus kepada peran kepala madrasah sebagai manajer, inovator dan yang paling akan peneliti bahas yang paling akhir yaitu kepala madrasah berperan sebagai motivator dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru di MTsN 1 Blitar.

Kalau bicara tentang kepala madrasah sebagai motivator itu sebagai hal yang begitu menarik dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, di karena sebuah motivasi itu penting baik itu bentuk fisik dan juga batin. Di MTsN 1 Blitar bagaimana motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru, akan peneliti paparkan dengan membandingkan dengan teori di bawah ini:

Peran kepala madrasah sebagai motivator yaitu dengan memberikan hadiah atau reword bagi guru dan siswa yang berprestasi.

Dengan berkaitan hal di atas peneliti bisa selaras dengan teori Menurut Nawawi, "reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya". Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal.

1. Jenis-Jenis Reward

Menurut Mahsun, pada dasarnya ada dua tipe reward:

a. Social Reward Social reward adalah pujian dan pengakuan diri dari dalam dan luar organisasi, yang merupakan faktor *extrinsic* reward yang diperoleh dari lingkungannya, seperti financial materi, dan piagam penghargaan.

b. *Psychic Reward* datang dari *selfesteem* (berkaitan dengan harga diri), *selfsatisfaction* (kepuasan diri) dan kebanggaan atas hasil yang dicapai, psychic reward adalah *instrinsic* reward yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagian bentuk pengakuan terhadap dirinya dan mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri. Herzberg Mangkunegara juga berpendapat sama bahwa ada faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Termasuk fakotr instrinsik

adalah prestasi yang dicapai, pengakuan, dunia kerja tanggung jawab, dan kemajuan. Termasuk didalamnya adalah hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, tehnik supervise, kebijakan administrasi, kondisi kerja, dan kehidupan pribadi.

2. Tujuan *Reward*

Dalam lingkup luas, sistem penghargaan organisaional adalah semua yang dihargai dan diinginkan sumber daya manusia yang mampu dan mau diberikan perusahaan sebagai ganti atas kontribusi yang diberikan sumber daya manusia tersebut. Didalamnya terbagi lagi menjadi berbagai penghargaan finansial dan non-finanasial. Meskiput uang adalah alat yang sangat besar pengaruhnya bagi karyawan dan produktivitas mereka, dampak dari penghargaan non-finansial juga sama berartinya bagi karyawan.

Secara luas sistem penghargaan diciptakan untuk menarik, menahan, dan memotivasi kinerja karyawan. Namun tujuan yang lebih penting di dalamnya adalah keadilan atas persamaan yang bias dicapai dengan setidaknya tiga dimensi berikut:

a. Kesamaan Internal: berdasarkan harga dari apa yang diberikan karyawan bagi perusahaan.
b. Kesamaan Eksternal: disesuaikan dengan pembayaran raya-rata perusahaan lainnya.

c. Kesamaan Individual: pembayaran yang adil sesama individu yang melakukan pekerjaan yang sama atau serupa.

Karyawan menginginkan penghargaan yang setimpal dengan apa yang diberikannya kepada perusahaan dan sama dengan yang diterima karyawan lain dengan pekerjaan serupa pasti karyawan tersebut akan menunjukkan hasil kerja yang konsisten. Norma ekuitas adalah hal yang penting bagi sistem penghargaan. Jika karyawan tidak memperolehnya, maka cenderung akan mengurangi sumbangsih mereka atau bahkan keluar dari perusahaan tersebut. Jadi dalam sisi yang lebih luas, sistem penghargaan dirancang agar mampu menarik perhatian, mempertahankan dan mendorong karyawan agar bekerja lebih produktif. Dimana sistem penghargaan harus mencerminkan winwin result, bagi karyawan dan perusahaan.[21]

Selain memberi hadiah atau reword yaitu dengan mendekat jaringan berkomunikasi dengan bawahan baik guru, karyawan dan juga siswa. Misal memberi salam, berjabat tangan dan sambutan ketika upacara.

Dengan berkaitan hal di atas peneliti bisa selaras dengan teori Everret M. Rogers menyatakan bahwa "komunikasi adalah proses dimana sesuatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih dengan maksud mengubah tingkah laku mereka". James G Robbin dan Barbara S.

[21] Allrise Molee, di Akseskan dari file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Documents/TEORI_REWARD.pdf, pada tanggal 11 Mei 2019

Jones mendefinisikan "komunikasi sebagai suatu tingkah laku, perbuatan atau kegiatan penyampaian atau pengoperan lambing-lamping yang mendukung arti makna atau perbuatan penyampaian suatu gagasan suatu informasi dari seseorang terhadap orang lain." Atau lebih jelasnya komunikasi adalah suatu pemindahan atau informasi mengenai pikiran dan perasaan. Sedangkan menurut Anwar Arifin komunikasi berarti suatu upaya bersama-sama orang lain, atau membangun kebersamaan dengan orang lain dengan membentuk perhubungan. Dalam hubungan ini, D. Lawrence Kincaid dan Wilbur Schramm menyebut komunikasi sebagai proses saling membagi atau menggunakan informasi secara bersama dan pertalian antara para peserta dalam proses informasi.

Adapun terkait tujuan komunikasi dalam kehidupan sehari-hari, setiap orang selalu berinteraksi dengan masyarakat. Interaksi ini kepada masyarakat, agar apa yang kita sampaikan atau kita minta dapat dimengerti, sehingga komunikasi yang kita laksanakan dapat tercapai.

Menurut H.A.W. Widjay pada umumnya komunikasi mempunyai beberapa tujuan, antara lain:

1. Supaya yang kita sampaikan dapat dimengerti, sehingga komunikator kita harus menjelaskan kepada komunikasi (penerima) dengan sebaik-sebaiknya dan tuntas sehingga mereka dapat mengerti dan mengikuti apa yang kita maksudkan.

2. Memahami orang lain, kita sebagai komunikasi harus mengerti benar aspirasi masyarakat tentang apa yang diinginkan mereka.

   Kemampuan dan keterampilan berkomunikasi dengan staf bagi kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas, menghimpun dan menampung berbagai pendapat dan keluhan, saling memberi dan menerima serta silaturahmi dan kekeluargaan semakin baik.

   Motivasi jangan hanya dipandang sebagai dorongan untuk bekerja dengan baik, tetapi juga untuk berbuat yang baik. Sebelum kepala sekolah memotivasikan staf, terlebih dahulu memotivasi diri, sebab dalam diri ada kemenangan. Dasar yang paling pokok memberikan motivasi guru, tata usaha dan siswa adalah memahami keinginan mereka, memahami kemampuan dan kebutuhan.[22]

Memotivasi dengan cara mendekat dengan bawahan yaitu dengan mengadakan program silaturohmi ke rumah para guru dan juga karyawan setiap 2 bulan sekali dalam rangka untuk lebih mengakrabkan.

Manusia adalah makhluk sosial yang hidup berinteraksi dengan orang lain, dan tidak dipungkiri lagi bahwa manusia sangat membutuhkan orang lain. Meskipun seseorang dapat melakukan banyak hal sendiri, tetapi banyak hal dalam agama yang mengharuskannya berdiri

[22] Ahmad Fahruddin, *Komunikasi Antara Kepala Sekolah Dengan Para Guru di MTS Al-Fatroh Cipondoh Kota Tangerang*, Tugas Akhir Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, 2011, hal 12

bersama dengan orang lain untuk menggapai nilai yang lebih besar, misalnya salat.

Walaupun seseorang bisa melakukannya seorang diri, namun ada ketentuan berjamaah dengan orang lain yang membuat nilai salatnya jauh lebih tinggi derajatnya. Begitupun dengan sadaqah, zakat, dan amalan-amalan lainnya yang tak dapat dipisahkan dengan orang lain. Karena pentingnya keberadaan orang lain bagi seseorang, Islam tidak mengecilkan pola hubungan simbiosis mutualisme antar manusia. Hubungan itu diatur demikian indahnya sehingga satu sama lain seperti mata rantai yang saling berkaitan. Persaudaraan yang diliputi oleh cinta kasih, begitu diutamakan dalam Islam, meski berbeda suku dan bangsa. Allah swt., berfirman dalam QS. al-Hujara 49:13

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Terjemahnya: Wahai manusia! Sungguh, kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sungguh

yang paling mulia diantara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh Allah Maha mengetahui, Maha teliti.[23]

Dari dalil Al-quran menjelaskan di atas peneliti akan menegaskan bahwa dengan berhubung silaturohmi itu penting, bagi kita sebagai seorang manusia yang membutuhkan manusia. Terkait dengan temuan peneliti yaitu peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkat profesionalisme guru. Maka silaturohmi antara karyawan dalam madrasah dengan melalui kunjungan di rumahnya, hal ini dapat menjadi erat di antara kepala madrasah dengan karyawan, jika sudah timbul kasih sayang, maka bisa menjadi sebuah motivasi untuk menunaikan tugas di MTS.

Selain itu kepala madrasah berperan sebagai motivator dengan selalu mendampingi ketika bawahannya mempunyai masalah atau konflik baik itu masalah pribadi dan juga masalah umum.

Konflik dalam suatu lembaga tentu tidak dapat dihindarkan untuk itu, perlu adanya penanganan yang tepat dalam mengelola konflik. Secara luas konflik dapat dipahami sebagai segala macam bentuk hubungan antar manusia yang bersifat berlawanan atau tidak sesuai dengan keinginan pribadi seseorang. Dimana konflik ini dapat terlihat secara jelas atau

[23] Siti Fatimah, *Silaturrahim Menurut Hadis Nabi SAW.*, Tugas Fakultas Ushuluddin Filsafat dan Politik, 2017, hal.18

tersembunyi, dalam hal ini yang dimaksud adalah segala macam bentuk konflik dalam suatu lembaga.[24]

Kompleksnya kegiatan seorang kepala sekolah terkadang menimbulkan konflik bagi pribadi kepala sekolah, maupun bagi lembaga sekolah yang dipimpinnya. Dimana dalam suatu sekolah pastilah tidak dapat terhindar dari konflik, mulai dari konflik intrapersonal hingga konflik interorganisasi.

Di sekolah, konflik dapat terjadi karena warga sekolah yang memiliki kepentingan yang heterogen dan adanya gesekan dari lingkungan sekitar sekolah. Hal tersebut dapat menimbulkan adanya perbedaan pendapa, salah paham, salah pihak merasa dirugikan atau ada yang terlalu sensitif (Merasa bahwa tindakan yang dilakukan seseorang merugikan dirinya tetapi hal tersebut wajar bagi orang lain).[25]

Dengan berkaitan hal di atas peneliti bisa selaras dengan teori Hoy dan Miskel menegaskan bahwa tidak semua masalah yang ada di sekolah disebabkan karena komunikasi yang tidak efektif. ' Namun, keterampilan komunikasi adalah hal ' perangkat' penting bagi manajer yang efektif.

---

[24] Adam I Indrawijaya, *perilaku Organisasi*, (Bandung: Sinar Baru, 1989), hal.169

[25] H. E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara.2012), hal.261-262

Manajer sekolah yang baik bersifat kreatif, selektif, dan memiliki strategi komunikasi untuk bergerak menuju terjadinya perubahan.[26]

Dan kepala madrasah berperan sebagai motivator dengan cara mengelolakan lingkungan atau sarana dan prasarana dengan menyamankan dan juga lengkap semua keperluan warga, jika ada yang ruang selalu memperbaiki. Karena lingkungan fisik adalah salah satu semangat untuk warga dalam madrasah untuk mempermudah dalam menjalani tugas.

Sarana dan prasarana pendidikan merupakan merupakan hal yang sangat menunjang atas tercapainya suatu tujuan dari pendidikan, sebagai seorang personal pendidikan kita dituntut untuk menguasai dan memahami administrasi sarana dan prasarana, untuk meningkatkan daya kerja yang efektif dan efisien serta mampu menghargai etika kerja sesama personal pendidikan, sehingga tercipta keserasian, kenyamanan yang dapat menimbulkan kebanggaan dan rasa memiliki baik dari warga sekolah maupun warga masyarakat sekitarnya.

Dengan berkaitan hal di atas peneliti bisa selaras dengan teori Ibrahim Bafadal, berpendapat bahwa sarana prasarana pendidikan adalah: " Semua perangkat peralatan, bahan dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Sedangkan prasarana

[26] Anzizhan, '*Konflik dalam Organisasi Sekolah*', Jurnal Tarbiyah, Vol.22, No.1, Januari-juni 2015

pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah."[27]

Selain itu kepala madrasah berperan sebagai motivator dengan mengatur suasana kerja menjadi nyaman dan merasa seperti sekeluarga dengan cara selalu berkomunikasi dan memberi semangat jika guru punya masalah dan menjaga disiplin.

Dengan berkaitan hal di atas peneliti bisa selaras dengan teori Menurut Soekarto Indrafachrudi " Fungsi kepemimpinan pada dasarnya dibagi atas dua macam, yaitu fungsi yang bertalian dengan penciptaan suasana pekerjaan yang sehat serta menyenangkan sambil memeliharanya". Fungsi pertama yaitu yang bertalian dengan tujuan yang hendak dicapai antara lain:

1. pemimpin berfungsi memikirkan dan merumuskan dengan teliti tujuan kelompok serta menjelaskannya supaya anggota dapat bekerja sama mencapai tujuan itu
2. pemimpin berfungsi memberi dorongan kepada anggota-anggota kelompok untuk menganalisis situasi supaya dapat dirumuskan rencana kegiatan kepemimpinan yang dapat memberi harapan baik

[27] Kerida Laksana, "Pengelolaan Sarana dan Prasarana Pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas Pembejaran di SMP Pelita Harapan", Tugas Akhir Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, hal. 16

3. pemimpin berfungsi membantu kegiatan anggota kelompok dalam mengumpulkan keterangan yang perlu supaya dapat mengadakan pertimbangan yang sehat.
4. pemimpin berfungsi menggunakan kesanggupan dan minat khusus anggota kelompok.
5. pemimpin berfungsi memberi dorongan kepada setiap anggota kelompok untuk melahirkan perasaan dan pikirannya dan memilih buah pikiran yang baik dan berguna dalam pemecahan masalah yang dihadapi oleh kelompok.
6. pemimpin berfungsi memberi kepercayaan dan menyerahkan tanggung jawab kepada anggota dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan masing-masing dari kepentingan bersama.[28]

Dari penjelasan di atas terkait dengan peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkat profesionalisme guru, peneliti bisa menyimpulkan bahwa peran kepala sebagai motivasi dengan memberi reword atau hadiah kepada guru dan siswa yang berprestasi, dengan menghubungkan ira komunikasi dengan guru dan juga karyawan, dengan bersilaturohim dengan karyawan dan guru-guru, dengan membina suasana kerja yang nyaman dan lingkungan atau sarana dan

[28] Reni Listyawati, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Lingkungan Kerja Guru, dan Persepsi Guru Mengenai Gaya Kepemimping Kepala Sekolah Terhadap Kreativitas Guru Akuntasi

prasarana yang cukup lengkap. Semua ini sebagai peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan profesionalisme guru.