

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.2 Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan (*Leadership*) berasal dari kata *Leader* artinya pemimpin atau *to lead* artinya memimpin. Menurut kartono pemimpin adalah seseorang yang diperlukan untuk mengendalikan dan mengatur kegiatan organisasi (Wirawan, 2013).

Pemimpin adalah tokoh anggota masyarakat yang dikenal secara langsung atau tidak langsung oleh para pengikutnya. Untuk itu pemimpin dituntut untuk memiliki jiwa kepemimpinan agar dapat memimpin dengan baik dan bijaksana.

Kepemimpinan yang didefinisikan Harold Koontz dan Cyril O' Donnel bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi orang-orang untuk ikut dalam pencapaian tujuan bersama. Sedangkan kepemimpinan menurut George R.Terry adalah hubungan yang tercipta dari adanya pengaruh yang dimiliki seseorang terhadap orang lain sehingga orang lain tersebut secara sukarela mau dan bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Shulhan, 2013)

Dapat dipahami dari batasan di atas bahwa kepemimpinan akan muncul apabila ada seseorang yang karena sifat-sifat dan perilakunya mempunyai kemampuan untuk mendorong orang lain untuk berfikir, bersikap dan berbuat sesuatu dengan apa yang diinginkannya. Kepemimpinan dalam konteks organisasi utamanya menekankan pada fungsi pengarahan yang meliputi memberitahu, menunjukkan dan memotivasi bawahan. Fungsi manajemen ini

sangat terkait dengan faktor manusia dalam suatu organisasi, yang mencakup interaksi antar manusia dan berfokus pada kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kekuatan seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi pemikiran (*mindset*) orang lain agar mau dan mampu untuk mengikuti kehendaknya dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna. Sedangkan pemimpin adalah orang yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi dan memberi inspirasi kepada orang lain agar mereka menunjukkan respon tertentu dalam merealisasikan visi dan misi organisasi.

Kemampuan memimpin merupakan pintu terhadap keefektifan pribadi maupun organisasi. Hubungan antara kepemimpinan dengan keefektifan sangat nyata dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi pada dasarnya memerlukan seorang pemimpin yang memiliki tujuan yang sama yaitu memajukan organisasi. Seseorang yang diberi wewenang untuk menduduki posisi pemimpin akan menjalankan tugas kepemimpinan. Untuk organisasi madrasah, yang memiliki kewenangan menjadi pemimpin adalah kepala sekolah atau madrasah.

Sudarwan Danim mengemukakan bahwa, Kepala madrasah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala madrasah (Danim, 2002). Pendapat serupa mengenai definisi kepala madrasah juga dikemukakan oleh beberapa ahli yang lain. Wahjosumidjo mengemukakan bahwa kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk

memimpin suatu sekolah, tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar atau terjadinya interaksi antara guru memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, kepala madrasah adalah seorang yang berprofesi sebagai guru di madrasah yang kemudian diangkat menjadi seorang pemimpin di dalam suatu madrasah yang bertugas mengatur madrasah dan sebagai pengambil keputusan. Kepemimpinan kepala madrasah memiliki kekuatan yang sangat penting dalam rangka pengelolaan. Untuk itu kemampuan memimpin yang efektif merupakan kunci keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang efektif. Kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah harus memiliki sikap mempengaruhi serta dapat mendorong anggota organisasi untuk tetap bersemangat dan percaya diri dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

2.1.1. Tipe Kepemimpinan Kepala Madrasah

Dalam menggerakkan atau memotivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan atau kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinannya. Dalam melaksanakan kepemimpinannya, berbagai cara ditempuh oleh seorang pemimpin, cara-cara yang digunakan merupakan pencerminan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya, yang memberikan gambaran pola tentang bentuk (tipe) kepemimpinan yang dijalankan. Adapun beberapa tipe-tipe kepemimpinan sebagai berikut :

1) Tipe-tipe pemimpin otokratis

Seorang pemimpin otokratis ialah seorang pemimpin yang mempunyai sifat-sifat :

- a. Menganggap organisasi milik pribadi;
- b. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi;
- c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata;
- d. Tidak mau terima kritik, saran dan pendapat;
- e. Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya;
- f. Dalam tindakan penggerakannya sering menggunakan pendekatan yang mengandung unsur-unsur paksaan dan punitive (bersifat menghukum).

2) Tipe pemimpin militeristis

Seorang pemimpin yang tipe militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat :

- a. Dalam menggerakkan bawahan sistem pemerintahan yang lebih sering digunakan;
- b. Dalam menggerakkan bawahan sering bergantung pada pangkat dan jabatan;
- c. Senang dengan formalitas yang berlebihan;
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan;
- e. Sukar menerima kritik dari bawahan;
- f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

3) Tipe pemimpin paternalistis

Seorang pemimpin yang bertipe paternalistis ialah seorang pemimpin yang mempunyai sifat :

- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa;
- b. Bersifat melindungi;
- c. Jarang memberikan kesempatan pada bawahannya untuk mengambil keputusan;
- d. Jarang memberikan kesempatan pada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan prestasinya.

4) Tipe pemimpin kharismatik

Pemimpin yang mempunyai kharismatik adalah pemimpin yang mempunyai daya tarik yang amat besar, karena pada umumnya mempunyai pengikut yang sangat besar, meskipun pengikutnya sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka jadi pengikut pemimpin itu. Pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuasaan ghaib (*supernatural power*), kekayaan, kesehatan dan profil tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk kharisma.

5) Tipe pemimpin demokratis

Tipe pemimpin demokratis yang paling tepat untuk organisasi modern, karena:

- a. Dalam proses penggerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk termulia di dunia;
- b. Selalu mengorganisasikan tujuan dan kepentingan organisasi dengan tujuan dan kepentingan pribadi pada bawahannya;
- c. Senang menerima saran, kritik, dan pendapat dari bawahannya;
- d. Selalu mengutamakan kerjasama dan teamwork dalam usaha pencapaian tujuan;
- e. Ikhlas apabila bawahan berbuat kesalahan yang kemudian dibandingkan dan diperbaiki agar bawahan tidak lagi berbuat kesalahan yang sama;
- f. Berusaha untuk menjadikan bawahan lebih sukses dari padanya;
- g. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Pimpinan yang baik akan selalu memberi dorongan dan motivasi kepada semua anggota organisasi untuk maju dan berkembang sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki, mendorong dan memberi kesempatan untuk memperbaiki kesalahan pada masa lalu agar dapat bekerja

lebih baik lagi. Hal ini merupakan motivasi bagi pegawai untuk membangun diri dari keterpurukan masa lalu menuju masa depan yang lebih baik.

Kunci keberhasilan suatu organisasi pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas kepemimpinan dari seorang pemimpin, yang dalam konteks sekolah sebagai lembaga pendidikan adalah kepala sekolah. Kepala sekolah dituntut memiliki persyaratan kualitas kepemimpinan yang kuat, sebab keberhasilan sekolah hanya dapat dicapai melalui kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas. Pemimpin yang berkualitas yaitu pemimpin yang memiliki kemampuan dasar, kualifikasi pribadi, serta pengetahuan dan keterampilan profesional.

1) Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah

Dalam usaha memajukan sekolah dan menanggulangi kesulitan yang dialami sekolah baik yang bersifat material seperti perbaikan gedung, penambahan ruang, penambahan perlengkapan, maupun yang bersangkutan dengan pendidikan anak-anak, kepala sekolah tidak dapat bekerja sendiri. Kepala sekolah harus bekerjasama dengan para guru yang dipimpinnya, dengan orang tua murid atau komite serta dengan pihak pemerintah setempat.

Adapun kegiatan-kegiatan sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah antara lain :

- a. Kegiatan mengatur proses belajar mengajar
- b. Kegiatan mengatur kesiswaan
- c. Kegiatan mengatur personalia
- d. Kegiatan mengatur peralatan pengajaran
- e. Kegiatan mengatur dan memelihara gedung dan perlengkapan sekolah
- f. Kegiatan mengatur keuangan

g. Kegiatan mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat.

2) Fungsi Kepemimpinan Kepala madrasah

Seorang pemimpin, fungsi dan tugas kepala madrasah sangat kompleks demi terwujudnya madrasah yang berkualitas. Pelaksanaan peran dan fungsi tugas tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena saling terkait dan saling mempengaruhi. E. Mulyasa memaparkan fungsi dan tugas kepala madrasah secara terperinci (mulyasa, 2004).

Adapun ketujuh dari fungsi-fungsi tersebut yaitu :

a. Kepala Madrasah sebagai *Educator* (Pendidik)

Kepala madrasah yang menjalankan fungsinya sebagai pendidik harus memiliki strategi untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan/guru di madrasah, menciptakan iklim madrasah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, melaksanakan model pembelajaran yang menarik, serta mengadakan program akselerasi bagi siswa yang cerdas di atas normal. Sebagai educator kepala madrasah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru.

b. Kepala Madrasah sebagai *Manajer*

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manager, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif yang dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme guru di madrasah, kepala madrasah harus mementingkan kerja sama dengan

tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan. Kepala madrasah juga harus memberikan kesempatan kepada para guru/tenaga pendidik untuk meningkatkan profesinya seperti memberi kesempatan kepada bawahan untuk meningkatkan profesinya melalui berbagai penataran dan lokakarya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Serta mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidik/guru.

Sebagai seorang *Manajer* kepala madrasah harus mementingkan untuk menjalin kerjasama yang baik dengan seluruh tenaga pendidik/guru maupun pihak lain yang terkait dengan pelaksanaan kegiatan di madrasah agar para tenaga pendidik/guru dapat meningkatkan profesionalismenya masing-masing.

Dalam hal ini kepala sekolah memiliki beberapa aspek kegiatan, antara lain:

1. Merencanakan

Dalam arti, bahwa kepala sekolah harus benar-benar memikirkan dan merumuskan program tujuan dan tindakan yang harus dilakukan, baik program yang bersifat akademis maupun yang bersifat non akademis dalam (1) program jangka panjang, yang dituangkan dalam kurun waktu lebih dari lima tahun; (2) program jangka menengah, yang dituangkan dalam kurun waktu tiga sampai lima tahun; (3) program jangka pendek, yang dituangkan dalam kurun waktu satu tahun (program tahunan), termasuk pengembangan rencana anggaran pendapatan belanja sekolah (RAPBS). Oleh karena itu,

kepala sekolah harus memiliki mekanisme yang jelas untuk memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan program secara periodic, sistemik, dan sistematis.

2. Mengorganisasikan

Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menghimpun dan mengkoordinasikan susunan personalia yang ada pada lembaga tersebut agar kegiatan-kegiatan sekolah dapat berjalan dengan lancar dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan; (1) susunan personalia pendukung sekolah, seperti pengelola perpustakaan, laboratorium, dan pusat sumber belajar (PSB); (2) penyusunan kepanitiaan untuk kegiatan temporer, seperti panitia penerimaan peserta didik baru, panitia ujian, dan panitia peringatan hari-hari besar keagamaan.

3. Mengarahkan

Berarti bahwa kepala sekolah mampu mengarahkan dan mempengaruhi seluruh sumber daya manusia untuk melakukan tugas-tugasnya yang esensial secara dinamis. Dengan menciptakan suasana yang tepat kepala sekolah membantu sumber daya manusia untuk melakukan hal-hal yang paling baik, seperti memberikan hadiah (reward) bagi mereka yang aktif dan produktif (berprestasi), dan memberikan hukuman (punishment) bagi yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas.

4. Menggerakkan

Dengan hal ini kepala sekolah harus mampu mendayagunakan sumber daya sekolah, yang diwujudkan dalam: (a) memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal dengan cara, pencatatan berbagai kinerja tenaga kependidikan dan pengembangan program peningkatan profesionalisme para pendidik;(b) pendayagunaan serta perawatan sarana dan prasarana sekolah.

5. Mengendalikan

Dalam arti kepala sekolah memperoleh jaminan, bahwa sekolah berjalan mencapai tujuan. Apabila terdapat kesalahan diantara bagian-bagian yang ada dari sekolah tersebut, kepala sekolah harus memberikan petunjuk dan meluruskan.

c. Kepala Madrasah sebagai Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program madrasah. Secara spesifik kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana prasarana, mengelola administrasi kearsipan dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien sehingga dapat menunjang produktivitas madrasah.

d. Kepala Madrasah sebagai *Supervisor*

Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan *Supervisor* dalam mempelajari tugas sehari-hari di madrasah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua dan peserta didik dan madrasah serta berupaya menjadikan madrasah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif. Dalam pelaksanaannya kepala madrasah sebagai *Supervisor* harus memperhatikan prinsip-prinsipnya seperti hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hierarkis, dilaksanakan secara demokratis, berpusat pada tenaga pendidik/guru, dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga pendidik/guru dan bantuan profesional. Dalam menjalankan perannya sebagai *Supervisor*, kepala madrasah harus mampu menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya agar segala kegiatan yang menyangkut tentang supervise ini dapat dijalankan dengan seefektif mungkin.

e. Kepala Madrasah sebagai *Leader*

Kepala madrasah sebagai *Leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga pendidik/guru, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai *Leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga pendidik/guru, visi dan misi madrasah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala madrasah sebagai *Leader* akan tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani

mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.

Kepala madrasah merupakan orang yang memegang peranan penting dalam menjalankan organisasi madrasah. Kepala madrasah harus memiliki kepribadian yang baik serta memiliki pengetahuan yang lebih dari tenaga pendidik/guru lainnya. Sehingga dapat menjadi panutan bagi seluruh anggota organisasi madrasah.

f. Kepala Madrasah sebagai *Inovator*

Dalam rangka melakukan peran dan fungsi sebagai inovator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga pendidik di madrasah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala madrasah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di madrasah. Oleh karenanya, dalam menjalankan perannya sebagai inovator kepala madrasah harus dapat melakukan pembaharuan-pembaharuan yang kreatif dan inovatif sehingga terciptanya hubungan yang harmonis dengan lingkungan madrasah.

g. Kepala Madrasah sebagai *Motivator*

Sebagai *Motivator*, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik/guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana

kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB). Sebagai *Motivator*, kepala madrasah dituntut untuk memiliki dan memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik/guru. Sehingga tenaga pendidik dapat menjalankan tugas dan fungsi sebagaimana mestinya.

Dari beberapa fungsi dan tugas kepemimpinan kepala madrasah tersebut, maka seorang kepala madrasah harus menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik, agar perannya sebagai pemimpin dapat berjalan secara efektif dan efisien. Sehingga para tenaga pendidik/guru juga dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya. Karena pada dasarnya berhasil atau tidaknya peningkatan mutu madrasah tersebut tergantung pemimpinnya.

3) Prinsip-Prinsip Dasar Kepemimpinan

Karakteristik seorang pemimpin didasarkan kepada prinsip-prinsip sebagai berikut: (Nurhayati, 2019)

a. Seorang yang Belajar Seumur Hidup

Tidak hanya melalui pendidikan formal, tetapi juga di luar sekolah. Contohnya, belajar melalui membaca, menulis, observasi, dan mendengar. Mempunyai pengalaman yang baik maupun yang buruk sebagai sumber belajar.

b. Berorientasi pada Pelayanan

Seorang pemimpin tidak dilayani tetapi melayani, sebab prinsip pemimpin dengan prinsip melayani berdasarkan karir sebagai tujuan

utama. Dalam memberi pelayanan, pemimpin seharusnya lebih berprinsip pada pelayanan yang baik.

c. Membawa Energi yang Positif

Setiap orang mempunyai energi dan semangat. Menggunakan energi yang positif didasarkan pada keikhlasan dan keinginan mendukung kesuksesan orang lain. Untuk itu dibutuhkan energi positif untuk membangun hubungan baik. Seorang pemimpin harus dapat dan mau bekerja untuk jangka waktu yang lama dan kondisi tidak ditentukan.

2.1.2 Profesionalisme Guru

Dalam sebuah proses pendidikan guru merupakan salah satu komponen yang sangat penting, selain komponen lainnya seperti tujuan, kurikulum, metode, sarana dan prasarana, serta lingkungan. Dikatakan sebagai komponen yang paling penting karena guru memiliki posisi yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembelajaran, dan fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran.

Solehuddin (2008:) mengemukakan bahwa pada dasarnya profesi adalah sebagai suatu spesialisasi dari jabatan intelektual yang diperoleh melalui studi dan training, bertujuan mensuplai keterampilan melalui pelayanan dan bimbingan pada orang lain untuk mendapatkan bayaran (fee) atau gaji (Sukma Nurilawati Botutihe Novianty Djafri DKK, 2020).

Webstar dalam Kunandar Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh

seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif (Kusnandar, 2011)

Profesionalisme berasal dari istilah professional yang dasar katanya adalah profession (profesi). Dalam bahasa Inggris, professionalism secara leksikal berarti sifat profesional. Profesionalisme merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan, atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi. Orang yang profesional memiliki sifat-sifat yang berbeda dengan orang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada dalam satu ruang kerja. Mutu, kualitas, dan tindak-tanduk yang merupakan ciri suatu profesi, orang yang profesional atau sifat professional. Profesionalisme itu berkaitan dengan komitmen para penyandang profesi (Suprihatiningrum, 2013).

Sejalan dengan kebijakan pemerintah, melalui Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 7 mengamanatkan bahwa pemberdayaan profesi guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa dan kode etik profesi. Di samping itu, menurut Pasal 20 dalam melaksanakan tugas profesionalisme, guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni (Rivai & Murni, 2010)

Unsur-unsur yang berperan dalam peningkatan profesionalisme guru diantaranya adalah KKG/MGMP, LPMP/P4TK, Kepala Madrasah, Pengawas Sekolah, dan Pemerintah Daerah. Di samping itu, organisasi profesi, perguruan tinggi, industry dan partner internasional merupakan unsur yang berperan secara signifikan dalam peningkatan profesionalisme guru berkelanjutan.

Tugas guru sebagai pendidik profesional terdiri dari mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai keberhasilan peserta didik. Tugas tersebut akan efektif pelaksanaannya jika guru yang melaksanakannya memiliki derajat keprofesionalan yang tercermin dari kompetensi, keahlian, kemahiran, dan keterampilan yang memenuhi standar mutu dan norma etik tertentu.

Guru merupakan profesi/jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru atau dosen. Jenis pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan walaupun kenyataannya masih dilakukan orang di luar pendidikan. Itulah sebabnya jenis profesi ini paling mudah terkena pencemaran. Tugas guru atau dosen sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

Jadi dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah suatu bentuk komitmen para anggota yang terhimpun dalam bidang profesi untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya yang bertujuan agar

kualitas keprofesionalannya dapat tercapai secara berkesinambungan. (Rahmi, 2018)

Adapun syarat yang harus dimiliki oleh seorang guru profesional di antaranya adalah: (a) Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam, (b) Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya, (c) Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai, (d) Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya, (e) Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan (Usman, 2002).

1) Fungsi Profesionalisme Guru

Tugas guru sebagai seorang pendidik yang memahami fungsi dan tugasnya, guru khususnya ia dibekali dengan berbagai ilmu keguruan sebagai dasar, disertai pula dengan seperangkat latihan keterampilan keguruan dan pada kondisi itu pula ia belajar mensosialisasikan sikap keguruan yang diperlukannya. Seorang yang berpribadi khusus yakni ramuan dari pengetahuan sikap dan keterampilan keguruan yang akan ditransformasikan kepada anak didik atau siswanya.

Guru yang memahami fungsi dan tugasnya tidak hanya sebatas dinding sekolah saja, tetapi juga sebagai penghubung sekolah dengan masyarakat yang juga memiliki beberapa tugas yang bahwa fungsi dan tugas profesionalisme guru adalah:

- a. Menyerahkan kebudayaan kepada anak didik berupa kepandaian, kecakapan dan pengalaman-pengalaman.
- b. Membentuk kepribadian anak yang harmonis sesuai cita-cita dan dasar Negara kita Pancasila.

- c. Menyiapkan anak menjadi warga Negara yang baik sesuai dengan Undang-undang Pendidikan yang merupakan keputusan MPR No. 2 Tahun 1983
- d. Sebagai perantara dalam belajar.
- e. Guru adalah sebagai pembimbing untuk membawa anak didik ke arah kedewasaan. Pendidik tidak maha kuasa, tidak dapat membentuk anak menurut kehendak hatinya.
- f. Guru sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat.
- g. Sebagai Penegak disiplin. Guru menjadi contoh dalam segala hal, tata tertib dapat berjalan apabila guru menjalaninya terlebih dahulu.
- h. Sebagai administrator dan *Manajer* guru sebagai perencana kurikulum.
- i. Guru sebagai pemimpin.
- j. Guru sebagai sponsor dalam kegiatan anak-anak didik (Soetjipto dan Rafflis, 2008).

2) Karakteristik Guru Profesional

Karakteristik guru yang profesional yaitu mencakup kepribadian manusia pada umumnya di mana manusia mempunyai banyak sifat yang tergantung dari faktor kehidupannya sendiri. Jadi karakteristik itu adalah suatu sifat atau karakter yang baik yang harus dimiliki atau dikuasai oleh seorang pendidik untuk menghasilkan suatu generasi yang bermartabat dan berakhlak.

Menurut yamin, karakteristik guru adalah segala sikap dan perbuatan guru baik disekolah maupun dilingkungan masyarakat. Misalnya, sikap guru dalam meningkatkan pelayanan, meningkatkan pengetahuan , memberi arahan, bimbingan dan motivasi kepada peserta didik, cara berpakaian, berbicara, dan berhubungan baik dengan peserta didik, teman sehati, serta anggota masyarakat lainnya.

Dalam meningkatnya karakteristik guru profesional yang dimiliki oleh setiap guru, maka kualitas mutu pendidikan akan semakin baik. Diantaranya karakteristik guru profesional yaitu: (1) Taat pada peraturan

perundang-undangan, (2) Memelihara dan meningkatkan organisasi profesi, (3) Membimbing peserta didik (ahli dalam bidang ilmu pengetahuan dan tugas mendidik), (4) Cinta terhadap pekerjaan, (5) Memiliki otonomi/mandiri dan rasa tanggung jawab, (6) Menciptakan suasana yang baik di tempat kerja atau sekolah, (7) Memelihara hubungan dengan teman sejawat, (8) Taat dan loyal kepada pemimpin (Sahertian, 2008).

3) Kompetensi Profesionalisme Guru

Untuk menjadi guru profesional seseorang harus menempuh jenjang pendidikan tertentu dan harus memiliki kompetensi-kompetensi tertentu. menurut Suryabrata dalam Trimo, Kemampuan profesional tersebut adalah:

- 1) Menguasai bahan
- 2) Mengelola program belajar mengajar
- 3) Mengelola kelas
- 4) Penggunaan media atau sumber
- 5) Menguasai landasan-landasan pendidikan
- 6) Mengelola interaksi-interaksi belajar mengajar
- 7) Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pelajaran
- 8) Mengenal fungsi layanan bimbingan dan konseling di sekolah
- 9) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran (Trimo, 2011).

Menurut Oemar Hamalik, Kegiatan lokakarya kurikulum pendidikan guru yang diselenggarakan oleh Proyek Pengembangan Pendidikan Guru (P3G), telah dirumuskan sejumlah kemampuan dasar guru profesional sebagai indikator profesionalisme guru sebagai berikut:

- 1) Menguasai bahan yakni menguasai bahan bidang studi;
- 2) Mengelola program belajar mengajar yakni merumuskan tujuan instruksional;
- 3) Mengelola kelas yakni mengatur tata ruang kelas;
- 4) Menggunakan media yakni memilih dan menggunakan media;

- 5) Menguasai landasan-landasan kependidikan;
- 6) Merencanakan program pengajaran;
- 7) Mengelola interaksi belajar mengajar;
- 8) Menguasai macam-macam metode;
- 9) Menilai kemampuan prestasi siswa
- 10) Mengenal fungsi dan program layanan bimbingan di sekolah;
- 11) Mengenal penyelenggaraan administrasi sekolah (Malik, 2006).

Menurut Sanjaya dalam Sembiring bahwa sebagai suatu profesi terdapat sejumlah kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial (Sembiring, 2009)

- a. Kompetensi Kepribadian, yaitu suatu kompetensi yang dimiliki kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Guru sebagai teladan akan mengubah perilaku siswa. Guru yang baik akan dihormati dan disegani oleh siswa. Jadi guru harus bertekad mendidik dirinya sendiri lebih dahulu sebelum mendidik orang lain. Pendidikan melalui keteladanan adalah pendidikan yang paling efektif. Guru yang disenangi otomatis mata pelajaran yang ia ajarkan akan disenangi oleh siswa, dan siswa akan semangat dan termotivasi sendiri mendalami mata pelajaran tersebut.
- b. Kompetensi Pedagogik, yaitu suatu kompetensi yang mampu mengelola pembelajaran. Ini mencakup konsep kesiapan mengajar yang ditunjukkan oleh penguasaan pengetahuan dan keterampilan mengajar. Mengajar merupakan pekerjaan yang kompleks dan sifatnya multidimensional (Alma, 2009)

Menurut Surya kompetensi pedagogic merupakan kemampuan pengelolaan peserta didik yang meliputi pemahaman, wawasan, dan landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum/silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogik merupakan 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 potensi yang dimilikinya.

- c. Kompetensi Profesional, yaitu suatu kompetensi yang memiliki kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, serta metode dan teknik mengajar yang sesuai yang dipahami oleh murid, mudah ditangkap, tidak menimbulkan kesulitan, dan keraguan, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.
- d. Kompetensi Sosial, yaitu suatu kompetensi yang memiliki kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah dan luar lingkungan sekolah. Guru profesional berusaha mengembangkan komunikasi dengan orang tua siswa, sehingga terjalin komunikasi dua arah yang berkelanjutan antara sekolah dan orang tua, serta masyarakat pada umumnya.

Tanggung jawab pembinaan guru berada ditangan *Supervisor* yang terdiri dari *Supervisor*, *special grade Supervisor*, *special subject Supervisor*, yang ketiga-tiganya koordinasi oleh superintendent. Mengingat yang hampir bertemu setiap hari dengan guru di sekolah adalah kepala madrasah, dan bukan Pembina yang lainnya, maka kepala madrasah yang paling banyak bertanggung jawab dalam pembinaan profesionalisme guru.

Pembinaan profesionalisme guru dimaksudkan sebagai serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru terutama bantuan berwujud bimbingan profesional yang dilakukan oleh kepala madrasah, pengawasan, dan oleh Pembina sesama guru lainnya untuk meningkatkan proses belajar mengajar. Di samping itu pembinaan guru juga dimaksudkan sebagai usaha terlaksananya sistem kenaikan pangkat dalam jabatan profesional guru.

4) Tugas Dan Peran Guru Dalam Pembelajaran

Guru menurut UU Nomor 14 tahun 2005 Adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Berdasarkan hal ini proses pembelajaran ataupun kegiatan belajar-mengajar tidak bisa lepas dari keberadaan guru. Tanpa adanya guru pembelajaran tidak dapat dilakukan, apalagi dalam rangka pelaksanaan pendidikan formal, guru menjadi pihak yang sangat vital. Guru memiliki peran yang paling aktif dalam pelaksanaan pendidikan demi mencapai tujuan pendidikan yang hendak dicapai. Guru melaksanakan pendidikan melalui kegiatan pembelajaran dengan mengajar peserta didik atau siswa.

Sesuai Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tugas Guru mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Hal ini berhubungan langsung dengan peserta didik dalam pembelajaran (Nurhadi, 2016).

1. Guru Sebagai Pendidik

Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin. Guru tidak hanya mengenalkan dan memahami materi tetapi juga sikap dan perilaku.

Guru merupakan model atau teladan bagi para peserta didik dan semua orang yang menganggap dia sebagai guru. Terdapat kecenderungan yang besar untuk menganggap bahwa peran ini tidak mudah untuk ditentang, apalagi ditolak. Sebagai teladan, tentu saja pribadi dan apa yang dilakukan guru akan mendapat sorotan peserta didik serta orang di sekitar lingkungannya yang menganggap atau mengakuinya sebagai guru. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh guru: sikap dasar, bicara dan gaya bicara, kebiasaan bekerja, sikap melalui pengalaman dan kesalahan, pakaian, hubungan kemanusiaan, proses berpikir, perilaku neuritis, selera, keputusan, kesehatan, gaya hidup secara umum perilaku guru sangat mempengaruhi peserta didik, tetapi peserta didik harus berani mengembangkan gaya hidup pribadinya sendiri.

Guru harus memiliki kepribadian yang mencerminkan seorang pendidik. Ungkapan yang sering dikemukakan adalah bahwa “Guru bisa digugu dan ditiru”. Digugu maksudnya bahwa pesan-pesan yang disampaikan guru bisa dipercaya untuk dilaksanakan dan pola hidupnya bisa ditiru atau diteladani.

2. Guru Sebagai Pengajar

Di samping sebagai pendidik, guru juga sebagai pengajar. Kegiatan belajar peserta didik dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, kematangan, hubungan peserta didik dengan guru, kemampuan verbal, tingkat kebebasan, rasa aman, dan keterampilan guru dalam berkomunikasi. Jika faktor-faktor di atas dipenuhi, maka melalui pembelajaran peserta didik dapat belajar dengan baik.

3. Guru Sebagai Pembimbing

Di samping sebagai pendidik, pengajar, guru juga sebagai pembimbing dalam proses pembelajaran. Ketika terjadi kesulitan, permasalahan yang berhubungan dengan pembelajaran secara langsung maupun tidak langsung, guru harus dapat menyelesaikannya dengan tugasnya sebagai pembimbing.

4. Guru Sebagai Penasehat/Mengarahkan

Tugas guru berikutnya sebagai penasehat atau pengarah. Guru adalah seorang penasehat bagi peserta didik juga bagi orang tua, meskipun mereka tidak memiliki latihan khusus sebagai penasehat dan dalam beberapa hal tidak dapat berharap untuk menasehati orang.

5. Guru Sebagai Pelatih

Tugas guru berikutnya sesuai Undang-Undang 14 Tahun 2005 adalah melatih. Proses pendidikan dan pembelajaran memerlukan latihan keterampilan, baik intelektual maupun motorik, sehingga menuntut guru untuk bertindak sebagai pelatih. Hal ini lebih ditekankan lagi dalam kurikulum berbasis kompetensi, karena tanpa latihan tidak akan mampu menunjukkan penguasaan kompetensi dasar dan tidak akan mahir dalam berbagai keterampilan yang dikembangkan sesuai dengan materi standar.

6. Guru Sebagai Evaluator

Tugas guru berikutnya sebagai evaluator. Evaluasi atau penilaian merupakan aspek pembelajaran yang paling kompleks, karena melibatkan banyak latar belakang dan hubungan, serta variabel lain yang mempunyai arti apabila berhubungan dengan konteks yang hampir tidak mungkin dapat dipisahkan dengan setiap segi penilaian. Teknik apapun yang dipilih, dalam penilaian harus dilakukan dengan prosedur yang jelas, yang meliputi tiga tahap, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan tindak lanjut. Penilaian harus adil dan objektif.

2.2 Kajian Relevan

Untuk memperkuat proses pelaksanaan penelitian yang berjudul Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Konawe Selatan ini nantinya. Oleh karena itu peneliti melengkapinya dengan kajian penelitian terdahulu yang relevan serta melakukan tinjauan pustaka untuk memastikan bahwa ada sejumlah hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yaitu:

No	Nama Tahun	Judul	Relevansi Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
1	Dwi Faiqoh (Faiqoh, 2019).	Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah sama-sama membahas tentang peningkatan profesionalisme guru.	Penelitian terdahulu hanya fokus terhadap satu fungsi kepala madrasah yaitu Supervisor sedangkan penelitian ini fokus terhadap fungsi kepala madrasah sebagai <i>Manajer, Leader, Supervisor</i> dan <i>Motivator</i> dalam meningkatkan profesionalisme guru.
2	Dwi Skaryani (Skaryani, 2021)	Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru Di Smpn 1 Berastagi	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah sama-sama membahas tentang peningkatan profesionalisme guru.	penelitian ini fokus terhadap fungsi kepala madrasah sebagai <i>Manajer, Leader, Supervisor</i> dan <i>Motivator</i> dalam meningkatkan profesionalisme guru sedangkan penelitian terdahulu fokus terhadap strategi apa yang di gunakan kepala madrasah dalam

No	Nama Tahun	Judul	Relevansi Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
				meningkatkan profesionalisme guru.
3	Sri Hanik Nihayati (Nihayati, 2019)	Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Mts Al Iman Gebang Purworejo	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah sama-sama membahas tentang kepemimpinan kepala madrasah peningkatan profesionalisme guru.	Penelitian terdahulu fokus terhadap gaya kepemimpinan situasional kepala madrasah sedangkan penelitian ini fokus terhadap fungsi kepemimpinan kepala madrasah sebagai <i>Manajer, Leader, Supervisor</i> dan <i>Motivator</i> dalam meningkatkan profesionalisme guru.
4	(Majduddin, 2021)	Evaluasi Pembelajaran dalam Meningkatkan Kinerja Guru di	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah sama-sama fokus pada peningkatan profesionalisme guru	perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu, penelitian terdahulu lebih fokus pada evaluasi atau melihat dari permasalahan-permasalahan terdahulu untuk

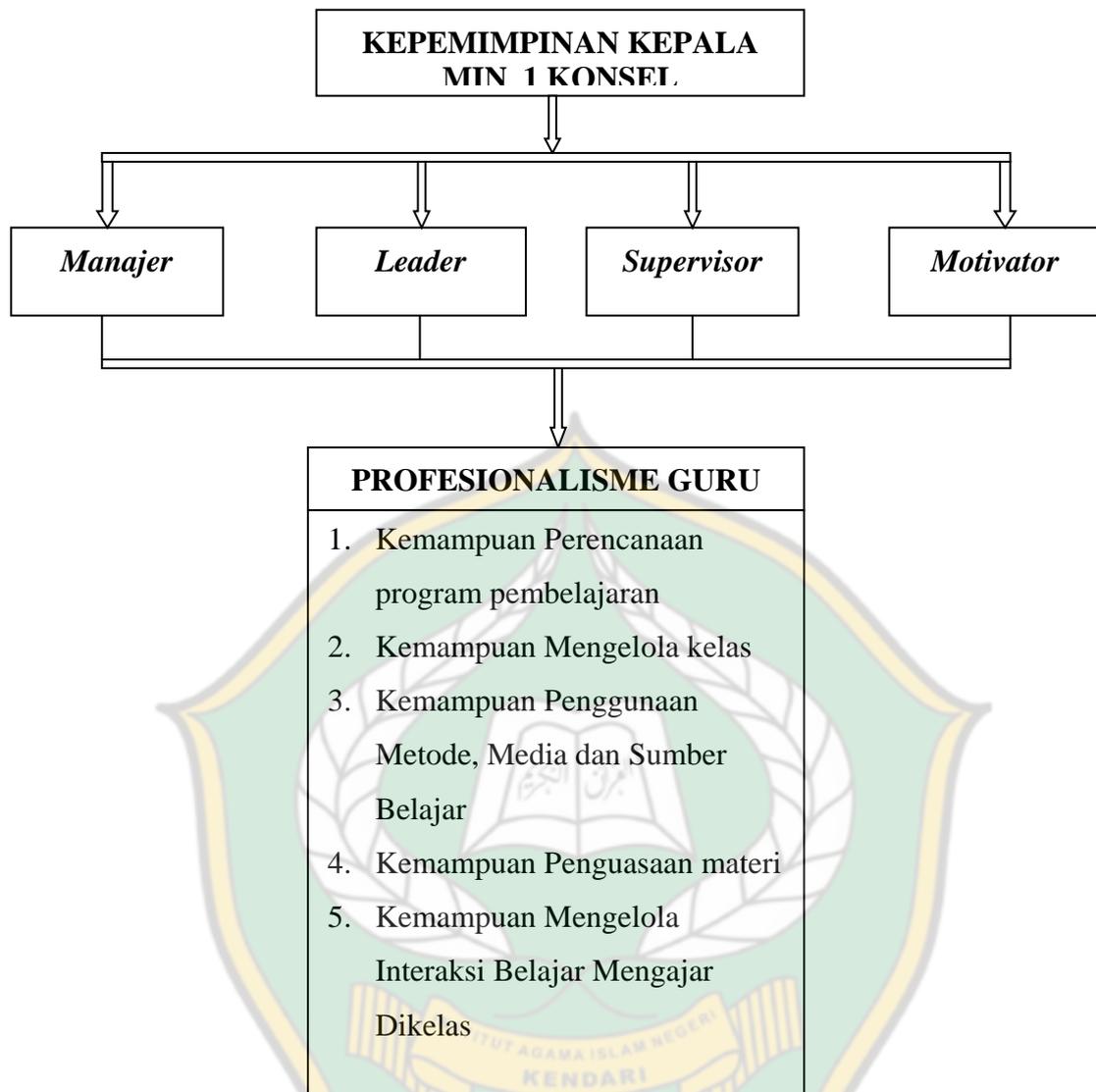
No	Nama Tahun	Judul	Relevansi Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
				meningkatkan profesionalisme guru. Sedangkan pada penelitian ini lebih fokus pada keseluruhan seperti planning, organizing, actuating, controlling, evaluasi untuk meningkatkan profesionalisme guru.
5	Binti Nurul Hidayati. (Hidayati, 2019)	Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru PAI Studi Kasus di SMKN 1 Ponorogo Tahun Pelajaran 2018/2019	Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru	penelitian terdahulu lebih fokus pada profesionalisme salah satu guru mata pelajaran. Sedangkan pada penelitian penulis mencakup profesionalisme semua guru yang ada di lembaga Madrasah Ibtidaya Negeri 1 Konawe Selatan
6	Ima Kartika.	Kepemimpinan Kepala	Persamaan penelitian terdahulu	perbedaan penelitian terdahulu dengan

No	Nama Tahun	Judul	Relevansi Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
	(Kartika, 2020)	Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Menengah Pertama Negeri 39 Merangin	dengan penelitian ini yaitu samasama fokus pada upaya kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru	penelitian ini yaitu penelitian terdahulu lebih fokus pada bagaimana cara memotivasi guru untuk meningkatkan profesionalisme kinerja guru. Sedangkan pada penelitian ini, lebih fokus pada bagaimana cara kepala madrasah dalam memimpinguru agar dapat meningkatkan profesionalisme guru.

2.3 Kerangka Pikir

Secara teori kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru sebagai **Manajer(M)** yaitu melakukan 1). perencanaan meningkatkan profesionalisme guru, 2). Pengorganisasian, 3). Penggerakan, 4). Pengontrolan guru untuk meningkatkan profesionalisme guru. Selanjutnya sebagai seorang **Leader (L)** Memahami kondisi guru, karyawan, siswa, 2) Memiliki Visi dan memahami Misi Sekolah, 3). Mampu mengambil keputusan, 4). Kemampuan berkomunikasi. Kemudian sebagai seorang **Supervisor(S)** yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu: 1). Menyusun Supervisi, 2). Melaksanakan Supervisi, 3). Memanfaatkan Supervisi dan penelitian, 4). Melakukan usaha perbaikan melalui supervisi. Sedang sebagai **Motivator (M)** yang dapat dilakukan adalah 1). Kemampuan mengatur lingkungan kerja (Fisik), 2). Kemampuan mengatur lingkungan kerja non fisik, 3). Kemampuan menetapkan prinsip penghargaan/hukuman (mulyasa, 2004).

Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Menurut Oemar Hamalik, terdapat beberapa kemampuan dasar guru profesional sebagai indikator profesionalisme guru yaitu kemampuan Perencanaan program pembelajaran, mengelola kelas, penggunaan metode, media dan sumber belajar, penguasaan materi, mengelola interaksi belajar mengajar (Malik, 2006).



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir