

**KEBIJAKAN KEPALA MADRASAH
DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME KINERJA
TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH ALIYAH SALAFIYAH
KARANGTENGAH WARUNGPRING PEMALANG**



IAIN PURWOKERTO

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)**



IAIN PURWOKERTO

Oleh:
KHOEROTUNNIDA
NIM. 1323303002

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PURWOKERTO**

2017

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah fenomena yang fundamental atau asasi dalam kehidupan manusia. Kita dapat mengatakan, bahwa di mana ada kehidupan manusia, bagaimanapun juga di situ pasti ada pendidikan. Pendidikan sebagai gejala yang universal, merupakan suatu keharusan bagi manusia, karena disamping pendidikan sebagai gejala sekaligus juga sebagai upaya memanusiaikan manusia itu sendiri. Dengan perkembangan kebudayaan manusia, timbullah tuntutan akan adanya pendidikan yang terselenggara lebih baik, lebih teratur dan didasarkan atas pemikiran yang matang. Manusia ingin lebih mempertanggungjawabkan caranya dia mendidik generasi penerusnya agar lebih berhasil dalam melaksanakan hidupnya, dalam pertemuan dan pergaulannya dengan sesama dan dunia serta dalam hubungannya dengan Tuhan.¹

Pendidikan juga sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik aktif dalam mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

¹ Dwi Siswoyo, dkk, *Ilmu Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Press, 2011), hlm. 64-65

Untuk mencapai hal tersebut maka diperlukannya seorang pemimpin atau kepala madrasah, yang mana peran dari pemimpin pendidikan menjadi sangat urgen untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan. Pemimpin pendidikan sebagai *top leader* dalam sebuah institusi pendidikan yang dituntut dapat merumuskan dan mengkomunikasikan visi dan misi yang jelas dalam memajukan pendidikan. Peran pemimpin pendidikan menjadi sangat kompleks, pemimpin pendidikan menjadi motor penggerak terjadinya proses perubahan dalam institusi pendidikan dengan memberikan kepercayaan dan wewenang kepada seluruh personel institusi pendidikan.²

Selain kepala sekolah dibutuhkan juga seorang guru untuk bisa mewujudkan hal tersebut. Guru adalah orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar. Seorang guru memiliki beberapa peranan yang sangat penting, karena memiliki tanggung jawab yang tidak bisa digantikan oleh peralatan canggih apapun. Oleh karena itu guru idealnya bisa mempersiapkan diri sebagai guru yang tetap progresif dan produktif dalam semua proses kegiatan belajar begitu pula terkait dengan kepribadian guru yang diembangkannya selalu mengedepankan keprofesionalannya yaitu dengan memiliki kepribadian atau kualitas ilmunya yang pantas atau patut dibanggakan dan bisa menjadi teladan dalam segala aktivitas kehidupan sehari-harinya baik di lingkungan sekolah, keluarga, maupun masyarakatnya.³

Mengenai hal keprofesionalan seorang guru, sebenarnya pemerintah sering melakukan berbagai upaya untuk peningkatan kualitas guru, antara lain

² Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan Konsep dan Aplikasi*, (Purwokerto: STAIN Press, 2010), hlm. 1-2

³ Moh. Roqib, Nurfuadi, *Kepribadian Guru*, (Purwokerto: STAIN Press, 2009), hlm. 98.

melalui pelatihan, seminar dan lokakarya, bahkan melalui pendidikan formal, dengan menyekolahkan guru pada tingkat yang lebih tinggi. Kendatipun dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan, dan banyak penyimpangan, namun upaya tersebut paling tidak telah menghasilkan suatu kondisi yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki ijazah perguruan tinggi. Latar belakang pendidikan guru ini semestinya berkorelasi positif dengan kualitas pendidikan, bersamaan dengan faktor lain yang mempengaruhinya. Namun tidak demikian dalam kenyataannya. Dalam praktek pendidikan sehari-hari, masih banyak guru yang melakukan kesalahan-kesalahan dalam menunaikan tugas dan fungsinya. Kesalahan-kesalahan tersebut seringkali tidak disadari oleh para guru, bahkan masih banyak di antaranya yang menganggap hal biasa dan wajar. Dalam hal ini guru harus mampu memahami kondisi-kondisi yang memungkinkan dirinya berbuat salah, dan yang paling penting adalah mengendalikan diri serta menghindari dari kesalahan-kesalahan.⁴

Pada dasarnya peluang untuk membuat guru di Indonesia professional dalam bidangnya itu ada tinggal bagaimana (*political will*) pemerintah melaksanakannya. Hal ini telah didukung dengan adanya kebijakan pemerintah menaikan anggaran pendidikan sebesar 20 persen dari APBN. Kalau ini benar-benar dinomorsatukan dan dilaksanakan tanpa harus menunggu pengalokasian bidang lain, diharapkan pembinaan guru dapat ditingkatkan melalui anggaran tersebut.

⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 19-20.

Budaya *top down* untuk hal-hal positif pun tidak ada salahnya. Sebagai contoh, pemerintah pusat menginginkan adanya pembinaan guru-guru untuk meningkatkan skill agar lebih professional dan bermutu. Di tingkat atas tinggal menginformasikan pada level yang lebih rendah sampai kepada guru. Guru-guru akan senang mendapat pembinaan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kemampuannya.⁵

Makna professional mengacu pada orang yang telah menyanggah suatu profesi atau sebutan untuk penampilan seseorang dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesinya. Penyanggahan dan penampilan professional ini telah mendapat pengakuan, baik secara formal maupun non formal.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁶

MA Salafiyah Karangtengah adalah sebuah lembaga pendidikan dibawah Lembaga Pendidikan (LP) Ma'arif NU. Merupakan lembaga pendidikan yang memadukan ilmu agama Islam, ilmu pengetahuan umum, teknologi dan ketrampilan. Madrasah ini didirikan oleh Yayasan Pondok Pesantren Mislakhul Muta'allimin dk.Karangtengah, Desa/Kec. Warungpring Kab.Pemalang.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan didapatkan informasi bahwa kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme

⁵ Sam M.Chan, Tuti T. Sam, *Kebijakan Pendidikan Era Otonomi Daerah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 60-61.

⁶<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6788/Bab%202.pdf?sequence=9>. Diakses pada tanggal 14 Desember 2016, Pukul 11:11 WIB.

kinerja tenaga pendidik adalah kepala sekolah memberikan *reward* (penghargaan) bagi guru yang berprestasi, dan mewajibkan guru yang belum S-1 (strata 1) harus melanjutkan studinya, dengan tujuan keprofesionalan dalam bekerja dapat dilakukan dengan baik, untuk bentuk *rewardnya* yaitu muali dari pemberian seragam dan menaikan jabatan guru tersebut, Serta untuk meningkatkan profesionalisme kinerja tenaga pendidik kepala madrasah mengajak seluruh warganya untuk bekerjasama demi tercapainya tujuan madrasah tersebut. Usaha madrasah guna tercapainya tujuan tersebut adalah salah satunya memberdayakan sumber daya secara optimal guru-gurunya dengan cara selalu mengikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan seminar, latihan (diklat) serta musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). Disamping itu beliau juga melakukan perbaikan usaha pembinaan dengan cara memotivasi guru dalam meningkatkan pengetahuan serta memberikan contoh yang baik secara langsung, ketrampilan dan wawasan dalam rangka meningkatkan kinerja dan keprofesionalannya.⁷

Maka dari itu tujuan diadakannya penelitian ini agar penulis mengetahui seberapa efektifkah kebijakan yang diterapkan oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Salafiyah Karangtengah Warungpring Pemalang.

⁷ Hasil Wawancara dengan Ibu Faizatul Khoeriyah sebagai Kepala Madrasah Aliyah Salafiyah Karangtengah Warungpring Pemalang, Pada Selasa 3 Januari 2017.

B. Definisi Operasional

Beberapa konsep kunci dalam rumusan masalah yang perlu mendapat penjelasan secara operasional agar memiliki gambaran nyata tentang wujud konsep tersebut dalam tataran praktis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan Kepala Madrasah

Kebijakan mempunyai makna intensional, kebijakan sendiri yaitu mengatur tingkah laku seseorang atau organisasi dan kebijakan meliputi pelaksanaan serta evaluasi dari tindakan tersebut. Hasil evaluasi tersebut akan menentukan bobot serta validitas dari kebijakan tersebut.⁸

Kebijakan adalah keputusan yang dibuat oleh seorang pemimpin sebagai strategi untuk merealisasikan tujuan organisasi yang bersangkutan. Keputusan disini adalah memutuskan untuk “tidak memutuskan” atau “tidak mengurus isu terkait”.⁹

Kepala Madrasah atau biasa yang disebut kepemimpinan kepala madrasah, kepemimpinan disini mempunyai arti bahwa kepemimpinan menjadi faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan menurut Sadler meliputi: adanya aktivitas atau proses, aktivitas mempengaruhi, perilaku yang menjadi panutan, interaksi antar pemimpin dan pengikut serta pencapaian tujuan yang lebih riil dan komitmen bersama dalam pencapaian tujuan dan perubahan terhadap budaya organisasi yang lebih maju.

⁸ H. A. R. Tilaar, Riant Nugroho, *Kebijakan Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009), hlm.184.

⁹ H. A. R. Tilaar, Riant Nugroho, *Kebijakan Pendidikan*, hlm.184.

Disisi lain kepemimpinan menurut Arthur Jago:” *leadership as the process of influencing others of facilitation the attainment of organizational relevan goals*”. Kepemimpinan lebih diartikan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain dalam memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Hal ini tampaknya senada dengan pengertian kepemimpinan menurut Robbins. Keduanya lebih menekankan bahwa kemampuan pemimpin adalah kemampuan mempengaruhi para pengikut serta kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi.¹⁰

2. Profesionalisme Kinerja Pendidik

Profesionalisme dalam pendidikan tidak lain adalah seperangkat fungsi dan tugas dalam lapangan pendidikan berdasarkan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus di bidang pekerjaan yang mampu menekuni bidang profesinya selama hidupnya. Mereka itu adalah para guru yang professional yang memiliki potensi keguruan berkat pendidikan atau latihan di lembaga pendidikan guru dalam jangka waktu tertentu.¹¹

Makna “professional” mengacu pada orang yang telah menyangand suatu profesi atau sebutan untuk penampilan seseorang dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesinya. Penyangandan dan penampilan “professional” ini telah mendapat pengakuan, baik secara formal maupun informal. Seorang guru professional seharusnya nmempunyai kompetensi, diantara kompetensi yang harus dimiliki guru

¹⁰ Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan Konsep dan Aplikasi*, (STAIN Press: Purwokerto, 2010), hlm. 40.

¹¹ Nurfuadi, *Profesionalisme Guru*,(Purwokerto: STAIN Press 2012), hlm. 1.

professional sesuai dengan UU Guru dan Dosen Pasal 10 ayat 1, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.¹²

Profesionalisme guru menurut studi yang dilakukan oleh Ace Suryani menunjukkan bahwa guru yang professional diukur oleh beberapa indikator, antara lain: a) kemampuan professional, (*professional efforts*), sebagaimana terukur dari ijazah, jenjang pendidikan, jabatan dan golongan, serta pelatihan, b) upaya professional (*profesinal effort*), sebagaimana terukur dari kegiatan mengajar, pengabdian dan penelitian, c) waktu yang dicurahkan untuk kegiatan professional (*teacher's time*), sebagaimana terukur dari masa jabatan, pengalaman mengajar serta lainnya, d) kesesuaian antara keahlian dan pekerjaannya (*link and match*), sebagaimana terukur dari mata pelajaran yang diampu, apakah telah sesuai dengan spesialisasinya atau tidak, e) tingkat kesejahteraan (*prosperiousity*) sebagaimana terukur dari upah, honor atau penghasilan rutinnya. Tingkat kesejahteraan yang rendah bias mendorong seorang pendidik untuk melakukan kerja sambilan, dan bilamana kerja sambilan ini sukses, bisa jadi profesi mengajarnya berubah menjadi sambilan.¹³

Di dalam dunia pendidikan, pihak yang melakukan tugas-tugas mendidik dikenal dengan dua predikat, yakni pendidik dan guru. Pendidik (*murabbi*) adalah orang yang berperan mendidik subjek didik atau

¹² Suyanto, Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesonal*, (Jakarta: Esensi Erlangga Grup, 2013), hlm. 20-22.

¹³ Jerry H. Makawimbang, *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 136.

melakukan tugas pendidikan (*tarbiyah*). Sedangkan guru adalah orang yang melakukan tugas mengajar (*ta'lim*). Meski demikian, term guru terkadang juga dimaknai sebagai pendidik, yang dalam bahasa Jawa guru adalah orang yang *digugu* (diindahkan) dalam arti *piwulange* (ajarannya), diperhatikan dan diindahkan oleh peserta didik, serta ditiru dalam perilaku guru akan selalu diikuti oleh peserta didik dan masyarakatnya karena guru sebagai ulama adalah pewaris sifat nabi, yaitu sebagai *uswatun hasanah* (contoh atau teladan yang baik).¹⁴

Kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme kinerja tenaga pendidik dalam skripsi ini yaitu tentang bagaimana kebijakan atau aturan yang dibuat oleh seorang pemimpin yang mana nantinya digunakan untuk melihat apakah suatu program atau kegiatan telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau tidak. Dalam hal ini kebijakan yang diterapkan kepala madrasah adalah untuk meningkatkan profesionalisme kinerja tenaga pendidik. Yakni pada hal ini apakah kebijakan atau aturan yang telah dibuat dapat menjadikan para guru untuk memiliki kemampuan profesionalnya dengan berbagai kapasitas sebagai pendidik atau tidak. Guru yang profesional maka amat berarti bagi pembentukan sekolah unggulan.

3. Madrasah Aliyah Salafiyah Karangtengah Warungpring Pemalang

Madrasah Aliyah Salafiyah Karangtengah adalah sebuah lembaga pendidikan dibawah Lembaga Pendidikan (LP) Ma'arif NU. Merupakan

¹⁴ Moh. Roqib, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: PT LKis, 2009), hlm. 36.

lembaga pendidikan yang memadukan ilmu agama Islam, ilmu pengetahuan umum, teknologi dan ketrampilan. Madrasah ini didirikan oleh Yayasan Pondok Pesantren Mislakhul Muta'allimin dk.Karangtengah, Desa/Kec. Warungpring Kab.Pemalang bersama dengan masyarakat sekitar dan murid-murid Thoriqoh Syathoriyah.

Madrasah Aliyah Salafiyah adalah sekolah yang bernaung dibawah Yayasan Pondok Pesantren Mislakhul Muta'allimin yang berdiri sejak tahun 1982 yang bertempat Jl. Santri No. 24 Karangtengah RT. 03/04 Kecamatan Warungpring Kabupaten Pemalang dan merupakan lembaga pendidikan formal, pada jenjang menengah atas yang bercirikan Agama Islam.

Berdasarkan beberapa batasan istilah diatas, penulis memberikan penegasan bahwa yang dimaksud dari kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme kinerja tenaga pendidik yaitu studi atau penelitian yang berusaha mengungkap tentang seberapa efektifkah kebijakan yang diterapkan oleh Kepala Madrasah Aliyah Salafiyah Karangtengah dalam meningkatkan profesionalisme kinerja tenaga pendidik.

C. Rumusan Masalah

Fokus permasalahan yang akan dicari jawabannya lewat penelitian ini di rumuskan sebagai berikut :

1. Apa saja Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Salafiyah Karangtengah Warungpring Pemalang?
2. Apa saja bentuk profesionalisme kinerja tenaga pendidik yang ada di Madrasah Aliyah Salafiyah Karangtengah Warungpring Pemalang?

D. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan penelitian

Tujuan yang menjadi fokus orientasi dari penelitian ini adalah mendapatkan gambaran yang relative lengkap tentang:

- a. Kebijakan yang diterapkan Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme kinerja tenaga pendidik.
- b. Mendapatkan gambaran yang relative lengkap tentang apa saja bentuk dari profesionalisme kinerja tenaga pendidik.
- c. Mendapatkan gambaran yang relative lengkap tentang seberapa efektifnya profesionalisme kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Salafiyah Karangtengah Warungpring Pemalang.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui secara obyektif dan analisis serta menambah wacana keilmuan dan pengetahuan tentang efektivitas kebijakan Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme kinerja tenaga pendidik.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Siswa

Dengan hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat meningkatkan dan memberikan dampak yang positif khususnya dalam bidang kegiatan proses belajar mengajar yang nantinya akan lebih mudah dalam mencapai tujuan pendidikan.

2) Bagi Guru

Sebagai bahan evaluasi serta informasi bagi para tenaga pendidik (guru) di Madrasah Aliyah Salafiya Karangtengah agar lebih memaksimalkan dalam bekerja.

3) Bagi Sekolah

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta menjadi bahan referensi bagi Kepala Madrasah dalam memaksimalkan peningkatan profesionalisme kinerja tenaga pendidik.

4) Bagi Penulis

Melalui penelitian ini dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan semangat dalam mencari dan mengembangkan keilmuannya.

E. Telaah Pustaka

Berbagai penelitian atau kajian terhadap sekolah atau madrasah telah banyak dilakukan beberapa diantara penelitian atau kajian yang dilakukan

terhadap sekolah atau madrasah tersebut antara lain; Penelitian dari Achmad Annan Amrulloh hasil penelitiannya yaitu melakukan upaya-upaya peningkatan profesionalisme guru dengan cara menjalankan tugasnya melakukan pembinaan secara terus menerus baik pembinaan oleh pengawas, kepala sekolah maupun diikutkan dalam berbagai pelatihan, seminar dan lain sebagainya, kepala madrasah memberikan gaji yang sebanding dengan tuntutan kerja yang harus dilakukan oleh seorang guru, kepala madrasah melakukan pendampingan kepada guru dalam membuat RPP yang berkualitas serta memberikan contoh yang baik dalam bidang kompetensi kepribadian, membina, membantu dan memperbaiki proses pembelajaran aktif, kreatif dan menyenangkan serta berusaha yang terbaik untuk memberikan pengawasan seperti yang telah tercantum dalam tugas dan fungsi pokok sebagai kepala madrasah.¹⁵ Skripsi tersebut mempunyai persamaan dan perbedaan dengan apa yang akan dilakukan penulis, adapun persamaannya yaitu sama-sama melakukan penelitian peningkatan profesionalisme guru, sedangkan yang menjadi pembeda antara penelitian yang akan dilakukan Achmad Annan Amrulloh dengan penelitian penulis adalah jenis penelitiannya. Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Annan Amrulloh adalah menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif, dimana dalam penelitian ini data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan hasil wawancara, Tanya jawab bukan angka-angka.

¹⁵ Achmad Annan Amrulloh, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto Barat* . (FTIK: MPI, 2016).

Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis adalah menggunakan deskriptif kualitatif namun menggunakan angket untuk mengukur kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme kinerja tenaga pendidik.

Penelitian dari Irsan Abubakar hasil penelitiannya yaitu menyadari masih ada guru yang belum memenuhi kriteria professional, selaku penanggung jawab kepala sekolah MTs Negeri Yogyakarta II mengambil langkah konkrit untuk meningkatkan profesionalisme guru. Adapun upaya yang dilakukan kepala sekolah yaitu; penyelenggaraan pelatihan, pembinaan perilaku kerja, kesempatan untuk mengembangkan profesi secara berkelanjutan dan sertifikasi.¹⁶ Skripsi tersebut mempunyai persamaan dan perbedaan dengan apa yang akan dilakukan penulis, adapun persamaannya yaitu sama-sama meneliti peningkatan profesionalisme guru, sedangkan yang menjadi pembeda antara penelitian yang akan dilakukan Irsan Abubakar dengan penelitian penulis adalah teknik pengumpulan data. Penelitian yang dilakukan oleh Irsan Abubakar adalah menggunakan teknik pengumpulan data seperti wawancara, dokumentasi, analisis data, kuesioner dan triangulasi.

Sedangkan teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner (angket).

Penelitian dari Uci Rahmawati hasil penelitiannya yaitu upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dilihat dari

¹⁶ Irsan Abubakar, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator dalam Peningkatan Profesionalisme guru di MTs Negeri Yogyakarta II*, (Tarbiyah: KI, 2010).

beberapa hal yaitu; perencanaan program pembelajaran, pengelolaan kelas, penggunaan media pembelajaran, metode pembelajaran, evaluasi/penilaian pembelajaran, kedisiplinan serta komunikasi dan interaksi.

Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah Raudhatul Athfal banjarsari kidul dapat dilihat dari beberapa hal yaitu; mengikutsertakan guru dalam diklat/pelatihan, menyediakan fasilitas yang dibutuhkan oleh guru dalam proses pembelajaran, meminta/mengimbau guru saat rapat briefing untuk menggunakan fasilitas tersebut demi proses kelancaran proses pembelajaran, memantau guru saat pembelajaran berlangsung dan secara berkala keliling melihat ke kelas, memberi keleluasaan kepada guru untuk memilih metode yang sangat tepat, menyediakan presensi dan mengecek secara berkala, melakukan pengaturan meja guru agar mudah berkomunikasi baik sharing maupun diskusi dengan sesama guru, memberikan motivasi dan arahan kepada guru, memberikan teguran kepada guru yang kurang disiplin baik secara umum dalam rapat briefing maupun secara pribadi dengan cara memanggil guru, dan kepala sekolah terbuka dan memberikan teladan kepada guru baik dalam hal kedisiplinan maupun komunikasi.¹⁷ Skripsi tersebut mempunyai persamaan dan perbedaan dengan apa yang akan dilakukan penulis, adapun persamaannya yaitu sama-sama melakukan penelitian meningkatkan kinerja guru dengan cara mengikutsertakan para guru dalam diklat/pelatihan, seminar, serta memberikan motivasi kepada para guru. sedangkan yang menjadi pembeda antara penelitian yang akan dilakukan Uci Rahmawati dengan

¹⁷ Uci Rahmawati, *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Raudhatul Athfal Al-Khairiyah Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja, Kabupaten Banyumas Tahun Pelajaran 2015/2016*, (FTIK: MPI, 2016).

penelitian penulis adalah bahwa penelitian Uci Rahmawati lebih menitikberatkan pada upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Sedangkan penelitian penulis lebih menitikberatkan tentang peningkatan profesionalisme kinerja guru atau tenaga pendidik.

F. Sistematika Pembahasan

Agar laporan hasil penelitian ini dapat memerankan fungsinya sebagai media komunikasi antara peneliti dengan semua pihak yang konsern dengan wilayah yang menjadi fokus penelitian ini, maka laporan hasil penelitian ini disusun dengan sistematika pembahasan yang diharapkan akan mempermudah para pembaca untuk memahami atau menangkap makna, termasuk alur fikir yang dikembangkan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini. Sistematika pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagian awal meliputi halaman judul, pernyataan keaslian, pengesahan, nota dinas pembimbing, abstrak, motto, kata pengantar, persembahan, daftar isi, daftar singkatan, daftar table dan daftar lampiran.

BAB I berisi pendahuluan yang meliputi Latar Belakang Masalah yang bertujuan untuk memperkuat pemilihan judul skripsi ini, Definisi Operasional, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kajian Pustaka dan Sistematika Pembahasan.

BAB II berisi penyajian Kerangka Teori; yang berisi A. Kebijakan Pendidikan; Pengertian Kebijakan Pendidikan, Tujuan dan Manfaat Kebijakan Pendidikan, dan Komponen Kebijakan Pendidikan, B. Kepemimpinan Kepala

Madrasah; Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah, Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah, Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kompetensi Kepala Madrasah. C. Profesionalisme Kinerja Guru (Tenaga Pendidik); Pengertian Profesionalisme Kinerja Guru, Kompetensi Profesionalisme Kinerja Guru, Indikator Guru Profesional kinerja guru, dan Upaya Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru.

BAB III berkaitan dengan metode penelitian yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi meliputi: A. Jenis Penelitian; deskriptif kualitatif, B. Lokasi dan waktu penelitian. C. Sumber Data; subyek penelitian, dan obyek penelitian. D. Teknik Pengumpulan Data; observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. E. Teknik Analisis Data; reduksi data, data display, dan *concluding drawing* atau *verification*.

BAB IV berisi hasil penelitian yang memuat Gambaran Umum lokasi penelitian, terdiri:., sejarah berdiri, letak geografis, visi misi Madrasah, Keadaan Guru, Karyawan dan Siswa, Keadaan Sarana dan Prasarana Madrasah Aliyah Salafiyah Karangtengah Warungpring Pematang. serta Penyajian Data: Kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme kinerja tenaga pendidik di madrasah aliyah salafiyah karangtengah warungpring pematang dan Analisis Data.

BAB V penutup, terdiri dari Kesimpulan dan saran-saran. Adapun pada bagian akhir skripsi ini berisi daftar pustaka, lampiran-lampiran dan data riwayat hidup.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari deskripsi hasil penelitian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan tentang kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme kinerja tenaga pendidik di MA Salaafiyah Karangtengah Warungpring Pemalang, meliputi:

1. Kebijakan kepala madrasah, yang mana dalam hal ini kepala madrasah mempunyai peran yang sangat penting dalam lembaga, berhasil tidaknya suatu lembaga pendidikan sangat bergantung pada gaya kepemimpinan seorang kepala madrasah. Untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya, maka kepala madrasah membuat kebijakan yang mana dengan tujuan agar dapat meningkatkan profesionalisme kinerja tenaga pendidik. Adapun kebijakannya yaitu memberikan reward dalam bentuk pemberian tugas tambahan (kenaikan jabatan) dan pemberian seragam 2x dalam setahun serta mewajibkan guru harus S-1.

Selain kebijakan tersebut usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme kinerja tenaga pendidik adalah mengikutsertakan para guru dalam berbagai pelatihan, seperti diklat, seminar, workshop dan MGMP.

2. Pihak Madrasah Aliyah Salafiyah telah berusaha semaksimal mungkin dalam mewujudkan guru-guru yang professional, adapun bentuk profesionalisme guru di MA Salafiyah Karangtengah adalah dimulai dari

perekrutan tenaga pendidik yang harus S-1, penempatan jabatan sesuai dengan bidang keahlian, mempunyai komitmen tinggi dalam mengajar, bertanggung jawab terhadap siswa serta mempunyai empat kompetensi guru.

B. Saran-saran

Berdasarkan pengamatan dan penelitian yang dilakukan penulis, ada beberapa hal yang sekiranya perlu ditingkatkan agar kebijakan yang diterapkan dalam rangka meningkatkan profesionalisme kinerja tenaga pendidik dapat lebih baik. Hal-hal tersebut diantaranya:

1. Bagi kepala madrasah, lewat penelitian ini termasuk sebagai alat pengukur tentang keefektivan kebijakan yang diterapkan, maka di harapkan ketika akan membuat sebuah kebijakan harus lebih di kaji lagi tentang berbagai pertimbangan yang akan dijadikan acuan pembuatan kebijakan.
2. Bagi para guru diharapkan memiliki orientasi untuk memenuhi kualifikasi sebagai guru yang professional, karena guru yang professional akan membawa sekolah lebih maju dan unggul dalam berbagai prestasi.

C. Kata Penutup

Syukur Alhamdulillah, itulah satu kata yang harus selalu di ucapkan, berkat nikmat dan karunia-Nya yang diberikan kepada penulis, maka dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis telah berusaha semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimiliki. Penulis juga menyadari masih banyak kekurangan dan jauh dari kata kesempurnaan dalam penulisan skripsi. Karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT semata. Maka dari itu penulis membutuhkan saran dan kritik, agar nantinya

dapat membangun serta menjadi bahan evaluasi bagi penulis agar kedepannya bisa lebih baik lagi.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak dalam penulisan skripsi yang sangat sederhana ini. Semoga semua yang terlibat dalam penulisan skripsi ini selalu mendapatkan keselamatan baik di dunia maupun di akhirat kelak. Serta tidak ketinggalan semoga selalu diberi kesehatan dan semoga semua kebaikan seluruh pihak yang terlibat dalam skripsi ini selalu dalam lindungan Allah SWT.

Sebagai penutup, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya dan dapat dijadikan bahan acuan dalam pembuatan penelitian yang sejenis.



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Irsan, 2010, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator dalam Peningkatan Profesionalisme guru di MTs Negeri Yogyakarta II*, Tarbiyah: KI.
- Aminudin Aziz, Fathul, 2012, *Manajemen dalam Perspektif Islam*, Cilacap: Pustaka El-Bayan.
- Annan Amrulloh, Achmad, 2016, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto Barat*, FTIK: MPI.
- Asep Jihad, & Suyanto, 2013, *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: Esensi Erlangga Grup.
- Bafadal, Ibrahim, 2008, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Bungin, Burhan, 2014, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Prenada Media Group.
- B. Uno, Hamzah, 2011, *Profesi Kependidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim, Sudarwan, 2010, *Kepemimpinan Pendidikan Kepemimpinan Jenius (IQ + EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*, Bandung: Alfabeta.
- Hasbullah, M, 2015, *Kebijakan Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hermiono, Agustinus, 2014, *Kepemimpinan Pendidikan Di Era Globalisasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- M.Chan, Sam, & Tuti T. Sam, 2005, *Kebijakan Pendidikan Era Otonomi Daerah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Makawimbang, Jerry H., 2011, *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Moleong, Lexy, J., 2010, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin, dkk, 2009, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Mulyasa, E, 2008, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mu'min, Kholid, "Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Peningkatkan Mutu Siswa di SMK Ma'arif NU 1 Ajibarang", Skripsi. Purwokerto: IAIN Purwokerto.
- Munadi, Muhammad, & Barnawi, 2011, *Kebijakan Publik di Bidang Pendidikan*, Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Nurdin, Syafruddin, 2005, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Quantum Teaching.
- Nurfuadi, 2012, *Profesionalisme Guru*, Purwokerto: STAIN Press.
- P. Siagian, Sondang, 2003, *Teori dan Praktik Kepemimpinan*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Rahmawati, Uci, 2016, *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Raudhatul Athfal Al-Khairiyah BanjarsariKkidul Kecamatan Sokaraja, Kabupaten Banyumas Tahun Pelajaran 2015/2016*, FTIK: MPI.
- Rohmat, 2010, *Kepemimpinan Pendidikan Konsep dan Aplikasi*, Purwokerto: STAIN Press.
- Roqib, Moh, 2009, *Ilmu Pendidikan Islam*, Yogyakarta: PT LKis.
- Roqib, Moh, & Nurfuadi, *Kepribadian Guru*, 2009, Purwokerto: STAIN Press.
- Sagala, Syaiful, 2009, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Siswoyo, Dwi, dkk, 2011, *Ilmu Pendidikan*, Yogyakarta: UNY Press.
- Sopiatin, Popi, 2010, *Manajemen Belajar Berbasis Kepuasan Siswa*, Bandung: Ghalia Indonesia.
- Sukardi, 2004, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*, Jakarta: Sinar Grafindo Offset.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Tilaar, H. A. R, & Riant Nugroho, 2009, *Kebijakan Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Uneversitas Pendidikan Indonesia, 2011, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.

Usman, Husaini, 2011, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

Uzer Usman, Moh, 2010, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Wahab, Abd, H.S & Umiarso, 2011, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Wahjosumidjo, 2002, *Pemimpin Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wahyudi, 2009, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta.

<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6788/Bab%202.pdf?sequence=9>. Diakses pada tanggal 14 Desember 2016, Pukul 11:11 WIB.

