POLA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM

MENINGKATKAN KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN KOMPETENSI

PROFESIONAL GURU DI MTs WAHID HASYIM

TAHUN PELAJARAN 2020/2021

SKRIPSI

OLEH:

DEFRIKA WAHYU FITRIANI
NIM . 210316178

JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

(IAIN) PONOROGO

2022

ABSTRAK

Fitriani, Defrika Wahyu. 2022. Pola Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional Guru di MTs Wahid Hasyim Tahun Pelajaran 2020/2021. **Skripsi.** Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing, Syaiful Arif, M.Pd..

Kata Kunci : Pola Kepemimpinan, Kompetensi Pedagogik dan Professional

Kepala sekolah yang menjadi ikon penting dalam lembaga pendidikan, segala prosedur pembelajaran yang dipegang guru akan selalu di bimbing dan di monitoring, baik yang berkaitan dengan perangkat pembelajaran maupun proses pembelajaran. Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah punya andil besar dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan professional guru. Dimana guru merupakan komponen paling menentukan, karena ditangan gurulah kurikulum, sumber belajar, sarana dan prasarana dan iklim pembelajaran menjadi sesuatu yang berarti bagi kehidupan peserta didik. Untuk itu, guru harus mengembangkan ilmu pengetahuan dan keterampilannya dalam pembelajaran.

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui kondisi empiris kepemimpinan kepala MTs Wahid Hasyim dalam meningkatkan kemampuan profesionalisme dan pedagogic; 2) Mengetahui faktor pendorong dan penghambat pola kepemimpinan; 3) serta mengetahui upaya dalam meningkatkan kemampuan profesionalisme dan pedagogik guru tersebut.

Untuk menjawab pertanyaan di atas penelitian ini dirancang dengan rancangan deskriptif serta dilaksanakan di Mts Wahid Hasyim Kapuran Badegan. Adapun subjek penelitian adalah kepala madrasah dan beberapa guru yang mengajar. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik penelitian wawancara, dokumentasi dan observasi.

Berdasarkan analisis hasil penelitian diketahui bahwa: 1) Kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan professional guru di MTs Wahid Hasyim sudah baik dengan menggunakan gaya kepemimpinan demokrasi serta sesuai dengan tugas fungsinya sebagai kepala madrasah. Namun, kurang disiplin dalam kegiatan sekolah seperti upacara bendera dan kegiatan pembelajaran; 2) Faktor pendukung antara lain mengadakan pertemuan dengan jajaran dewan guru, mengikuti kegiatan MGMP, workshop atau pelatihan, serta ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai. Sedangkan faktor penghambatnya adalah belum ada rekan yang sepadan, terjadi mutasi guru, pengendalian emosi dan kedisiplinan yang kurang, serta kondisi lingkungan masyarakat sekitar; 3) Upaya kepala madrasah untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru adalah membangun soliditas antar elemen, mengingatkan semua guru agar memenuhi prosedur yang telah ditetapkan dalam proses pembelajaran dan melakukan analisis terhadap kemampuan peserta didik, pembinaan dan pengembangan kemampuan guru melalui kegiatan MGMP, workshop, aktif mengikuti bimtek, seminar dan kegiatan kolektif lainnya yang dapat menunjang kemampuan guru, serta melakukan evaluasi dan monitoring.

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi atas nama saudara

Nama	: Defrika Wahyu Fitriani
Nim	: 210316178
Fakultas	: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan	: Pendidikan Agama Islam
Judul	: Pola Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional Guru di MTs. Wahid Hasyim Tahun Pelajaran 2020/2021.

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqosah.

Ponorogo, 24 Maret 2022

Pembimbing

Syaiful Arif, M.Pd.
NIP : 198310192015031002

Mengetahui
Ketua
Jurusan Pendidikan Agama Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

Dr. Khoirul Wathoni, M.Pd.I
NIP : 197306252003121002

KEMENTRIAN AGAMA RI

INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Defrika Wahyu Fitriani
NIM : 210316178
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Judul : POLA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI MTs WAHID HASYIM TAHUN PELAJARAN 2020/2021

Telah dipertahankan pada sidang munaqasah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Insitut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Senin
Tanggal : 6 Juni 2022

Dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Agama Islam pada:

Hari : Jum'at
Tanggal : 17 Juni 2022

Ponorogo, 17 Juni 2022
Mengesahkan
Plh. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Insitut Agama Islam Negeri Ponorogo

Dr. H. Moh. Miftachul Choiri, M.A
NIP. 197404181999031002

Tim Penguji:

Ketua Sidang : Sofwan Hadi, M.Si (.....)
Penguji I : Dr. Wirawan Fadly, M.Pd. (.....)
Penguji II : Syaiful Arif, M.Pd. (.....)

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama	: Defrika Wahyu Fitriani
NIM	: 210316178
Jurusan	: Pendidikan Agama Islam
Fakultas	: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul	: Pola Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Dan Kompetensi Profesional Guru di MTs Wahid Hasyim Tahun Pelajaran 2020/2021.

Menyatakan bahwa naskah skripsi/thesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh Perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di **ethesis.iainponorogo.ac.id.** Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggungjawab dari penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan dengan semestinya.

Ponorogo, 21 Juni 2022

Penulis

Defrika Wahyu Fitriani

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Defrika Wahyu Fitriani
Nim	: 210316178
Fakultas	: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan	: Pendidikan Agama Islam
Judul	: Pola Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional Guru di MTs Wahid Hasyim Tahun Pelajaran 2020/2021.

Dengan ini, menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.

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

Ponorogo, 20 Maret 2022
Yang membuat pernyataan

Defrika Wahyu Fitriani
NIM : 210316178

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Lembaga pendidikan merupakan organisasi yang berusaha melaksanakan pendidikan, penelitian, fasilitas belajar bagi siswa, dan pengembangan keilmuan secara sistematis dan kontinu untuk mencapai tujuan yang ditentukan sehingga kapabilitas kepala sekolah dalam lembaga tersebut mampu menggerakkan dan memberikan keputusan serta mengkomunikasikan kepada bawahannya.[1]

Keberadaan seorang kepala sekolah yang menjadi ikon terpenting dalam lembaga pendidikan baik dari jenjang pertama, jenjang menengah maupun jenjang atas. Hal ini dibuktikan bahwa adanya kepala sekolah yang mampu menjadi leader dalam setiap organisasi lembaga pendidikan. Segala prosedur pembelajaran yang dipegang guru akan selalu di bimbing dan di monitoring oleh kepala sekolah, baik yang berkaitan dengan perangkat pembelajaran dan proses pembelajaran. Oleh karena itu, dengan adanya kepala sekolah yang diharapkan diera saat ini mampu membawa eksistensi sekolah lebih baik lagi dengan menuangkan beberapa progres yang akan ditawarkan serta membawa nuansa pendidikan yang lebih efektif dan efisien.

[1] Ahmad Mustafidin, *Manajemen Konflik, Relevansinya dengan Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam* (Semarang: IAIN Walisongo, 2004), 32.

Kepemimpinan merupakan sesuatu yang wajib ada dalam kehidupan manusia, dimanapun dan kapanpun, agar kehidupan menjadi teratur dan keadilan bisa ditegakkan, sehingga tidak berlaku hukum rimba. Kepemimpinan juga penting untuk memanfaatkan dan mengelola potensi setiap anggota dengan cara-cara yang tepat, efektif dan efisien.[2]

Peran dan tanggungjawab kepala sekolah merupakan suatu hal yang mutlak dimiliki oleh kepala sekolah sehingga mampu mempengaruhi para pendidik. Kepala sekolah merupakan suatu ujung tombak dan memiliki kedudukan sentral dalam organisasi lembaga. Setiap organisasi lembaga sudah pasti bahwa pengelolaan secara organisasi dan pengelolaan secara administrasi, kurikulum, sarana dan prasarana, hubungan masyarakat, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, supervise, dan pengelolaan program pendidikan harus direncanakan dengan matang dan konsekuen dan dilaksanakan secara maksimal. Oleh karena itu semua elemen diatas memiliki satu kesatuan yang sama dan dapat dipadukan serta mengandung arti integral yaitu satu elemen dengan elemen yang lain tidak dapat dipisahkan.

Persoalan baik yang terkait tidak hanya secara administrasi dan pengorganisasian. Secara pengorganisasian kepala MTs Wahid Hasyim merupakan yang mampu memberikan kesempatan (demokrasi) mengembangkan kreativitasnya terhadap pendidik, mendayagunakan pendidik dalam mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh kemenag, aktif dalam

[2] Baharudin dan Umairso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam antara Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2012), 47.

memberikan informasi ketika mengikuti rapat rutinan serta selalu mensupport semua inovasi dan kreatifitas yang dituangkan oleh para pendidik, dan memberikan penilaian serta evaluasi kepada para pendidik yang dirasa kurang baik. Sedangkan secara garis besar administrasi kepala MTs Wahid Hasyim bisa dibilang tertib administrasi karena semua kerangka gerak dalam sebuah organisasi lembaga formal harus memenuhi SOP yang telah ditentukan sehingga diharapkan berjalan sesuai dengan visi misi bersama. Dengan demikian maka apa yang menjadi rutinitas kepemimpinan kepala MTs Wahid Hasyim tentunya berdampak baik bagi kehidupan lembaga tersebut, seperti halnya ada beberapa guru yang sudah mengikuti program PKG, PJJ Mata Pelajaran. Sehingga mampu membidik dan mengantarkan guru untuk terus mengembangkan ilmu pengetahuannya dan kreativitas dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Dengan hadirnya UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen merupakan salah satu perhatian pemerintah dalam mendorong peningkatan pelayanan pendidikan di Indonesia, sehingga dapat mempercepat peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Dengan kata lain, SDM Indonesia harus dimulai dari peningkatan pelayanan pendidikan, dan pelayanan pendidikan dapat dimulai dengan peningkatan kualitas dan professionalitas pendidik dan tenaga kependidikan.[3] Oleh karena itu seorang guru perlu memiliki kemampuan merancang dan mengimplementasikan berbagai strategi pembelajaran yang dianggap cocok dengan minat dan bakat serta sesuai dengan

[3] Momon Sudarma, *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicuci*, 131.

taraf perkembangan siswa termasuk didalamnya memanfaatkan berbagai sumber dan media pembelajaran untuk menjamin efektivitas pembelajaran.[4]

Sumber Daya Manusia disiapkan dengan memperhatikan beberapa elemen. Pendidikan tidak hanya berjalan secara kontinu dan harus terfokus pada jangka panjang seperti yang dipraktikkan sekarang. Asumsi-asumsi pada saat ini yang diberikan harus terkait dengan etika, moral dan spiritual sehingga membentuk visi dan misi pendidikan. Dalam hal ini, kualitas pendidikan dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kurikulum yang disempurnakan, pemerataan guru, sumber belajar yang relevan, teman sebaya, iklim belajar yang kondusif, sarana dan prasarana yang memadai, serta dukungan dari pemerintah sehingga guru merupakan komponen penting dan menjadi sesuatu yang berarti bagi peserta didiknya.

Prajudi Atmosudirdjo menyebutkan bahwa guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, dipundaknya dibebani suatu tanggungjawab atas mutu pendidikan. Oleh karena itu, guru harus mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran.[5]

Seperti yang disebutkan dalam isi Undang-undang bahwa guru merupakan sosok yang mampu mencerdaskan kehidupan bangsa, maka dapat diambil kesimpulan bahwa guru sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan karena dipundaknya dibebani tugas-tugas dan tanggungjawab

[4] Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran: Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)* (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), 274.

[5] Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: Gaung Persada, 2010), 26.

secara penuh. Dalam sistem pendidikan nasional juga ditekankan dalam perwujudan tanggungjawab yang perlu ditekankan, karena pada saat ini banyak output atau lulusan yang cerdas dan terampil namun sedikit dalam pengalaman keilmuannya yang dimiliki. Profesionalisme guru perlu dikembangkan karena mempengaruhi kualitas belajar mengajar sehingga dalam pandangan masyarakatpun tidak menimbulkan persoalan. Dalam kerangka inilah perlunya peningkatan standar kompetensi dan sertifikasi guru, sehingga kita juga memiliki guru professional yang memenuhi standard dan lisensi yang dibutuhkan.

Persoalan yang terjadi dalam kurangnya profesionalisme guru adalah pertama ditandai dengan aktivitas guru diluar jam kerja belajar mengajar untuk memenuhi kehidupan sehari-hari sehingga menimbulkan kurangnya komunikasi terhadap guru yang lain, kurang pahamnya tugas yang diemban oleh guru tersebut sehingga ada kekeliruan ketika mengerjakan. Kedua, kurangnya motivasi guru terhadap program peningkatan profesionalisme dan pedagogik.

Ciri-ciri guru professional adalah melakukan profesionalisasi diri, memotivasi guru, memiliki disiplin diri, mengevaluasi diri, memiliki kesadaran diri, melakukan pengembangan diri.[6] Untuk meningkatkan professionalism guru maka guru harus mengikuti program pendidikan profesi untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas kompetensi, khususnya terkait dengan kompetensi pendidikan. guru yang mengikuti program pendidikan

[6] Sudarwan Danim, Profesi Kependidikan (Bandung: Alfabeta, 2013), 23.

profesi sudah barang tentu akan mengalami peningkatan kompetensi kesadaran atas profesinya tersebut.[7]

Guru professional dapat melaksanakan tugasnya dapat melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih dan penilai yang memiliki empat kompetensi guru sebagaimana yang terdapat dalam UU Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005, yaitu kompetensi pedagogik, komptensi professional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.[8]

Dalam Jurnal karya Dedi Lazwardi yang berjudul Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan profesionalisme guru Universitas Nahdlatul Ulama Lampung dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah mampu menjalankan fungsi dan peran utamanya sebagai pemimpin pendidikan yang meciptakan segala administrasi sekolah baik dalam kegiatan belajar mengajar dan lain sebagainya. Kepala sekolah juga melakukan supervisi terhadap guru-guru yang mengajar dalam lembaga tersebut sehingga mampu meningkatkan kualitas profesionalisme guru serta mampu menjalankan tugas-tugas pengajaran. Selain sebagai faktor penting guru juga harus mengikuti kegiatan-kegiatan peningkatan kualitas kompetensinya yang diadakan di daerahnya masing-masing.[9]

Dengan adanya persoalan tersebut maka hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti didapatkan informasi bahwa kepala madrasah dalam meningkatkan kemampuan pedagogis dan kemampuan profesionalnya dengan

[7] Ibid., 24.
[8] Novan Ardy Wiyani, *Etika Profesi Keguruan* (Yogyakarta: Gava Media, 2015), 61.
[9] Dedi Lazwardi, Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru, hal 156.

mengikutkan guru ke beberapa kegiatan penunjang dan mengajak semua pendidik untuk saling bekerja sama demi tercapainya tujuan madrasah tersebut. Kepala MTs Wahid Hasyim selalu berupaya dalam meningkatkan kualitas pendidikan, dalam hal disiplin secara administrasi dan organisasi.[10]

Berdasarkan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai konsep atau pola kepala madrasah dan guru mengenai kompetensi professional dan kompetensi pedagogik di MTs Wahid Hasyim Kapuran Badegan Ponorogo dengan Judul "Pola Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Professional Dan Kompetensi Pedagogik Guru di MTs Wahid Hasyim Kapuran Badegan Ponorogo Tahun Pelajaran 2020/2021".

B. FOKUS PENELITIAN

Banyak faktor yang akan dikaji untuk menindaklanjuti penelitian ini. Namun, karena cakupan bidang yang sangat luas serta adanya berbagai keterbatasan yang ada sehingga dalam penelitian ini dibatasi pada pola kepemimpinan Madarsah dalam meningkatkan kompetensi professional dan kompetensi pedagogik guru di MTs Wahid Hasyim Kapuran Badegan Ponorogo tahun pelajaran 2020/2021.

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan Latar Belakang Masalah dan Fokus Penelitian, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

[10] Observasi di Madrasah Tsanawiyah Wahid Hasyim pada Tanggal 14 Januari 2020

1. Bagaimana kondisi empiris kepemimpinan madrasah dalam meningkatkan kemampuan profesional dan pedagogik guru di MTs Wahid Hasyim?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat pola kepemimpinan madrasah dalam meningkatkan kemampuan profesional dan pedagogik guru di MTs Wahid Hasyim?
3. Apa langkah atau upaya kepepimpinan madrasah dalam meningkatkan kemampuan profesional dan pedagogik guru di MTs Wahid Hasyim?

D. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kondisi empiris kepemimpinan madrasah guna meningkatkan kemampuan profesionalisme dan pedagogik guru di lingkungan MTs Wahid Hasyim.
2. Untuk mengetahui faktor pendorong dan penghambat dari pola kepemimpinan Madrasah dalam meningkatkan kemampuan profesionalisme dan pedagogik guru di MTs Wahid Hasyim.
3. Untuk mengetahui langkah atau upaya kepemimpinan madrasah dalam meningkatkan kemampuan profesionalisme dan pedagogik guru di MTs Wahid Hasyim.

E. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

PONOROGO

a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah kualitas pola kepemimpinan madrasah dalam meningkatkan kemampuan professional dan Pedagogik guru di MTs Wahid Hasyim.

b. Sebagai rencana tindak lanjut untuk meningkatkan kemampuan profesionalisme dan Pedagogik guru baik yang sudah bersertifikasi maupun yang belum bersertifikasi.

c. Sebagai pembanding, pertimbangan, dan pengembangan pada penelitian sejenis dimasa yang akandatang.

2. Manfaat Praktis

Dilihat dari kemanfaatan praktis penelitian ini berguna untuk:

a. Orangtua, penelitian ini diharapkan selain mendidik anak-anaknya dengan versi mereka masing-masing, namun mereka juga harus professional dalam mendidik anak-anaknya menjadi generasi penerus bangsa yang diharapkan.

b. Pendidik, penilitian ini diharapkan agar pendidik tetap meningkatkan kualitas profesionalitas dan pedagogiknya guna melahirkan para generasi bangsa yang berintelektual dan cerdas diera yang akan dating serta mampu menjawab tantangan zaman.

c. Peserta Didik, penelitian ini diharapkan agar peserta didik tetap meningkatkan belajarnya baik didalam madrasah maupun diluar madrasah serta menambah wawasan diluar pendidikan madrasah.

d. Penulis, penelitian ini diharapkan agar penulis mampu menjadi pendidik yang professional serta mengembangkan segala skill atau kompetensi

yang ada pada dirinya sebagai harapkan menjadi pemimpin baik bagi dirinya, keluarganya ataupun pemimpin masyarakat kelak.

F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Isi dan sistematika penyusunan laporan hasil penelitian kualitatif ini dibagi menjadi tiga bagian utama, yaitu bagian awal, bagian inti dan bagian akhir. Untuk memudahkan dalam penulisan, maka pembahasan dalam laporan penelitian nanti penulis kelompokkan menjadi V bab, yang masing-masing bab terdiri dari sub yang berkaitan.

Bab pertama, yaitu pendahuluan yang berfungsi untuk memaparkan latar belakang masalah, focus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, yaitu kajian pustaka yang berisi kajian teori dan telaah hasil penelitian terdahulu. Kajian teori menjelaskan tentang kepemimpinan, karakteristik dan model kepemimpinan, pengertian kompetensi pedagogic dan kompetensi professional guru.

Bab ketiga, bab ini menguraikan metode penelitian. Yang meliputi: pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, data dan sumber data, prosedur pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, tahapan-tahapan penelitian.

Bab keempat, yaitu hasil dan pembahasan. Dalam bab ini akan membahas penyajian data yang meliputi paparan data umum dan data khusus. Adapun data umum berkaitan dengan gambaran umum Madrasah Tsanawiyah Wahid Hasyim yang berisi tentang profil Madrasah Tsanawiyah Wahid

Hasyim, sejarah berdirinya Madrasah Tsanawiyah Wahid Hasyim, Visi, Misi dan Tujuan Madrasah Tsanawiyah Wahid Hasyim dan letak geografis Madrasah Tsanawiyah Wahid Hasyim. Sedangkan data khusus berisi tentang kondisi empiris kepemimpinan madrasah dalam meningkatkan kualitas professional dan Pedagogik guru, factor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kemampuan professional dan Pedagogik guru serta langkah atau upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi professional dan Pedagogik guru di MTs Wahid Hasyim.

Bab kelima, yaitu penutup yang merupakan titik akhir dari pembahasam yang berisi tentang kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan penelitian sebagai masukan kepada berbagai pihak yang terkait.

iain
PONOROGO

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORI

1. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala madrasah (sekolah) tersusun dari dua kata, yaitu kepala dan sekolah. Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sekolah merupakan suatu lembaga tempat bernaungnya peserta didik untuk memperoleh pendidikan formal. Secara sederhana, kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.[11]

Menurut Mulyasa dalam bukunya Daryanto yang berjudul,"Administrasi Pendidikan", kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Kepala sekolah yaitu mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas sekolah dan mereka yang menemukan irama bagi sekolah. Kepala madrasah

[11] Donni juni priansa dan rismi somad, Manajemen Supervisi dan kepemimpinan kepala madrasah, (Bandung: Alfabeta, 2014), 49.

merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Maka dari itu, kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta ketrampilan-ketrampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan secara professional.[12]

2. Karakteristik Kepala Sekolah

Menurut Useem (dalam Uyung Sulaksana, 2004) karakteristik kepemimpinan yang dapat mendukung proses inovasi memiliki ciri-ciri perilaku kepemimpinan sebagai berikut: visioner, percaya diri yang kuat dan mempercayai orang lain, mengkomunikasikan ekspektasi kinerja dan standar yang tinggi, menjadi taulada bagi guru, nilai-nilai dan standar kinerja organisasi, dan menunjukkan pengorbanan diri, kemauan kuat, dan keberanian serta konsistensi.[13]

3. Ciri-ciri Kepemimpinan Kepala Sekolah

Selain menjunjung tinggi syariat islam dan akhlak islami, Kepala sekolah juga harus mampu memegang teguh amanah yang telah dibebankan kepadanya, rendah hati, tidak sombong dalam memimpin, didiplin, konsisten dan konsekuen atau memiliki komitmen yang tinggi dalam segala tindakan dan terkait dengan tujuan. Ada beberapa ciri-ciri yang dimiliki oleh Kepala Sekolah antara lain:

[12] Daryanto, Administrasi Pendidikan, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 183.

[13] Rasdi Ekosiswoyo, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif kunci pencapaian kualitas pendidikan, fakultas ilmu pendidikan universitas negeri semarang, Jilid 14, Nomor 2, Tahun 2007, 79.

a. Kepala sekolah sebagai edukator (pendidik) yaitu memberikan alternatif pembelajaran yang efektif, membimbing pendidik dalam melaksanakan tugas dan bermacam-macam kegiatan kesiswaan, menciptakan iklim yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, melaksanakan model pembelajaran yang menarik, mengadakan program akselerasi bagi peserta didik, mengadakan pelatihan-pelatihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan.
b. Kepala sekolah sebagai manajer yaitu memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan bawahannya, memberi kesempatan kepada para pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah, mampu menyusun organisasi personal dengan uraian tugas sesuai dengan standar yang ada, memiliki kemampuan menggerakkan bawahannya dengan segala sumber daya yang ada, memberikan acuan yang dinamis dalam kegiatan rutin dan temporer, dan mampu menyusun program secara sistematis.
c. Kepala sekolah sebagai Administrator yaitu mengelola semua perangkat KBM, administrasi kesiswaan , ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana, dan administrasi surat menyurat, memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan, memiliki

kemampuan untuk mengelola kurikulum mengelola administrasi peserta didik, personalia, sarana dan prasarana, kearsipan, dan keuangan.

d. Kepala sekolah sebagai supervisor yaitu membimbing guru agar dapat memahami lebih jelas terhadap masalah atau persoalan atau kebutuhan murid, membantu mengantisipasi kesukaran guru dalam mengajar, memberikan bimbingan yang bijaksana terhadap guru dengan orientasi, membantu guru memperoleh kecakapan mengajar yang lebih baik, membina moral kelompok, menumbuhkan moral yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, membantu guru mengerti makna alat untuk pelayanan, memperkaya pengalaman mengajar, memberikan pimpinan yang efektif dan demokratis, memiliki kemampuan menyusun program supervisi pendidikan di lembaganya dan memanfaatkan hasil supervisi untuk peningkatan kinerja guru dan karyawan.

e. Kepala sekolah sebagai leader yaitu memahami semua bawahannya yang memiliki kondisi yang berbeda-beda, begitu juga kondisi siswanya berbeda dengan yang lainnya, memahami betul terhadap pendidik dan tenaga kependidikan, serta visi dan misi sekolah, mampu mengambil keputusan yang bijaksana dan berkomunikasi secara efektif, serta memiliki upaya untuk peningkatan kesejahteraan pendidik, tenaga kependidikan dan karyawannya.

f. Kepala sekolah sebagai innovator yaitu memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dan kekeluargaan dengan lingkungannya, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap

kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan modelmodel pembelajaran yang inovatif.

g. Kepala sekolah sebagai motivator yaitu memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para pendidik dan tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.[14]

4. Pola Kepemimpinan

Pola artinya model, atau contoh, atau pedoman (rancangan), dasar kerja[15.] Dalam hal ini model kepemimpinan seperti apa dan bagaimana seorang kepala madrasah dalam mengelola kondisi dan keadaan regional serta memimpin dalam lembaga tersebut khususnya di MTs Wahid Hasyim.

Secara etimologi, kepemimpinan berasal dari kata dasar pemimpin. Dalam bahasa Inggrisnya yaitu leadership yang artinya kepemimpinan, berasal dari kata dasar leader berarti pemimpin dan akar katanya to lead yang memiliki beberapa arti yang saling berhubungan erat satu sama lainnya, seperti: bergerak atau berjalan lebih awal, mengambil langkah lebih awal, berbuat paling dulu, memelopori, membimbing, menuntun, dan menggerakkan, mengarahkan pikiran, pendapat orang lain melalui pengaruhnya.[16]

Kepemimpinan adalah merupakan serangkaian dari kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk juga di dalamnya kewibawaan seseorang,

[14] Ujang Wahyudin, Pola kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun akhlak peserta didik di SMPIT El Ma'mur, Vol 11 Nomor 1, Januari 2018, 59-60.

[15] Widodo dkk, Kamus Ilmiah Populer, (Yogyakarta: Absolut, 2001) 575.

[16] Baharuddin dan Umairso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam antara Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Arruz Media 2012) 47.

untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan orang yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, tanpa adanya tekanan serta merasa tidak terpaksa.[17]

5. Leadership (Kepemimpinan)

a. Pengertian Leadership (Kepemimpinan)

Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata leadership yang berasal dari kata leader. Pemimpin (leader) ialah orang yang memimpin, sedangkan pemimpin merupakan jabatannya. Dalam pengertian lain, secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar pimpin yang artinya membimbing dan menuntun[18]

Berikut ini adalah definisi mengenai kepemimpinan menurut para ahli: Kottler dalam bukunya Didin Kurniadin, berpendapat bahwa kepemimpinan adalah seperangkat proses terutama ditujukan untuk menciptakan organisasi atau menyesuaikan terhadap kaedah-kaidah yang jauh berubah. Kepemimpinan menentukan seperti apa seharusnya masa depan itu, mengarahkan kepada visi, dan memberikan inspirasi untuk mewujudkannya.[19]

Menurut Stephen P.Robbins, kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya

[17] Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Rosdakarya, 2006) 26.

[18] Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan, Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, 288.

[19] Ibid, 289.

tujuan dan dapat pula dirumuskan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha-usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.[20]

Pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinanya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaanya dan mencapai tujuan organisasi.[21] Dari definisi tersebut terlihat beberapa hal yaitu:[22]

1) Bahwa yang menjadi dasar utama dalam efektivitas kepemimpinan seseorang bukan pengangkatan atau penunjukannya selaku "kepala" akan tetapi penenerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan berkat adanya kelebihan-kelebihan tertentu yang dimilikinya, baik oleh karena pengalaman, pendidikan, prestasi kerja atau karena faktor-faktor genetic.
2) Bahwa perilaku seseorang tidak serta merta terbentuk begitu saja melainkan melalui proses pertumbuhan dan perkembangan yang dipengaruhi antara lain oleh faktor- faktor genetik, pendidikan, pengalaman serta pengaruh lingkungan.
3) Kehidupan organisasional yang dinamis dan serasi hanya dapat tercipta apabila setiap anggota organisasi mau untuk menyesuaikan

[20] Mardiyah,*Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi*, (Yogyakarta: Aditya Media Publishing, 2012), 38.

[21] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 169

[22] Sondang P. Siagaan, *Organisasi Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi* (Jakarta: Haji Masagung, 1991 Cet. ke-7), 24-25.

cara pikir dan cara bertindak dengan kepentingan bersama dan justru tidak melakukan hal-hal yang dapat diinterpretasikan sebagai perilaku egoistis.[23]

b. Fungsi Leadership (Kepemimpinan)

Fungsi sering diartikan dengan kegunaan sesuatu hal. Sedangkan, fungsi kepemimpinan sangat berhubungan dengan situasi sosial dalam kelompok atau organisasi. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena berlangsung dalam interaksi antar manusia sebagai makhluk sosial. Menurut Hadari Nawawi fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi interaksi sosial yang harus diperhatikan.[24]

1) Dimensi Kemampuan Pemimpin Mengarahkan (*Direction*) Dimensi ini merupakan aktivitas yang berisi tindakan-tindakan pemimpin dalam interaksi dengan anggota organisasinya, yang mengakibatkan semuanya berbuat sesuatu di bidangnya masing- masing yang tertuju pada tujuan organisasi. Dimensi ini tidak boleh dilihat dari segi aktivitas pemimpin, tetapi nampak dalam aktivitas anggota organisasinya.

2) Dimensi Tingkat Dukungan (*Support*) Dari Anggota Organisasinya. Dimensi ini terbentuk keikut-sertaan (keterlibatan) anggota organisasi dalam kegiatan menjalankan tugas-tugas pokoknya.

[23] Sondang P. Siagaan, *Organisasi Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi*, 24-25
[24] Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, 135

Fungsi kepemimpinan dalam sebuah organisasi, diantaranya pertama, memfokuskan diri pada tujuan, misi dan desain organisasi. Kedua, mengembangkan budaya organisasi. Ketiga, memberdayakan para bawahannya. Keempat, mengembangkan produk organisasi. Kelima, bertindak sebagai konduktor, ia mengorganisir dan mensinergikan para bawahannya dalam melaksanakan tugas.[25] Berjalannya fungsi kepemimpinan maka diharapkan dapat tercipta kepemimpinan yang efektif, yang menghargai dan memperhatikan usaha bawahannya, sesuai dengan bakat, kemampuan dan minatnya yang mendorong kearah pengembangan diri menuju tujuan pendidikan. Mampu menggerakkan, memberdayakan, dan mengarahkan anggota dan sumber daya secara efektif dan efisien dalam mendayagunakan sumber daya kearah pencapaian tujuan.

c. Tipe Leadership

Terdapat lima tipe kepemimpinan yang mempunyai ciri masing-masing yaitu:[26]

1) Tipe otokratik

Kepemimpinan otokratik adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negative. Yang mempunyai sifat egois yang besar sehingga akan memutarbalikkan kenyataan

[25] Yuliana, Masluyah Suib, Wahyudi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sma Negeri 1 Mempawah Hilir

[26] Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktik Kepemimpinan* (Jakarta, Rineka Cipta 2010), 27

dan kebenaran sehingga sesuatu yang subjektif akan diinterpretasikan kenyataan dan atau sebaliknya. Tipe kepemimpinan ini segalanya akan diputuskan sendiri serta mempunyai anggapan bahwa bawahannya tidak mampu memutuskan sesuatu.[27]

2) Tipe Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik adalah seorang pemimpin yang mempunyai ciri menggabungkan antara ciri negative dan positif. Ciri-cirinya adalah:

a) Bersikap selalu melindungi
b) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri
c) Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
d) Sering menonjolkan sikap paling mengetahui.
e) Melakukan pengawasan yang ketat.[28]

3) Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bersedia untuk mengikutinya

[27] Ibid, 27
[28]Ibid.,

tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu. Menurut Max Webber, pemimpin yang kharismatik biasanya dipandang sebagai orang yang mempunyai kemampuan atau kualitas supernatural dan mempunyai daya yang istimewa. Kemampuan ini tidak dimiliki oleh orang biasa karena kemampuan ini bersumber dari Illahi, dan berdasarkan hal ini seseorang kemudian dianggap sebagai seorang pemimpin. Pemimpin kharismatik mempunyai banyak cara untuk memperoleh simpati dari karyawannya yaitu dengan menggunakan pernyataan visi untuk menanamkan tujuan dan sasaran kepada karyawannya, kemudian mengkomunikasikan ekspektasi kinerja yang tinggi dan meyakini dengan meningkatkan ras percaya diri bahwa bawahan bisa mencapainya, kemudian pemimpin memberikan contoh melalui kata-kata dan tindakan, serta memberikan teladan supaya ditiru para bawahannya.[29]

4) Tipe *Laissez Faire*

Kepemimpinan *laissez faire* adalah kepemimpinan yang gemar melimpahkan wewenang kepada bawahanya dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadaan dalam organisasi lebih bersifat suportif.

[29] Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktik Kepemimpinan*, 30

Pemimpin ini tidak senang mengambil risiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status quo.[30]

5) Tipe Demokratik

Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistik tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahannya secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial, dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri. Pemimpin ini dihormati dan disegani dan bukan ditakutikarena perilakunya dalam kehidupan organisasional mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitasnya.[31]

d. Dinamika Sikap Kepemimpinan

Terdapat beberapa proses dalam dinamika kepemimpinan yang didalamnya terdapat sikap kepemimpinan yang mungkin muncul, proses yang dimaksud adalah:

1) Hubungan manusiawi dalam kepemimpinan

Setiap manusia berusaha menjalin hubungan sesama manusia. Hubungan tersebut tidak hanya hubungan saling

[30] Ibid.
[31] Sondang P. Siagian, Teori dan Praktik Kepemimpinan, 44.

mengenal, namun lebih jauh lagi berupa saling tolong-menolong, saling membantu, sehingga terwujud pergaulan yang harmonis. Hubungan yang baik tersebut ialah sikap positif yang wajar, namun terdapat juga hubungan yang tidak baik yaitu diwujudkan dengan penolakan individu yang satu terhadap individu lainnya. Sikap positif yang muncul ketika terjadi hubungan manusiawi yang positif dapat dilihat dari gejalanya. Gejala sikap positif yang muncul yaitu individu akan aktif terhadap proses kepemimpinan seperti menyampaikan inisiatif, kreatifitas, pendapat, dan hal lain yang mendukung dalam kegiatan kelompok. Gejala lain terlihat dalam sikap yaitu meningkatnya dedikasi, loyalitas, dan disiplin. Sikap tersebut tidak hanya ditujukan kepada kelompok namun juga kepada pemimpin kelompok, sikap yang muncul yaitu adanya kesetiaan, adanya kepercayaan, adanya kepatuhan, dan juga adanya rasa hormat. Respon itu juga akan diiringi rasa bertanggungjawab dan kemauan untuk berpartisipasi. Sikap negatif yang muncul dalam kepemimpinan yaitu sikap tidak senang, tidak puas, dan saling menjauh. Sikap negatif lain yang muncul merupakan kebalikan dari sikap positif seperti tidak patuh, tidak hormat, dan kebalikan sikap positif lainnya.[32]

2) Proses pengambilan Keputusan

[32] Hadari Nawari & H. M. Martini Hadari, *Kepemimpinan YangEfektif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), 22.

Keputusan yang ada didalam kelompok dapat dilaksanakan seutuhnya oleh pemimpin, namun mungkin juga pemimpin dapat memberikan wewenang kepada anggotanya untuk menetapkan suatu keputusan. Pelimpahan wewenang ini merupakan proses mengikutsertakan anggota kelompok untuk meningkatkan partisipasi anggota. Sikap yang dimunculkan pada proses pengambilan keputusan melalui pelimpahan wewenang dalam organisasi yaitu memunculkan kemandirian, sikap tanggungjawab, dedikasi dan juga kebersamaan anggota kelompok, serta menghilangkan sikap menunggu perintah. Pengendalian dalam kepemimpinan. Pelaksanaan kepemimpinan memerlukan sebuah kegiatan untuk mengendalikan kegiatan agar kegiatan dapat terarah dengan jelas. Pengendalian dalam kepemimpinan ini memiliki tujuan agar dalam kepemimpinan terjadi sinergi antara anggota dengan pemimpin maupun dengan anggota lain. Salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan tersebut adalah rapat. Tujuan adanya rapat ialah mengumpulkan informasi, mengevaluasi pelaksanaan program, memecahkan masalah bersama, menyampaikan arahan, serta digunakan untuk berdiskusi. Proses rapat memerlukan interaksi yang dalam dan juga membentuk kekerabatan yang kuat dalam kelompok.[33]

[33] Hadari Nawawi & H. M. Martini Hadari, *Kepemimpinan Yang Efektif, 23.*

Sikap yang dibentuk dalam bentuk pengendalian ini antara lain adanya sikap disiplin, saling menghargai, memiliki tanggungjawab dan juga sikap untuk jujur atas hasil kerja yang telah dilakukannya. Sikap ini merupakan sikap individu yang muncul baik dari anggota maupun pemimpin kelompok, karena terjadi interaksi dua arah. Sikap kepemimpinan merupakan sikap yang muncul ketika terjadi sebuah dinamika kepemimpinan, dimana terdapat interaksi satu orang dengan orang lain.[34]

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan diatas, indikator sikap kepemimpinan dijadikan sebagai dasar pengambilan data yaitu: kesetiaan, kepercayaan, kepatuhan, rasa hormat, disiplin, saling menghargai, saling menghormati, tanggungjawab, jujur, dapat mengarahkan dan diarahkan.

e. Kompetensi Guru

Keberadaan Guru pada saat ini dituntut mutlak untuk mampu dan menguasai ruang lingkup dan factor-faktor pembelajaran sebagai bentuk usaha peningkatan kualitas proses dan upaya pendidikan. Guru dan poses pendidikan merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Kecanggihan alat dan teknologi tidak dapat menggeser dan menghilangkan posisi guru sebagai pengajar dan pendidik.

Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya seorang guru harus memiliki kompetensi atau kemampuan dasar dalam mengajar dan

[34] Ibid.,

mendidik. Kompetensi guru diperlukan dalam rangka mengembangkan dan mendemonstrasikan perilaku pendidikan, bukan sekedar mempelajari keterampilan-keterampilan mengajar tertentu, tetapi merupakan penggabungan dan aplikasi suatu ketrampilan dan pengetahuan yang saling bertautan dalam bentuk perilaku nyata. Menurut Barlow yang dikutip oleh Muhibbin Syah mengatakan bahwa kompetensi seorang guru merupakan kemampuan dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggungjawab dan layak.[35]

Secara Redaksional, banyak para ahli yang memberikan pemaknaan yang berbeda-beda mengenai pengertian kompetensi. Menurut W. Robert Houston seperti yang dikutip oleh Abdul Kadir Munsyi adalah *"Compence"* or dinarly is difined as *"Adequace for a Task"* or as *"Posession of Require Knowledge, Skill, and Abilities"* bahwa kompetensi adalah sebagai tugas yang memadai atau pemilihan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang.[36] Menurut Broke dan Stone memaknai kompetensi sebagai *"Descriptive of Qualitative Nature or Teacher Behavior appears to be entirely meaningful" yaitu gambaran hakikat kualitatf dari perilaku guru yang penuh arti. Sedangkan menurut Charles "Competency as rationalperformance which satisfactorily meets the objective for a desired condition"* bahwasannya kompetensi merupakan perilaku yang

[35] Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan Suatu Pendekatan Baru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995), 230.

[36] Djamarah, loc. Cit.

rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Adapun kompetensi guru *(Teacher Competency)* is the ability of a teacher to responsibility perform has or her duties appropriately. Kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban secara bertanggung jawab dan layak.[37]

Dari uraian mengenai pengertian kompetensi diatas, Nampak bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan, kompetensi guru menunjuk kepada performance dan perbuatan yang rasioanl untuk memenuhi spesifikasi tertentu didalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan. Kompetensi guru juga merupakan kemampuan dan kewenangan yang disyaratkan untuk melaksanakan profesi keguruan sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara professional. Hal ini sesuai dengan pengertian kompetensi yang tertuang dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofessionalannya.[38]

Kompetensi merupakan komponen utama dari standar profesi keguruan. Serta merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, social dan spiritual yang secara kaffah membentuk

[37] Uzer Usman, *Menjadi Guru professional edisi II (*Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002) 14.

[38] Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, op. cit. 4.

kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme. Kemampuan guru tersebut akan memiliki arti yang sangat penting dan merupakan sesuatu yang harus dimiliki oleh guru dalam jenjang apapun, karena hal ini sangat berhubungan dengan beberapa hal penting. Seperti yang dikemukakan oleh Oemar Hamalik, antara lain: Kompetensi guru sebagai alat seleksi penerimaan guru.

a. Kompetensi akan berfungsi sebagai alat penerimaan guru, dan dengan adanya syarat sebagai kriteria penerimaan guru akan terdapat pedoman bagi para administrator dalam memilih guru yang diperlukan.
b. Kompetensi guru penting dalam rangka pembinaan guru. Adanya tingkat kompetensi akan memberikan kemudahan dalam pembinaan guru mengenai kompetensi apa yang telah dimiliki dan kompetensi apa yang harus dikembangkan. Dari sini akan tampak perbedaan guru yang memiliki kompetensi sehingga dapat direncanakan pengembangan kompetensi menuju keserasian dan penignkatan yang lebih baik.
c. Kompetensi guru pentingdalam rangka penyusunan kurikulum. Kurikulum pendidikan disusun atas dasar kompetensi guru, karena penyusunan kurikulum dipengaruhi oleh kompetensi guru itu

sendiri. Untuk itu sebelum kurikulum disusun maka kompetensi guru harus dikaji dan ditinjau secara matang dan mantab.

d. Komptenesi guru penting kaitannya dalam kegiatan PBM dan hasil belajar. Guru memiliki kegiatan yang pokok dalam kegiatan belajar dan hasil belajar. Kegiatan dan hasil belajar seringkali ditemukan oleh keberadaan guru dalam proses pembelajaran, yang mana dalam pembelajaran itu sendiri dipengaruhi oleh kualiatas kompetensi itu sendiri. Sebab guru yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu mengelola proses belajar mengajar dengan baik, begitu juga sebaliknya guru yang memiliki kompetensi yang belum memadai akan menjadi sebab bagi kegiatan dan hasil belajar.[39]

1. Macam-macam kompetensi guru

Guru sebagai tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan untuk mendewasakan peserta didiknya memiliki peran yang cukup penting, agar dapat melaksanakan tuganya secara optimal maka guru diharuskan untuk menguasai segenap kompetensi baik itu meliputi Pedagogik, personal, professional dan social yang kesemuanya merupakan bekal untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

[39] Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru berdasarkan Pendekatan Kompetensi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004) 35-36.

Dalam Undang-Undang RI No.14 tentang Guru dan Dosen pasal 10 memberikan perincian jenis kompetensi yang harus dimiliki guru "kompetensi yang menjadi kewajiban guru untuk menguasainya adalah kompetensi Pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, kompetensi social".[40]

Secara lebih rinci dan jelas macam-macam kompetensi tersebut akan dibahas satu persatu berikut uraiannya:

a) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik dengan maksud kemampuan guru dalam mengelola proses belajar mengajar dan berinteraksi dengan peserta didalam kelas. Dalam peraturan pemerintah No. 19 Tahun 2005 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi peagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai profesi yang dimilikinya.[41]

[40] Undang-undang RI No.14 Tahun 2005, op. cit. 6

[41] Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Bandung: Citra Umbara, 2005) 252.

Mulyasa mengungkapkan bahwa kompetensi Pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang meliputi:

1) Pemahaman wawasan atau landasan pendidikan

   Landasan-landasan pendidikan merupakan kemampuan yang penting untuk dimiliki oleh guru, sebagai landasan pendidikan merupakan konsep dan praktek pendidikan sehari-hari yang dapat digunakan sebagai tempat berpijak dalam ilmu pendidikan yang bernuansakan keidonesiaan. Dengan menguasai landasan pendidikan seorang guru akan mampu melaksanakan tugas pendidik, mengajar, dan melatih peserta didik yang sesuai dengan kebudayaan, geografi dan cita-cita sendiri. Dengan memahami landasan ini guru akan terhindar dari kesalahan konsep dan praktek pendidikan serta pengajaran yang harus diembannya.

2) Pemahaman terhadap peserta didik

   Pemahaman terhadap peserta didik merupakan salah satu kemampuan mengelola pembelajaran yang harus dimiliki oleh guru. Sedikitnya ada empat hal yang harus dipahami guru dari peserta didik antara lain yaitu tingkat

PONOROGO

kecerdasan, kreativitas, cacat fisik, dan perkembangan kognitif.[42]

Guru harus menyadari dan mengenali latar belakang dan karakteristik siswanya yang heterogen. Dengan demikian guru akan lebih mudah untuk menggali potensi-potensi yang dimiliki oleh peserta didiknya. Dalam memahami tingkat kecerdasan, kreativitas, cacat fisik dan perkembangan pada diri anak seorang guru harus menguasai dan mempelajari psikologi perkembangan peserta didik. Setiap individu memiliki kemampuan, bakat dan potensi yang berbeda-beda maka seorang guru haruslah bisa membaca dan menganalisa setiap siswa.[43]

3) Pengembangan kurikulum atau silabus

Guru sebagai pengelola pembelajaran bersama tenaga pendidikan lain harus mampu menjabarkan isi kurikulum secara lebih rinci dan operasional kedalam program pembelajaran (silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran) dengan menyesuaikan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai.

4) Perancangan pembelajaran

[42] E. Mulyasa, op.cit. 79

[43] Nana, Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004) 107.

Perancangan pembelajaran merupakan salah satu tahap dari kompetensi Pedagogik yang harus dimiliki guru, dan akan bermuara pada pelaksanaan pembelajaran. Perancangan pembelajaran atau juga sering dikatakan perencanaan pembelajaran sedikitnya mencakup tiga kegiatan, antara lain identifikasi kebutuhan peserta didik, perumusan kompetensi dasar, dan penyusunan program pembelajaran.

5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis

Pembelajaran adalah proses interaksi antara peserta didik dengan lingkungan sehingga terjadi perubahan tingkah laku kepada arah yang lebih baik. Pembelajaran yang mendidik dan dialogis merupakan respon terhadap praktik pendidikan anti realitas, yang seharusnya diarahkan pada proses terhadap masalah. Sehingga akan merangsang kesadaran masyarakat dalam menghadapi tema-tema realitas kehidupan.

PONOROGO

Dalam hal ini tugas guru yang paling utama adalah mengkondisikan lingkungan agar menunjang terjadinya perubahan perilaku dan pembentukan kompetensi peserta didik. Untuk itu guru perlu memili kompetensi agar mampu melaksankan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, hal itu berarti, bahwa pelaksanaan

pembelajaran harus berangkat dari proses dialogis antar subjek pembelajaran, sehingga melahirkan pemikiran kritis dan komunikasi.

6) Pemanfaatan Teknologi pembelajaran

Memasuki era globalisasi yang ditandai dengan canggihnya penggunaan pengetahuan, informasi dan teknologi dalam berbagai aspek kehidupan, guru dituntut untuk memiliki kompetensi dalam pemanfatan teknologi pembelajaran, terutama internet (E-Learning) agar dia mampu memanfaatkan berbagai pengetahuan, teknologi, dan informasi dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar dan membentuk kompetensi peserta didik.

Penggunaan teknologi dalam pendidikan dan pembelajaran dimaksudkan untuk memudahkan atau mengefektifkan kegiatan pembelajaran. Dalam hal ini, guru dituntut untuk memiliki kemampuan menggunakan dan mempersiapkan materi pembelajaran dalam satu sistem jaringan computer yang dapat diakses oleh peserta didik.

Teknologi pembelajaran merupakan sarana pendukung untuk membantu memudahkan pencapaian tujuan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, memudahkan penyajian data, informasi, materi pelajaran

dan variasi budaya. Dalam hal ini guru diharapkan mampu untuk mengorganisir, menganalisis dan memilih informasi pembelajaran secara tepat sesuai dengan tujuan pembelajaran.

7) Evaluasi hasil belajar

Evaluasi hasil belajar dilakukan untuk mengetahui perubahan perilaku dan pembentukan peserta didik, yang dapat dilakukan dengan penilaian kelas, tes kemampuan dasar, penilaian akhir satuan pendidikan yang dapat dilakukan secara tertulis, lisan, dan perbuatan. Semua itu memuat kemampuan dalam aspek kognitif, psikomotorik, dan afektif.[44]

8) Penilaian atau evaluasi merupakan proses untuk memperoleh informasi yang dapat dipakai sebagai dasar untuk pembuatan keputusan pendidikan. Informasi yang diperoleh guru dari kegiatan evaluasi ini dapat digunakan oleh guru untuk menentukan beberapa hal diantaranya: manfaat yang diperoleh siswa dari kegiatan belajar, pemahaman siswa terhadap apa yang telah ia pelajari, kemampuan siswa terhadap tujuan belajar yang diinginkan, pencapaian siswa terhadap apa yang

[44] Anas Sudiono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005) 151.

diharapkan dari tujuan-tujuan belajar, dan tingkat efektivitas pembelajaran yang telah dilaksankan.

Kegiatan evaluasi terhadap prestasi belajar siswa merupakan kegiatan penting yang harus dilakuakn oleh guru guna mengetahui apa saja yang telah dihasilkan dari kegiatan pembelajarannya. Guru haruslah mampu melakasanakan evaluasi atau penilaian terhadap hasil belajar siswa secara benar agar mengetahui taraf pengembangan hasil belajar siswa selama ini yang telah dicapai sehingga dengan demikian guru akan lebih mudah untuk memantau prestasi belajar siswanya.

9) Pengembangan peserta didik

Pengembangan peserta didik adalah bagian akhir dari kompetensi Pedagogik yang harus dicapai oleh setiap guru dalam proses belajar mengajar, untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki oleh peserta didik. Pengembangan peserta didik dapat dilakukan oleh guru melalui berbagai cara, antara lain melalui kegiatan ekstrakurikuler (ekskul), pengayaan dan remedial, serta bimbingan dan konseling (BK).

b) Kompetensi Profesional

1) Pengertian Komptensi Profesional

Kata profesi berasal dari kata "*profesion*" yang berarti mampu atau ahli dalam suatu bentuk pekerjaan. Dalam *Webster's New World Dictionary* menunjukkan lebih lanjut bahwa profesi merupakan suatu pekerjaan yang menuntut pendidikan tinggi (kepada pengembannya) yang biasanya meliputi pekerjaan mental dan bukan pekerjaan manual, seperti mengajar, keinsinyuran, kedokteran, hukum dan teknologi. Kemudian *Good's Dictionary of Education* lebih menegaskan lagi bahwa profesi itu merupkan suatu pekerjaan yang meminta persiapan spesialisasi yang relatif lama di perguruan tinggi (kepada pengembannya) dan diatur oleh suatu kode etik.[45]

Dari berbagai penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa profesi itu pada hakikatnya merupakan suatu pekerjaan tertentu yang menuntut persyaratan khusus dan istimewa sehingga memperoleh kepercayaan pihak yang membutuhkan.

Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 1 ayat 4 mengungkapkan bahwa profesional merupakan pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang

[45] Ramayulis, *Profesi dan Eika Keguruan*, 27.

dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Menurut Syaiful Sagala, guru profesional adalah seseorang yang ahli dalam pekerjaannya, yang mana dengan keahlian yang dimilikinya tersebut dia melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh. Bukan hanya sebagai pengisi waktu luang atau bahkan hanya main-main.Sehingga dengan kemampuan yang dimiliki tersebut mampu membimbing dan membina peserta didik, baik dari segi intelektual, spiritual maupun emosional.[46]

Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal, atau dengan kata lain guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya. Guru tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga pendidik yang mampu memberi dan mengembangkan pengetahuan serta menumbuhkan

[46] Muhlison, "Guru Profesional," *Darul Ilmi*, Vol.2, No.2 (Juli, 2014), 49.

apresiasi, serta dapat membina karakter peserta didik. Guru berfungsi sebagai pemberi inspirasi, motivasi agar peserta didik dapat mengaktualisasikan dirinya sendiri.[47]

Sebagai pengajar, maka kemampuan guru atau kompetensi guru yang banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar dapat diguguskan ke dalam empat kemampuan, yaitu 1) merencanakan program mengajar, 2) melaksanakan dan memimpin atau mengelola proses belajar megajar, 3) menilai kemajuan proses belajar mengajar, 4) menguasai bidang studi atau mata pelajaran yang dipelajarinya.

Kemampuan keempat tersebut merupakan kemampuan yang sepenuhnya harus dikuasai guru yang bertaraf proresional. Dengan demikian, konsep kompetensi guru dapat diartikan sebagai kemampuan dasar melaksanakan tugas keguruan yang dapat dilihat dari kemampuan merencanakan pembelajaran, kemampuan melaksanakan atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan menilai proses belajar mengajar.[48]

[47]Ibid., 43-44.

[48] Putri Balqis, " Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Pada SMPN 3 Ingin Jaya Kabupaten Aceh Besar," *Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala,* Vol. 2, No. 1 (Agustus 2014), 27.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompeteni yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.[49] Kompetensi profesional adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugastugas keguruan.Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting, sebab langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan.Oleh sebab itu, tingkat keprofesionalan seorang guru dapat dilihat dari kompetensi ini.[50]

Kompetensi profesional berhubungan dengan kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran atau bidang studi yang diampunya. Penguasaan kompetensi profesional ditunjukkan oleh guru profesional dengan kemampuannya dalam:

a) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola piker keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampunya.

[49] Failasuf Fadli, *Menjadi Guru Profesional: Peran Pengawas dan Komite Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru*, 76.

[50] Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran*: *Teoritik dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan KTSP*, 278.

b) Menguasai kompetensi inti dan kompetensi dasar pada mata pelajaran atau bidang yang diampunya.

c) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampunya secara kreatif.

d) Mengembangkan keprofesionalannya secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.

e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan materi pembelajaran pada mata pelajaran atau bidang studi yang diampunya.[51]

2) Sub kompetensi dan Indikator Kompetensi Profesional

a) Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi, indikator esensialnya.

b) Memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah.

c) Memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar.

d) Memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait.

e) Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

f) Menguasai struktur dan metode keilmuan, indikator esensialnya adalah menguasai langkah-langkah

[51] Novan Ardy Wiyani, *Etika Profesi Keguruan* 60.

penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan atau materi bidang studi secara professional dalam konteks global.[52]

3) Ciri-ciri Guru Profesional

Para ahli merumuskan cirri-ciri guru professional antara lain sebagai berikut.

a) Ahli (*expert*)

Keahlian yang dimaksudkan adalah dalam bidang pengetahuan yang diajarkan dan ahli dalam tugas mendidik.Seorang guru tidak hanya menguasai isi pengajaran yang diajarkan, tetapi juga mampu menanamkan konsep mengenai pengetahuan yang diajarkan.Selain itu guru juga harus mampu menyampaikan pesan-pesan pendidikan.[53]

b) Memiliki rasa kesejawatan (etika profesi)

Salah satu tugas dan organisasi adalah menciptakan rasa kesejawatan sehingga ada rasa aman dan perlindungan jabatan.Etik profesi ini dikembangkan melalui organisasi profesi diciptakan rasa sejawat.Sehingga syarat seorang guru professional seperti yang disampaikan Prayitno, bahwa guru yang

[52] Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, 11.
[53] Ramayulis, *Profesi dan Eika Keguruan*, 41.

profesional itu punya pengetahuan yang luas, wawasan, keterampilan, nilai dan sikap yang semuanya terpadukan untuk terlaksananya pekerjaan profesional.[54]

c) Memiliki otonomi dan rasa tanggung jawab

Guru yang profesional disamping ahli dalam bidang mengajar dan mendidik, ia juga memiliki otonomi dan tanggung jawab. Otonomi adalah suatu sikap yang profesional yang disebut mandiri yang berdasarkan keahliannya. Guru yang profesional mempersiapkan diri sematang-matangnya sebelum ia mengajar. Ia betul-betul menguasai materi yang akan diajarkan dan bertanggung jawab atas segala tingkah lakunya.[55]

B. TELAAH HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Disamping memanfaatkan berbagai teori yang relevan dengan bahasan ini, penulis juga melakukan kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang ada relevansinya dengan penelitian ini.

1. Penelitian ini dilakukan oleh Tya Diastuti yang ditujukan pada Fakultas Tarbiyah dan ilmu keguruan Jurusan Pendidikan Agama Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo tahun 2019 yang berjudul Kompetensi

[54]*Ibid*., 43.
[55] Ramayulis, *Profesi dan Eika Keguruan*, 45.

Pedagogik dan Kompetensi Professional Guru Madrasah Diniyah di Madrasah Diniyah Awwaliyah Ma'arif Mrican Jenangan Ponorogo.

Hasil penelitian tentang Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Professional Guru Madrasah Diniyah yang telah peneliti kemukakan dapat disimpulkan bahwa Kompetensi pedagogik guru Madrasah Diniyah Ma'arif Mrican sudah memiliki kompetensi yang cukup baik sebagai guru madrasah diniyah. Namun ada beberapa aspek yang belum dapat dipenuhi dan di kuasai oleh guru Madrasah Diniyah Ma'arif diantaranya semua guru madrasah diniyah tersebut tidak ada yang membuat RPP dikarenakan penerapan kurikulum yang lemah serta kurang diperhatikan. Kemudian juga dalam penggunaan metode pembelajaran lebih cenderung menggunakan ceramah sehingga menimbulkan suasana belajar yang monoton kurang bervariasi.

Kompetensi profesional guru Madrasah Diniyah Ma'arif Mrican sudah memiliki kompetensi yang cukup baik. Dalam penguasaan materi yang diajarkan kepada siswa, guru sudah mampu menguasai materi dan mampu mengembang kan materi sesuai dengan kebutuhan siswa. Namun guru madrasah diniyah belum mampu memperdalam pengetahuan atau materi secara profesional dalam konteks global. Akan tetapi, kepala sekolah Madrasah Diniyah Ma'arif selalu berupaya meningkatkan keprofesionalan guru madrasah diniyah dengan mengajak guru-guru untuk mengikuti

workshop-workshop mengenai strategi pembelajaran dari FKDT atau tingkat Kabupaten.[56]

2. Penelitian yang dilakukan oleh Lia Wulandari yang ditujukan pada Fakultas Tarbiyah Jurusan Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Negeri Malang tahun 2008 yang berjudul Kompetensi Professional Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di SMP Negeri 4 Batu.

   Hasil penelitian tentang Kompetensi Professional Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di SMP Negeri 4 Batu yang dikemukakan oleh peneliti dapat ditarik kesimpulan bahwa guru PAI di SMP Negeri 4 Batu sudah memenuhi standart yang ada untuk bisa dikatakan professional, hanya saja tetap harus diadakan peningkatan-peningkatan dan pengembangan secara konkrit dan istiqomah. Upaya yang dilakukan oleh guru PAI dalam meningkatkan kualitas pembelajaran yang didapat dari sekolah antara lain dengan membuat perangkat pembelajaran sendiri, mengikuti musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) baik ditingkat sekolah, kota, regional maupun tingkat provinsi, wajib membuat LKS sendiri serta bersedia dikirim untuk mengikuti pelatihan, seminar, penataran workshop maupun yang lainnya atas nama sekolah. Sedangkan upaya yang dilakukan atas kemauan dan kemampuan guru itu sendiri antara lain adalah

[56] Tya Diastuti, *Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Professional Guru Madrasah Diniyah di Madrasah Diniyah Awwaliyah Ma'arif Mrican Jenangan Ponorogo*, (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019) 146.

mengikuti pelatihan-pelatihan, banyak membaca, melatih diri menulis karya ilmiah dan lain-lain.[57]

3. Penelitian yang dilakukan oleh Tri Fahmi Putra yang ditujukan kepada Fakultas Tarbiyah Jurusan Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Negeri Malang tahun 2017 yang berjudul Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Professional Guru IPS di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Bima.

   Hasil penelitian tentang Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Professional Guru IPS di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Bima dapat ditarik kesimpulan bahwa:

   a. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik dan kompetensi professional guru IPS yaitu beliau mempunyai beberapa strategi atau program yang dapat menunjang adanya tindak lanjut upaya ini yaitu mengadakan pelatihan, menugaskan guru untuk mengikuti pelatihan diluar, menetapkan guru pada bidang studi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan guru.
   b. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru yaitu menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, social, kultur, emosional, dan intelektual, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, membangun kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu,

[57] Lia Wulandari, *Kompetensi Professional Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran*di SMP Negeri 4 Batu, (Malang: Universitas Islam Negeri Malang, 2008), 72.

menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran, memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki, berkomunikasi dengan cara efektif, empatik dan santun dengan peserta didiknya, menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses hasil belajar.

c. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi professional guru yaitu menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif, mengembangkan keprofessionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.[58]

Berikut persamaan dan perbedaan skripsi terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis:

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian, Asal Lembaga	Persamaan	Perbedaan
1.	Tya Diastuti, 2019, Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Professional Guru	Guru dalam aspek keprofesionalannya cukup baik dan	Kurang baik dalam tata pengelolaan

[58] Tri Fahmi Putra, *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Professional* Guru IPS di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Bima (Malang: Universitas Islam Negeri Malang 2017) 105-111.

	Madrasah Diniyah di Madrasah Diniyah Awwaliyah Ma'arif Mrican Jenangan Ponorogo. Madrasah Diniyah Awwaliyah Ma'arif Mrican Jenangan.	sudah sesuai dengan standart yang telah ditetapkan	aspek metode belajar, pembuatan RPP.
2.	Lia Wulandari, 2008, Kompetensi Professional Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di SMP Negeri 4 Batu. SMP N 4 Batu Malang.	Dalam hal ini Guru sudah memenuhi standart kompetensi professional yang sama pada penelitian tersebut.	Belum adanya usaha dalam peningkatan keprofesionalan guru sehingga belum dapat dikatan sebagai guru yang porfesional.
3.	Tri Fahmi Putra, 2017, Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Professional Guru IPS di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Bima. MAN 1 Kota Bima Malang.	Kepala Sekolah sudah mengupayakan untuk mengikutsertakan guru dalam kegiatan peningkatan keprofesinalan, pemahaman peserta didik, dan manajemen terhadap materi, struktur dan konsep pembelajaran.	Sarana dan prasarana yang sudah memadai dan sesuai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. PENDEKATAN DAN JENIS PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada konsisi obyek yang alamiah, (sebagai lawan dari eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive dan snowbaal*, teknik pengumpulan dengan trianggulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.[59]

Boglar dan taylor mengemukakan penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Menurut mereka pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara utuh.[60]Jadi dalam hal ini tidak boleh mengalokasikan individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari sesuatu keutuhan.[61]

Penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif karena untuk mendapatkan wawasan dan pengetahuan luas tentang pola

---

[59] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 15.

[60] Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan :Metode dan Paradigma Baru* (Bandung: Remaja Rosdakya, 2014), 152.

[61] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), 4.

kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kemampuan professional dan pedagogik guru di MTs Wahid Hasyim.

Penelitian ini, penulis akan menggunakan jenis penelitian studi kasus. Studi kasus merupakan penelitian yang mendalam tentang individu, satu kelompok, satu organisasi, satu program kegiatan, dan sebagainya dalam waktu tertentu. Tujuannya untuk memperoleh deskripsi yang utuh dan mendalam dari sebuah entitas. Studi kasus akan menghasilkan data yang dapat dianalisis untuk membangun sebuah teori. Data studi kasus diperoleh dari observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.[62]

B. KEHADIRAN PENELITI

Ciri khas penelitian kualitatif tidak dapat dipisahkan dari pengamatan berperan serta, namun peranan penelitilah yang menentukan skenarionya.[63] Kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif cukup rumit. Ia sekaligus merupakan perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penafsir data, dan pada akhirnya ia menjadi pelapor hasil penelitiannya.[64]

Peneliti akan melakukan penelitian dengan mengumpulkan data-data terkait pola kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kemampuan professional dan Pedagogik guru di MTs Wahid Hasyim yang nantinya akan dianalisis yang dapat dijadikan bahan evaluasi untuk organiasi dan bagi peneliti akan menjdi laporan penelitian yang disampaikan kepada

[62] Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan :Metode dan Paradigma Baru*, 152.
[63] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 163.
[64] ., 168.

lembaga peneliti yaitu IAIN Ponorogo dan lembaga yang akan diteliti yaitu MTs Wahid Hasyim.

C. LOKASI PENELITIAN

Peneliti memilih MTs Wahid Hasyim sebagai lokasi penelitian, dikarenakan atas dasar survey pendahuluan yang dilakukan peneliti. Secara realitas peneliti menemukan beberapa hal, yaitu:

1. Kondisi regional lembaga yang dilihat dari beberapa tahun ini bahwasannya lembaga tersebut menjadi sorotan di masyarakat sekitar.
2. Melakukan reformasi besar dari guru lama ke guru baru sehingga harus melakukan evaluasi dan penyesuaian keadaan.
3. Kurangnya sumber daya manusia peserta didik yang enggan melanjutkan pendidikannya di lembaga tersebut.

D. DATA DAN SUMBER DATA

Menurut lofland dan Lofand sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen, foto.[65] dalam pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.[66]

---

[65] ., 157.

[66] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif R&D*, 308.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data berupa kata-kata yang dihasilkan dari wawancara dengan menggunakan format, urutan yang baku. Selain itu sumber tertulis yaitu bahan tambahan yang bersifat tertulis seperti arsip dari kepala madrasah ibu Amien Arbi'ah, S.Pd. dan beberapa guru yaitu : Bapak Eko Heru Guntoro, Bapak Andik Sukoco, S.Pd., Ibu Annisaul Hamidah, S.Pd., Ibu Luluk Zakiyah R., S.Pd., Ibu Laelatul Fauziyah SHI., dan Ibu Istiqomah, S.Pd yang dapat dijadikan sebagai sumber dalam meneliti pola kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kemampuan professional dan Pedagogik guru di MTs Wahid Hasyim karena sebagai sasaran peningkatan kompetensi professional dan kompetensi pedagogik.

E. PROSEDUR PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.[67]

Beberapa teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi partisipan (*participant observation*)

   Organisasi partisipan adalah suatu kegiatan observasi dimana observer terlibat atau berperan serta dalam lingkungan kehidupan orangorang yang yang diamati. Hasil observasi adalah informasi tentang ruang

[67] ., 308.

(tempat), pelaku, kegiatan, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa, waktu dan perasaan.[68]

Dalam obervasi partisipan, peneliti mengamati apa yang dikerjakan orang, mendengarkan apa yang mereka ucapkan, dan berpartisipasi dalam aktifitas mereka.[69]

Tujuan observasi partisipan adalah untuk menyajikan gambaran realistik perilaku atau kejadian, untuk menjawab pertanyaan, untuk membantu mengerti perilaku manusia, dan untuk mengukur aspek tertentu sebagai bahan *feedback* terhadap pengukuran tersebut.[70]

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi langsung dengan mangamati secara langsung bagaimana proses kegiatan belajar mengajar, prestasi peserta didik ketika setelah megikuti penilaian akhir tahun, serta kegiatan penunjang lainnya yang ditawarkan oleh kepala madrasah tsanawiyah wahid hasyim.

2. Wawancara mendalam (*in-depth interviews*)

Wawancara mendalam adalah proses tanya jawab secara mendalam antara pewawancara dengan informan guna mamperoleh informasi yang lebih terperinci sesuai dengan tujuan dan penelitian. Dalam wawancara ini, pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama. Wawancara mendalam sangat cocok untuk mengumpulan

[68] Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan :Metode dan Paradigma Baru*, 170.

[69] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif R&D*, 311.

[70] Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan :Metode dan Paradigma Baru*, 170.

data pribadi, pandangan-pandangan dan pengalaman seseorang, terutama ketika topik-topik tertentu yang sedang di eksplorasi.[71]

Adapun narasumber yang akan di wawancarai adalah sebagai berikut:

a. Kepala Madrasah Tsanawiyah Wahid Hasyim, sebagai informan yang akan menjelaskan kompetensi Pedagogik dan kompetensi profesional guru serta dampak positif dan negatifnya terhadap kemajuan lembaga tersebut.
b. Dari faktor guru, yaitu Bapak Eko Heru Guntoro, Bapak Andik Sukoco, S.Pd, Ibu Annisaul Hamidah, S.Pd, Ibu Luluk Zakiyah R., S.Pd, Ibu Istiqomah, S.Pd. untuk mendapatkan informasi yang berkaitan kompetensi Pedagogik dan kompetensi professional yang telah menjadi akar dalam mengemban amanah sebagai pendidik serta dampak positif dan dampak negatifnya terhadap kemajuan lembaga tersebut.

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.[72]

Sebagian besar data yang tersedia adalah berbentuk surat-surat, catatan harian, cindera mata, laporan, artefak, foto, dan sebagainya.[73] Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto,gambar hidup, sketsa

[71] .,

[72] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif R&D*, 329.

[73] Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan :Metode dan Paradigma Baru*, 171.

dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.[74] Dalam penelitian ini dokumen yang dibutuhkan berbentuk foto, dokumen, gambar, dan catatan.

F. TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Dalam hal ini Nasutin menyatakan "Analisis data telah mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data oleh Miles and Huberman, mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktifitas dalam analisis data yaitu:

1. *Data Reduction* (Reduksi data)

   Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, seakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, komples dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih

[74] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif R&D*, 329.

hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. dengan emikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperluan.[75]Reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi.[76]

Dalam hal ini peneliti akan memilih data-data hasil wawancara berkaitan dengan peran pemimpin sehingga dapat dianalisis dengan baik

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan anatara kategori, *flowchart* dan sebagainya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang dipahami tersebut.[77]

3. *Conclusion Drawing*/verification

Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan

[75] *Ibid*., 338.
[76] *Ibid*., 339.
[77] . , 341.

awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.[78]

Setelah memperoleh data tentang peran pemimpin sudah dapat di display dan didukung oleh data-data yang baik melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi maka dapat disimpulkan secara kredibel.

G. PENGECEKAN KEABSAHAN TEMUAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pengecekan keabsahan data triangulasi dan meningkatkan ketekunan. Dalam pengumpulan data triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji

[78] *Ibid*., 345.

kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.[79]

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang ada. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah melalui sumber lainnya.[80] Triangulasi teknik berarti peneliti menggunakan pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang samma secara serempak. Triangulasi sumer lain berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda dengan teknik yang sama.[81]

Selain menggunakan keabsahan data berupa triangulasi, penulis melakukan kebasahan data dengan meningkatkan ketekunan. Meningatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis. Dengan meningatkan ketekunan peneliti dapat melakukan pengecekan kembali apakah data yang telah ditemukan itu salah atau tidak. Demikian juga dengan meningkatan ketekunan maka peneliti dapat memberikan deskripsi data yang akurat dan sistematis tentang yang diamati.[82]

---

[79] *Ibid*., 330.
[80] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 330.
[81] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif R&D*, 330.
[82] ., 317.

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah observasi partisipan, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Jadi pengumpulan data tentang peran pemimpin dalam meningkatkan kemampuan leadership anggotanya dapat menghasilkan data-data yang valid.

IAIN
PONOROGO

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM LATAR PENELITIAN

1. Sejarah Berdirinya MTs Wahid Hasyim[83]

Pemikir pertama Bapak Kusmin (Kepala Kantor Kecamatan Badegan). Pemikiran tersebut dikoordinasikan dengan :

a. Bapak Hasyim Mashar
b. Bapak KH. Wahid Hasyim
c. Bapak Dimyati
d. Bapak Sujadi
e. Bapak Abdul Wahid (Daman Huri)
f. Bapak Chabib Anwar, BA.

Dalam sarasehan tersebut disetujui untuk mendirikan Madrasah tingkat menengah. Adapun dasar pemikiran dari berdirinya Madrasah tersebut, yaitu di Kecamatan Badegan belum ada pendidikan tingkat menengah maka perlu didirikan Madrasah Tsanawiyah. Perjalanan selanjutnya mengumpulkan sejumlah kepala Desa Se-Kecamatan Badegan sejumlah 17 Desa ditambah :

a. Bapak Dimyati dari Krebet
b. Bapak Khabib Husaini dari Pulosari
c. Bapak Hilaludin dari Tanjung Rejo

[83] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 01/D/15-VI/2020

d. Bapak Talap Supriadi dari Badegan

Hasil rapat dari kesemuanya disetujui mendirikan Madrasah Tsanawiyah Agama Islam (MTs AI) persiapan Negeri. Akhirnya berdirilah MTs AI tahun 1969 dan kegiatan belajar mengajar dimulai tanggal 12 Pebruari 1969. Adapun guru – gurunya sebagai berikut :

a. Bpk. Hasyim Mashar dari Karangjoho
b. Bpk. Dimyati dari Karangjoho
c. Bpk. Sujadi dari Watubonang
d. Bpk. Talap Supriadi dari Badegan
e. Bpk. Mahmudi dari Badegan
f. Bpk. Setiono dari Gelang Kulon
g. Bpk. Nurudin dari Blembem
h. Bpk. Chabib dari Tanjung Rejo

Dalam perjalanan selanjutnya tahun 1972 berganti nama menjadi MMP (Madrasah Menengah Pertama). Nama ini hanya berjalan 1 (satu) tahun, selanjutnya berganti nama lagi menjadi PGA 4 tahun. PGA 4 tahun ini berjalan sampai 1986 dan berubah menjadi Madrasah Tsanawiyah (MTs) Wahid Hasyim dan berjalan sampai sekarang.

2. Profil MTs Wahid Hasyim[84]

Nama sekolah MTs Wahid Hasyim Kapuran dengan Nomor statistik sekolah 121235020005 beramalat di Jln. Pandowo No. 07 Kapuran (Desa) Badegan (Kecamatan) Ponorogo (kabupaten/Kota) Jawa

[84] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 02/D/15-VI/2020

Timur (Provinsi). Sekolah bertipe B dengan status Swasta. Nilai terakreditas B dengan luas lahan 1400 m^2 milik yayasan dengan luas bangunan 798 m^2.

3. Visi, Misi dan Tujuan MTs Wahid Hasyim[85]

a. Visi

Berprestasi dalam ilmu pengetahuan, berkepribadian Islam dan berwawasan global.

b. Misi

1) Melaksanakan Pembelajaran dan bimbingan secara efektif untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.
2) Membentuk perilaku berprestasi, pola pikir yang kritis dan kreatif pada siswa.
3) Mengembangkan pola pembelajaran yang inovatif, dan tradisi berpikir ilmiah didasari oleh kemantapan penghayatan dan pengalaman nilai – nilai agama islam.
4) Menumbuhkan sikap disiplin dan bertanggungjawab serta penghayatan dan pengalaman nilai – nilai agama islam untuk membentuk siswa berakhlakul karimah.
5) Membekali siswa untuk siap dan mampu menggunakan teknologi modern yaitu komputer.
6) Membekali siswa siap dengan keterampilan berbahasa Inggris dan berbahasa Arab.

[85] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 03/D/15-VI/2020.

7) Unggul dalam penguasaan kecakapan hidup *(Life Skill)*.

8) Meningkatkan lingkungan madrasah yang sehat, aman, dan kondusif untuk berprestasi belajar.

c. Tujuan

1) Meningkatkan kualitas iman, ilmu dan amal sholeh pada seluruh warga Madrasah.

2) Meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana prasarana serta pemberdayaannya yang mendukung peningkatan prestasi amaliah keagaamaan Islam, prestasi pendidik dan non akademik.

3) Membentuk kegiatan yang dapat membangun kreativitas individu siswa.

4) Meningkatkan kemampuan pendidik dalam bidang komputer dan internet.

5) Meraih kejuaraan dalam bidang ilmu pengetahuan, kesenian, olahraga dan ekstrakurikuler.

6) Meningkatkan kegiatan ibadah shalat berjama'ah, shalatdhuha, tadarus Al-Qur'an pagi dan social keagamaan bagi semua warga madrasah.

7) Peningkatan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

8) Mengoptimalkan proses pembelajaran dengan pendekatan non konvensional.

9) Mengedepankan keseimbangan antara pengetahuan agama dan pengetahuan umum.

4. Struktur Organisasi MTs Wahid Hasyim[86]

a. Kepala Madrasah : Amien Arbi'ah, S.Pd.

b. Kepala Urusan TU : Defrika Wahyu Fitriani

c. Bendahara : Annisaul Hamidah, S.Pd.

d. Wakil Kepala Madrasah :

1) Bidang Akademik : Luluk Zakiyah Rifqiyati, S.Pd.

2) Bidang Kesiswaan : Istiqomah, S.Pd.

3) Bidang Sarpras : Eko Heru Guntoro

4) Bidang Humas : Wijinar

e. Wali Kelas

1) Kelas VII : Rika Nur Cahyani, S.Pd.

2) Kelas VIII : Warini, S.Pd.I, M.Pd.

3) Kelas IX A : Andik Sukoco, S.Pd.

4) Kelas IX B : Laelatul Fauziyah, SHI

B. PAPARAN DATA

1. Kondisi empiris kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional dan pedagogik guru di MTs Wahid Hasyim

Madrasah sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam di Indonesia, memiliki peran penting bagi kemajuan bangsa. Dalam pelaksanaanya madrasah atau sekolah pada umumnya memiliki SDM yang

[86] Lihat pada transkip dokumentasi dalam lampiran penelitian ini, Kode: 04/D/15-VI/2020.

memadai untuk mengelola pendidikan. Sehingga kualifikasi guru dan karyawan yang professional harus dimiliki. Peran sentral madrasah terdapat pada seorang kepala madrasah dalam memimpin lembaganya. Kepala Madrasah seharusnya bertindak sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator. untuk itu, seorang kepala madrasah harus memiliki kemampuan menjalankan fungsi tersebut.[87]

Sebagai salah satu madrasah yang ada di Ponorogo, MTs Wahid Hasyim telah berupaya menjalankan aktifitas kependidikan. Pola kepemimpinan yang dibangun oleh kepala madrasah yakni pola demokrasi.. Berkaitan dengan pola kepimimpinan kepala sekolah MTs Wahid Hasyim, diungkapkan oleh Ibu Amien Arb'iah selaku kepala sekolah MTs Wahid Hasyim bahwa:

> "Saya menggunakan gaya kepemimpinan demokrasi. sebenarnya saya juga bisa otoriter namun saya tidak bisa menampakkan secara langsung, karena sama halnya itu akan membunuh karakter guru ataupun staff yang bersangkutan. hanya saja ketika ada guru atau staff yang tidak menjalankan tugasnya maka akan saya ingatkan disela-sela geguyonan atau ketika bercanda. oleh karena itu, disitu nanti saya bisa mengingatkan harus bagaimana dan seperti apa tugas yang semestinya dijalankan."[88]

Dikatakan oleh Ibu Luluk Zakiyah Rifqiyati selaku Waka kurikulum dan Guru Mapel SKI, mengenai kepemimpinan kepala madrasah di MTs Wahid Hasyim yang menurut beliau yakni sebagai berikut :

> "menurut saya ya kepemimpinan kepala madrasah di MTs Wahid Hasyim ini sudah bagus karena beliau bisa menjalin komunikasi dengan baik

[87] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 01/W/15-VI/2020.
[88] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 01/W/15-VI/2020.

> dengan seluruh guru dan staff di MTs Wahid Hasyim ini. kami juga sudah menjalin kerjasama selain itu juga bisa membangun semangat kepada bapak ibu guru karena beliau sering memberikan motivasi-motivasi agar bapak ibu guru itu bisa lebih bersemangat lagi dalam melakukan pembelajaran. selain itu beliau juga mampu menyelesaikan konflik yang terjadi di MTs Wahid Hasyim ini dengan bantuan beberapa guru dan staff."[89]

Diperjelas lagi oleh Bapak Andik Sukoco selaku Guru Mapel Penjasorkes mengenai kepemimpinan kepala madrasah di MTs Wahid Hasyim, mengatakan bahwa :

> "Alhamdulillah selama saya mengajar disini beliau orangnya enak diajak diskusi tentang persoalan apapun yang ada didalam pembelajaran, peserta didik juga, beliau juga tidak otoriter kecuali ada guru yang rada sedikit glandor katakanlah ya hehe. madrasah ini juga pernah berprestasi pada masanya dulu karena juga berkat keuletan beliau ketika memimpin di MTs Wahid Hasyim ini. adanya prestasi yang dihasilkan oleh madrasah ini saya rasa juga sebagai bukti bahwa kepemimpinan beliau berhasil dan berjalan dengan baik. seperti itu mbak menurut saya."[90]

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pola kepemimpinan yang dibangun oleh kepala madrasah di MTs Wahid Hasyim adalah demokrasi. Maksud dari pola kepemimpinan demokrasi yakni kepala sekolah tidak bersifat otoriter terhadap guru dan staff sekaligus terbuka dalam persoalan apapun. Kepala sekolah juga saling bekerjasama memberikan dukungan dan motivasi kepada semua guru dan juga staff.

Menurut Ibu Istiqomah selaku Guru Mapel Al Qur'an Hadist, hubungan kepala madrasah dengan guru-guru di MTs Wahid Hasyim sudah begitu baik, menurut beliau dengan adanya hubungan yang baik itu

[89] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 05/W/20-VI/2020.
[90] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 07/W/25-VI/2020.

dapat terciptanya kerjasama yang baik antara kepala sekolah dan guru. Berikut yang beliau katakan:

> "Hubungan kepala madrasah dengan guru-guru di Madrasah ini sudah baik, karena hubungan yang baik dapat menciptakan kerjasama yang baik dan baik untuk memajukan madrasah yang semakin tahun terjadi persaingan yang sangat pesat antara madrasah satu dengan madrasah lainnya."[91]

Lanjut ditambahkan oleh Bapak Eko Heru Guntoro selaku Guru Mapel IPS dan Waka Sarpras bahwa:

> "Kalau terkait hubungan beliau dengan para guru jelas baik, karena kita sebagai organisasi yang terstruktur maka hubungan antara atasan dengan para guru dan juga staff harus dibangun dengan baik. hal demikian hanya bertujuan satu yaitu demi kemashlatan kita dalam mencari ilmu yang berkah tentunya dan mencapai tujuan yang dicapai."[92]

Mengenai tugas kepemimpinan kepala madrasah itu sangatlah penting, mengingat seorang kepala selain berlaku sebagai pemimpin juga berperan sebagai manajer untuk mengatur keseluruhan hal yang berkaitan dengan sekolah baik dalam maupun keluar. Untuk itu, seorang kepala sekolah perlu memfasilitasi pengembangan guru. Kedua, mengelola kurikulum yang dapat meningkatkan pembelajaran siswa. Serta, ketiga mengembangkan kemampuan mentransformasi sekolah menjadi organisasi yang lebih efektif untuk memfasilitasi proses pembelajaran semua siswa.[93] Ibu Amien Arbiah selaku kepala sekolah MTs Wahid Hasyim menerangkan bahwa:

> "Kalau berbicara tentang tanggung jawab jelas kami harus bertanggung jawab sepenuhnya atas apa yang terjadi dalam lingkungan madrasah ini mbak. baik dari proses kegiatan kecil semisal

[91] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 09/W/29-VI/2020.
[92] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 08/W/26-VI/2020.
[93] NCSL 2006, *Tugas Kepala Sekolah Abad 21*

> rapat migguan, bulanan maupun tahunan. Bahkan segala acara atau kegiatan yang dilaksanakan dalam madrasah ini baik dalam bidang akademik maupun non akademik kami memang bertanggungjawab penuh karena memang itu sudah menjadi kewajiban. kemudian fungsi yang seperti apa yang seharusnya dijalankan dalam sebuah lembaga pendidikan InsyaAllah saya mampu memenuhi segala fungsi yang sudah ada. karena sebagai stakeholder itu harus mampu sebagai pendidik bagi peserta didik, kemudian memanajerial atau memberikan kesempatan kepada guru dan staff di MTs Wahid Hasyim ini dalam menunjang berbagai kegiatan di Madrasah. kemudian sebagai administrator juga mengelola segala perangkat pembelajaran, kesiswaan, sarana dan prasarana namun juga tetap dibantu oleh waka-waka dari kami. kemudian sebagai supervisor bahwa seorang stakeholder itu harus ikut andil dan menganalisis bagaimana kesulitan guru dalam mengajar dikelas, menghadapi peserta didik yang mungkin ada kejanggalan dan lain sebagainya. ada lagi bahwa kita harus menjadi innovator dan juga motivator karena ini sangat penting dalam membangun keharmonisan dalam menjalin hubungan antar sesama guru, menjaga kesolidasitas antara kepala, guru dan staff lainnya. memotivasi para guru dan staff agar tetap baik dan bertanggungjawab atas segala tugasnya masing-masing."[94]

Sedangkan menurut Ibu Annisaul Hamidah, S.Pd. selaku Guru Bahasa Inggris dan Bendahara umum Madrasah menambahkan bahwa :

> "menurut saya sudah. Bu Amien sudah menjalankan fungsinya dengan baik walaupun mungkin ada yang masih perlu diperbaiki namun menurut pandangan saya beliau sudah menjalankan fungsinya sebagai kepala madrasah dengan baik. sedikit banyak beliau juga membantu tugas guru dan staff apabila diantara tersebut masih ada yang belum dipahami."[95]

Diperjelas lagi oleh Ibu Laelatul Fauziyah S.H.I M.Pd. selaku guru Bahasa Indonesia bahwa :

> "menurut pendapat saya selama ini kepala madrasah sudah mampu menjalankan tugasnya dengan baik sebagai kepala madrasah di MTs Wahid Hasyim ini."[96]

Jadi dapat disimpulkan dari kedua penjelasan diatas bahwa secara keseluruhan Kepala Madrasah sudah mampu menjalankan tugas dan

[94] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 01/W/15-VI/2020.
[95] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 04/W/16-VI/2020.
[96] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 06/W/24-VI/2020.

fungsinya dengan baik walaupun ada yang perlu untuk diperbaiki serta mampu menempatkan posisinya dalam kondisi antara dengan peserta didik maupun dengan guru sebagai tugas manajerial.

Sebagai kepala Madrasah, Ibu Amien memiliki berbagai cara dalam menyikapi setiap aspirasi dari guru ataupun dari staff di MTs Wahid Hasyim yaitu berikut yang beliau sampaikan :

> "Bentuk daripada aspirasi itu sangat beragam sekali, baik dalam bidang akademik maupun non akademik. sedangkan yang memberikan aspirasi juga dari guru maupun staff maka saya rasa jika aspirasi itu baik untuk madrasah ini ya kita ambil tengahnya saja, kita musyawarahkan bagaimana aspirasi tersebut dapat terealisasikan dengan baik."[97]

Berdasarkan penjelasan yang diungkapkan oleh Ibu Amien selaku kepala Madrasah bahwa segala aspirasi atau ide yang mampu untuk membangun kemajuan ataupun kemashlahatan dalam lingkungan madrasah baik dalam bidang akademik maupun non akamedik akan dijadikan sebagai pertimbangan dan diambil jalan tengahnya sebagai jalan terbaik dan mampu untuk direalisasikan dengan baik.

Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya seorang guru harus memiliki kompetensi atau kemampuan dasar dalam mengajar dan mendidik. Kompetensi guru diperlukan dalam rangka mengembangkan dan mendemonstrasikan perilaku pendidikan, bukan sekedar mempelajari keterampilan-keterampilan mengajar tertentu, tetapi merupakan

[97] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 01/W/15-VI/2020.

penggabungan dan aplikasi suatu ketrampilan dan pengetahuan yang saling bertautan dalam bentuk perilaku nyata.[98]

Adanya tingkat kompetensi akan memberikan kemudahan dalam pembinaan guru mengenai kompetensi apa yang telah dimiliki dan kompetensi apa yang harus dikembangkan. Dari sini akan tampak perbedaan guru yang memiliki kompetensi sehingga dapat direncanakan pengembangan kompetensi menuju keserasian dan peningkatan yang lebih baik.[99] Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Kepala Madrasah, beliau berkata bahwa :

> ”Bagi saya bentuk pembinaan dan pengembangan yang kami lakukan ialah minimal guru tersebut mengikuti pelatihan misalnya mengikuti MGMP, workshop dan lain sebagainya, kemudian aktif dalam keikutsertaan dalam kegiatan ilimiah seperti bimtek, seminar, serta kegiatan kolektif lainnya yang sesuai dengan tugas dan kewajiban seorang guru. Kemudian bentuk daripada pengembangan yang kami lakukan ialah dilaksanakan di Madrasah sesuai dengan kebutuhan guru dan Madrasah yang nantinya dilampirkan beberapa bukti surat keterangan dan laporan deskripsi. Biasanya melakukan identifikasi terhadap permasalahan yang dihadapi didalam kelas, mengobservasi kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh sesama guru, menulis modul, dan lembar kerja peserta didik serta kegiatan yang lainnya.”[100]

Lebih lanjut pemaparan dari Istiqomah, S.Pd.:[101]

> untuk mengetahui sejauh mana kompetensi Pedagogik dan kompetensi professional guru bisa dilihat melalui bagaimana guru tersebut mengelola kelas pada saat pembelajaran berlangsung. karena pada saat pembelajaran guru pasti menggunakan beberapa metode yang bertujuan untuk

[98] Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan Suatu Pendekatan Baru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995), 230.

[99] Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru berdasarkan Pendekatan Kompetensi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004) 35-36.

[100] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 02/W/15-VI/2020.

[101] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 09/W/29-VI/2020.

> memudahkan peserta didik memahami pelajaran yang disampaikan. sedangkan untuk mengetahui kompetensi professional dapat dilihat bagaimana seorang guru menyiapkan materi atau bahan yang akan digunakan dalam pembelajaran, selain itu adakah media yang digunakan untuk membantu para peserta didik dalam memahami materi yang disampaikan oleh guru tersebut. karena pada saat ini guru dituntut untuk kreatif dalam penyampaian materi supaya tidak terlalu monoton.

Dari penejelasan tersebut dapat diketahui bahwa dalam pengembangan tingkat kompetensi Pedagogik dan kompetensi professional guru dapat dilihat dari bagaimana guru tersebut menyiapkan perangkat pembelajaran serta memberikan evaluasi setiap pertemuan yang dilakukan serta mampu menguasai mata pelajaran yang diampunya. Hal ini disebut sebagai bentuk keaktifan guru dalam pengembangan system kepedagogikan setelah mengikuti Seminar, MGMP dan lain sebagainya.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompotensi professional guru di MTs Wahid Hasyim

Faktor pendukung merupakan faktor-faktor yang mendukung keberhasilan dalam kompetensi Pedagogik dan profesional guru sedangkan faktor penghambat adalah hal-hal yang menganggu jalan kerjanya kompetensi Pedagogik dan profesional guru. Apa yang dikerjakan dalam ranah kebaikan maka sudah tentu memiliki dampak yang mendukung maupun menghambat. Seperti halnya pemaparan dari Ibu Amien Arbi'ah beliau berkata:

> "Menurut saya, kendala. kendala yang saya temui saat memimpin di MTs ini yaitu kita belum memiliki rekan yang sepadan, yang mencapai 100%. Selain itu dulu waktu saya

> pertama datang kesini, saya mendengar image masyarakat bahwa guru di MTs ini pasti ada yang mutasi setiap tahunnya . Ini merupakan sebuah kendala bagi saya."[102]

Menurut Ibu Amien yang tersebut diatas merupakan suatu yang lumrah terjadi dalam lingkungan belajar, karena sejatinya manusia diciptakan bukan karena senangnya saja namun ada beberapa yang harus mengkritik cara kerja dan ketidaksukaan diantara manusia tersebut. Oleh karena itu, setiap kendala yang dihadapi Beliau dianggap sebagai hal yang biasa dan memerlukan evaluasi lebih lanjut guna untuk diperbaiki.

Sedangkan menurut Bapak Eko Heru Guntoro, S.Pd. selaku waka sarpras dan guru IPS pendukung dalam pelaksanaan belajar mengajar tidak hanya sarana dan prasarana saja namun juga seperti Workshop. Seperti yang dijelaskan oleh beliau:

> "Sarana dan prasarana itu memang penting menjadi daya dukung keberhasilan pelaksanaan belajar mengajar, namun selain itu guru juga wajib mengikuti workshop yang di selenggarakan oleh lembaga instansi yang mengadakan."[103]

Beliau Ibu Amien Arbi'ah menegaskan kembali bahwa :

> "Di dalam sekolah ini memang saya selalu berusaha menyediakan waktu untuk mengadakan pertemuan dengan semua pendidik dan tenaga kependidikan yang ada. Di dalam pertemuan ini saya berusaha untuk memberikan semangat kerja untuk selalu mempunyai peluang sebaik mungkin. Peluang tersebut dapat diapresiasikan berbagai hal dengan sebaik mungkin."[104]

---

[102] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 01/W/15-VI/2020.
[103] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 08/W/26-VI/2020.
[104] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 03/W/15-VI/2020.

Menurut Ibu Luluk Zakiyah Rifqiyati, S.Pd.I selaku waka kurikulum dengan kenyamanan para siswa dalam kelas seperti suhu ruangan, kurikulumnya itu suda ada dalam pembinaan guru tersendiri.

Pelatihan workshop salah satu guna mejadikan guru profesinal bukan hanya hal tersebut dalam menjadikan guru yang professional yaitu menurut Beliau sebagaimana hasil wawacara:[105]

> "Yang jelas tetap semangat nggeh. masalah honor sudah ada yang menanggungnya. Hehe. Oiyaa beliau juga mengikutsertakan para guru untuk mengikuti workshop atau pelatihan yang diselenggarakan oleh kemenag ataupun instansi lain kemudian adanya fasilitas perpustakaan yang representative guna menambah wawasan guru."

Selain itu yang sudah dipaparkan di atas adalah faktor pendukung untuk mejadikan guru yang professional, Ibu Amien Arbi'ah, S.Pd. juga menambahkan bahwa :[106]

> "Dengan cara melihat hasil kerja yang dikerjakan, apakah semua pendidik dan tenga kependidikan sudah menyelesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.jika ada yang masih mengundur undur untuk menyelesaikan tanggung jawabnya saya akan bertindak untuk peringatan. Jika hal itu dilakukan berulang kali maka saya kan mengajak ngobrol dengan hati-ke hati."

Menurut Ibu Annisaul Hamidah, S.Pd. selaku Guru Bahasa Inggris mengungkapkan bahwa semangat dan motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh Kepala Madrasah merupakan puing-puing harapan penting bagi semua guru guna meningkatkan kompetensi professional dan pedagogiknya.[107]

---

[105] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 05/W/20-VI/2020.
[106] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 03/W/15-VI/2020.
[107] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 04/W/16-VI/2020.

> "Beliau tidak pernah lengang dalam memotivasi para guru dan staffnya yang ada di madrasah ini, setiap ada surat pemberitahuan dari kemenag maupun dalam kegiatan lain yang menunjang peningkatan kompetensi guru maka beliau selalu memotivasi kami semua. dukungan itu sangat penting mbak, oleh karena itu komunikasi dan semangat yang tinggi dari beliau juga tetap tidak lepas untuk terus memotivasi guru-guru demi kemajuan madrasah ini sesuai dengan harapan dan niat baik kita bersama."

Faktor pendukung lainnya masih diungkapkan oleh Ibu Amien Arbi'ah selaku Kepala Madrasah, beliau berkata :[108]

> "Di antara faktor pendukungnya yaitu semangat dari para guru yang memang sudah cakap dalam bidangnya masing-masing itu saya rasa cukup menjadi semangat saya juga selama ini. kemudian adanya program seminar, bimtek bagi guru mata pelajaran, serta sarana dan prasarana yang memadai."

Perlunya Program seminar, Bimtek atau MGMP guru mata pelajaran merupakan program pengembangan yang dapat diikuti oleh guru guna mampu menjadi guru yang professional dan menjadikan pedoman guru dalam proses belajar mengajar. Kepala Madrasah mendukung sepenuhnya atas kegiatan yang menunjang peningkatan kompetensi sebagai bekal skill yang dimiliki oleh guru, juga diiringi dengan komunikasi aktif dan masif sebagai jembatan keharmonisan antara kepala madrasah dengan pihak guru.

Seperti yang diimbuhkan oleh Ibu Laelatul Fauziyah, SHI beliau juga menyatakan melalui kegiatan MGMP merupakan suatu dukungan yang diberikan oleh Kepala Madrasah.[109]

---

[108] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 03/W/15-VI/2020.
[109] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 06/W/24-VI/2020.

> "Beliau memberikan kesempatan kepada guru dalam kegiatan MGMP, seminar-seminar, dan juga memberi kesempatan kepada guru yang misalnya belum selesai strata satunya dengan memberi kesempatan untuk melanjutkan dan menyelesaikan strata satunya atau dukungan ketika guru itu ingin menambah pengetahuan terkait peningkatan profesionalismenya misalnya ikut seminar yang diadakan baik dari pokjawas maupun dari MGMP dan sebagainya."

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik dan kompetensi professional guru di MTs Wahid Hasyim adalah adanya rangkaian kegiatan seperti workshop, Seminar, Bimtek, MGMP. Selain itu semangat yang membara dari jajaran guru dan kepala madrasah sendiri juga sebagai faktor penentu suksesnya guru yang professional. Komuniasi yang aktif dan masif juga merupakan sebagai bentuk usaha dalam peningkatan kompetensi yang dimiliki guru di MTs Wahid Hasyim.

Bagitupun dengan factor penghambat, faktor penghambat merupakan beberapa faktor yang tidak mendukung dan tidak mensupport baik yang berasal dari intern sendiri. Seperti yang diungkapkan Ibu Amien Arbi'ah bahwa factor penghambat itu pasti ada. Berikut pemaparannya:[110]

> "Kalau faktor penghambatnya bagi saya guru yang belum bisa mengendalikan emosinya terhadap siswa sehingga mengakibatkan punishment atau hukuman terhadap siswa, kemudian guru belum bisa mengendalikan kedisipinan siswa. seperti itu."

Menurut Bapak Eko Heru Guntoro selaku waka sarpras dan Guru Mata Pelajaran IPS bahwa :

[110] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 03/W/15-VI/2020.

> "Kurangnya kedisiplinan guru yang menjadi factor penghambat juga, sehingga juga mempengaruhi siswa yang mungkin terlambat dengan alasan apapun itu."[111]

Kedisiplinan siswa juga sangat penting bagi guru, sedangkan guru juga bisa mengedalikan emosionalnnya dalam saat mengajar didalam kelas. Hal tersebut pelatihan dalam memahami siswa juga sangat penting. Kurangnya kedisplinan peserta didik sehigga tumbunya penuh emosi guru, Masih perlu banyak lagi adanya pelatihan tentang peningkaan kompetensi bagi guru, workshop, pembinaan. Pengendalian emosional sangatlah penting bagi guru, karena kualitas dan kepedulian siswa yang kurang di perhatikan maka akan timbulya siswa kurang peduli terhadap sesuatu yang hal yang sepele.

Dari uraian hasil wawancara tersebut diatas tentang faktor penghambat yaitu seperti beberapa guru yang belum bisa mengendalikan kedisiplinan siswa, Kurangnya kedisplinan peserta didik sehingga tumbunya penuh emosi guru. hambatan tersebut bisa terjadi kepada siswa apabila sebagian guru belum bisa megedalikan kedisiplinan, karena seorang guru sebagai contoh kepada siswanya. Oleh karena itu, dengan adanya faktor penghambat tersebut madrasah menindak lajuti dengan pelatihan, workshop, seminar agar dari sebagian guru yang masih kurang profesional maka menjadi lebih baik dari sebelumnya.

[111] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 08/W/26-VI/2020.

3. Langkah atau Upaya Kepemimpinan Madrasah dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik dan kompetensi professional guru di MTs Wahid Hasyim.

Keberadaan Guru pada saat ini dituntut mutlak untuk mampu dan menguasai ruang lingkup dan faktor-faktor pembelajaran sebagai bentuk usaha peningkatan kualitas proses dan upaya pendidikan. Guru dan poses pendidikan merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Kecanggihan alat dan teknologi tidak dapat menggeser dan menghilangkan posisi guru sebagai pengajar dan pendidik.

Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya seorang guru harus memiliki kompetensi atau kemampuan dasar dalam mengajar dan mendidik. Kompetensi guru diperlukan dalam rangka mengembangkan dan mendemonstrasikan perilaku pendidikan, bukan sekedar mempelajari keterampilan-keterampilan mengajar tertentu, tetapi merupakan penggabungan dan aplikasi suatu ketrampilan dan pengetahuan yang saling bertautan dalam bentuk perilaku nyata. Menurut Barlow yang dikutip oleh Muhibbin Syah mengatakan bahwa kompetensi seorang guru merupakan kemampuan dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggungjawab dan layak.[112]

Seperti yang dijelaskan oleh Ibu Amien yaitu sebagai berikut:[113]

> "hehe. kompetensi Pedagogik itu seperangkat keterampilan atau kemampuan dalam mengelola perancangan dan penguasaan pembelajaran, penguasaan terhadap karakteristik

[112] Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan Suatu Pendekatan Baru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995), 230.

[113] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 02/W/15-VI/2020.

> peserta didik, penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip pembelajaran, memanfaatkan teknologi dan komunikasi, memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik, melakukan penilaian dan evaluasi belajar, berkomunikasi secara efektif, melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran. kemudian kompetensi professional itu merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam guru harus memiliki pengetahuan yang luas berkenaan dengan bidang studi yang diajarkan serta penguasaan metode dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, metode yang tepat dan mampu menerapkan dalam kegiatan pembelajaran serta memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi. seperti itu."

Selain itu juga dijelaskan oleh Ibu Luluk Zakiyah R, S.Pd.I selaku waka kurikulum. Beliau berkata bahwa:[114]

> "menurut saya yang dimaksud kompetensi Pedagogik yaitu salah satu kompetensi nggeh yang mutlak harus dikuasai oleh guru yaitu tentang kemampuan guru didalam mengelola pembelajaran peserta didik, setelah itu kompetensi Pedagogik itu jugak merupakan sebuah kompetensi yang khas yang mana kompetensi itu akan membedakan guru dengan profesi yang lainnya dan akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan juga hasil pembelajaran peserta didik. sedangkan yang dimaksud kompetensi professional itu adalah adanya kecakapan, kemampuan, pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh seorang pendidik, pengajar, pembimbing, didalam proses belajar mengajar."

Jadi, pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi Pedagogik adalah suatu kompetensi yang dapat diukur dari berbagai aspek yang dimiliki oleh pendidik dan itu mutlak untuk dikuasai seperti contoh pengelolaan pembelajaran dalam kelas, memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik, pengelolaan perangkat pembelajaran dan lain sebagainya.

[114] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 0/W/15-VI/2020.

Lebih lanjut Bu Amien menyatakan bahwa:[115]

> "Saat ini tahun keempat saya menjabat sebagai kepala sekolah. Dan di tahun keempat ini saya ditugaskan di MTs Wahid Hasyim ini. Sederhana, bahwa dalam filosofis diri saya ruang pendidikan itu saya anggap ruang yang paling mulia dalam kehidupan. Karena kita punya amanah bagaimana menyiapkan generasi mendatang itu menjadi generasi yang kaffah, yang utuh, generasi yang siap, siap pada saatnya menerima tantangan kehidupannya kelak. Untuk itu, pertama kali yang saya melakukan peta analisis masalah dulu, ada apa sebenarnya, dan berangkat dari apa yang sudah dicapai lembaga ini. Saya lakukan evaluasi diri madrasah kemudian breakdown dan saya buat yang namanya "analisis word". Analisis word itu adalah kita melihat titik kekuatan kita itu dimana, kelemahan kita dimana, kemudian peluang kita seperti apa, ancaman kita itu seperti apa itu setelah dari EDM yang muncul dari analisis word tadi. Berangkat dari masalah sebelumnya, ketika datang di lembaga ini, saya melihat ada titik-titik kosong. MTs Wahid Hasyim tidak seharusnya seperti itu. Lembaga ini seharusnya bisa melompat lebih dari itu. Termasuk dalam controlling dalam hal hal kinerja guru tidak dilakukan maksimal. Yang penting ada PKG syarat administrasi sudah selesai. Tidak cukup itu menurut saya. Tapi gimana interaksi yang sesungguhnya dibangun, tlatennya seorang kepala itu turun langsung ke lapangan menurut saya. Setelah muncul EDM yang muncul dari analisis word tadi, baru saya menyusun yang namanya RKM (Rencana Kerja Madrasah). RKM itu bersifat 4 tahunan. Dari 4 tahun itu saya coba kumpulkan beberapa stakeholder, ada komite, waka, staf pimpinan dan semuanya orang-orang yang saya anggap disini. Saya datang di lembaga ini kan sudah ada waka, saya ajak saja langsung untuk memikirkan bahwa ini tantangan kita , ini kebutuhan kita, maka kita lakukan langkah-langkah planning ke depan. Saya breakdown, saya persempit yang namanya RKPM /Rencana Kerja Tahunan. Alhamdulillah dari sisi itu, maret 2016 saya datang kita melakukan analisis semuanya, setahun terakhir itu ada beberapa capaian yang awalnya pesimis tapi ternyata saya melihat adanya perubahan."

Sedangkan menurut Bu Annisaul Hamidah, S.Pd.[116]

> "Yang saya rasakan selama ini adalah kepala sekolah selalu memberikan izin kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikuti pembinaan, seperti halnya seminar yang

[115] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 01/W/15-VI/2020.
[116] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 04/W/16-VI/2020.

> diadakan baik tingkat kabupaten, yang bertujuan untuk menambah wawasan, pengetahuan dalam mengembangkan potensi akademik ataupun non akademik. kemudian mengikuti MGMP atau Musyawarah Guru Mata Pelajaran, ada lagi mengikuti bimtek mata pelajaran. Selain pembinaan yang sifatnya eksternal, kepala sekolah juga memberikan pembinaan yang sifatnya internal, dimana pembinaan tersebut diikuti oleh seluruh pendidik dan tenaga kependidikan lembaga MTs Wahid Hasyim."

Dari pemaparan kedua pendidik diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh kegiatan seperti EDM, RKM, dan MGMP merupakan suatu kegiatan pembinaan yang dilakukan semua pendidik guna sebagai langkah untuk tercapainya atau variable penting dalam pelaksanaan program-program tersebut.

Lanjut penjelasan dari Bu Amien bahwa segala bentuk kegiatan yang dilaksanakan oleh guru tersebut tentunya harus menggunakan strategi yang digunakan dalam mencapai rencana-rencana tersebut adalah sebagai berikut:[117]

> "Strategi pertama di awal saya di lembaga ini adalah saya harus bangun "Soliditas". Tim work tidak akan dapat dicapai tanpa soliditas. Secara psikologis harus saya sambungkan semua elemen. Jadi tidak boleh, sana punya mindset sendiri, sana punya paradigma sendiri. Harus ketemu semua, semua harus sama meskipun yang namanya kelompok atau organisasi, lembaga sekecil apapun itu pasti beda. Tapi tugas kepala sekolah menyamakan bahwa kita punya goal yang sama untuk lembaga ini."

Dilanjutkan dengan argumentasi beliau masih seputar strategi yang digunakan yaitu:

> "semua strategi saya gunakan. Semua guru tetap saya monitoring guna mengikuti segala macam kegiatan yang

[117] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 01/W/15-VI/2020.

> berkenaan dalam peningkatan kualitas keprofesionalannya. Saya juga sering mengingatkan dalam setiap rapat guru atau diskusi bahwa sebagai guru harus mampu memenuhi prosedur yang ada dalam proses pembelajaran, menganalisis setiap peserta didik dan lain sebagainya yang sudah saya sebutkan diawal tadi. Jika ada yang belum memenuhi ya harus saya target karena itu memang sudah menjadi kewajiban seorang guru."

Sebagai bentuk kepedulian dan tanggungjawab sebagai kepala madrasah maka beliau Bu Laelatul Fauziyah, SHI mengimbuhkan bahwa setiap kegiatan yang bersifat penunjang kompetensi guru maka diperlukan pengarahan:[118]

> "pengarahan yang diberikan kepala madrasah kepada guru pengarahan kerja, atau motivasi dilakukan kepala madrasah secara individu maupun ketika rapat atau pembinaan bersama-sama, jadi melihat situasi dan kondisi namun hal itu juga tidak harus menunggu pertemuan tidak, jadi karena sifatnya kekeluargaan juga, maka dapat diberikan dukungan atau motivasi sewaktu-waktu."

Jika melihat pemaparan diatas maka sudah jelas bahwasannya kepala madrasah memberikan pengarahan kerja terhadap guru dengan menggunakan berbagai strategi sesuai dengan situasi dan kondisi untuk menyamakan satu visi misi dan tujuan yang sama. Sudah seharusnya apabila setiap elemen pendidik memiliki kesadaran untuk menjaga soliditas guna mencapai tujuan atau goal yang sama dan yang diharapkan baik kedepannya.

Dilanjutkan pemaparan dari Bu Amien Arbi'ah, S.Pd. selaku kepala madrasah bahwa ada beberapa rencana yang dapat digunakan oleh guru atau pendidik untuk menambah semangat gairah agar setiap pendidik

[118] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 06/W/24-VI/2020.

memiliki perubahan dalam kegiatan belajar mengajar. Berikut pemaparannya:[119]

> "Perencanan saya melalui kemampuan inovasi. Dimana saya harus melakukan perubahan. saya tidak mentarget, namun minimal guru yang ada disini harus ada perubahan. Bagaimana seorang guru harus mempunyai kemampuan yang tinggi, disertai dengan keterampilan teknik pembelajaran yang bagus, serta metode pembelajaran yang bervariasi, sehingga anak didik dapat menyerap pembelajaran yang diberikan."

Setelah perencanaan tersebut dapat dilakukan oleh setiap pendidik, maka perlu adanya evaluasi. Evaluasi berguna untuk mengetahui kekurangan yang terletak pada saat guru melakukan pembelajaran dalam kelas. Apabila menemui suatu kegagalan maka akan dievaluasi lebih lanjut untuk menjadi lebih menarik lagi dalam pertemuan selanjutnya.

Kepala Madrsah juga melakukan kegiatan monitoring kerja terhadap guru seperti yang dijelaskan oleh Beliau Bu Istiqomah, S.Pd. selaku guru mata pelajaran Al Qur'an Hadist sebagai berikut:[120]

> "untuk monitoring kerja biasanya kepala madrasah melaksanakan dengan kerjasama pengawas, biasanya melalui kegiatan monitoring pengawas, PKG dan lain-lain. untuk hasilnya rata-rata sudah baik dan sudah sesuai apa yang diharapkan. akan tetapi masih ada beberapa revisi atau kesalahan yang harus dibenarkan oleh bapak ibu guru semua."

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu lembaga sekolah terutama dalam pembinaan professional guru yang mana dengan adanya pembinaan

[119] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 02/W/15-VI/2020.
[120] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 09/W/29-VI/2020.

profesi diharapkan para guru mampu menjalankan tugas keprofesiannya dengan maksimal agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat tercapai.

Menurut Bu Amien bentuk pembinaan dan pengembangan dapat diikuti oleh guru dan beberapa kegiatan. Seperti dalam wawancara berikut:[121]

> "Bagi saya bentuk pembinaan dan pengembangan yang kami lakukan ialah minimal guru tersebut mengikuti pelatihan misalnya mengikuti MGMP, workshop dan lain sebagainya, kemudian aktif dalam keikutsertaan dalam kegiatan ilimiah seperti bimtek, seminar, serta kegiatan kolektif lainnya yang sesuai dengan tugas dan kewajiban seorang guru. Kemudian bentuk daripada pengembangan yang kami lakukan ialah dilaksanakan di Madrasah sesuai dengan kebutuhan guru dan Madrasah yang nantinya dilampirkan beberapa bukti surat keterangan dan laporan deskripsi. Biasanya melakukan identifikasi terhadap permasalahan yang dihadapi didalam kelas, mengobservasi kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh sesama guru, menulis modul, dan lembar kerja peserta didik serta kegiatan yang lainnya."

Ditambahkan dengan argumentasi dari Bapak Andik Sukoco, S.Pd. bahwa beliau memaparkan:[122]

> "Beliau biasanya memberikan informasi terkait dengan kegiatan peningkatan kompetensi guru seperti halnya kompetensi Pedagogik dan kompetensi professional. kemudian beliau juga berkomunikasi kepada pihak yang bersangkutan misalnya ada kegiatan bimtek guru PAI dan sebagainya itu selalu dilakukan. kemudian mengikutkan kegiatan MGMP, Seminar, WORKSHOP kepada guru mata pelajaran."

Bentuk daripada pembinaan dan pengembangan yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah pelatihan pendidikan tersebut diatas

[121] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 02/W/15-VI/2020.

[122] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 07/W/25-VI/2020.

merupakan wahana untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan guru sehingga akan memberikan pengalaman berharga bagi peningkatan mutu guru.

Secara lebih rinci hasil wawancara dengan Bu Amien Arbi'ah, S.Pd. dalam upaya peningkatan pedagogik dan professional guru antara lain optimalisasi pemecahan masalah atau solusi yang diberikan oleh kepala madrasah. Dalam waktu yang sama Bu Amien juga menambahkan:[123]

> "menurut saya, guru mata pelajaran yang ada di madrasah ini sebisa mungkin mengikuti kegiatan pengembangan kualitas kompetensinya. ya tidak sebisa mungkin mbak, malah justru harus mengikuti agar para guru lebih memahami hakikat sebagai seorang pendidik yang menjadi garda terdepan guna mencerdaskan kehidupan bangsa. oleh karena itu guru yang berkualitas akan melahirkan output siswa yang berkualitas pula InsyaAllah. hehe. kegiatan peningkatan kualitas kompetensi guru ya seperti MGMP, Seminar, Workshop, dan lain sebagainya. nahh, seperti minggu yang lalu ada pembinaan guru mata pelajaran PAI yang diikuti oleh guru mapel Al Qur'an Hadist, Akidah Akhlak, Fikih, SKI dan juga mapel Bahasa Arab yang dilaksanakan tiga hari berturut-turut."

Berbagai upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah akan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kompetensi yang dimiliki oleh guru, sehingga sosok kepala madrasah haruslah benar-benar peka terhadap perubahan dan kemajuan dunia pendidikan dan dapat mengikuti dinamika perkembangan dengan mempersiapkan tenaga pendidik yang handal dan benar-benar kompeten.

[123] Lihat pada transkip wawancara dalam lampiran penelitian ini, Kode: 03/W/15-VI/2020.

Setiap lembaga sudah pasti melakukan usaha semaksimal mungkin guna bahu membahu mengeksistensikan madrasahnya masing-masing serta memberikan sarana pendidik yang mumpuni khususnya MTs Wahid Hasyim. Komunikasi yang masif sudah dilakukan oleh kepala madrasah dengan semua jajaran guru yang ada. Baik dalam hal administrasi maupun perangkat pembelajaran yang harusnya dipahami oleh setiap pendidik. Namun ada beberapa guru yang sudah memenuhi kualifikasi mempersiapkan perangkat pembelajaran.

> Ada beberapa guru yang sudah memenuhi kualifikasi dalam pemenuhan perangkat pembelajaran. Namun kesadaran akan melaksanakan kewajiban tersebut masih minim.[124]

C. PEMBAHASAN

1. Analisis Kondisi Empiris Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik dan Profesional Guru di MTs Wahid Hasyim

Kepala sekolah adalah salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Maka dari itu, kepala sekolah harus mempunyai kepribadian

[124] Lihat pada transkip observasi dalam lampiran penelitian ini, Kode: 01/O/25-VI/2020.

atau sifat-sifat dan kemampuan serta ketrampilan-ketrampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan secara profesional.[125]

Sebagai seorang leader (pemimpin), Kepala sekolah harus memahami semua bawahannya yang memiliki kondisi yang berbeda-beda, begitu juga kondisi siswanya berbeda dengan yang lainnya, memahami betul terhadap pendidik dan tenaga kependidikan, serta visi dan misi sekolah, mampu mengambil keputusan yang bijaksana dan berkomunikasi secara efektif, serta memiliki upaya untuk peningkatan kesejahteraan pendidik, tenaga kependidikan dan karyawannya. Kepemimpinan adalah serangkaian dari kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk juga di dalamnya kewibawaan seseorang, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan orang yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, tanpa adanya tekanan serta merasa tidak terpaksa.[126]

Berdasarkan hasil wawancara pada BAB IV di MTs Wahid hasyim, ditemukan fakta bahwa kepemimpinan yang dibangun oleh kepala sekolah adalah demokrasi. Maksud dari pola kepemimpinan demokrasi yakni kepala sekolah tidak bersifat otoriter terhadap guru dan staff sekaligus terbuka dalam persoalan apapun. Dalam kegiatan peningkatan kompetensi pedagogic dan kompetensi professional guru, Kepala sekolah juga saling

[125] Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 183.
[126] Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Rosdakarya, 2006) 26.

bekerjasama memberikan dukungan dan motivasi kepada semua guru dan juga staff. Ini artinya kepala sekolah selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistik tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahannya secara aktif dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu hubungan antara guru dan kepala sekolah juga bagus, sehingga menyebabkan hubungan kerjasama yang baik pula. Hubungan yang positif ini akhirnya menciptakan gejala sikap positif yaitu guru menjadi aktif menyampaikan inisiatif, kreatifitas, pendapat, serta menunjukkan sikap loyalitas, dan disiplin.

Dari hasil wawancara juga ditemui bahwa kepala sekolah sudah melaksanakan tugas kewajibannya dengan baik, sebagaimana yang menjadi tugas dan fungsi kepala sekolah meskipun belum sepenuhnya optimal. Adapun tugas dan fungsi tersebut antara lain:

a. Kepala sekolah sebagai edukator (pendidik);
b. Kepala sekolah sebagai Administrator;
c. Kepala sekolah sebagai supervisor;
d. Kepala sekolah sebagai leader;
e. Kepala sekolah sebagai innovator; dan
f. Kepala sekolah sebagai motivator.

Selain kompetensi kepala sekolah yang maksimal sebagai seorang *leader*, keberhasilan lembaga pendidikan juga harus didukung oleh kualitas tenaga pendidiknya. Seorang guru harus memiliki kompetensi atau kemampuan dasar dalam mengajar dan mendidik. Kompetensi guru

diperlukan dalam rangka mengembangkan dan mendemonstrasikan perilaku pendidikan, bukan sekedar mempelajari keterampilan-keterampilan mengajar tertentu, tetapi merupakan penggabungan dan aplikasi suatu keterampilan dan pengetahuan yang saling bertautan dalam bentuk perilaku nyata.[127] Seorang guru harus memiliki kompetensi atau kemampuan dasar dalam mengajar dan mendidik. Kompetensi guru diperlukan dalam rangka mengembangkan dan mendemonstrasikan perilaku pendidikan, bukan sekedar mempelajari keterampilan-keterampilan mengajar tertentu, tetapi merupakan penggabungan dan aplikasi suatu keterampilan dan pengetahuan yang saling bertautan dalam bentuk perilaku nyata.[128]

Undang-Undang RI No. 14 tentang Guru dan Dosen pasal 10 memberikan perincian jenis kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi sosial".[129] Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik dengan maksud kemampuan guru dalam mengelola proses belajar mengajar dan berinteraksi dengan peserta di dalam kelas. Selanjutnya ditegaskan dalam peraturan pemerintah No. 19 Tahun 2005, bahwa kemampuan mengelola pembelajaran tersebut meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan

[127] Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan Suatu Pendekatan Baru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995), 230.

[128] Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan Suatu Pendekatan Baru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995), 230.

[129] Undang-undang RI No.14 Tahun 2005, op. cit. 6

pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai profesi yang dimilikinya.[130]

Pemahaman terhadap peserta didik merupakan salah satu kemampuan mengelola pembelajaran yang harus dimiliki oleh guru yaitu mengetahui tingkat kecerdasan, kreativitas, cacat fisik, dan perkembangan kognitif.[131] Selain itu, sebagai pengelola pembelajaran bersama guru harus mampu menjabarkan isi kurikulum secara lebih rinci dan operasional ke dalam program pembelajaran (silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran) dengan menyesuaikan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai.

Kompetensi pedagogik lainnya yang harus dimiliki guru adalah kompetensi dalam perancangan pembelajaran atau perencanaan pembelajaran yang mencakup identifikasi kebutuhan peserta didik, perumusan kompetensi dasar, dan penyusunan program pembelajaran. Pembelajaran adalah proses interaksi antara peserta didik dengan lingkungan sehingga terjadi perubahan tingkah laku kepada arah yang lebih baik. Seiring dengan kemajuan teknologi informasi, guru juga dituntut untuk memiliki kemampuan menggunakan dan mempersiapkan materi pembelajaran dalam satu sistem jaringan komputer yang dapat diakses oleh peserta didik.

[130] Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Bandung: Citra Umbara, 2005) 252.

[131] E. Mulyasa, op.cit. 79

Selanjutnya kemampuan guru untuk melakukan evaluasi hasil belajar penting untuk mengetahui perubahan perilaku dan pembentukan peserta didik, yang dapat dilakukan melalui penilaian kelas, tes kemampuan dasar, penilaian akhir satuan pendidikan yang dapat dilakukan secara tertulis, lisan, dan perbuatan. Selanjutnya pengembangan peserta didik dapat dilakukan oleh guru melalui berbagai cara, antara lain melalui kegiatan ekstrakurikuler (ekskul), pengayaan dan remedial, serta bimbingan dan konseling (BK).

Dari hasil wawancara dengan narasumber di BAB IV, diketahui bahwa upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru adalah pembinaan dan pengembangan kompetensi guru dengan mengikuti pelatihan misalnya MGMP, workshop dan lain sebagainya, kemudian juga aktif dalam keikutsertaan kegiatan ilimiah seperti bimtek, seminar, serta kegiatan kolektif lainnya yang sesuai dengan tugas dan kewajiban seorang guru.

Hal ini sesuai dengan tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai seorang leader untuk memotivasi bawahannya (dalam hal ini adalah guru) untuk senantiasa meningkatkan kemampuannya dan bertanggungjawab atas tugasnya sebagai seorang pendidik. Selanjutnya terkait dengan kompetensi profesional, terlihat dari kemampuan guru dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing

peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.[132]

Peningkatan kompetensi professional ini dilakukan dengan identifikasi terhadap permasalahan yang dihadapi di dalam kelas, mengobservasi kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh sesama guru, menulis modul, dan lembar kerja peserta didik serta kegiatan yang lainnya. Di sini kepala sekolah berperan sebagai pendidik sekaligus mentor yang melakukan observasi terhadap kompetensi guru dan berusaha bersama-sama memecahkan permasalahan yang timbul dalam kegiatan pembelajaran.

Dari pemaparan analisis di atas dapat disimpulkan bahwasanya kondisi kepemimpinan kepala madrasah real pada saat itu untuk meningkatkan kompetensi Pedagogik dan professional guru di MTs Wahid Hasyim sudah baik dengan menggunakan gaya kepemimpinan demokrasi dan sesuai dengan tugas serta fungsinya sebagai kepala madrasah. Namun, dalam hal kedisiplinan terhadap kegiatan sekolah, seperti upacara bendera dan jarang masuk tepat waktu di luar jam mengajar.

Adapun bagaimana beliau memberikan pedoman atau rancangan terhadap peningkatan kompetensi guru ialah :

a) mengikuti rapat rutinan yang diadakan oleh kepala madrasah

[132] Failasuf Fadli, *Menjadi Guru Profesional: Peran Pengawas dan Komite Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru*, 76.

guru menghadiri rapat dinas seperti workshop, dan MKKM (Musyawarah Kerja Kepala Madrasah) dengan tujuan agar lebih baik.

b) mengarahkan dengan memberikan interaksi dan koordinasi kepada para guru.

Dengan adanya program-program yang ditawarkan oleh kepala madrasah mampu menciptakan hubungan yang baik antar kepala madrasah dengan para guru kemudian terjadilah suatu inteaksi dan koordinasi agar tidak terjadi miss communication, saling menghormati, dan menghargai.

c) memberdayakan para guru dalam kegiatan MGMP, workshop dan seminar.

pimpinan memberikan wewenang membuat keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Pemimpin harus memberi kepercayaan kepada para guru untuk mengambil tugas-tugasnya dengan rasa penuh tanggungjawab.[133]

Dengan mengurusi tentang kegiatan-kegiatan sekolah baik intra maupun yang berhubungan dengan tata kelola persuratan, peserta didik, kurikulum. Salah satu dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi professional guru kepala

[133] Hasan Basri, *Kependidikan Pendidikan* (Bandung: PT Pustaka Setia, 2015), 35.

MTs Wahid Hasyim mendelegasikan guru dalam kegiatan MGMP, workshop dan seminar.

d) mensinergikan para guru dari tugasnya masing-maisng. Kehidupan organisasional yang dinamis dan serasi hanya dapat tercipta apabila setiap anggota organisasi mau untuk menyesuaikan cara pikir dan cara bertindak dengan kepentingan yang subjektif akan diinterpretasikan kenyataan dan atau sebaliknya.

2. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional Guru di MTs Wahid Hasyim

Dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi professional guru masalah dukungan dan faktor rintangan pelaksanaan pemberian perhatian keprofesionalan guru tampaknya sudah disadari sebagai suatu aspek yang tidak dapat dilepas dari kegiatan upaya meningkatkan kedua kompetensi tersebut dalam perihal mutu pembelajaran. Faktor kemudahan merupakan unsur yang memberikan kentungan dalam pemberian bantuan proesional kearah terjadinya peningkatan mutu pembelajaran. Kemudahan ini merupakan kondisi yang menguntungkan bagi terjadinya peristiwa peningkatan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru sehingga mempercepat terwujudnya atau tercapainya suatu pembinaan.

Sedangkan hal yang tidak mudah atau dapat disebut sebagai yang menghambat merupakan suatu hal yang memberikan efek kurang baik dan yang mempersulit terwujudnya pemberian bantuan peningkatan dalam kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru sehingga kualitas yang diberikan akan berdampak besar bagi guru itu sendiri dan peningkatan mutu pembelajaran. Aspek pendukung dan penghambat dalam realisasi pembinaan atau yang diberikan tentu sangat disadari oleh Kepala Madrasah dan perihal seperti itu merupakan hal yang lumrah ditemui dalam setiap lembaga pendidikan.

Adapun faktor pendukung atau kemudahan yang dialami oleh Kepala Madrasah dalam rangka pelaksanaan pembinaan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru adalah:

a. Mengadakan waktu pertemuan dengan jajaran dewan guru

Tidak hanya di dalam rapat saja, namun disela-sela waktu luang dalam kegiatan belajar mengajar beliau juga mengadakan pertemuan guna memberikan dukungan terhadap semua guru dan memberikan semangat kerja untuk mendapatkan peluang sebaik mungkin. Dengan adanya pertemuan-pertemuan kecil maka akan tercipta suatu komunikasi yang nyaman dan mengeluarkan gagasan tentang bentuk kepedulian seorang kepala madrasah terhadap para pendidik sebagai team kerjasamanya di lembaga tersebut.

Dalam perbincangan ini maka akan memudahkan kepala madrasah guna memberikan semangat dalam meningkatkan kedua

kompetensi guru agar mendapatkan peluang yang baik, peluang tersebut akan diapresiasikan dalam berbagai hal dengan sebaik mungkin.

b. Mengikuti kegiatan MGMP, workshop atau pelatihan.

Salah satu tugas yang dilaksanakan guru disekolah adalah memberikan pelayanan kepada peserta didik agar mereka menjadi peserta didik yang selaras dengan tujuan sekolah.[134] Dalam keseluruhan proses pendidikan, guru merupakan faktor utama yang bertugas sebagai pendidik, guru harus bertanggung jawab atas hasil kegiatan belajar anak melalui interaksi belajar mengajar. Guru merupakan faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya proses belajar dan karenanya guru harus menguasai prinsip-prinsip belajar disamping menguasai materi yang disampaikan.

Workshop merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kesanggupan berfikir dan bekerja bersama-sama baik mengenai masalah-masalah teoritis maupun praktis dengan maksud untuk meningkatkan kualitas hidup pada umumnya serta kualitas professional pada khususnya.[135] Perlunya guru dalam mengikuti kegiatan semacam ini tidak lain ialah memberikan kesempatan kepada guru guna meningkatkan skill atau kemampuan yang dimiliki serta menambah pengetahuan terhadap keprofesionalannya, kegiatan ini merupakan kesempatan bagi

[134] Ondi Saondi & Aris Suherman, Etika Profesi Keguruan, (Bandung: Refika Aditama, 2010), 19.

[135] Piet A. Sahertian dan Frans Mataheru, *Prinsip Teknik Supervisi Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional, 1981) hal 97.

guru untuk senantiasa diikuti dan dijadikan pedoman dalam proses kegiatan belajar mengajar.

Kegiatan itu dimaksudkan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi guru dalam memecahkan masalah-masalah pendidikan dan pembelajaran yang berdampak pada peningkatan kualitas hasil belajar peserta didik. Pelibatan guru secara maksimal dengan meningkatkan kompetensi dan profesi kerja guru dalam kegiatan diatas kemudian hasil dari kegiatan tersebut diaplikasikan di sekolah.

c. Sarana dan Prasarana yang memadai

Adanya fasilitas yang tersedia di Madrasah baik dalam penggunaan pribadi maupun bersama sangat berpengaruh terhadap berhasilnya kegiatan belajar mengajar. Fasilitas atau sarana dan prasarana merupakan akses bagi guru guna membantu proses belajar dalam kelas maupun diluar kelas, hal ini berarti pekerjaan yang juga tidak jauh dari kata proses pengembangan memanfaatkan fasilitas Madrasah.

Setiap pembaharuan menuntut juga tersedianya sarana dan prasarana yang memadai. Dukungan sarana dan prasarana ini tidak harus berupa berbagai alat yang canggih, tetapi disesuaikan dengan kebutuhan yang bersifat minimal dan memungkinkan diwujudkan. Idealnya sarana dan prasarana dapat diwujudkan oleh guru yang bersangkutan atau lembaga sekolah yang hendak melakukan proses belajar mengajar.

Dari beberapa faktor pendukung efektifnya program peningkatan kompetensi pedagogik dan kompetensi professional guru, terdapat juga

kendala-kendala yang terdapat dalam peningkatan kompetensi pedagogik dan kompeten professional guru. Diantara kendala tersebut antara lain:

a. Belum ada rekan yang sepadan

   Masalah ini menjadi utama dalam pengorganisasian lembaga, karena berdasarkan banyak pendapat namun tetap berjalan kontinue. Dalam hal ini kepala madrasah tetap mengambil keputusan secara bersama dan disepakati secara bersama.

b. Terjadinya mutasi guru

   Hal ini terjadi pada tahun pelajaran 2019/2020 sehingga terdampak pada tahun pelajaran berikutnya. Tidak menutup kemungkinan bahwa kepala madrasah mengambil sikap bahwa lembaga ini harus bangkit dan lebih baik daripada sebelumnya. Kepala madrasah memberikan peluang kepada lulusan sarjana untuk masuk dan mengabdi pada lembaga ini. Oleh karena itu kepala madrasah memberikan peluang untuk para guru dan membina guna mengikuti pelatihan-pelatihan keprofesian.

c. Kurangnya rasa yang kurang baik dalam mengendalikan emosi diri

   Hal ini sudah wajar terjadi dimanapun dan kapanpun, tidak ada manusia yang tidak baik-baik saja. Begitupun dengan kepala madrasah mempunyai rasa yang kurang baik dalam mengendalikan emosi diri dikarenakan ada beberapa faktor. Namun, hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa tetap menjadi salah satu perhatian dari kepala madrasah agar tidak berdampak kepada yang lain.

d. Kurangnya kedisiplinan guru sehingga mempengaruhi kedisiplinan peserta didik

Ada beberapa guru yang belum sepenuhnya melaksanakan peraturan di lembaga formal, karena kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan. Ada beberapa factor yang mungkin menjadi penyebab kurangnya kedisiplinan guru, seperti : adanya tanggungjawab diluar tugas sekolah. Hal ini juga menjadi kelemahan para guru guna melengkapi keprofesionalannya sehingga kepala madrasah tetap memberikan aturan yang harus dijalankan oleh guru untuk digunakan sebagaimana mestinya. Jika kedisiplinan tidak ditanam lebih awal maka akan berdampak besar terhadap kondisi madrasah.

e. Kondisi lingkungan masyarakat dimana madrasah berada.

Madrasah ini berada dilingkungan yang baik. Namun ada beberapa masyarakat yang kurang menerimanya dengan baik. Hal ini tidak berdampak apapun dalam kondisi organisasi madrasah karena kerjasama yang baik antara kepala madrasah dan juga guru untuk terus menuangkan program-program yang ditawarkan.

Dari pemaparan analisis diatas dapat disimpulkan bahwa kontribusi kepala madrasah dalam menghadapi sebuah kelemahan maupun kelebihan yang terjadi dilingkungan madrasah berdampak besar terhadap meningkatkan kompetensi pedagogic dan kompetensi profesional guru di MTs Wahid Hasyim dengan mengikuti beberapa program yang ada di

Madrsah tersebut dan tidak menutup kemungkinan bahwa kelemahan akan menjadi penghambat.

3. Analisis Langkah atau Upaya Kepemimpinan Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional Guru di MTs Wahid Hasyim

Kompetensi guru diperlukan dalam rangka mengembangkan dan mendemonstrasikan perilaku pendidikan, bukan sekedar mempelajari keterampilan-keterampilan mengajar tertentu, tetapi merupakan penggabungan dan aplikasi suatu ketrampilan dan pengetahuan yang saling bertautan dalam bentuk perilaku nyata. Kepala Madrasah sebagai pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan tentunya berkewajiban untuk memotivasi dan meningkatkan kemampuan guru (tenaga pendidik) di sekolah agar sesuai dengan tuntutan dan perkembangan dunia pendidikan. Adapun langkah atau strategi yang dilakukan oleh Kepala MTs Wahid Hasyim untuk meningkatkan kemampuan pedagogik dan profesional guru adalah sebagai berikut:

a. Membangun soliditas antar elemen agar mencapai mufakat untuk mencapai goal yang diinginkan bersama.
b. Mengingatkan semua guru agar memenuhi prosedur yang telah ditetapkan dalam proses pembelajaran dan melakukan analisis terhadap kemampuan peserta didik.

c. Melakukan inovasi agar para pendidik mampu melakukan perubahan, yang meliputi: mempunyai kemampuan yang tinggi dan teknik pembelajaran yang bagus serta metode pembelajaran yang variatif.
d. Pembinaan dan pengembangan kemampuan guru melalui kegiatan MGMP, workshop, aktif mengikuti bimtek, seminar dan kegiatan kolektif lainnya yang dapat menunjang kemampuan guru. sebagian guru di MTs Wahid Haysim sudah efektif mengikuti kegiatan tersebut untuk meningkatkan kompetensi pedagogic dan kompetensi professional guru, kemudian ada tindak lanjut yang harus di penuhi oleh guru yang dibimbing langsung oleh kepala madrasah.
e. Melakukan monitoring kepada semua guru agar mengikuti kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas dan profesionalitas guru. ini merupakan tindakan tegas dari kepala madrasah guna melihat progress guru setelah diikutkan berbagai kegiatan penunjang kompetensi.
f. Melakukan evaluasi dengan bekerjasama dengan pengawas dan PKG. Evaluasi dilaksanakan oleh kepala madrasah yang dihadiri oleh seluruh jajaran guru dan pengawas kabupaten. Ini dilakukan untuk mengetahui kekurangan kemudian diperbaiki di masa yang akan dating.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa Kepala Madrasah mempunyai peran yang besar dan penting dalam meningkatkan kemampuan pedagogik dan profesional guru. Ini artinya Kepala Madrasah selain sebagai pemimpin juga berperan sebagai motivator, inovator, dan administrator.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Kondisi real saat ini kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik dan professional guru di MTs Wahid Hasyim sudah baik dengan menggunakan gaya kepemimpinan demokrasi dan sesuai dengan tugas serta fungsinya sebagai kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi pedagogic dan kompetensi professional . Namun, dalam hal kedisiplinan terhadap kegiatan sekolah, seperti upacara bendera dan jarang masuk tepat waktu di luar jam mengajar.
2. Faktor pendukung atau kemudahan yang dialami oleh Kepala Madrasah dalam rangka pelaksanaan pembinaan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru adalah mengadakan pertemuan dengan jajaran dewan guru, mengikuti kegiatan MGMP, workshop atau pelatihan, serta ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai. Sedangkan faktor penghambatnya adalah belum ada rekan yang sepadan, terjadi mutasi guru, pengendalian emosi dan kedisiplinan yang kurang, serta kondisi lingkungan masyarakat sekitar.
3. Upaya kepala madrasah untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru adalah membangun soliditas antar elemen, mengingatkan semua guru agar memenuhi prosedur yang telah ditetapkan dalam proses pembelajaran dan melakukan analisis terhadap kemampuan peserta didik,

pembinaan dan pengembangan kemampuan guru melalui kegiatan MGMP, workshop, aktif mengikuti bimtek, seminar dan kegiatan kolektif lainnya yang dapat menunjang kemampuan guru, serta melakukan evaluasi dan monitoring.

B. SARAN

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan tentang pola kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi pedagogic dan kompetensi professional guru di Mts Wahid Hasyim Tahun Pelajaran 2020/2021 ada beberapa saran yang peneliti sampaikan di antaranya :

1. Untuk Kepala Madrasah Tsanawiyah Wahid Hasyim

   Untuk Ibu Kepala Madrasah Tsanawiyah Wahid Hasyim, agar senantiasa meningkatkan kedisiplinan secara reel bukan secara administrative belaka sehingga akan mempengaruhi semangat guru yang lain dan melakukan supervisi yang dapat dilakukan minimal satu bulan sekali guna mengetahui prospek kompetensi guru secara kontinu.

2. Untuk Guru Madrasah Tsanawiyah Wahid Hasyim

   Untuk guru MTs Wahid Hasyim, agar selalu memahami tugas pokok dan fungsinya sehingga lebih mudah dalam mengikuti kegiatan-kegiatan peningkatan skill pendidik. Tetap istiqomah dalam berpartisipasi di kegiatan pendukung agar selalu bertambah baik secara kuantitas maupun kualitas.

3. Untuk peneliti berikutnya

PONOROGO

Untuk peneliti berikutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data serta segala sesuatunya agar penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik.

IAIN
PONOROGO

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, Zainal. *Penelitian Pendidikan :Metode dan Paradigma Baru.* Bandung: Remaja Rosdakya, 2014.

Balqis, Putri. Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Pada SMPN 3 Ingin Jaya Kabupaten Aceh Besar, *Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala,* Vol. 2, No. 1 Agustus 2014.

Danim, Sudarwan. *Profesi Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Daryanto. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011.

Departemen Agama, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya Juz 1-30* CV. Pustaka Agung Harapan: Ed. Terbaru, 2006.

Diastuti, Tya. *Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Professional Guru Madrasah Diniyah di Madrasah Diniyah Awwaliyah Ma'arif Mrican Jenangan Ponorogo*, Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019.

Ekosiswoyo, Rasdi. *kepemimpinan kepala sekolah yang efektif kunci pencapaian kualitas pendidikan, fakultas ilmu pendidikan universitas negeri semarang, Jilid 14, Nomor 2,* Tahun 2007.

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

Juni priansa, dkk. *Manajemen Supervisi dan kepemimpinan kepala madrasah*, Bandung: Alfabeta, 2014.

Kurniadin, Didin dan Machali, Imam. *Manajemen Pendidikan, Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan.*

Mardiyah. *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Aditya Media Publishing, 2012.

Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.

Muhlison. *"Guru Profesional," Darul Ilmi, Vol.2, No.2*, Juli, 2014.

Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.

Mustafidin, Ahmad. *Manajemen Konflik, Relevansinya dengan Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam*. Semarang: IAIN Walisongo, 2004.

Nawari, Hadari. & Hadari, H. M. Martini. *Kepemimpinan Yang Efektif* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012.

Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Bandung: Citra Umbara, 2005.

Purwanto, Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Rosdakarya, 2006.

Putra, Tri Fahmi. *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Professional Guru IPS di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Bima*, Malang: Universitas Islam Negeri Malang 2017.

Sahertian, Piet A. dan Mataheru, Frans. *Prinsip Teknik Supervisi Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1981.

Sanjaya, Wina. *Kurikulum dan Pembelajaran: Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP),* Jakarta: Prenada Media Group, 2010.

Saondi, Ondi & Suherman, Aris. *Etika Profesi Keguruan,* Bandung: Refika Aditama, 2010.

Siagaan, Sondang P. *Organisasi Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi,* Jakarta: Haji Masagung, 1991 Cet. ke-7.

Sudiono, Anas. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015.

Syah, Muhibbin. *Psikologi Pendidikan Suatu Pendekatan Baru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995.

Syaodih Sukmadinata, Nana. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan,* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.

Umairso, Baharuddin *Kepemimpinan Pendidikan Islam antara Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Arruz Media 2012.

Usman, Uzer. *Menjadi Guru professional edisi II,* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.

Wahyudin, Ujang. *Pola kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun akhlak peserta didik di SMPIT El Ma'mur* Vol 11 Nomor 1, Januari 2018.

Widodo dkk, *Kamus Ilmiah Populer,* Yogyakarta: Absolut, 2001.

Wiyani, Novan Ardy. *Etika Profesi Keguruan,* Yogyakarta: Gava Media, 2015.

Wulandari, Lia. *Kompetensi Professional Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran*di SMP Negeri 4 Batu. Malang: Universitas Islam Negeri Malang, 2008)

Yamin, Martinis. dan Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada, 2010.

iain
PONOROGO