

BAB V

PEMBAHASAN

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai Manajer Dalam Meningkatkan kinerja Guru di MTs Assyafiiyah Gondang Tulungagung

Berdasar temuan penelitian tentang kepemimpinan kepala madrasah sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Assyafiiyah Gondang adalah penerapan empat fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi. Pembahasan temuan penelitian tersebut dapat disajikan sebagai berikut;

1. Fungsi perencanaan dalam meningkatkan meningkatkan kinerja guru di MTs Assyafiiyah Gondang adalah sebagai berikut; rencana peningkatan profesionalisme disusun berdasarkan visi misi sekolah dengan tujuan peningkatan kinerja guru dalam hal kedisiplinan, iklim kerja yang baik, kemampuan dalam melaksanakan pembelajaran dan bimbingan yang efektif, dan berkontribusi positif terhadap prestasi siswa dan lembaga, dengan bentuk pelatihan-pelatihan, penataran, pembinaan, dan membuka kesempatan seluas-luasnya bagi guru yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Perencanaan adalah sejumlah kegiatan yang ditentukan sebelumnya untuk dilaksanakan pada suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.¹⁰⁷ Perencanaan merupakan salah satu syarat mutlak bagi setiap kegiatan manajemen atau administrasi. Tanpa perencanaan atau

¹⁰⁷ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal 48.

planning, pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan dan bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.¹⁰⁸ Oleh karena itu, perencanaan dalam sebuah pendidikan menempati posisi yang strategis dalam keseluruhan proses pendidikan. Perencanaan pendidikan itu memberikan kejelasan dalam usaha proses penyelenggaraan pendidikan, sehingga perencanaan dalam sebuah pendidikan akan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien.

Kepala madrasah sebagai perencana pendidikan (peningkatan kinerja guru) dituntut untuk memiliki kemampuan dan wawasan yang luas agar dapat menyusun sebuah rancangan yang dapat dijadikan pegangan dalam pelaksanaan proses pendidikan selanjutnya,¹⁰⁹ meliputi langkah-langkah perencanaan;

- a. Menentukan dan merumuskan tujuan yang hendak dicapai
- b. Meneliti masalah-masalah atau pekerjaan-pekerjaan yang akan dilakukan
- c. Mengumpulkan data dan informasi- informasi yang diperlukan
- d. Menentukan tahap-tahap atau rangkaian tindakan
- e. Merumuskan bagaimana masalah-masalah itu akan dipecahkan dan bagaimana pekerjaan-pekerjaan itu akan diselesaikan.¹¹⁰

Rencana peningkatan kinerja guru yang telah dirumuskan kepala MTs Assyafiiyah Gondang di atas dalam konteks langkah-langkah penyusunannya telah mencerminkan sebuah perencanaan yang ideal. Hal

¹⁰⁸ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*,... hal.32

¹⁰⁹ Udin Syaefudin Sa'ud, Abin Syamsuddin Makmun, *Perencanaan Pendidikan Suatu Pendekatan Komprehensif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hal. 46.

¹¹⁰ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*... hal. 16.

ini tercermin dari dituangkannya tujuan yang ingin diraih, yaitu peningkatan kinerja, iklim kerja, efektifitas pembelajaran dan prestasi serta dirumuskannya model-model atau langkah-langkah peningkatan profesionalisme guru. Akan tetapi dalam perencanaan ini, kepala sekolah belum merumuskan ruang bagi pemecahan masalah. Ruang yang disediakan hanya program pembinaan yang dalam konteks pendidikan identic dengan supervise pendidikan. Meskipun demikian, kelemahan perencanaan ini masih bisa teratasi dalam konteks fungsi pelaksanaan di mana terdapat ruang musyawarah guru untuk memecahkan masalah-masalah.

Terkait dengan visi dan misi MTs Assyafiiyah Gondang dengan seluruh indikatornya, perencanaan yang disusun oleh kepala madrasah telah dilakukan melalui tahapan penyelarasan dengan visi dan misi lembaga serta melakukan penilaian terhadap karakteristik profesionalisme masing-masing guru.

Visi dan misi merupakan acuan berpikir, acuan bertindak dan acuan berperilaku guru, siswa dan warga sekolah lainnya. Visi mengarah pada pembentukan citra atau identitas lembaga dan sebagai ikatan moral seluruh lembaga. Sedangkan misi merupakan interpretasi dari visi sekolah yang terimplementasi pada rencana kegiatan jangka pendek dan jangka panjang. Sehingga misi merupakan dambaan tentang organisasi akan menjadi apa di masa depan. Artinya, misi mengarahkan sekolah dan anggotanya menuju citra organisasi yang didambakan. Dengan kata lain, misi adalah pencitraan bagaimana sekolah seharusnya berekstensi.¹¹¹ Artinya perencanaan yang

¹¹¹ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategi*..., 133-134

dibuat kepala MTs Assyafiiyah Gondang cukup menjamin bagi guru untuk bereksistensi sesuai dengan visi dan misi lembaga dalam meningkatkan profesionalismenya.

2. Fungsi organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Assyafiiyah Gondang dilakukan dalam bentuk koordinasi langsung kepala sekolah dengan guru yang bersangkutan, kepala sekolah melalui waka kurikulum, dan melalui forum musyawarah untuk penyamaan persepsi dan mutu serta penentuan bentuk diklat atau workshop yang akan diselenggarakan atau diikuti.

Pengorganisasian adalah kegiatan membagi tugas-tugas pada orang yang terlibat dalam kerjasama pendidikan. Karena tugas-tugas ini demikian banyak dan tidak dapat diselesaikan oleh satu orang saja, maka tugas-tugas ini dibagi untuk dikerjakan oleh masing-masing organisasi. Kegiatan pengorganisasian adalah untuk menentukan siapa yang akan melaksanakan tugas sesuai prinsip pengorganisasian.¹¹² Adapun prinsip-prinsip pengorganisasian meliputi

- a. Memiliki tujuan yang jelas
- b. Adanya kesatuan arah sehingga dapat terwujud kesatuan tindakan dan pikiran
- c. Adanya keseimbangan antara wewenang dengan tanggungjawab
- d. adanya pembagian tugas atau mpekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, keahlian dan bakat masing-masing, sehingga dapat menimbulkan kerjasama yang harmonis dan kooperatif

¹¹² Ibid..., 49

- e. Bersifat relatif permanen, dan terstruktur sesederhana mungkin, sesuai kebutuhan, koordinasi, pengawasan dan pengendalian
- f. Adanya tanggung jawab serta tata kerja yang jelas dalam struktur organisasi.¹¹³

Kinerja Profesionalisme masing-masing guru memiliki perbedaan dalam karakteristik maupun tingkatannya. Dalam pembinaan profesionalisme guru, kepala sekolah dituntut untuk mendengar (*listening*), yaitu mendengarkan apa saja yang dikemukakan oleh guru, bisa berupa kelemahan, kesulitan, kesalahan, masalah dan apa saja yang dialami oleh guru, termasuk yang ada kaitannya dengan peningkatan profesionalisme guru, dan mengklarifikasi (*clarifying*), yaitu memperjelas mengenai apa yang dimaksudkan oleh guru. Jika pada mendengar, kepala sekolah mendengar mengenai apa saja yang dikemukakan oleh guru, maka dalam mengklarifikasi ini kepala madrasah memperjelas apa yang diinginkan oleh guru dengan menanyakan kepadanya.¹¹⁴

Tindakan kepala MTs Assyafiiyah Gondang yang melakukan koordinasi langsung dengan guru yang bersangkutan, dan juga dengan waka kurikulum cukup tepat mengingat waka kurikulum merupakan pihak yang paling bertanggung jawab terhadap kesuksesan pelaksanaan kurikulum termasuk di dalamnya adalah profesionalisme guru. Dengan adanya koordinasi dengan pihak yang paling berkepentingan, yaitu guru yang bersangkutan dan waka kurikulum, memungkinkan terwujudnya kesatuan tindakan antara kepala madrasah, waka kurikulum dan guru bidang studi.

¹¹³ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, hal. 17.

¹¹⁴ Kunandar, *Guru Profesional*...hal. 135.

Salah satu prinsip kepala madrasah sebagai pembina profesionalisme guru adalah negosiasi (*negotiating*), yaitu berunding. Dalam berunding, kepala sekolah dan guru membangun kesepakatan-kesepakatan mengenai tugas yang harus dilakukan masing-masing atau bersama-sama.¹¹⁵ Tindakan kepala MTs Assyafiiyah Gondang dalam membuka atau membentuk forum musyawarah untuk penyamaan persepsi dan mutu serta penentuan bentuk diklat atau workshop yang akan diselenggarakan atau diikuti mencerminkan keterbukaan kepala sekolah dalam membuka ruang negosiasi dengan pihak-pihak yang berkepentingan dengan peningkatan profesionalisme guru, baik dalam persepsi tentang profesionalisme maupun bentuk-bentuk upaya peningkatannya. Dengan kesepakatan-kesepakatan ini memungkinkan terciptanya kesatuan persepsi dan tindakan antara kepala sekolah, waka kurikulum dan guru yang bersangkutan.

3. Fungsi pelaksanaan dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Assyafiiyah Gondang; dilakukan sebagai pelaksanaan dari rencana peningkatan profesionalisme guru diwujudkan dalam bentuk penegakan kedisiplinan sebagai dasar profesionalisme, penyertaan guru dalam kegiatan diklat, workshop, pengaktifan guru dalam KKG dan MGMP, serta menyelenggarakan program-program training di sekolah.

Pelaksanaan (*actuating*) merupakan keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja melaksanakan tugas-tugas dengan antusias dan kemauan yang baik.¹¹⁶ Dorongan kepala sekolah di MTs Assyafiiyah Gondang agar guru

¹¹⁵ Ibid..., hal. 137

¹¹⁶ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategi*..., hal. 50.

aktif dalam Kelompok Kerja Guru (KKG) sangatlah tepat. Kelompok Kerja Guru (KKG) ini mempunyai tujuan untuk melatih dan mengembangkan kreatifitas guru, mencari solusi berbagai masalah di lapangan yang dihadapi oleh guru terkait dengan profesinya sebagai seorang pengajar. Kegiatan semacam ini akan sangat efektif dan efisien apabila di ungsikan secara baik, dengan berbagai agenda yang jelas berkenaan dengan tugas dan tanggung jawab guru, misalnya penyusunan/pembuatan perangkat pembelajaran seperti: Silabus, RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) Analisi Evaluasi dan lain-lain.

Disamping itu KKG juga berfungsi sebagai *refresing* guru-guru setelah mereka bertemu secara langsung dengan kawan-kawan guru yang lain, juga berguna untuk mengevaluasi kemampuan diri dan juga kemampuan sebagai tenaga profesional pendidikan yang terkait dengan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dan membuat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran).

4. Fungsi evaluasi dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Assyafiiyah Gondang adalah sebagai berikut; dilakukan dalam bentuk; musyawarah, supervise kelompok maupun individual, kunjungan kelas, dan evaluasi individual.

Evaluasi merupakan sarana pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan organisasi dapat terselenggara dengan baik, atau upaya penyesuaian antara rencana yang telah disusun dengan pelaksanaan atau hasil yang benar-benar dicapai.

Model evaluasi terhadap program peningkatan kinerja guru yang ditentukan oleh kepala MTs Assyafiiyah Gondang mencerminkan adanya pelaksanaan evaluasi bersama dan evaluasi individual (antar pribadi). Sebagaimana disampaikan terdahulu bahwa profesionalisme masing-masing guru memiliki perbedaan dalam karakteristik maupun tingkatannya sehingga dibutuhkan kesediaan kepala sekolah untuk mendengar (*listening*) dan mengklarifikasi (*clarifying*),¹¹⁷

model evaluasi individual memungkinkan kepala madrasah dapat menjaga kredibilitas (harga diri) guru bersangkutan yang bermasalah di mata guru yang lain sehingga guru yang dievaluasi tersebut tidak merasa tertekan secara moral yang justru bisa menjatuhkan semangat (motivasi) dalam meningkatkan profesionalismenya. Evaluasi yang bertendensi menjatuhkan guru terkait dihadapan para guru yang lainnya juga berpotensi merusak iklim kerja.

Dapat disimpulkan bahwa pengendalian, kontrol atau pengawasan adalah suatu kegiatan untuk mengukur dan meneliti juga mengoreksi pelaksanaan suatu rencana yang telah disusun agar berjalan dengan efektif. *Controlling* (pengawasan) merupakan langkah penentu terhadap apa yang harus dilaksanakan, sekaligus menilai dan memperbaiki, sehingga pelaksanaannya.

¹¹⁷ Kunandar, *Guru Profesional...*hal. 135.

B. Kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai Supervisor dalam Meningkatkan kinerja guru di MTs Assyafiiyah Gondang Tulungagung

Kepemimpinan kepala madrasah sebagai supervisi di MTs Assyafiiyah Gondang Tulungagung berjalan dengan maksimal dan sesuai dengan apa yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk mengkoordinasi dan membimbing secara berkelanjutan, beliau melakukan pengawasan dengan maksimal guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh madrasah. Seperti yang sudah dijelaskan dalam bukunya Andang yang berjudul Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah : Supervisi pendidikan merupakan bantuan yang sengaja diberikan supervisor kepada guru untuk memperbaiki dan mengembangkan situasi belajar mengajar termasuk menstimulir, mengkoordinasi dan membimbing secara berkelanjutan pertumbuhan guru-guru secara lebih efektif dalam tercapainya tujuan pendidikan.¹¹⁸

Berdasarkan dari hasil yang dipaparkan pada Bab IV adalah sebagai berikut :

1. Kepala madrasah melakukan kunjungan kelas (*classroom visitation*).

Kepala madrasah sebagai supervisor di MTs Assyafiiyah Gondang, melakukan kunjungan kelas pada saat pembelajaran berlangsung, dengan hal ini kepala madrasah tentunya mengetahui bagaimana proses pembelajaran berlangsung, apakah sudah efektif atau belumlah pembelajaran tersebut. Dan apabila belum diadakanya evaluasi untuk memperbaiki. Sesuai dengan yang diutarakan dalam

¹¹⁸ Hadarari Nawawi, *Administrasi Pendidikan...*hal. 120-121

bukunya Hadarari Nawawi yang berjudul Administrasi Pendidikan : mengadakan kunjungan kelas atau (*class visit*) yang teratur : mengunjungi guru yang sedang mengajar, untuk meneliti bagaimana cara/metode mengajarnya, mengadakan diskusi dengan guru yang bersangkutan. Kunjungan kelas/sekolah dapat pula berarti kunjungan supervisor/kepala sekolah kepada guru-guru yang disupervisi. Hasil observasi digunakan untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan atau kelemahan-kelemahan guru dalam menjalankan tugasnya, termasuk didalamnya dipergunakan untuk mendorong agar guru mengembangkan kebaikan-kebaikannya yang dimilikinya.¹¹⁹

2. Kepala madrasah mengadakan pertemuan atau rapat dengan guru dan komite pada setiap minggu sekali. Dari hal tersebut perlu diketahui bahwasanya setiap program yang di jalankan madrasah bisa berjalan dengan maksimal dari adanya rapat setiap minggu sekali, dengan mengevaluasi kekurangan-kekurangan yang ada dalam kegiatan belajar mengajar maupun program-program yang dijalankan oleh madrasah itu sendiri. Sesuai dengan teori yang ada dalam bukunya Hadarari Nawawi yang berjudul Administrasi Pendidikan : rapat dewan guru dan staf adalah cara yang efektif untuk meningkatkan ketrampilan guru dalam jabatannya. Banyak permasalahan dalam sekolah yang dapat diselesaikan dalam diskusi rapat, dalam kesempatan rapat ini guru dapat mengemukakan pendapat dan pemikirannya serta saran-saran lainnya.¹²⁰

¹¹⁹ Ibid..., hal. 106

¹²⁰ Ibid..., hal.

3. Pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Kepala MTs Assyafiiyah Gondang, melakukan pengawasan guna mengetahui proses belajar mengajar dari setiap kelas perkelas. Seperti yang diungkapkan dalam Bukunya E Mulyasa yang berjudul *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* : kegiatan utama pendidikan disekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisisensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh kepala sekolah.¹²¹
4. Kepala madrasah menerapkan jenis supervisi inservis training dengan mengirim guru untuk mengikuti seminar/workshop, dan mengadakan kegiatan tersebut untuk meningkatkan *skill*. Sesuai dengan yang dikatakan dalam bukunya Ngalim Purwanto yang berjudul *Administrasi dan Supervisi pendidikan inservise training* atau pendidikan dalam jabatan merupakan bagian integral dari program supervisi yang harus di selenggarakan oleh sekolah-sekolah setempat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan sendiri dan memecahkan persoalan-persoalan sehari-hari yang mendaki pemecahan segera. Hal ini juga diperkuat dari penelitian terdahulu yaitu upaya peningkatan profesionalisme guru meliputi : pembinaan kedislipinan kerja, pemberian motivasi dan penghargaan, menjalin hubungan kerja yang baik, pemberian dan pemenuhan kesejahteraan dan jaminan keselamatan kerja, menyediakan

¹²¹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...* hal. 111.

kebutuhan aktualisasi diri dan pengembangan diri, mengikuti pelatihan kependidikan, ikut serta MGMP, seminar, workshop, diklat, pendidikan lanjut, dan program sertifikasi guru.¹²²

C. Kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai Motivator dalam Meningkatkan kinerja Guru di MTs Assyaffiyah Gondang Tulungagung

Kepala madrasah memerankan tugasnya sebagai motivator menggunakan motivasi dengan memberikan penghargaan suri tauladan di acara seperti Harlah maupun secara face to face atau individual bahkan beliau memberikan motivasi dengan formal maupun nonformal. Seperti yang telah diungkapkan dalam bukunya Hadarari Nawawi yang berjudul *Administrasi Pendidikan* : sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan tugas dan fungsinya.¹²³

Berdasarkan dari hasil pemaparan bab IV sebagai berikut :

Pertama, Kepala madrasah memberikan motivasi kepada setiap tenaga pendidik, tenaga kependidikan, maupun peserta didik, baik secara individu maupun saat ada acara besar seperti Harlah yang di dalamnya terdapat berbagai agenda. Dalam memberikan motivasi kepala madrasah di MTs Miftahul Huda Ngunut Tulungagung memotivasi guru dan staf secara individual atau *face to face* maupun pada saat acara besar seperti Harlah yang di dalamnya terdapat berbagai agenda kegiatan salah satu dipilih guru, staf, siswa tauladan, dengan adanya motivasi ini dapat mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugasnya

¹²² M. Ngalm Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*,... hal. 49

¹²³ Hadarari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*,.....hal 120-121.

dengan maksimal. Seperti yang dikatakan dalam bukunya Hadarari Nawawi yang berjudul *Administrasi Pendidikan : dorongan, keberhasilan suatu organisasi atau lembaga di pengaruhi oleh beberapa faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektivitas kerja, bahkan memotivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.*¹²⁴

Hal ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yaitu kepala sekolah sebagai motivator melalui pemberian motivasi dan pembinaan disiplin pendidikan.¹²⁵

Kedua, kepala madrasah memberikan *riwerd* ataupun *punishment* terhadap guru berupa penghargaan yang bersifat membangun kearah profesionalisme guru, dan *punishment* yang berupa peringatan atau teguran dari kepala madrasah. Kepala madrasah di MTs Miftahul Huda Ngunut Tulungagung memberikan penghargaan berupa penilaian dari kepala madrasah sendiri, dengan dinilai baik dalam catatan kepala madrasah. Sedangkan hukuman dari kepala madrasah berupa teguran yang sifatnya membangun kearah profesionalisme guru. Sesuai dengan yang dikatakan dalam bukunya Hadarari Nawawi yang berjudul *Administrasi Pendidikan : penghargaan (reward)* ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pemberian penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga

¹²⁴ *Ibid*,hal 120-121.

¹²⁵ Yofita Astrianingsih,*Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 1 Darmakradenan Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas*,(Purwokerto,2015)

kependidikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya.¹²⁶

Selain itu Berdasarkan temuan penelitian, Kepemimpinan kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja Guru di MTs Assyafiiyah Gondang adalah

1. Implementasi kepemimpinan kepala madrasah yang mendukung peningkatan profesionalisme kinerja guru
2. Rutin memberikan motivasi pada guru dan karyawan dalam setiap pertemuan
3. Senantiasa meningkatkan dan membantu guru terkait sertifikasi guru yang berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan guru
4. Memberikan kesempatan seluas-luasnya pada guru untuk mengikuti diklat, penataran atau workshop
5. Menjanjikan komitmen sebagai kepala madrasah terhadap peningkatan mutu dan profesionalisme sekaligus menuntut adanya komitmen yang sama dari para guru dan karyawan
6. Memberikan penghargaan dan kesejahteraan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.¹²⁷ Sebagai motivator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Dari sudut sumbernya motivasi dibagi menjadi dua, yaitu:

¹²⁶ Hadarari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*,hal 120.

¹²⁷ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*..., hal. 58.

1. Motivasi intrinsik berupa semua faktor yang berasal dari dalam diri individu dan memberikan dorongan untuk melakukan sesuatu
2. Motivasi ekstrinsik adalah faktor yang datang dari luar diri individu tetapi memberi pengaruh terhadap kemauan untuk belajar.

Sementara strategi memotivasi adalah;¹²⁸ menunjukkan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tentang bagaimana untuk sukses; membantu guru berprestasi dan memperoleh informasi; menguasai kekuatan pujian untuk guru; mengatakan kepada guru bahwa mereka kelihatan bagus; katakan sesuatu yang baik dengan guru; mengakui prestasi guru; mengagumi bila guru punya wawasan atau barang yang patut untuk dikagumi; memuji guru karena gagasan dan usahanya; bicaralah tentang apa yang baik dan tidak menggunjing; meneruskan pujian pada teman guru lain; bertekad untuk memajukan guru jangan pernah balas dendam.

Mengacu pada teori-teori di atas, tindakan kepala MTs Assyafiiyah Gondang dalam perannya sebagai motivator peningkatan profesionalisme guru telah mencerminkan tindakan-tindakan motivasi yang baik. Implementasi kepemimpinan yang mendukung profesionalisme pada dasarnya merupakan keteladanan dari kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme. Adanya keteladanan dari pimpinan cenderung membangkitkan semangat guru untuk melakukan kinerja serupa. Upaya kepala madrasah selalu mengingatkan arti penting sertifikasi dengan segala fasilitas finansial yang ada didalamnya merupakan bagian dari upaya kepala sekolah dalam menunjukkan kiat-kiat sukses dalam hidup sebagai guru. Demikian pula dengan penghargaan dan

¹²⁸ Ahmad Sohnaji. *Dasar dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bahan Perkuliahan; Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2005), hal. 67.

jaminan kesejahteraan. Penghargaan dalam hal ini tidak hanya berupa barang, tapi bisa berupa tindakan psikologis seperti ucapan terimakasih, ungkapan kekaguman ataupun pujian baik secara langsung kepada guru terkait terlebih secara terbuka. Meskipun peran sebagai motivator telah dijalankan dengan baik, kepala Madrasah Perlu mempertimbangkan kerjasama dengan motivator-motivator profesional dalam bidang peningkatan profesionalisme keguruan dan pendidikan pada umumnya. Hal ini karena dunia pendidikan bersifat dinamis, khususnya terkait metode pembelajaran sehingga guru-guru yang telah terlibat dalam program penataran, diklat ataupun workshop tidak mengalami kebosanan karena terjebak pada rutinitas dan materi serupa.