

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Paparan Data

1. MTsN Tunggangri Kalidawir

- a. Pendekatan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN Tunggangri Kalidawir

Kepemimpinan tidak dapat dilepaskan dari faktor orang yang dipimpin, keduanya saling tergantung sehingga yang satu tidak mungkin ada tanpa yang lain. Kepemimpinan merupakan proses interaksi antara kedua belah pihak yakni pemimpin dan yang dipimpin dalam relasi manusia (*human relationship*). Kepala madrasah bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan madrasah secara formal kepada atasannya dan secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya.

Observasi tanggal 21 Mei 2015, peneliti datang ke lokasi penelitian melihat secara tidak sengaja bahwa kepala madrasah dapat mempengaruhi bawahannya dengan menggunakan cara tertentu.¹ Data tersebut didukung dengan wawancara dengan kepala madrasah dalam mendekati guru dengan menggunakan pendekatan yang tepat, sehingga apa yang diharapkan oleh kepala madrasah dapat tercapai, kepala

¹ Observasi tanggal 21 Mei 2015

madrasah MTsN Tunggangri Kalidawir menentukan gaya kepemimpinan dengan melihat keadaan pribadi perseorangan tiap bawahan serta kedinasan dalam pengambilan keputusan yang dihadapi oleh kepala madrasah. Dengan arti kepala madrasah dalam menggunakan pendekatan pada bawahannya dengan gaya kepemimpinan personal (sifat) dan instansi dalam mengambil keputusan yang dihadapi. Sebagaimana hasil wawancara:

“...sebagai pimpinan saya lebih senang jika dekat dengan bawahan, sehingga saya sering mengajak berbicara pribadi dengan bawahan mengenai masalah- masalah dalam menjalankan tugas yang di embannya dan setiap apa yang saya akan putuskan dalam rangka kemajuan lembaga dan penugasan bawahan dalam hal khusus saya selalu melakukan rapat kedinasan, baik dengan wakil-wakil saya atau dengan seluruh bawahan...”²

Wawancara tersebut didukung dengan ungkapan salah seorang guru, demikian hasil wawancaranya:

“... Saya dan para guru disini merasa bapak seperti bapak kami sendiri, beliau selalu memperhatikan kami dan mengajak kami secara pribadi untuk menceritakan keluhan keluhan kami saat menjalankan tugas, beliau selalu menyemangati dan memberi solusi terhadap masalah-masalah kami...”³

Dalam wawancara selanjutnya dengan kepala sekolah, beliau juga mengatakan bahwa segala apa yang akan di lakukan seorang

² KM, Wawancara pada tanggal 21 mei 2015

³ G-3, Wawancara pada tanggal 24 mei 2015

pimpinan hendaknya juga tak lepas dari kondisi yang ada.

Sebagaimana wawancara berikut ini:

...kepala madrasah hendaklah peka dalam melihat konsisi yang kami hadapi dalam mengambil kuputusan, akan tetapi tetap dalam sesuai dengan peraturan yang di tetapkan, apabila ada sesuatu yang penting untuk ditangani segera langsung mengadakan koordinasi ...”⁴

Data ini di dukung oleh hasil wawancara yang menyatakan, bahwa:

“dalam mengukur kompetensi akademi bapak kepala madrasah sering mengajak komunikasi ke setiap bawahan, sehingga setiap ada kendala dalam melaksanakan tugas akan segera diketahui dan diselesaikan, jika cukup dilakukan dengan personalnya maka langsung beliau selesaikan, namun bila dirasa perlu melibatkan para wakil-wakilnya maka bapak selalu mengadakan rapat terbatas.”⁵

Data ini di dukung oleh hasil wawancara yang menyatakan,

bahwa:

“...bapak itu dalam kepemimpinanya kadang bersikap situationer dalam mengambil suatu keputusan, misalnya apabila ada permasalahan yang penting yang segera harus mendapatkan solusi segera mengajak bawahannya untuk rapat, dan dalam sebuah rapat tidak ditemui suatu keputusan walaupun sudah diadakan voting, maka Bapak mengambil keputusan sendiri akan tetapi tetap ada persetujuan dari anggota rapat dan mempertimbangkan segala sesuatunya....”⁶

Kepala MTsN Tunggangri Kalidawir selalu mengedepankan kerjasama dengan para bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Beliau selalu memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan, dan

⁴ KM, Wawancara pada tanggal 21 Mei 2015.

⁵ WK, Wawancara pada tanggal 2 Juni 2015.

⁶ G-1, Wawancara pada tanggal 2 Juni 2015.

senantiasa berusaha membangun semangat dan mendorong guru dalam menjalankan tugas dan agar terus mengembangkan potensi akademiknya.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala madrasah:

“...kepala madrasah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selalu mengedepankan kerjasama dengan para bawahannya, hal itu beliau lakukan untuk mencapai tujuan bersama, beliau selalu memberi contoh, dorongan, memupuk rasa kekeluargaan dan senantiasa membangun semangat para bawahannya untuk selalu mengembangkan potensi bawahan....”⁷

Sebagaimana hasil wawancara dengan wakil kurikulum:

Pimpinan kami selalu mengatakan bahwa kerja yang baik itu adalah kerja yang tuntas atau selesai, untuk itu beliau selalu memberi dorongan untuk selalu melakukan sesuatu sesuai dengan niat yang benar, agar pekerjaan itu akan dilakukan dengan baik dan memperoleh hasil yang maksimal.⁸

Data di tersebut di dukung oleh pernyataan dari guru:

“...Memang benar, kepala madrasah tidak henti-hentinya memberikan dorongan dan membantu kami dalam pengembangan profesi. Kepala madrasah selalu berusaha menjalin kerjasama yang baik dengan guru. ...”⁹

⁷KM, wawancara pada tanggal 21 Mei 2015

⁸ WK, wawancara pada tanggal 9 Juni 2015

⁹G3, Wawancara pada tanggal 24 Mei 2015

Hal senada juga diungkapkan oleh hasil wawancara guru:

“...Bapak sering melakukan koordinasi dengan para wakil-wakil bila ada hal yang berkaitan tentang pelaksanaan tugas yang berhubungan dengan bila ada hal yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas yang berhubungan dengan profesionalisme dan kompetensi akademik. Seperti dalam memberikan tugas kepada guru untuk mengikuti diklat ...”¹⁰

Data ini di dukung oleh hasil wawancara yang menyatakan, bahwa:

Kegiatan pengawasan evaluasi untuk kemajuan di lakukan kerjasama dengan supervisor (pengawas PAI) untuk memberikan pengarahan dalam proses pengajaran kegiatan pembinaan pendidik dan rapat koordinasi di lakukan secara berkala setiap 2 kali dan 1 semester.¹¹

Profesionalisme guru, kepala MTsN Tunggangri Kalidawir ketika bertindak selalu melihat keadaan dan kemampuan para bawahannya. Kepala madrasah juga selalu berusaha melakukan pendekatan secara personal. Beliau selalu bertanya tentang keberadaan mereka seputar kompetensi akademik, dan tanggap akan keberadaan para guru. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala madrasah:

“...sebagai pemimpin, saya sadar akan keberadaan guru. Untuk itu dalam mengambil sebuah tindakan harus selalu bertolak kepada kepentingan dan kebutuhan guru dan staf, serta mempertimbangkan kesanggupan dan kemampuan mereka dalam mengerjakan tugas. Kami juga berusaha selalu tanggap seputar keadaan mereka, misalnya melakukan pendekatan

¹⁰G3, Wawancara pada tanggal 24 Mei 2015

¹¹ KM, Wawancara pada tanggal 7 Mei 2015

secara personal untuk bertanya mengenai hal yang berkaitan dengan kompetensi akademik mereka...”¹²

Hal senada diungkapkan yang menyatakan:

“bapak itu selalu mengajak bicara bawahannya secara personal dengan bawahannya untuk segala permasalahan yang berkaitan dengan kemajuan sekolah, dan selalu melakukan rapat setiap hari Senin setelah upacara dilaksanakan....”¹³

Hal senada diungkapkan kepala madrasah yang menyatakan:

“...bapak itu selalu mengajak bicara bawahannya secara personal dengan bawahannya untuk segala permasalahan yang berkaitan dengan kemajuan sekolah, dan selalu melakukan rapat setiap hari Senin setelah upacara dilaksanakan....”¹⁴

Hal senada diungkapkan waka kurikulum yang menyatakan:

“...Selain bapak peran pengawas PAI juga diperlukan dalam mengevaluasi kinerja para guru yang dimaksudkan agar tercapainya profesionalisme guru yang akhirnya dalam meningkatkan kualitas lembaga dan peserta didik.”¹⁵

Dari paparan tersebut diatas peneliti mencoba mengklarifikasi dengan pengawas PAI yang mewenangi Madrasah MTsN Tunggangri, bahwa benar pimpinan madrasah telah melakukan tugasnya dengan memprhatikan bawahannya, ini dilihat dari penilaian pengawas bahwa seluruh bawahannya merasa nyaman dengan kepemimpinan beliau. Dan segala tugas yang menjadi kewajiban bawahan dapat di laksanakan

¹² KM, Wawancara pada tanggal 7 Mei 2015

¹³ WK, Wawancara pada tanggal 6 Juni 2015

¹⁴ G2, Wawancara pada tanggal 6 Juni 2015

¹⁵ WK, Wawancara pada tanggal 6 Juni 2015

dengan baik, ini berarti pimpinan telah berhasil menyelesaikan masalah-masalah personal dan lembaga. Demikian hasil wawancara dengan pengawas PAI :

“... Seorang pimpinan memang hendaknya memberi rasa nyaman dan mengayomi bawahannya, itu dilakukan bisa dengan mengajak bawahannya bicara secara personal untuk menggali informasi tentang persoalan yang dihadapi bawahan atau bila perlu dengan rapat (secara instansi) tanpa mengabaikan peraturan yang berlaku dalam mengambil kebijakannya...”¹⁶

Data tersebut juga didukung oleh hasil observasi pada tanggal 24 Mei 2015 bahwa kepala madrasah melakukan pendekatan instansi saat mengadakan rapat dengan para guru.¹⁷ Data tersebut juga diperkuat dengan data dokumentasi yang menunjukkan bahwa guru dan kepala madrasah sedang rapat. Sebagai bentuk kerjasama yang terkoordinir dengan baik antar pimpinan dan bawahan.

¹⁶ PP, Wawancara tanggal 24 Mei 2015

¹⁷ Observasi tanggal 24 Mei 2015

Gambar 4.1
Kepala madrasah dan guru sedang rapat¹⁸



Gambar di atas menunjukkan bahwa rapat sebagai pendekatan kepala madrasah secara instansi, dalam menyelesaikan permasalahan guru dan lembaga sehingga guru mendapatkan solusi yang tepat dalam menghadapi masalah dalam kegiatan belajar mengajar, sehingga profesionalisme guru semakin meningkat. Dan tercapainya tujuan lembaga

- b. Motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN Tunggangri Kalidawir

Kepala madrasah sebagai motivator memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin,

¹⁸ Dokumentasi tanggal 24 Mei 2015

dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan pusat sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala madrasah yang mengungkapkan bahwa:

“...Untuk menjadikan guru-guru yang profesional tidaklah mudah selain peningkatan kompetensi dan pengetahuan, motivasi kepala madrasah juga merupakan salah satu penunjang keberhasilan. Untuk itu motivasi perlu di tumbuhkan dengan, lingkungan fisik yang memenuhi standar, lingkungan kerja yang kondusif, disiplin pegawai, dorongan melanjutkan studi, dan tak kalah pentingnya adalah penghargaan materiil dan spirituil...”¹⁹

Hal tersebut juga didukung dengan wawancara wakil kurikulum:

“...Bagi guru yang belum berpengalaman diharapkan jangan berkecil hati, kepala madrasah mengizinkan untuk melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi sesuai dengan bidang mata pelajaran yang diampunya, dan di programkan pula untuk lebih semangat untuk mengikuti seminar atau diklat yang berhubungan dengan peningkatan profesionalisme kerja guru.”²⁰

Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa dengan adanya program belajar atau melanjutkan studi yang lebih tinggi sebagai motivasi kepala madrasah kepada guru madrasah agar mampu melaksanakan tugas dan kewajiban dengan baik dan benar sehingga sesuai dengan tuntutan profesionalisme guru.

Hal tersebut diperkuat dengan pendapat yang dikemukakan salah satu guru:

¹⁹ KM, wawancara tanggal 18 mei 2015

²⁰WK, Wawancara pada tanggal 26 mei 2015

“...Untuk proses peningkatan profesionalisme guru kepala madrasah selalu memotivasi pada bawahannya terutama para guru-guru untuk melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi. Bappak mengharapkan para guru itu akan lebih profesional dalam menekuni bidang supaya akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas dalam segala bidang ilmu.²¹

Motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN Tunggangri Kalidawir dilakukan dengan jalan 1) pengaturan lingkungan fisik. Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya. 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. Suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. 3) disiplin. Disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme guru di madrasah, kepala madrasah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktivitas sekolah. 4) Dorongan. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor dari dalam maupun dari lingkungan. Sebagai kepala madrasah pasti menghapkan bahwa semua bawahanya memiliki pengetahuan yang luas serta pengalaman yang

²¹ G-6, Wawancara pada tanggal 6 Juni 2015

dapat menunjang tugas tugas para bawahan terutama bagi seorang guru.

Untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut:

1) Pengaturan lingkungan fisik.

Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya. 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. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala MTsN Tunggangri Kalidawir, beliau menjelaskan bahwa:

“kepala madrasah dalam memotivasi terhadap gurunya dalam meningkatkan profesionalismenya dengan memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi meskipun hanya dengan ucapan terima kasih dan juga pengaturan lingkungan fisik. Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya. 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 ...”²²

Data tersebut diperkuat dengan wawancara wakil kurikulum, beliau mengatakan :

“...Dalam meningkatkan kemampuan guru, bapak mengembangkan fasilitas dan sarana yang dapat di gunakan oleh guru dan siswa. Diataranya perbaikan ruang

²² KS, Wawancara pada tanggal 6 Mei 2015

laboratorium, penambahan referensi buku penunjang pelajaran, penyambungan internet, penambahan komputer ...”²³

Hal senada di ungkapkan oleh salah seorang guru:

“...Alhamdulillah madrasah kami sekarang semakin besar, baru-buru ini telah terselesaikan pembangunan masjid madrasah yang megah, jadi dengan perlahan-lahan pembangunan gedung dan fasilitas semakin tertata. Coba saudara rasakan ketika masuk suasana terasa nyaman dan sejuk, keadaan demikian yang membuat kami nyaman untuk bekerja meski kami harus pulang paling akhir karena penyelesaian tugas..”²⁴

Data tersebut di perkuat dengan hasil observasi tanggal 8 Mei 2015, peneliti datang ke lokasi penelitian dan melihat secara langsung bahwa kondisi pengaturan lingkungan fisik antara lain mencakup ruang kerja yang nyaman dan terlihat rapi serta lingkungan yang bersih ²⁵

2) Pengaturan suasana kerja

Suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. Sebagaimana halnya lingkungan fisik, suasana kerja juga sangat mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan lembaga. Dengan suasana yang kondusif dan adanya saling kerjasama antar personal lembaga maka akan terwujud tenaga profesional yang di harapkan.

Kemudian peneliti menanyakan tentang bagaimana langkah-langkah menciptakan situasi dan hubungan yang harmonis

²³ WK, Wawancara tanggal 8 mei 2015

²⁴ G-5, Wawancara pada tanggal 8 mei 2015

²⁵ Observasi tanggal 8 Mei 2015

antar guru, para staf madrasah dan kepala madrasah, beliau mengatakan:

“Upaya yang kami lakukan dalam memotivasi kerja guru dengan melalui menciptakan suasana dan hubungan kerjasama yang harmonis, dalam penerapannya setiap guru diberi hak untuk menyatakan pendapat/keinginan-keinginannya, apabila ada masalah dipecahkan bersama dan selalu melibatkan para guru untuk berbagai program madrasah. Kami selalu mengadakan rapat seminggu sekali tiap hari senin setelah upacara....”²⁶

Hal senada juga diungkapkan yaitu:

“kepala sekolah dalam menjalin hubungan yang baik dan harmonis mengadakan rapat dinas sebulan sekali, dalam rapat tersebut ada evaluasi, bapak juga memberi kesempatan pada guru dan staf untuk mengutarakan pendapat/keinginan berkaitan dengan pengembangan madrasah dan apabila ada masalah pembelajaran bisa dipecahkan bersama selain itu bapak juga selalu memotivasi para bawahannya untuk selalu meningkatkan kinerjanya ...”²⁷

Data di atas juga didukung oleh wawancara yang menyebutkan:

Dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif, menjadikan motivasi bagi para guru untuk menjalankan tugas dan fungsinya lebih baik, sehingga tercipta profesionalisme kerja yang diharapkan untuk kemajuan lembaga, dan ini sudah dilakukan sejak lama.²⁸

Data di atas juga didukung oleh wawancara yang menyebutkan:

“...kepala madrasah selalu memotivasi kepada para guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya dengan cara memberi

²⁶ KM, Wawancara pada tanggal 26 Mei 2015

²⁷ G-7, Wawancara pada tanggal 6 Mei 2015

²⁸ PP, Wawancara pada tanggal 6 Mei 2015

kesempatan kepada setiap guru untuk menduduki atau mengelola tugas khusus sesuai dengan keahlian/kemampuan masing-masing. Selain itu bapak juga selalu terbuka terhadap bawahannya, maksudnya setiap guru diberi hak untuk menyatakan pendapat dan saran-saran terhadap perkembangan madrasah dan apabila ada masalah dipecahkan bersama dan juga melibatkan guru dalam berbagai kegiatan...”²⁹

Dalam kaitannya dengan pemberian peringatan dan penghargaan kepada para guru dalam melaksanakan tugasnya, kepala MTsN Tunggangri Kalidawir menyatakan bahwa:

“Selama ini bentuk penghargaan yang kami berikan selain berupa materi yaitu gaji sebagai transportasi, akan tetapi dukungan mental untuk terus mengembangkan potensi yang dimilikinya setiap karyawan tetap saya lakukan,...”³⁰

Selanjutnya peneliti menanyakan hal yang sama kepada Kepala Tata Usaha beliau menyatakan:

“... kepala madrasah memberikan motivasi kepada seluruh warga sekolah untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya didasari rasa ikhlas dan ibadah, dan juga memberikan diklat bila perlu ...”³¹

Data tersebut di perkuat dengan hasil observasi tanggal 18 Mei 2015, peneliti datang ke lokasi penelitian dan melihat secara langsung bahwa kondisi yang kondusif dan harmonis antara guru dengan guru

²⁹G-5, Wawancara pada tanggal 16 Mei 2015

³⁰KS, Wawancara pada tanggal 18 Mei 2015

³¹TU, Wawancara pada tanggal 18 Mei 2015

yang lain dan guru dengan karyawan dalam pemberian layanan administrasi.³²

Suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala MTsN Tunggangri Kalidawir, beliau menjelaskan bahwa:

“kepala madrasah dalam memotivasi terhadap gurunya dengan pengaturan suasana kerja yang baik dan rapi sehingga para guru dan karyawan di sini merasa nyaman dan penuh semangat”³³

Hal senada diungkapkan guru yaitu:

“Suasana kerja yang tenang dan menyenangkan sangat mendukung profesionalisme saya, saya menjadi lebih bersemangat dan menyiapkan segala sesuatunya dengan rapih”.³⁴

Data di atas juga didukung oleh wawancara yang menyebutkan:

“...kepala madrasah selalu merenovasi tempat kerja agar profesionalisme meningkat, dengan suasana yang nyaman dan tenang membuat para guru tidak jenuh dan semakin meningkatkan kemampuannya..”³⁵

Data tersebut di perkuat dengan hasil observasi tanggal 18 Mei 2015, peneliti datang ke lokasi penelitian dan melihat secara

³² Observasi tanggal 18 Mei 2015

³³ KS, Wawancara pada tanggal 16 Mei 2015

³⁴ G-7, Wawancara pada tanggal 18 Mei 2015

³⁵ G-5, Wawancara pada tanggal 18 Mei 2015

langsung bahwa pengaturan suasana kerjanya sangat rapi dan menyenangkan antara pimpinan dan para wakil-wakilnya dalam obrolan santai di ruang tata usaha saat membahas pelaksanaan teknis ujian peserta didik.³⁶

3) Disiplin.

Disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme guru di madrasah, kepala madrasah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala MTsN Tunggangri Kalidawir, beliau menjelaskan bahwa:

“saya sebagai kepala madrasah senantiasa meningkatkan profesionalisme guru di madrasah, kepala madrasah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah...”³⁷

Kemudian peneliti menanyakan tentang bagaimana langkah-langkah menciptakan disiplin pada para guru, beliau mengatakan:

“langkah-langkah disiplin yang diterapkan dengan senantiasa datang tepat waktu dan menganjurkan pada guru untuk membuat perangkat pembelajaran dengan lengkap dan tidak

³⁶ Observasi tanggal 18 Mei 2015

³⁷ KS, Wawancara pada tanggal 16 Mei 2015

sering meninggalkan kelas saat mengajar, sehingga waktu aktif disekolah tidak terganggu”.³⁸

Hal senada diungkapkan seorang guru yaitu:

“kepala madrasah selalu menganjurkan untuk menjadi guru profesional maka guru wajib untuk membuat perangkat pembelajaran dengan lengkap, sehingga waktu aktif disekolah tidak terganggu. Hal ini dilakukan agar guru bisa focus dalam mengajar dan tidak mengganggu kegiatan pembelajaran. Anjuran tersebut selalu bapak sampaikan di saat rapat dinas. Dengan tujuan agar semua guru selalu menjunjung kedisiplinan, karena dengan disiplin merupakan salah satu kunci kesuksesan”.³⁹

Selanjutnya peneliti menanyakan hal yang sama kepada salah satu guru beliau menyatakan:

“...kepala madrasah selalu memberikan pengarahan yang baik, dengan mengarahkan guru untuk segera menyusun bahan ajar dan perangkat pembelajaran, sehingga jika pada waktunya dapat segera menerapkannya ...”⁴⁰

Selanjutnya peneliti menanyakan hal yang sama kepada waka kurikulum beliau menyatakan:

“...Sebagai pimpinan bapak mengharapkan kepada guru dan para stafnya untuk mengutamakan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas-tugasnya harap dipenuhi. Datang sebelum masuk tidak sering meninggalkan kelas, perangkat mengajar yang sudah siap sebelum tahun ajaran berlangsung. Hal tersebut dilakukan sebagai wujud profesionalisme guru dan untuk memajukan madrasah ini...”⁴¹

³⁸ KS, Wawancara pada tanggal 16 Mei 2015

³⁹G-4, Wawancara pada tanggal 16 Mei 2015

⁴⁰G3, Wawancara pada tanggal 18 Mei 2015

⁴¹WK, Wawancara pada tanggal 18 Mei 2015

Data tentang kedisiplinan tersebut di dukung dengan wawancara Kepala Tata Usaha :

“... saya sering ditanya bapak tentang penyelesaian tugas, baik persiapan rapat, usulan kenaikan pangkat guru, data siswa dan guru, apakah sudah dipersiapkan belum. Beliau mengingikan segala pekerjaan segera di selesaikan, jangan menunda nunda pekerjaan karena dengan tertunda satu pekerjaan akan menghambat pekerjaan yang lain...”⁴²

Dan salah satu guru senior pada madrasah itu juga mengemukakan bahwa kepala madrasah tidak memihak pada siapapun dalam menerapkan tentang kedisiplinan pegawai baik pegawai bawah yaitu tukang kebersihan sampai para wakil-wakilnya, hal tersebut sesuai dengan wawancara kami sebagai berikut:

“... Sebagai pimpinan kepala madrasah bapak tidak membedakan dalam memperlakukan suatu kebijakan, misalnya dalam hal kedisiplinan, tetap berlaku bagi seluruh warga madrasah dari petugas kebersihan sampai para wakil pimpinan...”⁴³

Dari data wawancara tersebut membuktikan bahwa kedisiplinan berlaku untuk semua guru dan karyawan tanpa membedakan kepangkatan mereka. Karena dengan melaksanakan kedisiplinan dengan teguh menunjukkan keprofesionalisme dalam tugasnya, dan merupakan salah satu kunci tercapainya tujuan madrasah.

⁴² TU, wawancara pada tanggal 16 mei 2015

⁴³ G-1, wawancara pada tanggal 16 mei 2015

4). Dorongan dan Penghargaan.

Selain ke tiga hal tersebut diatas dorongan dan pemberian penghargaan juga sebagai salah satu motivasi guru dalam memperoleh profesionalismenya. Salah satu dorongan kepala madrasah pada guru untuk menjadi profesionalisme adalah untuk selalu mengikuti penambahan ketrampilan mengajar melalui diklat, seminar dan anjuran melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Untuk itu guru di anjurkan berpendidikan S2. Selain itu penghargaan juga diberikan untuk memotivasi dalam mengemban tugas guru, biasanya berupa materiil dan non materiil. Hal ini sesuai dengan wawancara dengan kepala madrasah:

“...Dalam menghadapi tantangan jaman saya sebagai pimpinan madrasah menganjurkan guru-guru untuk melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi. Saya berharap guru-guru nantinya berpendidikan S2. Karena semakin tinggi pendidikan guru di harapkan pengetahuanyapun semakin luas maka dapat menunjang keprofesionlismeannya. Sejalan itu penghargaan atas kerja yang bagus dan bertanggung jawab maka penghargaan materiil yang berupa uang transport kami berikan serta dukungan moril yaitu selalu untuk semangat dalam kerjanya...”⁴⁴

Selanjutnya peneliti menanyakan hal yang sama dengan guru beliau menyatakan:

Bapak tak segan-segan untuk duduk bersama dengan para guru dan berbincang-bincang tentang kesulitan-kesulitan kami dalam menjalankan tugas-tugas. Beliau selalu memotivasi kami untuk menjadi guru yang lebih baik dan baik, makanya untuk meningkatkan kualitas guru diperlukan pendidikan yang

⁴⁴ KM, wawancara pada tanggal 16 mei 2015

lebih tinggi agar nantinya diharapkan mampu menghadapi perkembangan system pembelajaran.⁴⁵

Selanjutnya peneliti menanyakan hal yang sama dengan guru beliau menyatakan:

kepala madrasah selalu mengharapakan saya untuk tidak menyerah bila melakukan kegiatan pembelajaran, karena dalam proses belajar perlu dilakukan keuletan dan kesabaran, agar mendapatkan hasil maksimal untuk guru dianjurkan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, misalnya S1 dan S2 yang sesuai dengan bidang kami, ini dilakukan karena peserta didik sekarang lebih pintar-pintar dalam mengikuti pelajaran, untuk itu sebagai guru atau pendidik juga harus memiliki kompetensi yang baik pula.⁴⁶

Hal senada di ungkapkan oleh seorang guru:

“...Setiap menyelesaikan tugas dan kerja tambahan yang kami lakukan sering kali kami menapatkan penghargaan berupa uang transport, namun tidak semua pekerjaan hanya pekerjaan tertentu yang sudah di alokasikan dalam anggaran madrasah, yang ter penting bagi kami adalah bapak selalu menghargai terhadap hasil kerja kami, meski hanya pujian saja.”⁴⁷

Berdasarkan wawancara dengan pengawas PAI yang saat itu juga mendampingi kepala sekolah dalam pembinaan guru tersebut, menurut pengawas PAI bahwa meningkatkan jenjang pendidikan akan menjadikan guru lebih professional, demikian wawancara kami. Sebagaimana hasil wawancara yang menunjukkan bahwa:

⁴⁵ G-1, Wawancara pada tanggal 18 Mei 2015

⁴⁶ G-1, Wawancara pada tanggal 18 Mei 2015

⁴⁷ G-7 wawancara pada tanggal 16 mei 2015

Pada madrasah ini telah melakukan peningkatan mutu pendidikan salah satunya dengan banyaknya guru melanjutkan studinya. Kepala madrasah selalu memotivasi agar bawahannya memiliki profesionalisme yang baik dengan meningkatkan kompetensinya, yaitu diberi ijin kepada para guru yang menginginkan bersekolah lagi ke jenjang yang lebih tinggi.⁴⁸

Data tersebut di perkuat dengan hasil observasi tanggal 16 Mei 2015, peneliti datang ke lokasi penelitian dan melihat secara langsung kepala madrasah sedang memberikan pengarahan kepada guru untuk lebih semangat dalam menjalankan tugasnya dengan ikhlas, uang transport hanya sebagai tambahan saja.⁴⁹

c. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN Tunggangri Kalidawir

Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN Tunggangri Kalidawir berdasarkan hasil wawancara sebagai berikut:

- 1) Kepala sekolah mengikutsertakan dalam pendidikan dan latihan, seminar serta workshop.

Salah satu yang mendorong peningkatan profesionalisme guru adalah mengikuti penataran, pelatihan, seminar ataupun workshop, sebab dengan mengikuti kegiatan ini guru dapat melihat kemampuan guru yang lain, dapat menimba ilmu antara yang satu dengan yang lain, dapat menyerap berbagai pengalaman yang diberikan oleh tutor.

⁴⁸ PP, Wawancara pada tanggal 18 Mei 2015

⁴⁹ Observasi tanggal 16 Mei 2015

Berkaitan dengan pendidikan dan latihan dalam meningkatkan profesionalisme guru, kepala sekolah bapak yang menjelaskan sebagai berikut:

Usaha yang saya lakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru sejak saya menjadi kepala sekolah di MTsN Tunggangri Kalidawir ini adalah, mengikutsertakan para guru secara bergiliran dan yang sesuai dengan bidang studinya pada pelatihan, seminar, lokakarya, workshop ataupun kegiatan pendidikan lainnya baik yang diadakan oleh balai diklat (pelatihan kedinasan), yang diselenggarakan pihak swasta dan organisasi kependidikan lainnya ataupun oleh pihak sekolah sendiri. Selain itu untuk memenuhi kebutuhan sekolah akan SDM yang berkualitas saya mengadakan workshop, seperti penyusunan RPP yang benar, workshop RSSN mengenai modul pembelajaran sistem kredit semester dan moving class. Semua itu dengan tujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Apalagi sekolah ini menuju Rintisan Sekolah berstandar Nasional. Jadi semua harus saya persiapkan terutama SDM nya.⁵⁰

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan pengawas yang menyatakan:

Mengikutsertakan pendidikan dan pelatihan bagi guru kelak dilakukan pada madrasah ini sebagai pencapaian tujuan dari dalam peningkatan profesionalisme guru dalam bidangnya masing-masing, baik mata pelajaran umum dan mata pelajaran agama. Dengan teknis mengirimkan peserta diklat atau menyelenggarakan sendiri diklat di tempat kerja.⁵¹

Hal senada juga diungkapkan oleh wakil kurikulum menyatakan:

⁵⁰ KS, Wawancara pada tanggal 18 Mei 2015

⁵¹ PP, Wawancara pada tanggal 18 Mei 2015

Bapak selalu meminta masukan pada bawahannya dalam setiap pengambilan keputusan di setiap ada permasalahan lembaga meski tidak sering juga mengambil keputusan sendiri pada saat yang diperlukan, yang dilakukan kadang juga tergantung kepemimpinan pada situasi yang berkembang di madrasah ini yang penting kebijakan beliau masih selaras dengan kemajuan program madrasah.⁵²

Senada dengan pernyataan kepala sekolah tersebut, seorang guru yang pernah diikutkan dalam pelatihan dan seminar mengungkapkan bahwa:

“....Kepala madrasah mengikutkan guru-guru secara bergiliran untuk ikut pendidikan dan latihan, workshop maupun seminar yang sesuai dengan bidang studinya serta yang relevan dengan kependidikan dan pengembangan profesionalisme guru. Adanya pelatihan, seminar, penataran maupun workshop, hal tersebut bisa membuat pandangam kami lebih terbuka. Karena dengan adanya pelatihan bisa mengukur kemampuan kami selama ini dan bisa menyerap berbagai pengetahuan yang baru khususnya mengenai pembelajaran. Dengan perolehan pengetahuan pembelajaran yang baru juga bisa membuat semangat dan motivasi tersendiri dalam mengajar. Tetapi pada prakteknya tidak bisa menerapkan dengan seutuhnya dari hasil seminar ataupun penataran. Hal ini dikarenakan beberapa sebab, tidak sepenuh hati ketika mengikuti pelatihan karena meninggalkan keluarga, ketika akan menerapkan hasil perolehan pelatihan tidak didukung sepenuhnya oleh sesama guru, karena terbiasa menggunakan metode yang lama jadi enggan mencoba cara baru...”⁵³

Observasi 25 Mei 2015 pada saat observasi dengan tidak sengaja saya mendengar perbincangan kepala sekolah dengan salah satu wakilnya yakni dengan wk Humas yang inti dari pembicaraannya adalah dalam usaha peningkatan profesionalisme seorang guru ada

⁵²WK, Wawancara pada tanggal 18 Mei 2015

⁵³G3, Wawancara pada tanggal 18 Mei 2015

suatu hal yang menjadi tujuan utama, yaitu kelancaran dalam proses pembelajaran dan tercapainya tujuan pembelajaran.⁵⁴

Melihat paparan di atas kepala sekolah berupaya untuk mengembangkan profesionalisme guru dengan cara mengikutsertakan pada pendidikan dan pelatihan, seminar maupun workshop. Semua itu adalah upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), selain itu untuk memperoleh informasi baru yang berkaitan dengan pendidikan, pengajaran, metode-metode yang baru dalam bidang pembelajaran sekaligus bermanfaat bagi guru yang sedang menyusun portofolio sertifikasi guru untuk memenuhi poin yang ditetapkan untuk mencapai kelulusan.

Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 18 Mei 2015 kepala madrasah mengatakan bila ada kesulitan pengajaran dapat dipecahkan saat mengikuti pelatihan, penataran maupun workshop. Melalui pelatihan bisa membuat guru fresh sebab dapat bertemu dengan teman dan sekaligus dapat digunakan sebagai sarana mencurahkan berbagai masalah kependidikan yang dihadapi, sehingga dengan bertemu teman akhirnya bisa saling memecahkan masalah, saling melengkapi dan saling memberi motivasi demi keprofesionalan masing-masing dan manfaat lebih luas untuk kemajuan sekolahnya.

⁵⁴ Observasi 25 Mei 2015

Data tersebut didukung oleh data dokumentasi yang menunjukkan bahwa guru sedang mengikuti pelatihan adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2 Guru mengikuti pelatihan⁵⁵



Gambar di atas menunjukkan bahwa guru sedang mengikuti pelatihan adalah sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalismenya dalam pembelajaran.

2) Kepala Sekolah Memberikan Penyegaran

Tugas seorang guru jika dikaji secara mendalam sungguh berat, disamping kemampuan dalam hal materi yang harus dikuasai, guru juga harus menguasai psikologis anak didik, bersikap sabar dan bijaksana. Hal ini merupakan tugas guru secara rutin yang harus dijalankan oleh seorang guru. Hal seperti ini jika dilakukan berulang-ulang dalam kesehariannya maka kejenuhan akan muncul, yang akibatnya akan membawa dampak semangat mengajar menurun.

⁵⁵ Dokumentasi, 18 Mei 2015

Untuk menanggulangi masalah tersebut kepala sekolah melalui wawancara menjelaskan sebagai berikut:

“...Setiap manusia akan merasa bosan melaksanakan rutinitas tanpa ada variasinya, begitu pula dengan profesinya seorang guru, untuk menanggulangi masalah tersebut di MTsN Tunggangri Kalidawir ini ada program rekreasi untuk keluarga guru dan karyawan yang dilaksanakan 2 tahun sekali dan juga ada program anjongsana antar keluarga yang dilaksanakan 6 bulan sekali. Program tersebut dimaksudkan untuk memberikan penyegaran kepada para guru agar dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar senantiasa semangat dan tidak jenuh. Selain itu untuk menjaga hubungan kekeluargaan yang ada dalam lembaga sekolah tersebut. Disamping itu di sekolah juga disediakan sarana olah raga, seperti lapangan Tenes, Tenes meja. Disitu bapak ibu guru bisa memanfaatkan sarana pada waktu jam kosong untuk melepas kejenuhan mengajar dengan berolah raga...”⁵⁶

Beliau juga mengungkapkan bahwa:

Tujuan pembelajaran yang diharapkan hendaklah mampu menyentuh tiga ranah pembelajaran baik kognitif, afektif dan psikomotorik. Untuk itu, guru dengan salah satu cara yaitu dengan mengikuti pelatihan adalah akan memberikan pengajaran kepada guru tentang sebuah ketrampilan.⁵⁷

Hal yang sama mengenai penanggulangan kejenuhan dalam mengajar juga disampaikan oleh guru berdasarkan hasil wawancara sebagai berikut:

“...Di sekolah memang ada program rekreasi dan anjang sana keluarga, program ini dibuat dengan tujuan untuk menciptakan penyegaran pada guru dan karyawan di sekolah agar mereka senantiasa bisa menjalankan tugasnya dengan semangat yang tinggi dan dilaksanakan secara profesional. Program ini didanai oleh pihak sekolah yang diambilkan dari laba koprasa dan usaha

⁵⁶ KS , Wawancara pada tanggal 18 Mei 2015

⁵⁷ KM, Wawancara pada tanggal 8 Mei 2015

kecil sekolah yang lainnya. Pengelolaannya juga dilaksanakan secara transparan sehingga seluruh guru dan karyawan mengetahui sumber dan kegunaannya...”⁵⁸

Data tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang menunjukkan bahwa:

“...Adapun proses pengadaan program pelatihan guru di madrasah adalah sebagaimana wawancara sebagai berikut: Menurut beliau pelatihan yang diberikan untuk para guru sangat beragam. Ada diklat yang dari provinsi/wilayah yang dilangsungkan di balai diklat, ada diklat bertujuan untuk peningkatan dalam mendalami teori dan materi mata pelajaran yang diampu...”⁵⁹

Dari keterangan di atas kepala sekolah peka dan bisa mencari solusi bagaimana agar guru tetap fresh, tidak jenuh dan tetap semangat sehingga tingkat profesionalismenya tetap tinggi dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Adapun upaya yang dilaksanakan berupa ditetapkannya program rekreasi keluarga setiap dua tahun sekali dan anjang sana antar keluarga setiap 6 bulan sekali. Program tersebut dilaksanakan selain menjalin keakraban dengan keluarga besar MTs juga untuk menciptakan kesegaran bagi guru dan karyawan setelah penat menjalankan aktivitas sehari-hari di sekolah.

⁵⁸ G-6, Wawancara pada tanggal 18 Mei 2015

⁵⁹ WK, Wawancara pada tanggal 18 Mei 2015

- 3) Kepala sekolah memberikan *support* (motivasi) kepada guru untuk melanjutkan studi.

Dorongan seorang pemimpin terhadap bawahan sangat berarti, walaupun hanya sekedarnya. Sebab bawahan sangat sensitif terhadap kebijakan pimpinan. Jika seorang pemimpin dalam hal yang kecil saja tidak mendukung, maka guru akan kurang semangat dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Tapi sebaliknya dengan adanya *support* dari kepala sekolah sebagai orang yang bertanggung jawab di sekolah guru akan semangat dalam meningkatkan profesionalnya. Diantaranya dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Tinggal bagaimana seorang pemimpin memberikan *support* terhadap para bawahan.

Di MTsN Tunggangri Kalidawir kepala sekolah juga memberikan *support* kepada para guru melalui rapat sekolah dengan menganjurkan untuk melanjutkan pendidikan, sebagaimana wawancara yang peneliti lakukan bersama kepala sekolah dan beliau menuturkan:

“...Bagi saya kualitas pendidikan penting, mengingat tuntutan zaman yang semakin komplek disertai dengan perkembangan teknologi yang semakin maju. Guru dituntut mampu mengikuti perkembangan kondisi zaman ini agar tidak ketinggalan dan bisa menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan zaman. Untuk menjawab tuntutan tersebut diantara solusinya adalah dengan melanjutkan pendidikan. Bila ada salah satu guru melanjutkan pendidikannya. Makanya melalui rapat saya sampaikan kepada kawan-kawan yang lain agar mengikuti jejak teman yang sudah melaksanakan pendidikan lanjutan.

Semua itu manfaatnya besar bagi kita, walaupun pengorbanannya cukup berat karena kita harus pandai-pandai membagi waktu supaya berjalan dengan lancar semuanya.⁶⁰

Para guru yang melaksanakan studi lanjut ada yang dibiayai oleh Negara dan biaya sendiri. Berdasarkan observasi dokumentasi sudah memiliki guru yang bergelar magister orang dan yang sedang proses program magister.

Dua guru yang sudah berhasil meraih gelar magister tersebut melakukan studi lanjut dengan biaya sendiri atau pribadi, serta dorongan dan motivasi dari kepala sekolah. Hal ini sesuai pernyataan ibu guru yang berhasil meraih gelar kesarjanaan sebagai berikut:

“...Saya melakukan studi lanjut ke jenjang magister atas inisiatif sendiri, biaya pribadi dan mendapat motivasi dan dorongan dari bapak kepala sekolah, karena saya sadar seorang guru apalagi sudah PNS seperti saya ini, untuk meningkatkan kualitas dan kepangkatan serta yang lebih utama meningkatkan kualifikasi akademik agar profesionalisme saya sebagai seorang guru bisa memenuhi tuntutan zaman, dan semoga guru-guru yang lain punya semangat untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi...”⁶¹

Pengarahan dan motivasi kepala sekolah terhadap guru-guru untuk berusaha melakukan studi lanjut dapat meningkatkan kemampuan dan skill guru dalam bidang akademik, disamping itu kepala sekolah telah ikut berperan dalam meningkatkan kualifikasi

⁶⁰ KS, Wawancara pada tanggal 18 Mei 2015

⁶¹ G4, Wawancara pada tanggal 29 April 2015

akademik guru sesuai dengan UU yang berlaku yang mensyaratkan guru profesional harus lulus ujian sertifikasi.

4) Kepala sekolah Menganjurkan Memperbanyak Membaca

Menjadi guru yang profesional tidak hanya menguasai atau berpedoman hanya pada satu atau beberapa buku. Akan tetapi, sebagai guru profesional harus banyak membaca berbagai macam buku untuk menambah bahan materi yang akan disampaikan.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah berikut ini:

“...Saya menyiapkan sarana perpustakaan untuk siswa dan guru. Saya sering menganjurkan kepada para siswa untuk banyak membaca dan menganjurkan kepada para guru untuk sering mengunjungi perpustakaan. Di perpustakaan disediakan berbagai macam buku dan juga tersedia buku-buku penunjang pembelajaran, dengan terbacanya buku tentang pembelajaran maka wawasan guru tentang PBM akan meningkat. Dan itu yang saya harapkan...”⁶²

Berikut ini observasi berkaitan dengan kegiatan perpustakaan:

- a) Perpustakaan dibuka mulai jam 07.30 – 14.00 WIB
- b) Pengunjung diharap mengisi daftar hadir
- c) Perpustakaan dilengkapi 2 computer untuk fasilitas internet
- d) Pada jam istirahat penuh dengan pengunjung
- e) Pengunjung kebanyakan dari siswa
- f) Guru jarang berada di perpustakaan, walaupun ada untuk membaca Koran/majalah

⁶² KS, Wawancara pada tanggal 18 Mei 2015

g) Perpustakaan terkadang digunakan untuk moving class⁶³

Dari keterangan diatas upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru diantaranya anjuran untuk memperbanyak baca, dengan disediakannya perpustakaan yang berisi berbagai jenis buku, baik buku untuk siswa maupun untuk guru. Tetapi berdasarkan observasi guru jarang berada di perpustakaan. Kalaupun ada disana untuk membaca Koran ataupun majalah.

5) Kepala sekolah melaksanakan program supervisi

Salah satu upaya peningkatan profesional guru adalah melalui program supervisi. Pelaksanaan supervisi perlu dilakukan secara sistematis oleh kepala sekolah. Dengan tujuan memberikan pembinaan kepada guru-guru agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dalam pelaksanaannya kepala sekolah menggunakan lembar pengamatan yang berisi aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja guru. Selain itu agar bisa diketahui sudah berjalan sesuai aturan apa belum tugas guru. Hal ini sesuai wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“...Saya melaksanakan program supervisi mulai saya bertugas disini, dengan saya awali melalui daftar hadir bagi para guru dan daftar hadir melaksanakan upacara bendera tiap hari Senin. Selanjutnya lebih luas meliputi kinerja guru melalui persiapan perangkat pembelajaran dan pelaksanaannya di kelas. Pada pelaksanaan pembelajaran bisa diketahui melalui kunjungan kelas tetapi sebelumnya diberitahu terlebih dahulu tentang jadwal kunjungan kelas

⁶³ Observasi, tanggal 25 Mei 2015

kepada para guru, sehingga para guru tidak merasa di inspeksi(menekankan pada kekuasaan dan bersifat otoriter) tetapi guru menyadari itu semua dilakukan untuk pembinaan yang manfaatnya untuk peningkatan profesionalisme guru dan untuk meningkatkan mutu sekolah. Walaupun begitu belum semua guru menyadari program supervisi ini untuk pembinaan karena ada sebagian kecil yang merasa tidak nyaman dengan kedatangan saya di kelas. Oleh Karen itu sekolah saya programkan untuk membeli kamera di tiap kelas agar saya bisa memantau dari kantor setiap saat kegiatan PBM di kelas dengan sesuai jadwal yang sudah ditetapkan. Alhamdulillah kamera sudah bisa diadakan kurang lebih Satu tahun yang lalu, walaupun belum semua kelas diberi kamera. Dengan adanya kamera di setiap kelas saya bisa mengetahui sikap guru ketika PBM....”⁶⁴

Kaitanya dengan supervisi, peneliti menggali informasi kepada pihak yang di supervisi yakni guru dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“...Dalam melaksanakan supervisi kepala sekolah melakukannya melalui beberapa hal, diantaranya walaupun ada kamera di kantor kepala sekolah, pada pagi hari beliau sering berkeliling kelas untuk mengetahui apakah seluruh kelas sudah ada gurunya apa belum..., sewaktu-waktu para guru di kumpulkan untuk rapat mengenai keselarasan antara RPP yang telah dibuat oleh para guru dengan pelaksanaannya di kelas. Karena kepala sekolah memiliki catatan mengenai kekurangan dalam PBM maka dalam rapat tersebut dicarikan solusinya...”⁶⁵

Dari hasil wawancara diatas supervisi pembelajaran diterapkan oleh kepala sekolah melalui daftar hadir guru, jadwal supervisi pengumpulan administrasi perangkat pembelajaran, penilaian melalui kunjungan kelas ataupun melalui monitor di ruang kepala sekolah.

⁶⁴ KS, Wawancara pada tanggal 18 Mei 2015

⁶⁵ G4, Wawancara pada tanggal 29 April 2015

Dan hasilnya juga bervariasi ada yang sudah sesuai dengan RPP dan banyak yang belum tepat. Sehingga perlu adanya pembinaan. Pembinaan dilakukan melalui diskusi selanjutnya melalui workshop.

6) Optimalisasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran

MGMP merupakan wadah atau organisasi profesi para guru untuk melakukan kegiatan-kegiatan diantaranya adalah diskusi mengenai pendidikan dan pembelajaran, menyusun kisi-kisi soal, membuat soal dan mengevaluasi. Meninjau perkembangan kemajuan pendidikan di sekolah masing-masing. Bila ada permasalahan pada materi yang terdapat pada kurikulum maka perlu musyawarah untuk mensiasati kurikulum yang padat dan mencari alternatif pembelajaran yang tepat serta menemukan berbagai variasi metode, variasi media untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. MTsN Tumpangri sudah melaksanakan kegiatan MGMP sebagaimana observasi dan wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“...Agar kualitas pembelajaran berjalan dengan baik sesuai harapan, bisa mengatasi problem pembelajaran, sebagai sarana pengembangan pembelajaran semua memiliki MGMP baik internal maupun eksternal. Yang bersifat internal merupakan MGMP di kalangan sekolah sendiri sedang untuk eksternal ini berada dibawah naungan DIKNAS untuk kegiatan se kabupaten....”⁶⁶

Adapun kaitannya dengan pembiayaan MGMP berikut wawancara dengan guru madrasah:

⁶⁶ KM, Wawancara pada tanggal 29 April 2015

“...Saya menjadi guru madrasah masih dua tahun ini, mengenai pembiayaan yang dikeluarkan untuk kegiatan MGMP diambilkan dari IPP (Iuran Penunjang Pendidikan). Adapun pengeluarannya untuk transportasi saja. Bila tempatnya di MTs ini maka transportasi ditambah konsumsi. Sedangkan jadwal mengenai tempatnya di SMA ini tergantung hasil keputusan MKKS...”⁶⁷

Data tersebut didukung oleh waka kurikulum sebagai berikut:

“...Dalam meningkatkan pemahaman materi yang kualitas kerja kami sering didelegasikan untuk mengikuti pelatihan, selain itu kami juga mengikuti kegiatan pengembangan guru yang lain yaitu MGMP yang bertujuan untuk mempermudah menyelesaikan administrasi pendidik dan peningkatan pelayanan pada peserta didik...”⁶⁸

Hal senada juga diungkapkan oleh guru sebagai berikut:

“...saya sering mengikuti kegiatan pelatihan dan kegiatan lain yang berkaitan dengan keprofesionalisme guru, kegiatan MGMP sebagai penunjang bagi saya dan guru lain untuk dapat lebih mudah menyiapkan perangkat pembelajaran dan penyusunan soal ujian maupun untuk LKS...”⁶⁹

Beliau juga mengungkapkan bahwa:

“...untuk pelatihan yang sering saya ikuti adalah MGMP dalam pelaksanaannya tergantung pada situasi dan kondisi, tapi yang sering adalah satu bulan sekali. Namun yang pasti pada awal dan pertengahan semester salah satu kegiatan MGMP adalah untuk menyusun kisi-kisi soal yang berhubungan dengan standar kompetensi dan kompetensi dasar setiap mata pelajaran dan kisi-kisi soal yang dihasilkan akan diberikan pada peserta didik...”⁷⁰

⁶⁷ G6, Wawancara pada tanggal 25 April 2015

⁶⁸ WK, Wawancara pada tanggal 25 April 2015

⁶⁹ G2, Wawancara pada tanggal 29 April 2015

⁷⁰ G2, Wawancara pada tanggal 29 April 2015

Senada dengan ungkapan kepala sekolah, seorang guru sekaligus koordinator MGMP menyampaikan:

“...Saya selaku koordinator MGMP PAI selalu berupaya mengoptimalkan organisasi MGMP, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan pembelajaran PAI di sekolah, mendiskusikan persoalan-persoalan yang timbul dalam proses pembelajaran di kelas dan kami dengan anggota MGMP lainnya mendiskusikan bagaimana pemecahan dan solusinya....”⁷¹

Berikut ini hasil observasi, dalam kegiatan MGMP internal:

- Kegiatan tidak terjadwal
- Tempat duduk guru dibuat berdekatan antar satu bidang studi, misalnya Guru PAI ditempatkan dalam satu kelompok GPAI.
- Pada waktu ada permasalahan siswa berkenaan dengan penerimaan materi, maka didiskusikan dengan sesama teman MGMP pada waktu istirahat...”⁷²

Data di atas diperkuat dengan hasil wawancara dengan pengawas yang menunjukkan bahwa:

“...Memang benar selain diklat, MGMP Adalah wadah yang tepat untuk mengembangkan dan menyelesaikan masalah tentang pelaksanaan pembelajaran bagi guru. Baik pengembangan materi maupun pembuatan standarisasi soal ujian, khususnya untuk wilayah kabupaten....”⁷³

Dalam pelaksana tugas di setiap lembaga pastilah diharapkan dapat tuntas atau terselesaikan dengan baik kalau perlu diharapkan

⁷¹ G3, Wawancara pada tanggal 29 April 2015

⁷² Observasi, tanggal 29 Mei 2015

⁷³ PP, Wawancara pada tanggal 25 April 2015

dapat terselesaikan dengan tuntas dan hasil maksimal. Inilah yang diharapkan oleh kepala madrasah yaitu dengan memberikan dorongan untuk selalu menyelesaikan tanggung jawabnya. Dalam hal ini kepala madrasah memberi komentar tentang hal tersebut:

“...Dalam memberi pengarahan tugas bawahan saya harus tahu dulu siapa yang akan diberi tugas dan seberapa jauh kemampuan dan tanggungjawabnya, dan semua itu agar berjalan dengan lancar saya harus memberi arahan dan dorongan bagi setiap tenaga pendidik dan kependidikan disini. Dalam memberi arahan janganlah kita mendekte, tapi saya harus mempunyai strategi bagaimana seorang bawahan harus berfikir mandiri...”⁷⁴

Dalam pertemuan organisasi profesi seperti MGMP, merupakan ajang para anggota untuk mendiskusikan kendala-kendala yang dijumpai dalam proses belajar mengajar dikelas serta mencari penyelesaiannya, perkembangan metode dan media pembelajaran baru juga menjadi topik pembicaraan dalam pertemuan MGMP di MTsN Tunggangri Kalidawir.

Mengenai tempat MGMP disesuaikan dengan jadwal yang telah disepakati melalui MKKS. Sedang untuk biaya ditanggung oleh pihak sekolah masing-masing yang diambilkan dari dana IPP. Dengan adanya organisasi MGMP tersebut, guru diharapkan dapat berkembang karena dalam wadah organisasi tersebut para guru dapat berdiskusi mengenai masalah-masalah yang dihadapi dalam proses kegiatan belajar

⁷⁴KM, Wawancara pada tanggal 9 Juni 2015

mengajar, bertukar pikiran, informasi baik yang berbentuk metode, media maupun materi-materi baru dalam bidang mata pelajaran tertentu.

7) Kepala sekolah menganjurkan persiapan sertifikasi

Undang-undang Guru dan Dosen merupakan suatu ketetapan pemerintah terhadap pendidik sebagai pekerja profesional. Dalam hal ini mereka berhak mendapatkan hak-hak sekaligus kewajiban melaksanakan tugasnya secara profesional. Dan itu sebagai bukti fisik terhadap keprofesionalan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kaitanya dengan ini, kepala MTsN Tunggangri Kalidawir menganjurkan kepada para guru untuk mempersiapkan segala administrasi sertifikasi sebagaimana hasil wawancara berikut ini:

“...Dengan adanya sertifikasi saya merasa senang, karena dapat meningkatkan profesionalisme guru dan kesejahteraan guru. Dalam hal ini saya menghimbau kepada para guru untuk mempersiapkan jauh-jauh hari segala persyaratan perlengkapan portofolio sebagai uji kompetensi sertifikasi yang terdiri dari Sembilan komponen tersebut. Sehingga dengan adanya persiapan, ketika namanya tercantum dalam kuota tidak kebingungan lagi...”⁷⁵

Keterangan tersebut juga diperkuat oleh hasil wawancara dengan ketua TU berikut ini:

⁷⁵ G-7, Wawancara pada tanggal 29 April 2015

“...Kepala sekolah menginformasikan kepada saya, untuk membantu melengkapi persyaratan para guru yang akan melaksanakan sertifikasi. Sebab ada beberapa guru yang tidak mengarsipkan administrasi kegiatan belajar mengajar, sehingga portofolio yang seharusnya bisa segera dikumpulkan masih mencari/membuat perlengkapan persyaratannya. hal ini juga mengganggu kegiatan belajar siswa, karena guru sibuk dan masuk kelas menjadi terlambat...”⁷⁶

Berkaitan dengan uraian di atas, peneliti juga memperoleh dokumen mengenai guru-guru yang sudah mengikuti sertifikasi. Sertifikasi yang diikuti oleh guru di MTsN Tunggangri Kalidawir dengan melengkapi Sembilan komponen sebagai bukti telah melaksanakan kinerja sebagai guru sesuai dengan tupoksinya dan juga mengembangkannya kemampuan diri melalui bukti adanya karya tulis. Tetapi pada kenyatannya ada pula yang belum mengarsipkan dengan baik sehingga pada waktu namanya tercantum pada kuota masih kebingungan dalam melengkapinya.

2. MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung

- a. Pendekatan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Karena berjalan atau tidaknya sebuah lembaga pendidikan sangat bergantung kepada pemimpin. Kepala

⁷⁶ TU, Wawancara pada tanggal 29 April 2015

sekolah dalam memimpin dan mempengaruhi bawahannya harus menggunakan cara atau langkah untuk mereka. Dalam hal ini yang penting untuk diperhatikan oleh kepala sekolah dalam mendekati mereka adalah menggunakan pendekatan yang tepat, sehingga apa yang diharapkan oleh kepala sekolah dapat tercapai.

Kepemimpinan kepala sekolah MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung menentukan tipe kepemimpinan dengan melihat situasi dan kondisi yang dihadapi oleh kepala sekolah. Dengan arti kepala sekolah dalam menggunakan tipe kepemimpinan disesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Tipe demokratik tercermin pada tindakannya mengikut sertakan para bawahan dalam pengambilan keputusan. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah:

“...kepala sekolah menjalankan kepemimpinan dan menentukan suatu tipe dalam memimpin berdasarkan situasi yang kami hadapi dan harus bersikap demokratis, terkadang harus bersikap sesuai dengan situasi dan kondisi, akan tetapi tetap dalam peraturan yang ada...”⁷⁷

Hal tersebut sesuai dengan wawancara dengan seorang guru:

“...Dalam memimpin bapak tidak otoliter, beliau selalu mendengarkan apa yang menjadi keluhan kami, dan setiap guru selalu di beri kesempatan untuk menyampaikan pendapat disetiap rapat mengenai tanggapan kebijakan yang beliau ambil. Dan bapak tidak langsung memutuskan sesuatu itu harus dilakukan atau dipenuhi tetapi beliau selalu melihat kondisi saat itu...”⁷⁸

⁷⁷ KS, Wawancara pada tanggal 24 april 2015

⁷⁸ G-6, wawancara pada tanggal 24 april 2015

Data ini di dukung oleh hasil wawancara dengan kepala tata usaha yang menyatakan, bahwa:

“...kepala madrasah dalam kepemimpinannya kadang bersikap situasioner dan demokratis dalam mengambil suatu keputusan, tergantung situasi dan kondisi yang di hadapi, misalnya dalam sebuah rapat tidak ditemui suatu keputusan walaupun sudah diadakan voting, maka kepala madrasah mengambil keputusan sendiri akan tetapi tetap ada persetujuan dari anggota rapat dan mempertimbangkan segala sesuatunya....”⁷⁹

Data tersebut didukung oleh wawancara dengan salah satu guru:

“....Dengan melihat situasi dan kondisi beliau lakukan jika hendak melakukan tindakan atau memutuskan sesuatu, termasuk di saat memberi tugas pada bawahannya bapak selalu mempertimbangkan kemampuan yang dimiliki bawahannya tersebut, apakah sudah sesuai dengan keahliannya apa tidak...”⁸⁰

Data ini di dukung oleh hasil wawancara dengan waka kurikulum adalah:

“....Selain bapak peran pengawas PAI juga diperlukan dalam pembinaan kepada para guru dalam mengatasi kesulitan-kesulitan dalam menjalankan tugasnya yang dimaksudkan agar tercapainya profesionalisme guru yang akhirnya dalam meningkatkan kualitas lembaga dan peserta didik”.⁸¹

Hal senada juga di ungkapkan oleh salah seorang guru:

“....Dalam peningkatan kompetensi guru pada madrasah kami, sering kepala beserta pengawas mengadakan pembinaan terhadap guru untuk membatu kesulitan kami

⁷⁹ TU, Wawancara pada tanggal 5 Mei 2015

⁸⁰ G-2, Wawancara pada tanggal 6 Mei 2015

⁸¹ WK, Wawancara pada tanggal 5 Mei 2015

dalam menyelesaikan perangkat mengajar dan pengembangan materi..”⁸²

Kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya, kepala sekolah MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung selalu mengedepankan kerjasama dengan para bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Beliau selalu memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan, dan senantiasa berusaha membangun semangat dan mendorong anggota-anggotanya (guru dan staf) dalam menjalankan tugas dan agar terus mengembangkan potensi akademiknya.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru:

“...melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah, kepala sekolah selalu mengedepankan kerjasama dengan para bawahannya, hal itu beliau lakukan untuk mencapai tujuan bersama, beliau selalu memberi contoh, dorongan, memupuk rasa kekeluargaan dan senantiasa membangun semangat para bawahannya untuk selalu mengembangkan potensi bawahan dan menganjurkan antar guru saling membantu dalam menyelesaikan kesulitan dalam mengajar....”⁸³

Data di tersebut di dukung oleh pernyataan dari guru:

“...kepala sekolah senantiasa memberikan dorongan dan membantu guru dalam pengembangan profesi. Kepala sekolah selalu berusaha menjalin kerjasama yang baik dengan para bawahannya. Agar nanti apabila ada masalah dalam pelaksanaan tugas, kami tidak *sungkan matur* kepada beliau, selain itu juga diikutkan dalam seminar baik tingkat lokal maupun nasional...”⁸⁴

⁸² G-7, Wawancara pada tanggal 6 mei 2015

⁸³ G1, wawancara pada tanggal 5 Mei 2015

⁸⁴ G2, Wawancara pada tanggal 2 Juni 2015

Data di tersebut di dukung oleh pernyataan dari guru:

“....Bapak selalu bersama pengawas PAI dalam melakukan pembinaan terhadap guru dan personal yang lain dalam meningkatkan profesionalisme dan perbaikan pelaksanaan program madrasah, untuk mencapai tujuan lembaga yang berorientasi pada kebaikan dan kemajuan peserta didik...”⁸⁵

Data di tersebut di dukung oleh pernyataan dari guru:

“...Bersama supervisor selalu melakukan evaluasi dan pembinaan berkala guna peningkatan profesionalisme guru yang dilakukan di awal semester dan akhir semester tahun ajaran...”⁸⁶

Kepala sekolah dalam profesionalisme guru, ketika bertindak selalu melihat keadaan dan kemampuan para bawahannya. Kepala sekolah juga selalu berusaha melihat kondisi dan situasi bawahan dan lembaga dalam pengambilan kebijakan. Misalnya kepala sekolah selalu melihat kondisi dan kompetensi akademik bawahan disaat akan memberi tugas, karena pimpinan memahami kemampuan bawahannya serta keberadaan guru. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala madrasah:

“...sebuah keputusan kepala hendaklah selalu melihat kepada kepentingan dan kebutuhan guru dan staf, serta mempertimbangkan kesanggupan dan kemampuan mereka dalam mengerjakan tugas. Kami juga berusaha selalu tanggap seputar keadaan mereka, misalnya melakukan pendekatan secara pribadi untuk bertanya mengenai kesulitan dalam menjalankan tugas-tugas mereka dalam mendampingi peserta didik.....”⁸⁷

⁸⁵ G-3, Wawancara pada tanggal 2 Juni 2015

⁸⁶ G-4, Wawancara pada tanggal 2 Juni 2015

⁸⁷ KS, Wawancara pada tanggal 4 Juni 2015

Hal senada diungkapkan oleh waka kurikulum menyatakan:

“kepala sekolah dalam memberi tugas kepada bawahannya selalu memperhatikan kemampuan dan kesanggupan para bawahannya, kepala sekolah juga selalu membimbing dan mengarahkan kami dalam pengembangan diri, dan selalu menganjurkan kerja sama antar guru”⁸⁸

Hal senada diungkapkan oleh pengawas PAI menyatakan:

“memang diharapkan pimpinan dalam memberikan beban pekerjaan hendaknya melihat keadaan dan kemampuan serta kesanggupan para bawahannya, kepala sekolah juga selalu membimbing dan mengarahkan mereka agar tercapai apa yang akan menjadi tujuan programnya”⁸⁹

Pada hari Sabtu tanggal 12 mei 2015 pada saat peneliti berada di kantor guna menggali data mengenai MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung, pada saat itu, karena staf sedang keluar secara tidak sengaja peneliti melihat kepala sekolah sedang berdiri disebelah salah satu guru. Dan pada saat itu kepala sekolah bertanya seputar tugas yang dikerjakan oleh guru, apakah ada masalah. Kemudian kepala sekolah memberikan pengarahan mengenai tugas tersebut.⁹⁰ Selain itu kepala marasah selalu mengajak para wakilnya untuk memberi pertimbangan terhadap rencana pengembangan madrasah, serta dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi beberapa guru dan lembaga. Hal tersebut dilakukan pada saat-saat tertentu yang sifatnya segera, meskipun untuk kegiatan rapat rutin

⁸⁸ WK, Wawancara pada tanggal 6 Juni 2015

⁸⁹ PP, Wawancara pada tanggal 6 Juni 2015

⁹⁰ Observasi, pada tanggal 12 mei 2015

yang telah ada agendanya. Dan ada pula agenda rapat tahunan yang selalu dilakukan tiap tahun ajaran baru, yang biasanya juga dilakukan bersama-sama dengan pengawas PAI. Data tersebut didukung dengan hasil dokumentasi yang menunjukkan bahwa kepala madrasah sedang mengadakan rapat bersama beberapa guru dalam persiapan ajaran baru dan berbagai masalah yang dihadapi guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Gambar 4.3 kepala madrasah sedang mengadakan rapat⁹¹



Gambar di atas menunjukkan bahwa kepala madrasah sedang mengadakan rapat sebagai pendekatan kepala madrasah kepada guru untuk mengetahui situasi dan kondisi guru serta menyelesaikan permasalahan pada lembaga dan membahas kesulitan para guru dalam menerapkan kurikulum baru, hal ini dilakukan untuk membantu para

⁹¹ Dokumentasi tanggal 12 mei 2015

guru dalam menjalankan tugasnya serta dalam meningkatkan profesionalisme guru. Yang pada akhirnya juga akan berimbas secara langsung pada peningkatan prestasi peserta didik dan lembaga madrasah itu sendiri.

- b. Motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan luar. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektifitas kerja. Dalam hal tertentu motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah. Dalam hal ini kepala madrasah hendaknya memiliki strategi khusus yang harus dilakukan pada bawahannya, sehingga motivasi tersebut benar benar dipahami bawahannya untuk lebih giat dalam usaha meningkatkan kompetensi.

Setiap guru memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lain berbeda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya, sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung, beliau menjelaskan bahwa:

“Sebagai kepala sekolah dalam memotivasi para guru serta staf sekolah dalam meningkatkan kinerjanya, kami selalu

berusaha menciptakan situasi dan kerjasama yang harmonis antara guru dan para staf bawahan, serta penyadaran bahwa pemberian penghargaan janganlah sebagai tujuan dalam peningkatan kinerja, akan tetapi bekerja dengan profesional dan didasari rasa ikhlas dan berjuang hanya karena ALLAH SWT , dan selalu melakukan koordinasi dalam setiap tindakan..”⁹²

Data tersebut didukung oleh hasil wawancara yang menunjukkan bahwa:

“..Pimpinan selalu mengatakan pada bawahannya dalam melakukan pekerjaan agar mencapai hasil maksimal maka perlu di bangun keadaan atau suasana yang harmonis dan kerjasama baik guru dan karyawan. Dari situ maka akan tercipta lingkungan yang kondusif sehingga prestasi akan dicapai serta profesionalisme dalam melakukan segala kegiatan yang berkaitan pada bidangnya”.⁹³

Kemudian peneliti menanyakan tentang bagaimana langkah-langkah menciptakan situasi dan hubungan yang harmonis antar guru, para staf sekolah dan kepala sekolah, beliau mengatakan:

“Upaya yang kami lakukan dalam memotivasi kerja guru dengan melalui menciptakan suasana dan hubungan kerjasama yang harmonis, dalam penerapannya setiap guru diberi hak untuk menyatakan pendapat/keinginan-keinginannya, apabila ada masalah dipecahkan bersama dan selalu melibatkan para guru untuk berbagai program sekolah, disiplin dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Kami juga selalu mendorong para pegawai untuk mengembangkan potensi dan kemampuan yang di miliki,serta menghagai terhadap tugas yang telah di laksanakan para guru, mengadakan rapat dinas sebulan sekali, pada rapat tersebut para guru dan staf bisa mengutarakan masalah dan pendapat-pendapatnya....”⁹⁴

⁹² KM, Wawancara pada tanggal 4 Juni 2015

⁹³ WK, Wawancara pada tanggal 2 Juni 2015

⁹⁴ KM, Wawancara pada tanggal 4 Juni 2015

Hal senada diungkapkan oleh salah seorang guru:

“kepala sekolah senantiasa menjalin hubungan yang baik dan harmonis, bapak mengadakan rapat rutin setiap hari senin setelah upacara selama 10 menit, dalam rapat tersebut ada evaluasi, bapak juga memberi kesempatan pada guru dan staf untuk mengutarakan pendapat/keinginan berkaitan dengan pengembangan sekolah dan berbagai masalah dalam menghadapi peserta didik, beliau juga menyarankan kami untuk mengembangkan kemampuan serta peningkatan pengetahuan kami ...”⁹⁵

Data di atas juga didukung oleh wawancara dengan Waka

Kurikulum yang menyebutkan:

“...kepala sekolah selalu memotivasi kepada para guru untuk lebih meningkatkan profesionalismenya dengan cara memberi kesempatan kepada setiap guru untuk menduduki atau mengelola tugas-tugas tambahan sesuai dengan keahlian/kemampuan masing-masing. Selain itu bapak juga selalu terbuka terhadap bawahannya, maksudnya setiap guru diberi hak untuk menyatakan pendapat dan saran-saran terhadap perkembangan sekolah dan apabila ada masalah dipecahkan bersama dan juga melibatkan guru dalam berbagai kegiatan...”⁹⁶

Hal senada diungkapkan oleh guru yang menyatakan bahwa:

“...Saya merasa nyaman dalam melakukan aktivitas pada madrasah ini lingkungan yang bersih, kemudian Proses KBM yang kondusif dan bekerjasama antar guru berjalan dengan baik sehingga kami bisa totalitas bekerja dalam meningkatkan profesionalisme kami serta suasana yang harmonis antar pegawai, kondisi yang demikian inilah yang kami harapkan...”⁹⁷

⁹⁵ G-1, Wawancara pada tanggal 2 Juni 2015

⁹⁶ WK, Wawancara pada tanggal 4 Juni 2015

⁹⁷ G-1, Wawancara pada tanggal 4 Juni 2015

Guru yang lain juga mengungkapkan bahwa:

Pada setiap rapat kepala madrasah selalu menghimbau kepada para bawahannya untuk selalu optimal dalam bekerja dan saling bekerjasama demi kemajuan madrasah sehingga keharmonisan lembaga bisa dijadikan wujud kepribadian dan keprofesionalan bagi yang ada didalamnya yakni pengelola madrasah.⁹⁸

Kepala sekolah selain memberikan peringatan jika lalai dalam tugas namun juga memberi penghargaan berupa materiil meski tidak banyak kepada para guru yang telah sukses dalam melaksanakan tugasnya, namun dalam diri guru telah di tanamkan keikhlasan dalam setiap menjalankan tugas. Kepala MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung menyatakan bahwa:

“Selama ini bentuk penghargaan yang kami berikan berupa dukungan mental untuk terus mengembangkan potensi yang dimilikinya, hal ini kami lakukan karena apabila penghargaan berupa materiil yang di kedepankan maka dikhawatirkan apabila tidak ada lagi penghargaan berupa materi loyalitas terhadap lembaga berkurang sehingga rasa ikhlas karena ALLAH hilang dan yang pasti akan berpengaruh pada kemajuan lembaga. Karena perlu di ketahui bahwa sekolah swasta tidak seperti sekolah negeri yang mengelola DIPA sendiri, meskipun demikian madrasah tetap memberi namun nominalnya sebatas trasport saja. Para guru dan staf sekolah akan bekerja dengan tenang dan berusaha melakukan peningkatan-peningkatan untuk mendukung profesionalismenya, sedangkan peringatan kepada para guru dan staf yang selama ini kami berikan hanya berupa panggilan, dan menanyakan apa alasannya....”⁹⁹

⁹⁸ G-2, Wawancara pada tanggal 4 Juni 2015

⁹⁹KS , Wawancara pada tanggal 2 Juni 2015

Pada hari Selasa tanggal 30 Mei 2015 pukul 09.10 WIB, saya diajak oleh kurikulum untuk ikut dalam pembinaan guru di madrasah, tampak hadir seluruh guru beserta pengawas PAI. Setelah berkumpul waka kurikulum memulai pembinaan tersebut dengan menjelaskan tentang peningkatan profesionalisme guru dan pembinaan pembuatan RPP yang baik. Dengan demikian, guru akhirnya dapat mengatakan kekurangan yang harus diperbaiki dalam administrasi dan juga kegiatan belajar di kelas yang kesemuanya itu untuk meningkatkan profesionalisme guru madrasah.¹⁰⁰

Selanjutnya peneliti menanyakan hal yang sama kepada guru Bahasa Inggris, beliau menyatakan:

“...kepala sekolah menganjurkan untuk selalu disiplin dalam bertugas dan selalu memberikan dorongan mental kepada para staf dan guru untuk terus mengembangkan potensi yang kami miliki, hal ini merupakan bentuk penghargaan karena secara tidak langsung kepala sekolah memperhatikan prestasi kerja kami, selalu disiplin dalam menjalankan tugas, bapak selalu memanggil guru yang mulai kurang semangat dalam menjalankan tugasnya dan di ajak berbicara secara pribadi...”¹⁰¹

Waka Kurikulum juga mengungkapkan bahwa:

Dalam meningkatkan kualitas lembaga maka kepala madrasah selalu memotivasi kepada para bawahannya salah satunya dengan kerjasama. Kerjasama dengan harmonis dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi baik personal maupun lembaga. Disiplin dalam bertugas. Bapak selalu menghargai kerja kami dengan sanjungan dan ucapan trimakasih saat tugas telah selesai. Jika ada masalah lembaga maka diselesaikan melalui rapat/pertemuan yang dilakukan

¹⁰⁰Observasi 30 mei 2015

¹⁰¹G3, Wawancara pada tanggal 4 Juni 2015

sesuai dengan kebutuhan meskipun sudah ada jadwal rutin yang telah ditentukan.¹⁰²

Hal senada juga diungkapkan oleh guru bahwa:

Setiap kami menemui masalah-masalah dalam melaksanakan tugas, Bapak selalu mengajak kami semua bawahan untuk mencari solusinya dengan rapat dinas. Dan selalu memotivasi kami bahwa segala permasalahan akan tuntas jika kita mau bekerjasama. Disiplin dalam menjalankan tugas, Inilah yang membuat para bawahan selalu semangat dalam menjalankan tugas.¹⁰³

Data tersebut didukung dengan hasil observasi peneliti tanggal 2 Juni 2015 bahwa motivasi dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru dengan diberikan penghargaan yang saat itu dilakukan kerjasama dengan yayasan PGRI.¹⁰⁴ Data tersebut didukung dengan data dokumentasi bahwa di MTsN Darul Falah Bendiljati Kulon mendapatkan penghargaan.

¹⁰²WK, Wawancara pada tanggal 4 Juni 2015

¹⁰³ G6, Wawancara pada tanggal 4 Juni 2015

¹⁰⁴ Observasi tanggal 2 Juni 2015

Gambar 4.4

Guru mendapatkan penghargaan dari PGRI¹⁰⁵



Gambar di atas menunjukkan bahwa guru MTsN Darul Falah Bendiljati Kulon mendapatkan penghargaan atas kinerja yang dilakukannya secara baik dan profesional.

- c. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi-misi, tujuan, dan sasaran melalui program sekolah yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap, dan untuk mewujudkan itu semua, kepala madrasah mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menselaraskan sumber daya yang tersedia.

Kepala sekolah merupakan pucuk pemimpin yang ada di sekolah, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk

¹⁰⁵Dokumentasi tanggal 2 Juni 2015

memberdayakan guru di sekolahnya. Dengan maksud untuk mensukseskan dan mewujudkan tujuan-tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama.

Upaya profesionalisme guru di MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung kepala sekolah menyatakan banyak hal dan cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin pendidikan untuk memberdayakan guru. Namun begitu, semuanya kembali kepada sumber daya manusia yang menjalankannya (guru dan para staf sekolah), ada kemauan mengembangkan diri atau diam tanpa melakukan sesuatu. Dan pengembangan sumber daya manusia ini akan berdampak pada produktifitas kerja para bawahan. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung:

“Profesionalisme guru, kami melakukannya secara terus menerus dan berkesinambungan. Ada banyak cara yang dapat dilakukan untuk memberdayakan guru. Namun semuanya itu kembali kepada sumber daya manusia yang menjalankannya, sehingga sumber daya manusia termasuk guru, para staf dan kepala sekolah, harus selalu dibina, dikembangkan, namun semuanya kembali kepada sumber daya manusia yang menjalankannya, karena hal tersebut akan mempengaruhi produktifitas kerja, yang nantinya akan menentukan pencapaian tujuan bersama....”¹⁰⁶

Guru secara khusus sering diibaratkan dengan jiwa tubuh pendidikan. Pendidikan tidak akan berarti apa-apa tanpa kehadiran guru. Apapun model kurikulum dan paradigma pendidikan yang

¹⁰⁶ KS, Wawancara pada tanggal 4 Juni 2015

berlaku, gurulah pada akhirnya yang menentukan tercapai tidaknya program tersebut.

Profesi pendidik dan guru dalam dunia pendidikan pada level apapun selalu ada saling ketergantungan dalam melaksanakan tugas kesehariannya. Penilaian kesuksesan pendidikan seharusnya dilihat dari berbagai sudut pandang. Mulai dari pengaturan jadwal pembelajaran yang teratur, kelengkapan sarana dan prasarana sekolah yang memadai dan memenuhi standar, kebersihan dan kenyamanan lingkungan sekolah yang terjaga. Semua faktor itu adalah peran strategis guru non guru seperti staf TU, pustakawan, laboran, pesuruh/penjaga sekolah. Sebagaimana diungkapkan oleh kepala TU.

“...suatu proses belajar mengajar tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya staf lain seperti TU, laboran, dan tenaga bersih-bersih, istilahnya semuanya berjalan secara bergandengan, karena guru merupakan penunjang penyelenggaraan pendidikan. Jadi keberadaannya juga perlu menjadi perhatian”¹⁰⁷

Hal senada juga diungkapkan petugas guru IPA:

“...yang pasti antara guru dan guru, keduanya saling melengkapi, dalam proses penyelenggaraan pendidikan. Contohnya saja misalnya ada praktikum IPA, kalau tidak ada petugas laboran yang menyiapkan semua alat yang akan digunakan dalam praktikum IPA, dan akhirnya guru sendiri yang harus menyiapkan sendiri, sangat tidak efektif, dalam arti jam untuk pelajaran malah habis untuk mempersiapkan alat-alat untuk pratikum...”¹⁰⁸

¹⁰⁷ TU, Wawancara pada tanggal 14 Juni 2015

¹⁰⁸ G4, Wawancara pada tanggal 14 Juni 2015

Kepala MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung sangat memahami posisi strategis yang diembannya yakni sebagai *educator*, pemimpin, organisator, *innovator*, motivator, manajer, dan supervisor. Adapun peran-peran itu kemudian dimanifestasikan dalam strategi kepala MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung dalam memberdayakan guru, yaitu:

- 1) Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan profesinya melalui penataran, diklat, seminar dan lokakarya.

Salah satu strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk memberdayakan guru di MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung adalah dengan bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh guru untuk mengembangkan potensinya secara optimal.

Kepala MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung juga menyatakan salah satu yang mendorong peningkatan sumber daya manusia adalah dengan mengikuti penataran, diklat, seminar yang sesuai dengan bidang masing-masing guru. Selain itu dengan mengikuti kegiatan pendidikan semacam itu, para guru bisa memberikan layanan yang optimal dan secara profesional. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Kepala MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung, sebagai berikut:

“...Kami selalu memberi kesempatan kepada para guru guru maupun non guru seperti petugas laboran, administrasi, dan perpustakaan, untuk mengikuti kegiatan pendidikan semacam itu para guru dapat memberikan pelayanan yang optimal dan secara profesional, seperti baru-baru ini kami baru saja mengirim tenaga laboran komputer, pegawai administrasi dan petugas perpustakaan untuk mengikuti pelatihan...”¹⁰⁹

Dalam kaitannya tentang pemberian kesempatan kepada guru dan staf untuk mengikuti pelatihan, dan pengembangan tenaga ahli, peneliti juga berusaha mewawancarai petugas administrasi, beliau mengatakan: “...baru-baru ini saya mengikuti pelatihan di Tulungagung seingat saya 2 kali ini, saya mengikuti pelatihan yang diadakan oleh pemerintah kabupaten Tulungagung”.¹¹⁰

Hal ini juga didukung oleh salah seorang guru, beliau mengatakan bahwa:

“Untuk meningkatkan mutu layanan dan menambah ketrampilan kami, bapak kepala sekolah mengikut sertakan kami dalam kegiatan pengembangan profesi seperti seminar, pelatihan dan diklat. Kalau saya, baru saja di kirim ke Tulungagung untuk mengikuti pelatihan ...”¹¹¹

Selain itu dengan mengikuti kegiatan seperti penataran, diklat, seminar dan lokakarya, diharapkan guru dapat meningkatkan profesionalismenya, yang nantinya akan berdampak pada produktifitas kerja. Selain itu dengan mengikuti kegiatan

¹⁰⁹ KS, Wawancara pada tanggal 14 Juni 2015

¹¹⁰ TU, Wawancara pada tanggal 4 Juni 2015

¹¹¹ G-2, Wawancara pada tanggal 14 Juni 2015

semacam itu, para guru dapat melihat kemampuan guru yang lain yang bukan dari sekolahnya, sehingga dapat saling menimba ilmu dan tukar pengalaman. Berbagai permasalahan dalam melakukan tugas yang sesuai dengan bidang guru dapat dicarikan solusinya saat mengikuti kegiatan pendidikan tersebut, sehingga dapat memotivasi guru untuk dapat diterapkan pada sekolahnya masing-masing. Hal ini sebagaimana wawancara dengan waka Kurikulum.

“Banyak manfaat yang dapat kita ambil melalui kegiatan semacam penataran, seminar ataupun diklat. Selain bisa untuk meningkatkan kemampuan kami dalam pembelajaran, bisa juga untuk mengukur kemampuan diri. Karena pada kegiatan itu, kami bisa bertemu dengan guru-guru dari sekolah lain, sehingga kami bisa saling bertukar pengalaman dan mengambil suatu pelajaran atau mengambil solusi bersama, dalam menghadapi suatu masalah...”¹¹²

Hal senada juga dikemukakan dalam wawancara oleh salah seorang guru.

“Pengembangan sumber daya guru melalui kegiatan penataran, seminar dan diklat, kami rasa sangat penting dan mempunyai banyak manfaat. Selain bisa dikatakan sebagai ajang silaturahmi, karena nantinya kami akan bertemu dengan guru-guru dari madrasah lain, saling bertukar pikiran dan pengalaman. Akan tetapi yang lebih penting adalah kami bisa meningkatkan kemampuan dan ketrampilan kami, khususnya dalam hal pembelajaran, sehingga nantinya kami dapat memberikan sesuatu yang “lebih” kepada anak didik khususnya dan sekolah pada umumnya....”¹¹³

¹¹² WK, Wawancara pada tanggal 2 Juni 2015

¹¹³ G-6, Wawancara pada tanggal 14 Juni 2015

Peningkatan kinerja guru melalui penataran, seminar dan diklat diharapkan nantinya para guru, bisa meningkatkan kemampuan, ketrampilan, dan pengetahuannya dengan mengikuti perkembangan teknologi pada masa sekarang, seperti diketahui ilmu dan teknologi berkembang sangat pesat dari waktu ke waktu, sehingga para guru dengan pengetahuan dan ketrampilan yang pernah dimiliki harus selalu dikembangkan.

Pengembangan kemampuan dan ketrampilan pada guru dengan mengikuti perkembangan teknologi yang ada. Kepala MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung melakukan upaya dengan memberikan kursus komputer dan bahasa Inggris.

Hal ini seperti yang dikemukakan oleh kepala sekolah:

“Untuk mengikuti perkembangan teknologi, kami memberikan kursus komputer, sehingga dalam mengerjakan tugasnya nanti, kami harapkan bisa menggunakan komputer yang ada di ruang guru...”¹¹⁴

Berdasarkan dari beberapa data di atas, menunjukkan bahwa kegiatan-kegiatan seperti pelatihan, seminar, kursus dan lokakarya terhadap guru sangat penting dilakukan oleh kepala sekolah. Dengan maksud untuk mengembangkan kemampuan, pengetahuan, dan ketrampilan yang dimiliki guru.

¹¹⁴ SK, Wawancara pada tanggal 12 Mei 2015

- 2) Kepala sekolah memberikan dorongan dan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan studi

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari luar maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi/dorongan merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor ke arah efektifitas kerja.

Kepala MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung menyatakan bahwa dorongan dari seorang pemimpin kepada bawahannya sangat berarti, ketika seorang pemimpin memberi dorongan, maka guru dan staf-staf madrasah akan bersemangat dalam meningkatkan kinerja dan kemampuannya. Tinggal bagaimana pemimpin memberikan dorongan kepada bawahannya.

Kemampuan kepala sekolah dalam mengembangkan guru terutama yang berkaitan dengan pemberian kesempatan kepada guru dan para staf untuk melanjutkan studi, guna meningkatkan mutu akademiknya, lebih-lebih dengan tuntutan zaman yang semakin maju dan kebutuhan akan pendidikan semakin meningkat. Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas. Sehingga kepala sekolah selalu mendorong para guru dan bawahan untuk melanjutkan studi,

apabila ada kesempatan. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh kepala sekolah.

“....Saya selalu mendorong dan memberi kesempatan kepada para guru dan staf, untuk melanjutkan studi. Selain karena tuntutan profesi, tetapi juga untuk meningkatkan mutu akademiknya. Lebih-lebih dengan tuntutan zaman yang semakin maju dan kebutuhan akan pendidikan juga meningkat, maka kemampuan akademik tenaga pendidikan juga perlu dikembangkan melalui pemberian kesempatan untuk melanjutkan studi...”¹¹⁵

Hal ini didukung oleh guru, beliau mengatakan:

“bapak selalu mendorong kami untuk melanjutkan studi sebagai tuntutan profesi, bapak mengharapkan agar nantinya kami bisa mempunyai wawasan yang luas, dan nantinya akan bisa memberikan ilmu yang lebih kepada anak didik...”¹¹⁶

Sebagaimana hasil wawancara dengan petugas perpustakaan madrasah yang menyebutkan:

“kepala sekolah selalu memberi dorongan dan kesempatan pada kami untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan, seluruh pegawai bisa melanjutkan studi yang disesuaikan dengan keahlian dan bidang pelajaran yang kami ampu. Contohnya saya pernah disarankan untuk mengambil program akta IV...”¹¹⁷

¹¹⁵ KS, Wawancara pada tanggal 2 Juni 2015

¹¹⁶ G5, Wawancara pada tanggal 2 Juni 2015

¹¹⁷ PK, Wawancara pada tanggal 4 Juni 2015

Data tersebut juga diungkapkan oleh salah satu guru:

“... yaa, memang benar kepala kami akan mengizinkan jika kami hendak melanjutkan sekolah ke jenjang lebih tinggi, dan selalu mengatakan agar kita punya kemauan untuk berkembang dan dapat bisa dengan mudah menerima perubahan terutama pada pendidikan...”¹¹⁸

- 3) Kepala sekolah memperhatikan rencana kebutuhan akan guru secara jelas.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola guru perlu diperhatikan, dengan melihat dari perencanaan, pengadaan (rekrutmen), penempatannya, pembinaan dan pengembangannya, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi dan penilaian kinerja bawahannya. Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga-guru yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Kepala MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung, dalam rekrutmen dan penempatan kerja para guru selalu memperhatikan analisis kebutuhan akan guru, sehingga tidak akan terjadi ketimpangan antara kebutuhan akan guru dengan guru yang tersedia. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala sekolah:

¹¹⁸ G-7, wawancara pada tanggal 6 juni 2015

“...kepala sekolah dalam hal rekrutmen, tenaga guru kami selalu membuat analisis akan kebutuhan tenaga baru kami menambah tenaga baru dari pelamar dengan seleksi berdasarkan mutu (Nilai, IPK) kemudian tes lesan dan ada masa percobaan selama 3 bulan, apabila tidak memenuhi kualifikasi kami maka kami akan mencari tenaga baru lagi...”¹¹⁹

Hal tersebut sesuai dengan wawancara salah satu guru pada madrasah tersebut:

“...Sebelum saya mengajar di sini, saya mengajukan lamaran dahulu dan selanjutnya sampai saya menjalani tes kompetensi dan baca tulis Alquran yang dilakukan oleh madrasah dikarenakan madrasah ini di lingkungan pondok pesantren maka meski guru mata pelajaran umum maka harus bisa baca Alquran, bahkan ketrampilan saat mengajar . dan akhirnya saya dapat mengajar disini sampai sekarang ini...”¹²⁰

Data tersebut didukung dengan wawancara dengan wakil kurikulum:

“...Memang demikian aturan yang berlaku pada madrasah kami, siapa saja yang hendak mengajar disini harus menjalani beberapa test, ini dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang profesional. Rekrutmen dilakukan hanya pada saat madrasah memang memerlukan penambahan tenaga pengajar...”¹²¹

Dalam sebuah lembaga jika melakukan perencanaan yang tepat pada pengadaan tenaga baik pendidik atau kependidikan maka disaat ada pasang surutnya peserta didik masih dapat terkondisikan dengan baik.

¹¹⁹ KM, Wawancara pada tanggal 4 Juni 2015

¹²⁰ G- 7, wawancara pada tanggal 10 juni 2015

¹²¹ WK, wawancara tanggal 6 juni 2015

4) Memperhatikan kesejahteraan guru

Memang masalah kesejahteraan selain sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, juga karena pengaruh terhadap moral dan disiplin kerja guru. Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan pada berbagai jalur dan jenjang pendidikan seharusnya dapat memberikan kompensasi/balas jasa yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul guru. Sebagaimana wawancara dengan kepala sekolah yang menuturkan:

“...Kesejahteraan memang hal yang sensitif, karena secara tidak langsung mempengaruhi semangat kerja bawahan. Dalam hal guru baik guru maupun non guru seperti administrasi, petugas laboran, dan tenaga kebersihan, kami selalu berusaha memperhatikan kesejahteraan mereka, disesuaikan dengan kemampuan sekolah. Tapi lewat adanya bantuan tunjangan fungsional dan intensif, guru diperhatikan oleh pemerintah. Dan bagi tenaga pendidikan yang tidak memperoleh bantuan tersebut, kami berharap keikhlasan kepada guru yang memperoleh bantuan untuk memberikan sedikit bantuan kepada teman-temannya yang belum mendapatkan bantuan”.¹²²

Data di atas juga didukung oleh wawancara dengan waka kurikulum, yang menyatakan bahwa:

“Mengenai kesejahteraan terutama gaji, bapak selalu berusaha memperhatikan kesejahteraan para bawahannya. Meskipun begitu bapak juga sering menekankan bahwa bekerja disini, adalah sebuah pengabdian kepada pendidikan yang harus didasari rasa ikhlas. Namun begitu dalam segi materi, beliau juga memberikan suatu imbalan jasa bila ada lembur atau kegiatan sekolah, selain itu bagi guru/staf yang mendapat dana bantuan dari pemerintah berupa tunjangan insentif dan fungsional, agar ikhlas sedikit menyisihkan untuk teman yang tidak mendapatkan,

¹²² KS, Wawancara pada tanggal 2 Juni 2015

sehingga tercipta hubungan yang harmonis dan kebersamaan karena mereka saling membutuhkan”.¹²³

Hal senada di ungkapkan oleh guru, yang mengatakan:

“...kepala sekolah dalam pemberian kesejahteraan berupa gaji, beliau berusaha memperhatikan para bawahannya, kami sadar kemampuan keuangan madrasah sangat terbatas, jadi kami tidak bisa menuntut apa-apa, akan tetapi dengan adanya bantuan dari pemerintah berupa dana insentif dan fungsional, kami merasa senang, bapak juga mempunyai kebijakan bagi guru yang tidak mendapat dana tersebut, bapak menyarankan agar menyisihkan sedikit rejekinya untuk yang tidak mendapatkan tunjangan lain. Karena pada saat kami di terima dimadrasah ini sudah di tanamkan rasa ikhlas dalam menjalankan tugas karena lembaga swasta yang terbatas dalam penerimaan dana...”¹²⁴

Data tersebut di dukung dengan wawancara salah seorang guru yang termasuk di tuakan di madrasah tersebut:

“...Saya masih teringat dengan wejangan romo kyai almarhum, bahwa kita jangan mempunyai pikiran kita dapat apa dari madrasah ini tetapi kita hendaknya memiliki pemahaman apa yang telah kita berikan pada maadrasah ini, sebab hal ini merupakan ujian keikhlasan kita dalam bekerja. Madrasah ini sebagai lahaan berjuang sebagai tabungan kita nanti, untuk itu bagi pengajar disini pasti akan mengalami ujian kesabaran, dan yang tetap bertahan maka mereka termasuk telah berhasil dalam ujian tersebut. Karena madrasah ini adalah madrasah swasta yang sangat terbatas dalam perolehan dana...”¹²⁵

¹²³ WK, Wawancara pada tanggal 4 Juni 2015

¹²⁴ G-1, Wawancara pada tanggal 4 Juni 2015

¹²⁵ G- 4, wawancara pada tanggal 8 juni 2015

- 5) Melaksanakan kerjasama dengan guru dan lembaga yang terkait dalam melaksanakan program sekolah

Kerjasama dunia pendidikan dengan perusahaan atau lembaga terkait perlu terus menerus dikembangkan, terutama untuk perkembangan sekolah. Selain itu kepala sekolah harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan. Kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua guru dalam setiap kegiatan di sekolah (partisipatif). Hal ini penting dilakukan untuk menumbuhkan rasa kepemilikan pada guru terhadap sekolah tempat mereka melakukan tugas. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan kepala MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung, yang menyebutkan bahwa:

“...kepala sekolah dalam pelaksanaan kegiatan sekolah, kami selalu mengedepankan kerjasama dengan semua elemen sekolah, hal ini kami lakukan agar menumbuhkan rasa kepemilikan pada madrasah, sehingga selalu termotivasi untuk meningkatkan kreatifitas dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Dan juga kami bekerja sama dengan lembaga/perusahaan terkait, misalnya pada salah satu perusahaan yang mendistribusikan alat-alat untuk laboran dengan memberikan training penggunaan alat laboran khususnya tenaga laboran bahasa”¹²⁶.

Sebagaimana di dukung oleh petugas waka kurikulum:

“Kerjasama dengan semua guru selalu bapak lakukan, agar tercipta hubungan yang harmonis dengan semua warga sekolah, beliau selalu menyusun program kegiatan sekolah

¹²⁶ KM, Wawancara pada tanggal 2 Juni 2015

dalam 1 tahun, dan mengikutsertakan semua guru sebagai pengurus/panitia dalam kegiatan tersebut. Baru-baru ini juga saya mengikuti training dengan petugas distribusi alat-alat laboran bahasa”.¹²⁷

Hasil wawancara lain dengan salah seorang guru juga mengatakan:

“kepala sekolah melaksanakan semua program sekolah, sudah merancangnyanya dalam waktu 1 tahun, dan semua guru diikutsertakan. kami merasa membutuhkan sekolah, sehingga kami selalu berusaha meningkatkan kemampuan kami, agar kami bisa memberikan suatu yang memuaskan untuk sekolah”.¹²⁸

Untuk memperoleh data lebih lengkap mengenai penyusunan program kegiatan sekolah selama satu tahun, peneliti menemui kepala tata usaha untuk meminta data yang terkait dengan penyusunan program tersebut.

- 6) Pengaturan suasana kerja dan pengaturan lingkungan fisik yang baik

Pengaturan suasana kerja yang tenang dan menyenangkan akan membangkitkan kinerja guru, selain itu pengaturan lingkungan fisik yang kondusif akan menumbuhkan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kepala MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung, menyatakan bahwa pengaturan lingkungan yang kondusif dan pengaturan suasana kerja yang menyenangkan, akan

¹²⁷ WK, Wawancara pada tanggal 4 Juni 2015

¹²⁸ G-6, Wawancara pada tanggal 2 Juni 2015

berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Kinerja bawahan tersebut yang nantinya akan terpengaruh terhadap keinginan dan semangat para bawahan untuk selalu meningkatkan kemampuan dan berinisiatif selalu mengembangkan potensi yang ada dalam diri para bawahan, sebagaimana dituturkan dalam wawancara dengan kepala sekolah:

“Kami selalu berusaha menciptakan suasana kerja dan pengaturan lingkungan fisik yang kondusif, agar para guru nyaman dalam melaksanakan tugas, sehingga nanti akan bekerja lebih giat dan akan selalu berusaha untuk terus mengembangkan kemampuannya, karena kegiatan yang dilakukan menyenangkan”.¹²⁹

Data tersebut di dukung oleh waka kurikulum, beliau mengatakan:

“beliau selalu berusaha menciptakan suasana dan pengaturan lingkungan yang menyenangkan, diharapkan nantinya kami bisa *krasan* berada di madrasah. Contohnya: dalam ruang guru posisi duduk kami dibuat pendampingan sesama guru mata pelajaran sehingga apabila ada masalah dalam pembelajaran maka bisa dipecahkan bersama-sama”.¹³⁰

Hal senada diungkapkan oleh guru:

“Pengaturan lingkungan fisik yang kondusif berimplikasi kepada guru dalam menjalankan tugasnya, pengaturan lingkungan fisik ini salah satunya bisa dilihat dari ruang kerja di TU yang mana dari masing-masing pegawai administrasi seperti administrasi umum, administrasi kesiswaan dan administrasi kepegawaian terdapat komputer di masing-masing meja kerjanya, diharapkan nantinya dalam pengerjaan tugas bisa berjalan dengan maksimal”.¹³¹

¹²⁹ KM, Wawancara pada tanggal 2 Juni 2015

¹³⁰ WK, Wawancara pada tanggal 2 Juni 2015

¹³¹ G-1, Wawancara pada tanggal 2 Juni 2015

7) Pembinaan disiplin guru

Seorang pemimpin harus menumbuhkan disiplin kepada para bawahannya, terutama yang berkaitan dengan disiplin diri. Disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan kemampuan, ketrampilannya, serta profesionalisme guru di madrasah. Kepala sekolah harus berupaya menanamkan disiplin kepada para guru. Melalui disiplin ini di harapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas madrasah. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah, beliau mengatakan:

“Sebagai kepala sekolah, pembinaan-pembinaan dan pengembangan guru yang saya lakukan pertama kali adalah pembinaan disiplin, artinya untuk melakukan kegiatan pendidikan secara aktif dan efisien, serta meningkatkan produktifitas kerja, maka segenap guru harus mempunyai disiplin yang tinggi dalam segala bidang. Kemudian langkah selanjutnya adalah melakukan pembinaan-pembinaan yang berkaitan dengan kompetensi professional dan kemampuan yang di miliki guru dan staf lainnya”¹³²

Hal ini di dukung oleh data wawancara dengan guru, sebagai berikut:

“...bapak itu orangnya disiplin dan tegas. Komunikasi dengan bawahan juga bagus. Beliau biasanya datang lebih awal daripada bawahannya. Sehingga kami *sungkan* dengan hal itu dan besoknya termotivasi untuk datang lebih awal. Selain itu bapak setiap saat selalu mengecek buku absen bawahannya ke petugas piket”¹³³

¹³² KS, Wawancara pada tanggal 4 Juni 2015

¹³³ G-2, Wawanara pada tanggal 2 Juni 2015

Salah seorang guru juga menambahkan :

“...beliau itu orangnya punya wibawa, disiplin yang tinggi dan tegas orangnya serta berpikir ke depan, bapak juga biasanya datang lebih awal dari kami, beliau juga selalu menyempatkan diri mengecek buku hadir para bawahannya ke petugas piket....”¹³⁴

Dalam kesempatan lain, yaitu pada hari Senin tanggal 8 juni 2015 peneliti berusaha mengamati kedisiplinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, peneliti hadir di MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung pada pagi hari bersamaan dengan siswa berangkat ke sekolah. Ketika sampai di sekolah sekitar pukul 06.20 WIB, ternyata peneliti mendapati bahwa kepala sekolah sudah berada di ruangan kepala sekolah.¹³⁵ Jadi hal tersebut menunjukkan bahwa sebagai pimpinan juga harus memberi contoh secara langsung dalam kebijakan yang di tetapkan bersama. Dari data tersebut dapat diambil suatu penguat bahwa sebenarnya segala peraturan pada suatu lembaga hendaklah di patuhi semua anggota lembaga tersebut.

¹³⁴ G-3, Wawancara pada tanggal 4 juni 2015

¹³⁵ Observasi, pada tanggal 8 juni 2015

B. Temuan Penelitian

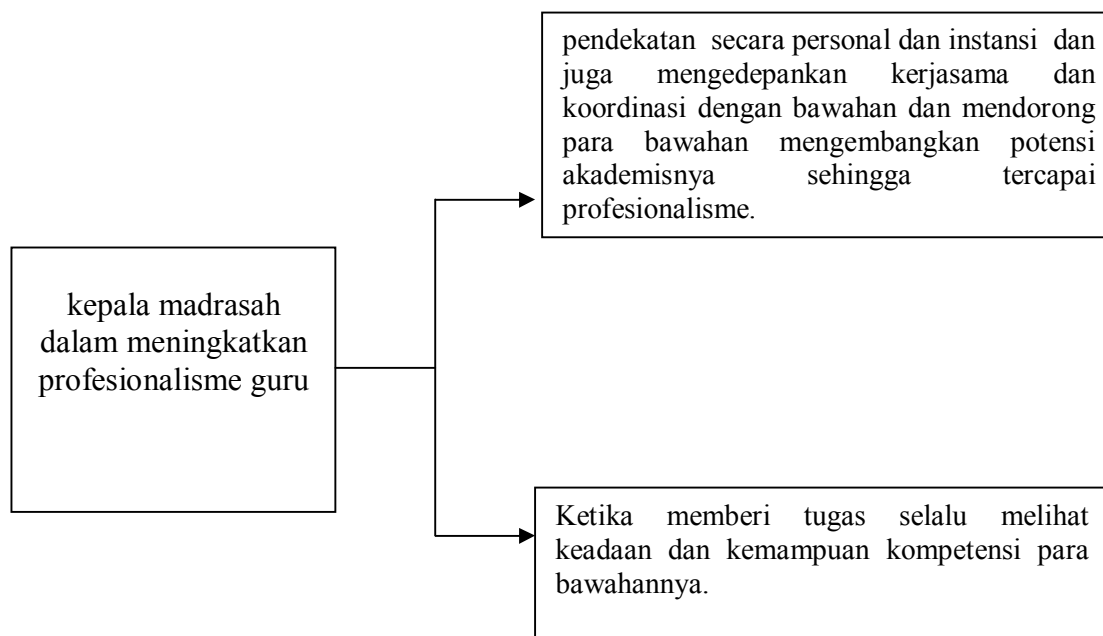
MTsN Tunggangri Kalidawir

1. Pendekatan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di MTsN Tunggangri Kalidawir

Dari paparan data sebelumnya dapat dikemukakan bahwa secara umum pendekatan kepemimpinan kepala madrasah dalam profesionalisme guru termasuk ke dalam pendekatan personal dan instansi, hal ini dapat dilihat dari beberapa karakteristik kepemimpinannya yaitu: 1) Kepala MTsN Tunggangri Kalidawir dalam pendekatan melakukan pendekatan personal dan instansi dan selalu mengedepankan kerjasama dengan para bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Karena dengan mengenal setiap pribadi bawahan selain akan menciptakan rasa nyaman juga akan mengetahui permasalahan bawahan yang pada akhirnya akan mengganggu keprofesionalismen dalam melaksanakan tugas yang di embanya. Ia selalu memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan, dan senantiasa berusaha membangun semangat dan mendorong bawahannya dalam mengerjakan tugas dan agar terus mengembangkan potensi akademis yang dimilikinya.

2) Kepala MTsN Tunggangri Kalidawir ketika melaksanakan kepemimpinannya selalu melihat keadaan dan kemampuan kompetensi para bawahannya. Dengan memberi tugas yang akan sesuai dengan kompentasi yang dimiliki, dengan tujuan tugas tersebut sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh lembaga.

Temuan mengenai pendekatan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN Tunggangri Kalidawir dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 4.1 pendekatan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru

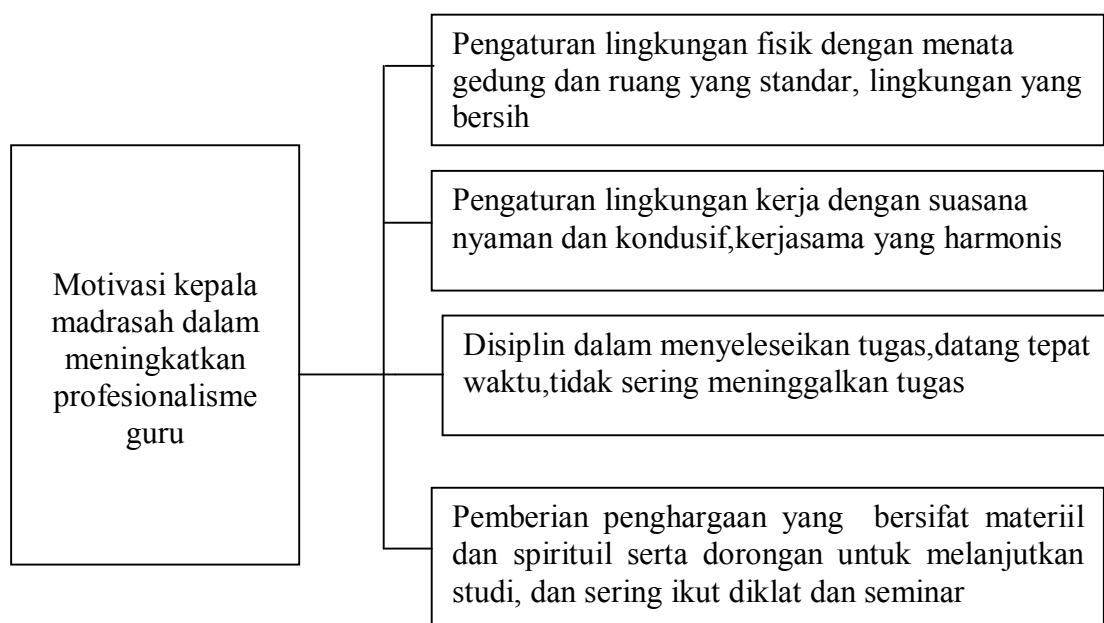
2. Motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN Tunggangri Kalidawir

Dari paparan data sebelumnya dapat dikemukakan bahwa kepala madrasah dalam memotivasi profesionalisme gurunya memiliki strategi yang tepat sehingga motivasi tersebut dapat mengenai sasarannya yaitu guru maka kepala madrasah dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya masih sesuai dengan aturan yang berlaku. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui: 1) pengaturan lingkungan fisik. Lingkungan yang

bersih akan menumbuhkan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya. Pengaturan lingkungan fisik tersebut antara lain mencakup bangunan yang sesuai standar ruang kerja, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan. 2) pengaturan suasana kerja. Suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. 3) Disiplin. Disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme guru di madrasah, kepala madrasah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah. 4) Penghargaan dan dorongan. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor dari dalam maupun dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut dorongan dari luar seperti untuk melanjutkan studi lanjut dan ikut serta dalam DIKLAT dan seminar, sedangkan motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektifitas kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah. Penghargaan (*reward*) salah satu hal yang sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme guru. Melalui penghargaan ini para guru dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pemberian penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi guru secara terbuka, sehingga

mereka memiliki rasa untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan selain itu kesuksesan melaksanakan tugas juga sebagai tujuan dari suatu pekerjaan. Apapun bentuk dari penghargaan meskipun berupa kata selamat dan sukses sudah mempunyai harga tersendiri bagi bawahan, walaupun penghargaan materiil juga di berikan.

Temuan mengenai motivasi kepala MTsN Tunggangri Kalidawir dalam profesionalisme guru dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.2 Motivasi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

3. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN Tunggangri Kalidawir

Dari paparan data sebelumnya dapat dikemukakan bahwa dalam strategi kepala sekolah sebagai upaya meningkatkan profesionalisme guru di MTsN Tunggangri Kalidawir mempunyai banyak strategi yang dapat

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

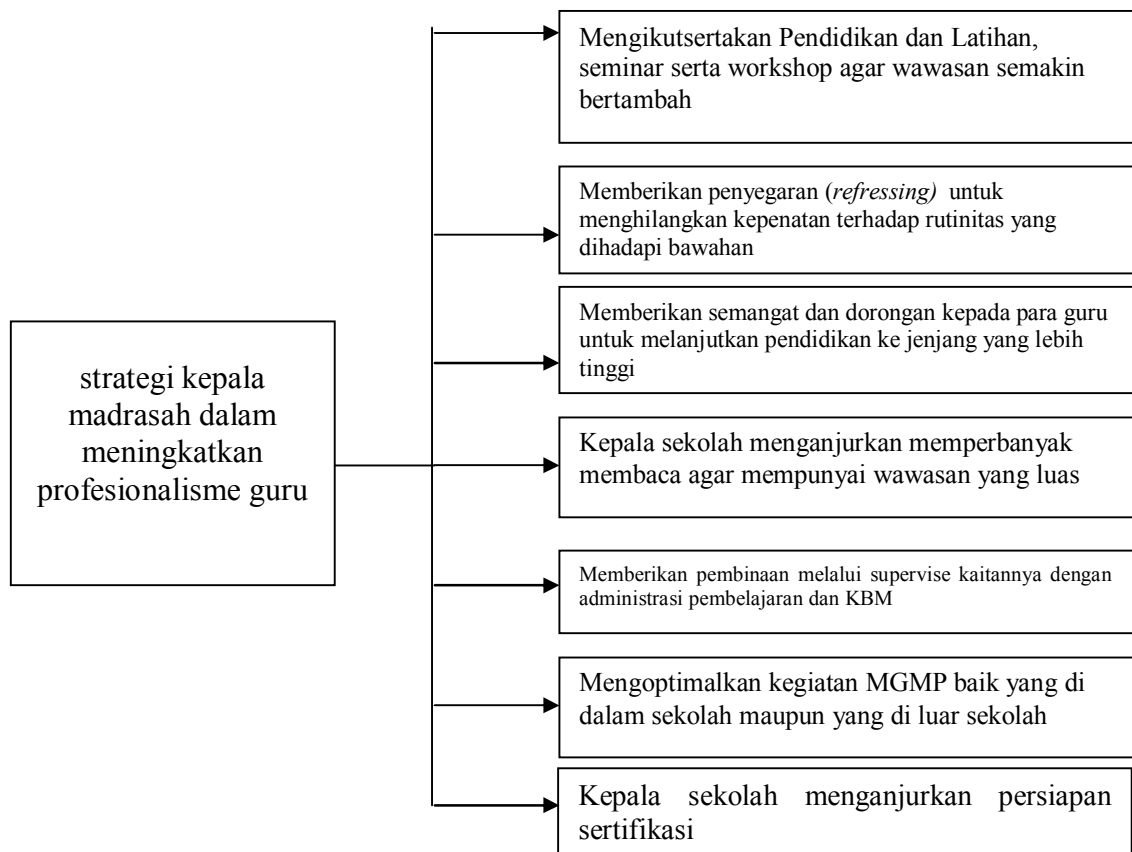
Kepala madrasah MTsN Tunggangri Kalidawir sangat memahami posisi strategis yang diembannya yakni sebagai educator, pemimpin, organisator, innovator, manajer dan supervisor. Dari beberapa tugas tersebut, maka sebagai pimpinan hendaklah lebih bijak dalam mengambil keputusan. Karena sedikit ada kesalahan maka seluruh lembaga yang menanggungnya. Seperti halnya yang berkaitan dengan strategi untuk menjadikan para guru untuk memperoleh keprofesionalannya, karena dari sekian banyak guru tidaklah memiliki kompetensi yang sama. Sehingga segala hal yang kepala putuskan pastinya bisa dilaksanakan dan dirasakan hasilnya oleh seluruh lembaga. Adapun peran-peran tersebut kemudian dimanifestasikan dalam upaya profesionalisme guru di MTsN Tunggangri Kalidawir yaitu:

- a. Mengikutsertakan Pendidikan dan Latihan, seminar serta workshop agar wawasan semakin bertambah.
- b. Memberikan penyegaran (*refressing*) untuk menghilangkan kepenatan terhadap rutinitas yang dihadapi bawahan.

- c. Memberikan semangat dan dorongan kepada para guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- d. Kepala sekolah menganjurkan memperbanyak membaca agar mempunyai wawasan yang luas.
- e. Memberikan pembinaan melalui supervise kaitannya dengan administrasi pembelajaran dan KBM
- f. Mengoptimalkan kegiatan MGMP baik yang di dalam sekolah maupun yang di luar sekolah.
- g. Kepala sekolah menganjurkan persiapan sertifikasi.

Dari beberapa langkah tersebut telah dipertimbangkan bersama, dan ternyata memang dapat dijadikan rujukan bagi guru yang hendak menempuh keprofesionalannya atau bagi guru yang telah mendapat sertifikat keprofesionalan agar tetap dapat mempertahankannya. Bahwa dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan akan menjadikan seorang guru lebih siap dalam melaksanakan tugasnya, karena dengan mengikuti pelatihan pastinya akan bertemu dengan guru – guru lain lembaga, dan disitu biasanya akan terjalin komunikasi tentang berbagai hal yang berkaitan dengan tugas mereka. Yang pada akhirnya akan di jadikan sebagai salah satu acuan dalam menghadapi permasalahan yang hampir sama. Disinilah yang dapat menjadikan seorang guru yang profesional dalam tugasnya.

Temuan mengenai strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3 strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru

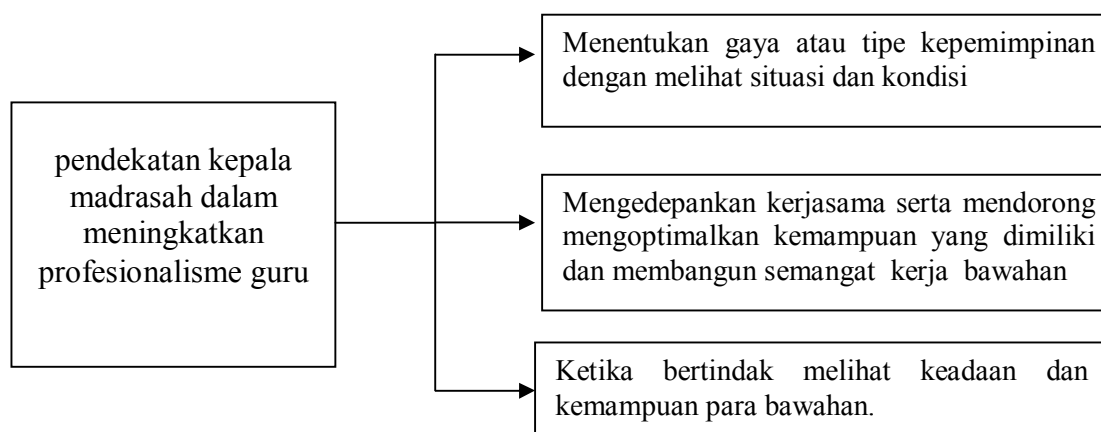
MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung

1. Pendekatan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung

Dari paparan data sebelumnya dapat dikemukakan bahwa secara umum pendekatan kepemimpinan kepala sekolah dalam profesionalisme guru termasuk ke dalam pendekatan situasional, hal ini dapat dilihat dari beberapa karakteristik kepemimpinannya yaitu:

- a. Kepala MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung dalam menentukan tipe kepemimpinan berdasarkan dengan melihat situasi dan kondisi yang dihadapi oleh kepala sekolah.
- b. Kepala MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung selain mengedepankan kerjasama dengan para bawahan untuk mencapai tujuan. Ia selalu memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan, dan senantiasa berusaha membangun semangat dan mendorong bawahannya untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki
- c. Kepala MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung ketika bertindak selalu melihat keadaan dan kemampuan para bawahannya.

Temuan mengenai pendekatan penelitian kepala sekolah dalam profesionalisme guru di MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 4.4 pendekatan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru

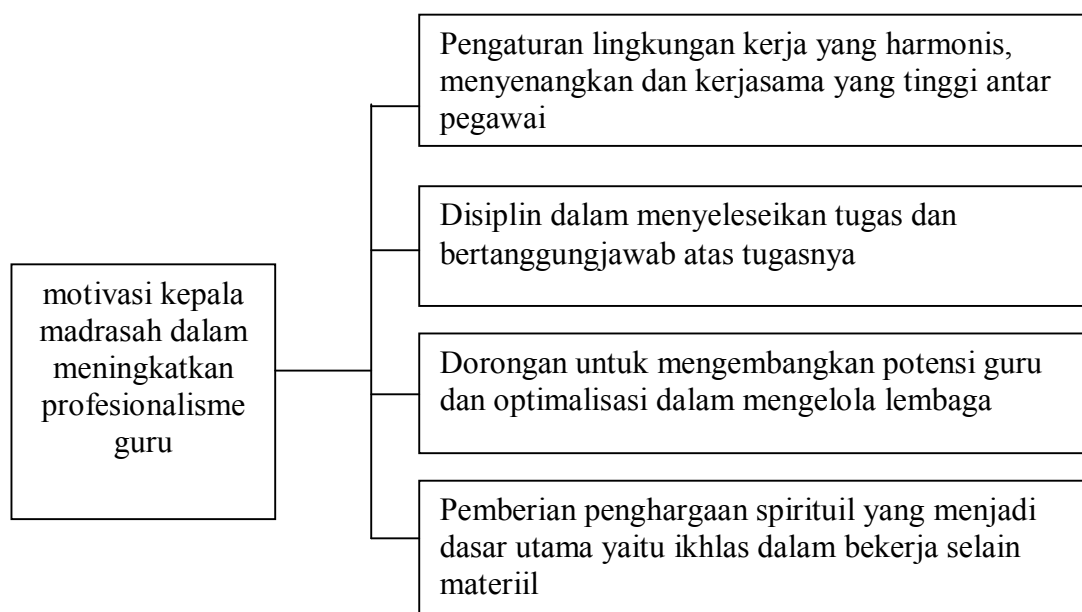
2. Motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung

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

- 1) Pengaturan suasana kerja. Suasana kerja yang harmonis tenang dan menyenangkan juga kerjasama yang tinggi antar pegawai akan menjadikan kinerja pegawai secara maksimal.
- 2) Disiplin. Dengan menanamkan disiplin dimaksudkan untuk meningkatkan profesionalisme guru di sekolah, Karena dengan disiplin akan mempercepat terselesaikan tugas yang di embannya sehingga apa yang menjadi program madrasah akan cepat tercapai .Disiplin berlaku untuk semua warga madrasah. Melalui disiplin ini dapat meningkatkan mutu madrasah.

- 3) Dorongan. Keberhasilan suatu lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor dari dalam maupun dari luar lingkungan. Motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektifitas kerja, bahkan motivasi sering menjadikan faktor utama keberhasilan seseorang. Dalam hal ini pada madrasah Darul Falah kepala mengharapkan pada bawahanya untuk mengembangkan potensi yang dimiliki serta mengoptimalkan kemampuannya dalam mengelola lembaga. Karena dengan totalitas termasuk salah satu pemimacu tercapainya tenaga pendidik yang profesional dan tercapainya tujuan lembaga.
- 4) Penghargaan. Penghargaan (*reward*) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme guru. Melalui penghargaan ini para guru dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Penghargaan yang di berikan berupa materiil dan spirituil. Namun penekanan pada madrasah ini adalah keikhlasan dalam bekerja, hal tersebut karena dilatar belakangi oleh keberadaan madrasah terdapat pada lingkungan pondok pesantren salafiyah yang selalu memegang teguh ajaran berjuang di jalan Allah SWT, selain itu keterbatasan dana oprasional madrasah yang berstatus swasta dimana sumber oprasional madrasah hanya tergantung pada dana BOS saja. Pemberian penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi guru secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya

Temuan mengenai motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. 5 motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru

3. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung

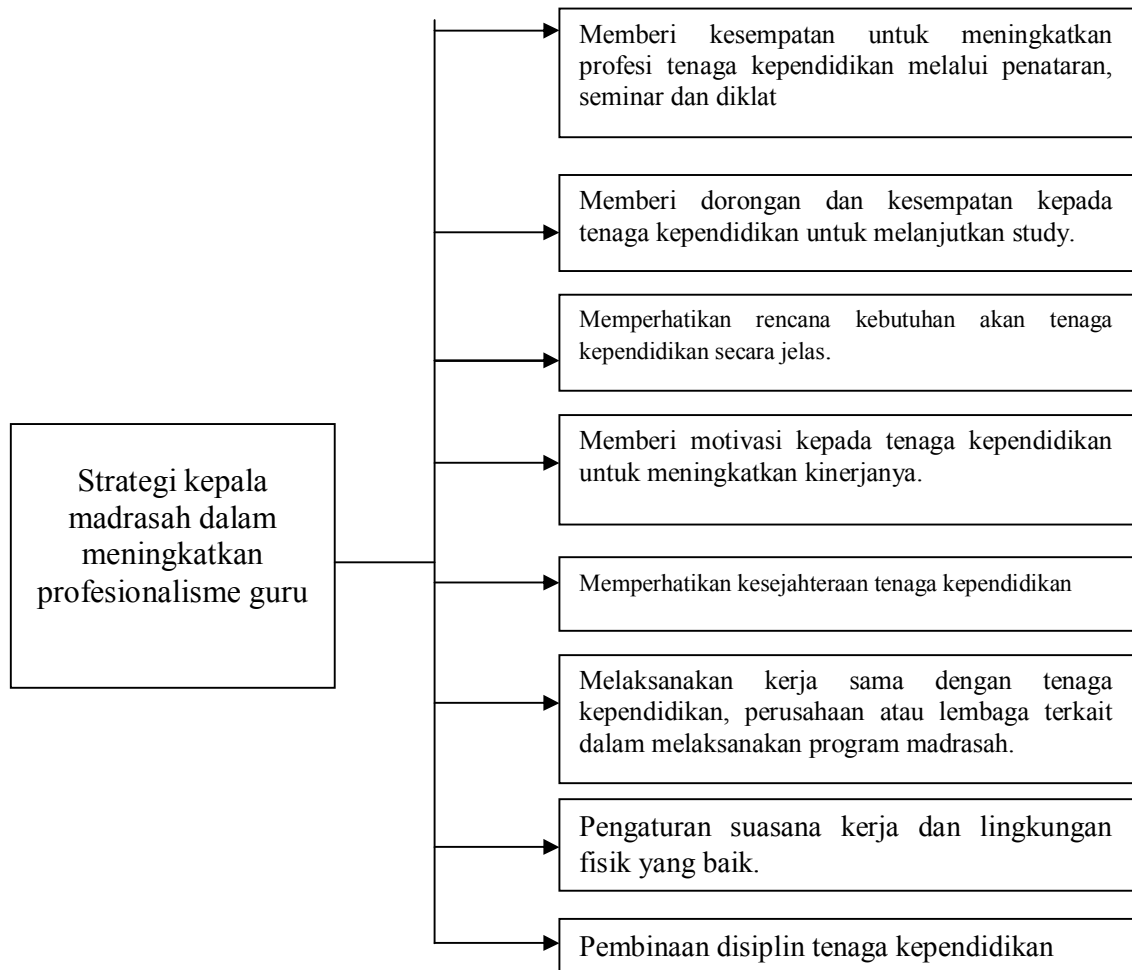
Dari paparan data sebelumnya dapat dikemukakan bahwa strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung dapat dilakukan dengan berbagai cara, namun itu semua kembali pada sumber daya manusia (guru serta kepala madrasah) mempunyai keinginan untuk terus mengembangkan potensi diri atau hanya diam saja. Dan pengembangan

sumber daya manusia ini akan berdampak pada produktifitas kerja para bawahannya.

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

Kepala MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung sangat memahami posisi strategis yang diembannya yakni sebagai educator, pemimpin, organisator, innovator, manajer dan supervisor. Adapun peran-peran tersebut kemudian dimanifestasikan dalam upaya profesionalisme guru di MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung yaitu: a) kepala sekolah memberikan kesempatan pada guru untuk meningkatkan profesinya melalui penataran, diklat, seminar dan lokakarya, b) kepala sekolah memberikan dorongan dan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan studi, c) kepala sekolah memperhatikan rencana kebutuhan akan guru secara jelas, d) kepala sekolah memberikan motivasi guru untuk meningkatkan produktifitas kerjanya, e) memperhatikan kesejahteraan guru, f) melaksanakan kerjasama dengan guru dan perusahaan atau lembaga lain dalam pelaksanaan program sekolah, g) pembinaan disiplin guru.

Temuan mengenai strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.6 strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung

C. Analisis Lintas Kasus

1. Pendekatan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN Tunggangri Kalidawir dan MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung

Kepemimpinan kepala MTsN Tunggangri Kalidawir dalam meningkatkan profesionalisme guru termasuk ke dalam pendekatan personal dan instansi, hal ini dapat dilihat dari beberapa karakteristik kepemimpinannya yaitu: 1) Kepala MTsN Tunggangri Kalidawir dalam pendekatan melakukan pendekatan personal dan instansi dan selalu mengedepankan kerjasama dan koordinasi dengan para bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Ia selalu memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan, dan senantiasa berusaha membangun semangat dan mendorong bawahannya dalam mengerjakan tugas dan agar terus mengembangkan potensi akademisnya sehingga tercapai profesionalisme. 2) Kepala MTsN Tunggangri Kalidawir ketika melaksanakan kepemimpinannya selalu melihat keadaan dan kemampuan kompetensi para bawahannya.

Sedangkan dalam pendekatan kepemimpinan kepala MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung dalam meningkatkan profesionalisme guru termasuk karakteristik kepemimpinannya Kepala MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung adalah:

- a. Kepala MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung dalam menentukan tipe kepemimpinan berdasarkan dengan melihat situasi dan kondisi yang dihadapi oleh kepala sekolah.

- b. Kepala MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung selalu mengedepankan kerjasama dengan para bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Ia selalu memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan, dan senantiasa berusaha membangun semangat dan mendorong bawahannya dalam mengerjakan tugas dan agar terus mengembangkan potensi akademisnya.
- c. Kepala MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung ketika bertindak selalu melihat keadaan dan kemampuan para bawahannya.

Jadi dapat dilihat dari kedua lembaga pendidikan tersebut perbedaannya Kepala MTsN Tunggangri Kalidawir adalah Kepala MTsN Tunggangri Kalidawir dalam pendekatan melakukan pendekatan personal dan instansi dan selalu mengedepankan kerjasama dan berkoordinasi dengan para bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Dan selalu memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan, dan senantiasa berusaha membangun semangat dan mendorong bawahannya dalam mengerjakan tugas dan agar terus mengembangkan potensi akademisnya untuk mencapai profesionalisme. Sedangkan MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung dalam menentukan tipe kepemimpinan berdasarkan dengan melihat situasi dan kondisi yang dihadapi oleh kepala sekolah. Serta selalu mengedepankan kerjasama dengan para bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Ia selalu memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan, dan senantiasa berusaha membangun semangat dan mendorong

bawahannya dalam mengerjakan tugas dan agar terus mengembangkan potensi akademisnya. ketika bertindak selalu melihat keadaan dan kemampuan para bawahannya.

2. Motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Kepala MTsN Tunggangri Kalidawir dan MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung

Dari paparan data pada kedua lembaga pendidikan tersebut pada intinya sama dimana kepala madrasah/sekolah dalam memotivasi profesionalisme gurunya memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui: 1) pengaturan lingkungan fisik. Pengaturan lingkungan fisik tersebut antara lain mencakup bangunan gedung yang bersetandar antara lain ruang kerja , ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan sekolah yang bersih nyaman dan menyenangkan. 2) pengaturan suasana kerja. Suasana kerja yang kondusif, harmonis dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. 3) disiplin. Disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme guru di sekolah, kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya dalam menjalankan tugas. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah. 4) Dorongan. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai

faktor, baik faktor dari dalam maupun dari lingkungan.. 5) Penghargaan. Penghargaan (*reward*) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme guru. Melalui penghargaan ini para guru dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pemberian penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi guru secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya.

3. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN Tunggangri Kalidawir dan MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung

Dari paparan data sebelumnya dapat dikemukakan bahwa strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN Tunggangri Kalidawir dan MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung mempunyai banyak strategi yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memberdayakan guru. Guru merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan program pengajaran dan tujuan madrasah, sehingga para guru dituntut untuk mempunyai kemampuan profesional dalam menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu pengembangan sumber daya/potensi yang ada pada guru, harus selalu dilakukan.

Kepala MTsN Tunggangri Kalidawir dan MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung sangat memahami posisi strategis yang diembannya yakni sebagai educator, pemimpin, organisator,

innovator, manajer dan supervisor. Adapun peran-peran tersebut kemudian dimanifestasikan dalam upaya profesionalisme guru yaitu :

- a) kepala madrasah/sekolah memberikan kesempatan pada guru untuk meningkatkan profesinya melalui penataran, diklat, seminar dan lokakarya,
- b) kepala madrasah/sekolah memberikan penyegaran (*refressing*),
- c) kepala madrasah/sekolah memperhatikan rencana kebutuhan akan guru secara jelas,
- d) kepala madrasah/sekolah memberikan motivasi guru untuk meningkatkan produktifitas kerjanya dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi,
- e) memperhatikan kesejahteraan guru,
- f) melaksanakan kerjasama dengan guru dan perusahaan atau lembaga lain dalam pelaksanaan program madrasah,
- g) pembinaan disiplin guru,
- h) Menganjurkan untuk mempersiapkan sertifikasi.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Analisis Lintas Situs

No	Permasalahan	MTsN Tunggangri Kalidawir	MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung
1.	Bagaimana pendekatan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN Tunggangri Kalidawir dan MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung?	<p>Pendekatan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kepala MTsN Tunggangri Kalidawir dalam pendekatan melakukan pendekatan personal dan instansi dan selalu mengedepankan kerjasama dan koordinasi dengan para bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Dan selalu memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan, dan senantiasa berusaha membangun semangat dan mendorong bawahannya dalam mengerjakan tugas dan agar terus mengembangkan potensi akademisnya untuk mencapai profesionalisme. 2) Kepala MTsN Tunggangri Kalidawir ketika melaksanakan kepemimpinannya selalu melihat keadaan dan kemampuan kompetensi para bawahannya 	<p>Pendekatan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Kepala MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung dalam menentukan tipe kepemimpinan berdasarkan dengan melihat situasi dan kondisi yang dihadapi oleh kepala sekolah. b. Kepala MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung selalu kerjasama dengan para bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Serta selalu memupuk rasa kekeluargaan, persatuan, dan senantiasa berusaha membangun semangat dan mendorong bawahannya dalam optimalisasi mengerjakan tugas dan mengembangkan potensi akademisnya. c. Kepala MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung ketika bertindak selalu melihat situasi dan kemampuan para bawahannya.
2.	Bagaimana motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN Tunggangri Kalidawir dan MTs Darul	<p>Motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN Tunggangri Kalidawir melalui:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Pengaturan lingkungan fisik. Lingkungan yang bersih dan. 	<p>Motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) pengaturan suasana kerja. Suasana kerja yang harmonis tenang dan

	<p>Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung?</p>	<p>Pengaturan bangunan yang bersetandar seperti mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.</p> <p>2) Pengaturan suasana kerja yang kondusif, nyaman dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan untuk mencapai profesionalisme.</p> <p>3) Disiplin. Disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme guru di madrasah, kepala madrasah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah.</p> <p>4) Dorongan. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor dari dalam maupun dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektifitas kerja, serta penghargaan (<i>reward</i>) sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme guru. Melalui penghargaan ini para guru dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pemberian penghargaan dapat berupa materiil dan spirituil</p>	<p>menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan.</p> <p>2) Disiplin. Disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme guru di sekolah, kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab terhadap tugasnya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan mutu madrasah.</p> <p>3) Dorongan. Tercapainya tujuan suatu lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya mengembangkan potensi diri dan optimalisasi mengelola lembaga.</p> <p>4) Penghargaan. Penghargaan (<i>reward</i>) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme guru. Melalui penghargaan ini para guru dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya. Penghargaan yang di berikan berupa materiil dan spirituil. Namun penekanan pada madrasah ini adalah keikhlasan dalam bekerja, hal tersebut karena dilatar belakangi oleh keberadaan madrasah di pondok pesantren salafiyah</p>
--	---	---	---

3.	<p>Bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN Tunggangri Kalidawir dan MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung?</p>	<p>Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN Tunggangri Kalidawir yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Mengikutsertakan Pendidikan dan Latihan, seminar serta workshop agar wawasan semakin bertambah. b. Memberikan penyegaran (<i>refressing</i>) untuk menghilangkan kepenatan terhadap rutinitas yang dihadapi bawahan. c. Memberikan semangat dan dorongan kepada para guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. d. Kepala sekolah menganjurkan memperbanyak membaca agar mempunyai wawasan yang luas. e. Memberikan pembinaan melalui supervise kaitannya dengan administrasi pembelajaran dan KBM f. Mengoptimalkan kegiatan MGMP baik yang di dalam sekolah maupun yang di luar sekolah. g. Kepala sekolah menganjurkan persiapan sertifikasi. 	<p>Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) kepala sekolah memberikan kesempatan pada guru untuk meningkatkan profesinya melalui penataran, diklat, seminar dan lokakarya, b) kepala sekolah memberikan dorongan dan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan studi, c) kepala sekolah memperhatikan rencana kebutuhan akan guru secara jelas, d) kepala sekolah memberikan motivasi guru untuk meningkatkan produktifitas kerjanya, e) memperhatikan kesejahteraan guru f) melaksanakan kerjasama dengan guru dan perusahaan atau lembaga lain dalam pelaksanaan program sekolah, g) pembinaan disiplin guru.
----	---	--	--

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa:

1. Pendekatan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN Tunggangri Kalidawir dan MTs Darul Falah Bendiljati kulon Sumbergempol

Pendekatan kepemimpinan kepala madrasah di MTsN Tunggangri Kalidawir dalam profesionalisme guru termasuk ke dalam pendekatan personal dan instansi, hal ini dapat dilihat dari beberapa karakteristik kepemimpinannya yaitu: 1) Kepala madrasah dalam pendekatan melakukan pendekatan personal dan instansi dan selalu mengedepankan kerjasama dan koordinasi dengan para bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Dan selalu memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan, dan senantiasa berusaha membangun semangat dan mendorong bawahannya dalam mengerjakan tugas dan agar terus mengembangkan potensi akademisnya dalam mencapai profesionalisme. 2) Kepala madrasah ketika melaksanakan kepemimpinannya selalu melihat keadaan dan kemampuan kompetensi para bawahannya. Sedangkan pendekatan kepemimpinan kepala madrasah di MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung dalam pendekatan situasional kepala madrasah dalam pendekatan situasional, hal ini dapat dilihat dari beberapa karakteristik kepemimpinannya yaitu: a) Kepala MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung dalam menentukan tipe kepemimpinan berdasarkan dengan melihat situasi dan kondisi yang dihadapi oleh kepala sekolah. b) Kepala MTs Darul Falah BendiljatiKulon Sumbergempol Tulungagung selalu mengedepankan kerjasama yang harmonis dengan para bawahan untuk

mencapai tujuan bersama. berusaha membangun semangat dan mendorong bawahannya dalam mengembangkan potensi diri dan mengerjakan tugas terus mengembangkan potensi akademisnya. c) Kepala MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung ketika bertindak selalu melihat keadaan dan kemampuan para bawahannya.

2. Motivasi Kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN Tunggangri Kalidawir dan MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung

Kepala madrasah dalam memotivasi profesionalisme gurunya memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui: 1) pengaturan lingkungan fisik. Lingkungan yang bersih akan menumbuhkan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya. Pengaturan lingkungan fisik dengan bangunan yang setandar antara lain mencakup ruang kerja yang standar, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan. 2) pengaturan suasana kerja. Suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. 3) disiplin. Disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme guru di madrasah, kepala madrasah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah. 4) dorongan. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor dari dalam maupun dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut,

motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektifitas kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah. Penghargaan (*reward*) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme guru. Melalui penghargaan ini para guru dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pemberian penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi guru secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya.

3. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN Tunggangri Kalidawir dan MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung

Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN Tunggangri Kalidawir dan MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung: a) kepala sekolah memberikan kesempatan pada guru untuk meningkatkan profesinya melalui penataran, diklat, seminar dan lokakarya, b) kepala sekolah memberikan penyegaran c) kepala sekolah memperhatikan rencana kebutuhan akan guru secara jelas, d) kepala sekolah memberikan motivasi guru untuk meningkatkan produktifitas kerjanya, e) memperhatikan kesejahteraan guru, f) melaksanakan kerjasama dengan guru dan perusahaan atau lembaga lain dalam pelaksanaan program sekolah, g) Memberikan pembinaan melalui supervise kaitannya dengan administrasi pembelajaran dan KBM, h) Mengoptimalkan kegiatan MGMP baik yang di dalam sekolah maupun yang di luar sekolah, i) Kepala sekolah menganjurkan persiapan sertifikasi.

D. Proposisi Penelitian

1. Pendekatan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN Tunggangri Kalidawir dan MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung
 - a. Pendekatan secara personal dan instansi dapat membangun semangat kerja guru.
 - b. Kepala madrasah yang melihat kemampuan para guru dapat meningkatkan profesionalismenya.
 - c. Kepala madrasah yang selalu melihat situasi dan kondisi guru dalam meningkatkan profesionalismenya, akan berhasil dengan maksimal sesuai dengan harapan yang diinginkan.

Proposisi I:

Pendekatan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru akan dapat terwujud dengan baik manakala kepala madrasah mengetahui kemampuan dan kondisi bawahanya.

2. Motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN Tunggangri Kalidawir dan MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung
 - a. Pengaturan lingkungan yang baik dan menarik, dapat meningkatkan profesionalisme guru.
 - b. Motivasi dari kepala madrasah, dapat meningkatkan profesionalisme guru.

- c. Penghargaan yang diberikan dari kepala madrasah, dapat menumbuhkan profesionalisme guru.
- d. Kedisiplinan yang diterapkan oleh kepala madrasah, dapat menumbuhkan profesionalisme guru.

Proposisi II:

Motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru akan semakin baik jika diikuti oleh faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru seperti pengaturan lingkungan yang baik, penghargaan, kedisiplinan.

- 3. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTsN Tunggagri Kalidawir dan MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung
 - a. Kepala madrasah mengikutsertakan pendidikan dan latihan, seminar serta workshop, agar wawasan guru semakin bertambah.
 - b. Kepala madrasah memberikan penyegaran (*refressing*), agar menghilangkan kepenatan terhadap rutinitas yang dihadapi bawahan.
 - c. Kepala madrasah memberikan semangat kepada para guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
 - d. Kepala madrasah menganjurkan memperbanyak membaca agar mempunyai wawasan yang luas.
 - e. Kepala madrasah memberikan pembinaan melalui supervise kaitannya dengan administrasi pembelajaran dan KBM

- f. Kepala madrasah mengoptimalkan kegiatan MGMP baik yang di dalam sekolah maupun yang di luar sekolah.

Proposisi III:

Strategi kepala madrasah akan semakin berkembang manakala kepala madrasah mengoptimalkan program-program pengembangan profesionalisme guru secara intensif.