

Ouni
Amunshay dan Mangan Abul

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALISME GURU DI MI AL-AZHAR
MOJOSARI - ASEMBAGUS TAHUN PELAJARAN 2008 - 2009**

SKRIPSI

PERPUSTAKAAN IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA	
No. KLAS X T-2009 186 PAI	No. REG : T-2009/PAI/186
	ASAL BUKU :
	TANGGAL :



**Diajukan Kepada
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana
Ilmu Tarbiyah**

Oleh :

WARTIK
NIM. D51206239

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
FAKULTAS TARBIYAH
JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
AGUSTUS 2009**

DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL DALAM	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
DAFTAR TRANSLITERASI	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	7
E. Definisi Operasional	8
F. Sistematika Pembahasan	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Konsepsi Tentang Strategi Kepala Sekolah	13
1. Pengertian Strategi Kepala Sekolah	13
2. Macam-Macam Strategi Kepala Sekolah	14

3. Profil MI Al-Azhar	65
4. Visi dan Misi MI Al-Azhar	66
5. Tujuan Madrasah	66
6. Struktur Organisasi MI Al-Azhar	67
7. Keadaan Guru MI Al-Azhar	68
8. Keadaan Siswa MI Al-Azhar	69
9. Keadaan Sarana dan Prasarana MI Al-Azhar	69
B. Temuan Penelitian	70
1. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan – Profesionalisme Guru	70
2. Prolematika Dalam Meningkatkan Profesionalisme – Guru	76
3. Faktor-Faktor Yang Mendukung Profesionalisme – Guru	78

BAB V PEMBAHASAN

A. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme- Guru	83
B. Upaya dalam meningkatkan Profesionalisme Guru	83
C. Faktor Pendukung dan Penghambat Profesionalisme - Guru	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Daftar Rujukan	89
2. Pernyataan Keaslian Tulisan	91
3. Surat Keterangan Penelitian	92
4. Kartu Konsultasi Skripsi	93
5. Daftar Riwayat Hidup	94

Pembaharuan selalu menimbulkan banyak problema, problema yang dihadapi oleh sponsor-sponsor pembaharuan bagaimana membantu pertumbuhan jabatan guru. Membantu pertumbuhan jabatan guru, merupakan suatu tugas supervisor yang penting. Guru-guru memerlukan pengetahuan dalam menganalisa situasi belajar, menerapkan prinsip-prinsip psikologi modern dalam pelajaran, pengetahuan dasar research, pengetahuan tentang cara-cara bekerja sama. Pendek kata mereka membutuhkan pertumbuhan dalam jabatan mereka.

Seorang supervisor dapat menggunakan penemuan-penemuan baru, menyumbangkan pengetahuan untuk memperkembangkan tanggung jawab dari setiap guru dan kesadaran menggunakan kesempatan untuk bekerja. Setiap pejabat dalam lapangan pendidikan menurut Rorer, misalnya :

1. Menguasai suatu bidang pengetahuan khusus dan pengetahuan khusus tentang tehnik-tehnik bekerja dari kelompoknya.
2. Membutuhkan sejumlah latar belakang kehidupan tentang pendidikan jabatan ditambah dengan pengetahuan khusus dan latihan-latihan praktis.
3. Tetap membina perkembangan pengetahuan dan cara dimana anggotanya memperoleh keterangan-keterangan dengan melalui belajar secara kontinyu, membaca sendiri dan melalui kompreksi bersama.
4. Mengerti tugas-tugas sosial dan potensi-potensi kemanusiaan.
5. Memelihara solidaritas terhadap minat, pendidikan dan tujuan diantara anggota dan mengorganisir mereka supaya saling menstimulir dan

memajukan. Pelaksanaan program pengembangan pertumbuhan jabatan bagi guru-guru hanya mungkin dilaksanakan dengan baik terjadi ;

- a. Koordinasi yang baik.
- b. Usaha yang kontinyu.

Membina rasa tanggung jawab dan kemampuan untuk menggunakan waktu dan energi dalam memperkembangkan jabatan guru, merupakan salah satu kebutuhan bagi supervisi pendidikan.¹

Hubungan antara kepala dengan guru harus tercipta sedemikian rupa sehingga antara kepala dengan guru seakan-akan merupakan hubungan antara anak dengan bapak, antara anak dengan orang tua. Sebagai bapak atau orang tua selalu mengharapkan anaknya maju sehingga nantinya dapat menggantikan kedudukan orang tua. Dari pihak anak mengerti dengan penuh kesadaran bahwa tujuan bapak atau orang tua seperti itu merupakan hal yang wajar, sehingga dari pihak anak harus selalu rajin, patuh, ulet dalam mengerjakan sesuatu yang ditugaskan kepadanya.²

Profesionalisme guru serta hubungan dengan bagaimana dalam mengajar, maksudnya bagaimana guru dalam menggunakan keterampilan mengajarnya. Guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar harus profesional, sebab betul salahnya atau jelas kabarnya akan pengetahuan yang diberikan oleh guru kepada anak didiknya tergantung kepada pengetahuan guru sendiri. Dra. Ny. Roestiya N. K berpendapat, bahwa :

1. Piet. Sahertian. Prinsip dan Tehnik Supervisi Pendidikan, (Surabaya, Usaha Nasional, 1981). Hal. 12-13.

2. Subari. Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Perbaikan Situasi Mengajar, (Jakarta, Bumi Aksara, 1994). Hal. 131.

Dari penjelasan di atas jelaslah akan pentingnya strategi kepala sebagai supervisor dalam membina profesionalisme guru, sebagai usaha untuk meningkatkan kualitas para gurunya, sehingga lembaga pendidikan yang dikelolanya betul-betul menjadi lembaga pendidikan yang berkualitas yang mampu mengimbangi tuntutan perkembangan zaman, sebab kepala yang akan membawa peran strategis dalam mewujudkan kualitas lembaga pendidikan yang dikelolanya atau tidak (berkualitas).

Dalam hal ini kita perlu melihat pada guru yang merupakan salah satu teknis pelaksanaan pendidikan, apakah guru yang dimiliki MI Al-Azhar Mojosari Asembagus mempunyai keprofesionalan dalam proses belajar mengajar untuk mengetahui hal tersebut tidak terlepas dari faktor-faktor yang menunjang/menghambat tugas keprofesionalan guru sendiri diantaranya adalah latar belakang pendidikan guru, pengalaman (lama) mengajar dan adanya kesesuaian antara pendidikan guru dengan bidang studi yang menjadi tugasnya.

Dari latar belakang tersebut, terdorong untuk membahas keberhasilan kepala sebagai pimpinan lembaga pendidikan formal yang sekaligus sebagai supervisor. Dalam hal ini penulis memilih MI AL-AZHAR Mojosari Asembagus sebagai obyek penelitian, karena penulis tertarik untuk mengetahui strategi kepala dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru dalam mengajar, sehingga guru tersebut mampu untuk memberikan perubahan terhadap kondisi siswa-siswi di MI Al-Azhar.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan hal yang sangat penting dalam penulisan karya ilmiah, karena dengan adanya rumusan masalah akan memperjelas suatu masalah. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang tersebut maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah :

1. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru MI Al-Azhar Mojosari Asembagus tahun pelajaran 2008-2009.
2. Apa problematika yang muncul dalam meningkatkan profesionalisme guru MI Al-Azhar Mojosari Asembagus tahun pelajaran 2008-2009.
3. Apa saja faktor-faktor penunjang peningkatan profesionalisme guru MI Al-Azhar Mojosari Asembagus tahun pelajaran 2008-2009.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan adalah target yang hendak dicapai dalam setiap kegiatan, oleh karena itu walau bagaimanapun kecilnya suatu kegiatan pasti memiliki tujuan. Dalam hal tujuan penelitian, Prof. Drs. Sutrisno Hadi, MA menjelaskan bahwa:

Suatu research khususnya dalam ilmu-ilmu pengetahuan empirik, pada umumnya bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan.⁵

⁵ Sutrisno Hadi, MA. *Metodelogi Reseach*. Jilid I Andi Offset, (Yogyakarta, 1993). Hal. 3

Atas dasar penelitian di atas, maka yang menjadi tujuandalam penelitian ini adalah :

1. Ingin mendeskripsikan strategi kepala sekolah dalam upaya peningkatan profesionalisme guru MI Al-Azhar Mojosari Asembagus tahun pelajaran 2008-2009.
2. Ingin mengkaji apa saja problematika yang muncul dalam meningkatkan profesionalisme guru MI Al-Azhar Mojosari Asembagus tahun pelajaran 2008-2009.
3. Untuk mengkaji faktor-faktor penunjang peningkatan profesionalisme guru MI Al-Azhar Mojosari Asembagus tahun pelajaran 2008-2009.

D. Kegunaan Penelitian

1. Sebagai bahan masukan bagi guru semua mata pelajaran khususnya dalam memilih dan menerapkan metode pembelajaran, guna terjadinya proses belajar mengajar yang efektif dan efisien sebagai upaya untuk meningkatkan ilmu pengetahuan.
2. Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah untuk mengadakan evaluasi dan supervisi terhadap jajaran pengurus sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa.
3. Sebagai masukan bagi peneliti lebih lanjut untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.

pekerjaan yang dilakukan mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.⁸

Jadi substansi dari pada profesional guru adalah kemampuan adalah kemampuan dan kecakapan serta keahlian pengajaran, tugas dan fungsinya sebagai guru yang handal dalam bidangnya.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam rangka memberikan gambaran secara bulat lagi hirarkis kepada para pembaca tentang isi skripsi ini, maka penulis sajikan suatu bab yang terbagi menjadi bab, dengan perincian sebagai berikut :

Bab I. Pendahuluan, yang memaparkan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, dan diakhiri dengan sistematika pembahasan.

Bab II. Kajian Pustaka

Dalam pembahasan ini dibagi menjadi dua sub bab yaitu : Pertama, konsepsi tentang strategi kepala sekolah yang meliputi pengertian strategi kepala sekolah, macam-macam strategi kepala, fungsi dan tugas kepala sekolah. Sub bab kedua, tentang profesionalisme guru yang meliputi pengertian profesionalisme guru, persyaratan dan

⁸. Moh. Uzer Usman. Menjadi Guru Profesional, (Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 1996). Hal. 14

Bab VI. Penutup, Kesimpulan dan Saran-saran.

Dalam bab ini akan dibahas mengenai kesimpulan dan saran-saran sebagai sumbangan pemikiran dari penulis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsepsi Tentang Strategi Kepala Sekolah

1. Pengertian Strategi Kepala Sekolah

Strategi suatu garis-garis, suatu haluan (pola-pola) atau bertindak dalam usaha mencapai sasaran yang telah ditentukan.¹ Selain itu strategi dapat juga diartikan sebagai “*a plan of operation achieving something*” yaitu rencana kegiatan untuk mencapai sesuatu.²

Dalam tugas yang berbentuk apa pun, tentunya harus memiliki metode, atau bisa disebut strategi, dimana strategi atau metode ini sangat urgen adanya, karena pengelolaan sesuatu tanpa mempunyai strategi yang baik akan berpengaruh pada pencapaian tujuan yang diinginkan. Dalam mengelola suatu lembaga misalnya tanpa mempunyai strategi akan berakibat terhadap kemajuan lembaga yang dipimpinnya.

Jadi strategi dapat diartikan suatu pola atau cara yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan yang lebih baik. Dari gambaran tersebut bisa dipahami bahwa yang dimaksud dengan strategi kepala sekolah adalah cara metode yang digunakan oleh kepala sekolah dalam merancang suatu rencana

1. Syaiful Bahri Djamarah dan Anwar Zain, *Strategi Belajar Mengajar*, Edisi Baru, Rineka Cipta, Jakarta, 2002, hal. 5

2. W. Gulo, *Strategi Belajar Mengajar*, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta, 2002, hal. 3

kegiatan atau pendekatan yang akan ditempuh untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan.

2. Macam-macam Strategi Kepala Sekolah

Secara umum strategi kepala sekolah dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu : strategi umum dan strategi khusus.³

a. Strategi Umum

Yang dimaksud dengan strategi umum adalah strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah meliputi :

Pertama, pengembangan tenaga pengajar (guru) yang dilakukan berdasarkan rencana kebutuhan yang jelas (*educational planning based on man power recruitment*), artinya dalam rekrutmen tenaga kependidikan harus sesuai dengan bidangnya masing-masing sesuai dengan sabda Nabi Muhammad SAW yang berbunyi :

قَالَ : إِذَا وَسَدَّ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ.

Artinya : Apabila suatu urusan (pekerjaan) diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka waspadalah terhadap datangnya saat (kiamat, kehancuran).⁴

Kedua, peningkatan profesionalisme tenaga pengajar (guru) dengan cara memonitor dan mengembangkan tenaga pengajar seiring dengan kemajuan zaman. Seorang guru harus mampu tidak bergantung pada pekerjaan orang lain.

3. E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2003. hal. 128

4. Shahih Buchari, *Terjemah Hadist*, Penerbit, Wijaya Jakarta Jilid 1-4. hal. 40

Kedua, dalam rekrutment dan penempatan tenaga pengajar, kepala sekolah harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- 1). Rekrutment tenaga kependidikan (guru) harus berdasarkan seleksi yang ketat dan mengutamakan mutu.
- 2). Sejalan dengan otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan, maka rekrutment tenaga kependidikan perlu didasarkan pada kebutuhan wilayah dengan cakupan kabupaten dan kota.
- 3). Perlu diadakan sistem pengangkatan, penempatan dan pembinaan tenaga pengajar (guru) yang memungkinkan secara optimal sehingga mereka dapat mengembangkan kapabilitasnya sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman.

Ketiga, dalam peningkatan mutu tenaga pengajar (guru), kepala sekolah perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- 1). Senantiasa dilakukan peningkatan kemampuan atau profesionalisme tenaga pengajar (guru) agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.
- 2). Peningkatan mutu tenaga pengajar dapat dilakukan melalui pendidikan formal, informal dan non formal. Misalnya mengadakan diklat dan studi banding kelembagaan yang lebih bermutu dan berkualitas guna meningkatkan profesionalisme pengajar (guru).

Keempat, strategi kepala sekolah yang berkenaan dengan pengembangan karier tenaga kependidikan perlu juga dilakukan dengan cara penyelesaian yang ketat, adil dan transparan terhadap tenaga kependidikan yang berprestasi.⁵

3. Fungsi dan Tugas Kepala Sekolah

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademisnya saja, tetapi ia dituntut bisa menjawab permasalahan-permasalahan baru yang timbul di sekolah pada khususnya dalam dunia pendidikan pada umumnya.

Dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator.

a. Kepala Sekolah Sebagai Edukator (Pendidik)

Pendidik adalah orang yang mendidik, memahami arti pendidik tidak cukup dengan berpegang pada konotasi yang terkadang dalam definisi pendidik, melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, sasaran pendidikan, dan bagaimana strategi pendidik itu dilaksanakan.⁶

5. *Ibid*, hal. 128

6. Wahjo Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta, PT. Raja Grafinso Persada, 1999, hal. 97.

organisasi siswa, dan organisasi guru. Ketiga organisasi tersebut diharapkan memicu keberhasilan dan keseimbangan antara program kurikuler dan ekstra kurikuler.

b. Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Manajemen atau pengelolaan merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan, hal tersebut tanpa manajemen, tujuan pendidikan tidak mungkin dapat diwujudkan secara optimal, efektif dan efisien.¹¹ Scanlah dan Key mendefinisikan manajemen sebagai proses pengkoordinasian dan pengintegrasian semua sumber, baik manusia, fasilitas maupun sumber dasar tehnikal lain untuk berbagai tujuan khusus yang ditetapkan.¹² Dengan kata lain bidang pendidikan manajemen adalah segala sesuatu yang berkenaan dengan pengelolaan proses pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada hakikatnya, manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan

11. *Ibid*, hal. 20

12. Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan*, Bandung, Pustaka Setia, 2002, hal. 145

tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong ketertiban seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah misalnya penataran dan loka karya.¹³

Menurut Suryo Subroto, tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai manajer yaitu :

- 1). Menguasai garis-garis besar program pengajaran (GBPP).
- 2). Bersama-sama guru membuat program sekolah untuk satu tahun kegiatan.
- 3). Menyusun jadwal pelajaran.
- 4). Mengkoordinasi kegiatan penyusunan modal satuan pelajaran.
- 5). Mengatur pelaksanaan evaluasi belajar dengan memperhatikan syarat-syarat dan norma-norma penilaian.
- 6). Mencatat dan melaporkan hasil-hasil kemajuan kepala instansi atasan (Kanwil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan).
- 7). Melaksanakan penerimaan murid baru berdasarkan ketentuan dari Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- 8). Mangatur kegiatan program Bimbingan Penyuluhan (BP).
- 9). Meneliti dan mencatat kehadiran murid.

13. E. Mulyasa, *Op. Cit*, hal.145

manajer dengan baik, akan lebih mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Al Baqarah ayat 30 yang berbunyi :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً.

Artinya : *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seseorang khalifah di muka bumi" (QS. Al Baqarah. 30).*¹⁵

c. Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Kepala sekolah merupakan subyek yang banyak terlihat dalam administrasi pendidikan karena mereka bermarkas dan bekerja (*live and work*) dalam sistem pendidikan sebagai kepala atau pemimpin.¹⁶ Sebagai administrator, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolahnya. Oleh karena itu untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala sekolah hendaknya memahami, menguasai dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator, kegiatan-kegiatan tersebut meliputi pembuatan perencanaan, menyusun organisasi sekolah, bertindak sebagai koordinator dan pengaruh serta melaksanakan pengelolaan kepegawaian.¹⁷

15. Mushaf Al Madinah An Nabawiyah, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Kompleks Percetakan Al-qur'an Al-Karim kepunyaan Raja Fahd, hal. 13.

16. Sudarwan Danim, *Op. Cit*, hal. 149.

17. Ngalim Poerwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya, 2002, hal. 106

Semua bidang diatas, menjadi tanggung jawab kepala sekolah, guru-guru dan pegawai sekolah yang pada saat penyusunan perencanaan hendaknya diikutsertakan.¹⁹

2). Menyusun Organisasi Sekolah

Kepala sekolah sebagai administrator pendidikan perlu menyusun organisasi yang dipimpinnya dan melaksanakan pembagian tugas serta wewenang kepada guru-guru dan pegawai sekolah sesuai dengan struktur organisasi sekolah yang telah disusun dan disepakati bersama.²⁰

3). Memberi Pengarahan dan Mengatur Pembagian Kerja

Adanya koordinasi secara pengarahan yang baik dan berkelanjutan dapat menghindarkan kemungkinan terjadinya persaingan yang tidak sehat antar bagian atau antar personal sekolah.²¹ Pengkoordinasian ini merupakan wewenang dari kepala sekolah, untuk itu kecakapan kepala sekolah mutlak diperlukan, dengan adanya koordinasi dan pengarahan dari kepala sekolah, maka akan terjalin kesatuan, keselarasan dan lingkungan sekolah yang kondusif.

19. Ngalim Poerwanto, *Op. Cit*, hal. 12

20. *Ibid*, hal. 108

21. *Ibid*, hal. 111

4). Mengelola Kepegawaian

d. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktifitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian dan efektifitas pembelajaran oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.²³

Sebagai supervisor, kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidikan, pengawasan dan pengendalian, ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan.²⁴

Oleh karena itu kepala sekolah sebagai supervisor dan sekaligus pemimpin sekolah perlu memilih penggunaan manajemen pendidikan di sekolah akan banyak membantu dengan datangnya banyak saran dari para guru dan staf, dan kepala sekolah yang bijaksana akan mampu memilih saran yang baik yang datang dari bawahannya.²⁵

23. E. Mulyasa, *Op. Cit*, hal. 111

24. E. Mulyasa, *Lo. Cit*.

25. B. Suryo Subroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta. PT. Rineka Cipta, 2004, hal.

Hal tersebut sejalan dengan firman Allah SWT dalam QS Al Ahzab ayat 21 yang berbunyi :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَنْ كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ
وَتَكَرَّ اللَّهُ كَثِيرًا.

Artinya : "*Dan sesungguhnya ada telah pada diri Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut nama Allah*". (QS. Al Ahzab : 21)²⁸

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus selalu tampak sebagai sosok yang selalu dihargai, dipercaya, diteladani, dan dituruti segala perintahnya. Sehingga kepala sekolah sebagai seorang pemimpin, betul-betul berfungsi sebagai sumber inspirasi bawahan.²⁹

Dalam melaksanakan tugasnya, kepala sekolah harus menyadari bahwa esensi kepemimpinan adalah kepengikutan, artinya kepemimpinan tidak akan terjadi apabila tidak didukung pengikut atau bawahan, yakni guru, pengurus dan siswa.³⁰ Sehingga dalam implementasinya kepala sekolah perlu memperhatikan gaya kepemimpinan. Gaya-gaya kepemimpinan yang pokok ada tiga, yaitu otoriter, *laissez faire* dan demokrasi.³¹ Dalam hal ini kepala sekolah harus dapat menggunakan

28. Departemen Agama RI, *Al Qur'an Dan Terjemahannya*, CV. Toha Putra, Jakarta, 1989, hal. 670

29. Wahjo Sumidjo. *Op. Cit.* hal. 118

30. *Ibid*, hal. 119

31. E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya, 2003, hal. 116

strategi yang tepat dan mengkombinasikan gaya-gaya tersebut sesuai dengan tingkat kematangan bawahan.

f. Kepala Sekolah Sebagai Inovator

Dalam rangka melakukan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis di lingkungan sekolah, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.³²

Sebagai inovator kepala sekolah harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembahasan di sekolah, selain itu ia harus mampu beradaptasi dan bersifat fleksibel dalam menghadapi situasi baru, serta berusaha menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan bisa memudahkan tenaga kependidikan untuk beradaptasi dengan tugasnya, hal tersebut akan mendorong tenaga kependidikan untuk mengembangkan diri secara maksimal dan optimal sehingga akan meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di sekolah.

g. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Sebagai motivator kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

32. *Ibid*, hal. 118

Motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektifitas kerja. Ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan oleh kepala sekolah dalam menjalankan fungsinya sebagai inovator :

- 1). Lingkungan fisik yang mencakup; ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, serta suasana kerja yang aman dan menyenangkan akan menumbuhkan motivasi dalam melaksanakan tugasnya.
- 2). Disiplin, artinya dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan yang harus ditanamkan kepada tenaga kependidikan dengan cara membantu para tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola perilakunya, meningkatkan standar perilakunya, dan melaksanakan semua aturan yang telah disepakati.
- 3). Memberikan dorongan, dalam memberikan dorongan hendaknya kepala sekolah memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut :
 - a). Kegiatan yang akan dilakukannya harus menarik dan menyenangkan.
 - b). Tujuan kegiatan harus disusur dengan jelas dan diinformasikan kepada tenaga kependidikan.
 - c). Para tenaga kependidikan harus selalu diberi tahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.

- d). Memberikan penghargaan, penghargaan ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan. Melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih profesional.³³

Dengan demikian peneliti dapat menggaris-bawahi bahwa fungsi dari tugas kepala sekolah sangatlah kompleks, baik di dalam dan di luar sekolah.

B. Profesionalisme Guru

1. Pengertian Profesionalisme Guru

Mengenai definis profesionalisme yang banyak dikemukakan oleh para ahli pendidikan diantaranya :

- a. Good's Dictionary of Education (dalam Piet Oteng Sutisna), mengemukakan bahwa :

Profesi sebagai suatu pekerjaan yang meminta persiapan spisialisasi yang relatif lama di perguruan tinggi dan dikuasai oleh suatu kode etik khusus.³⁴

- b. Menurut Prof. Dr. Salim Pribadi (dalam Piet Hadi Supeno), mengemukakan bahwa :

Profesi itu pada hakikatnya, "Suatu pertanyaan atau janji-janji yang terbuka (to profess/menyatakan penjabat) bahwa seorang akan mengabdikan dirinya kepada suatu jabatan atau pekerjaan dalam arti biasa, karena merasa terpanggil."³⁵

33. *Ibid*, hal. 121

34. Oteng Sutisna. *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis Untuk Praktik Profesional*. (Bandung, Angkasa, 1987).

35. Hadi Soetopo. *Potret Guru*. (Jakarta, Petaka Sinar Harapan, 1995). Hal. 19

Dari pernyataan pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru memiliki suatu pengertian, yaitu orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal atau orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya.

Dengan demikian tampaklah bahwa pengertian profesionalisme mengarah pada suatu bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan dan keahlian tertentu serta bergerak dalam suatu kecakapan khususnya yang diabaikan pada kepentingan umum.

2. Persyaratan dan Kreteria Profesionalisme Guru

Mengingat tugas, peran dan tanggung jawab guru sangat kompleks, karena dalam lembaga pendidikan terutama dalam proses belajar mengajar gurulah yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan pendidikan dan pengajaran. Dengan demikian profesionalisme guru perlu dalam program pendidikan dan pengajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Guru merupakan profesi / jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru, maka guru harus mempunyai persyaratan profesionalisme guru sebagaimana yang dikemukakan oleh Drs. Moh. User Usman yaitu :

- a. Menurut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam.

- b. Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu, sesuai dengan 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.*³⁶

Persyaratan tersebut merupakan persyaratan minimal yang belum menjamin seseorang menjadi guru yang baik. Disamping itu juga harus memenuhi persyaratan lain sebagaimana dikemukakan oleh Cece Wijaya dan Tabrani Rusyan, yaitu :

- a. Persyaratan fisik, yaitu kesehatan jasmani yang artinya seorang guru harus berbadan sehat dan tidak memiliki penyakit menular yang membahayakan.
- b. Persyaratan mental, yaitu memiliki sehat rohani yang artinya tidak mengalami gangguan jiwa ataupun kelaina.
- c. Persyaratan mental, sikap mental terhadap profesi kependidikan, mencintai dan mengabdikan serta memiliki dedikasi yang tinggi pada tugas dan jabatannya.
- d. Persyaratan moral yaitu memiliki budi pekerti yang luhur dan memiliki sikap sosial yang tinggi.
- e. Persyaratan intelektual, yaitu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi yang diperoleh dari lembaga pendidikan dan tenaga kependidikan, yang memberi bekal guna menunaikan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik.³⁷

Sedangkan menurut Dra. Ny. Roestiyah N. K. dalam bukunya “Masalah-Masalah Ilmu Keguruan” mengemukakan bahwa guru dapat dikatakan profesional apabila memenuhi kriteria sebagai berikut :

- a. Berpendidikan profesional.
- b. Mengakui dan sadar akan profesinya.
- c. Menjadi anggota organisasi yang mendapat pengakuan pemerintah atau masyarakat.
- d. Mengakui dan melaksanakan kode etik profesional yang tanpa ada usaha dan untuk mengembangkan profesi dan ilmu, pengembangan diri serta mengakui dan menghormati norma-norma masyarakat.

35. Moh. User Usman. Op Cit. Hal. 15

36. Cece Wijaya. Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar. (Bandung. Remaja Roedakarya, 1994). Hal. 9

- e. Mengakui dan berpartisipasi dengan memanfaatkan alat komunikasi antar anggotanya maupun dengan lembaga diluar organisasinya.
- f. Dapat bekerja sama dengan anggota maupun organisasi profesional lain baik sebagai individu maupun dalam rangka organisasi.³⁷

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa seorang guru dapat dikatakan profesional apabila memenuhi persyaratan-persyaratan dan kriteria menjadi guru dan memiliki pengetahuan dan keterampilan serta sikap profesional yang mampu dan setia mengembangkan profesinya, menjadi anggota organisasi profesional pendidikan, memegang kode etik profesinya, ikut serta dalam mengkomunikasikan usaha pengembangan profesi dan bekerja sama dengan profesi lain, termasuk dalam kriteria keprofesionalan guru. Disamping itu guru yang profesional dalam bekerja melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah harus memiliki beberapa profesionalisme yang dituntut agar guru mampu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Sesuai dengan sabda Nabi Muhammad SAW yang berbunyi :

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ : سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ : كَلِّمُوا رَاعٍ وَكَلِّمُوا مَسْئُولًا عَنْ رَعِيَّتِهِ . الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ . وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ . وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا . وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ . وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ . وَكَلِّمُوا رَاعٍ وَمَسْئُولًا عَنْ رَعِيَّتِهِ .

Artinya : *Dari Ibnu Umar r.a berkata :*

Saya telah mendengar Rasulullah SAW bersabda : kamu sekalian pemimpin dan kamu ditanya akan hal yang dipimpinnya. Kepemimpinan pendidikan akan ditanya tentang anak didiknya. Suami akan ditanya hal keluarga yang dipimpinnya. Istri memelihara

37. Ny. Roestiyah. Op Cit. hal. 174 - 175

rumah tangga suaminya dan akan ditanya akan hal yang dipimpinnya. Pelayan memelihara milik majikannya dan akan ditanya dari hal yang dipimpinnya dan kamu sekalian yang dipimpinnya. (Bukhari Muslim).³⁸

3. Faktor-Faktor Yang Menunjang Dan Menghambat Tugas Profesionalisme Guru.

Pada hakikatnya profesionalisme seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik dan pengajar tidak pernah lepas dari beberapa unsur yang dapat menunjang atau menghambat tugasnya sebagai seorang guru, baik itu unsur yang datang dari dalam dirinya (faktor intern) maupun unsur yang datang dari luar dirinya (faktor ekstern).

Menurut Drs. Hendiyat Sotopo, faktor-faktor yang dapat menunjang dan menghambat pertumbuhan profesi guru secara umum adalah sebagai berikut :

- a. Pribadi Guru
 - 1). Situasi keuangan
 - 2). Kesehatan jasmani
 - 3). Situasi sosial
- b. Situasi Sekolah.³⁹

Berangkat dari kenyataan inilah bahwa untuk mengkaji faktor-faktor yang menunjang atau menghambat tugas profesionalisme guru perlu meninjau dari segi intern dan dari segi ekstern.

38. Mukhyiddin Abi Zakariyah Yahya Syarif Nawawi, *Riyadus Sholihin*, Usaha Keluarga, Smarang, hal. 158.

39. Hendiyat Sutopo. *Op Cit.* Hal. 265

Yang dimaksud intern adalah hakikat dari pada manusia itu sendiri (potensi guru). Sedangkan ekstern adalah faktor yang berasal dari luar guru (lingkungan sekitar dimana guru-guru itu berada).⁴⁰

Kedua faktor akan dapat menunjang atau menghambat tugas profesionalisme guru tersebut akan penulis uraikan di bawah ini :

a. Faktor Intern

Dalam kaitannya dengan faktor ini, sebenarnya menyangkut profesional yang dimiliki oleh guru itu sendiri. Apabila guru tersebut telah mempunyai profesionalisme yang sangat memungkinkan, mereka dapat bekerja dengan baik, maka hal ini dapat dikatakan dengan baik apabila tidak mengalami hambatan, akan tetapi bagi guru yang dalam menjalankan tugasnya tidak profesional, maka ia akan dihadapkan kepada beberapa hal yang akan mengganggu dan dapat menghambat tugasnya.

Adapun faktor-faktor intern yang dapat membantu dan selanjutnya akan menentukan keberhasilan guru adalah :

1). Latar Belakang Pendidikan

Syarat umum untuk menjadi guru/calon guru adalah harus mempunyai ijazah, karena seorang pendidik (guru) yang berijazah berkelayakan untuk mengajar di suatu lembaga pendidikan/sekolah yang telah ditentukan oleh P3G (Proyek Pengalaman Pendidikan Guru) Dep. Dik. Bud. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Cece Wijaya dan A. Tabrani Rusyan bahwa :

40. Dirawat dkk. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. (Surabaya, Usaha Nasional, 1983). Hal.

Tinggi rendahnya pengakuan profesionalisme sangat bergantung pada keahlian dan tingkat pendidikan yang ditempuhnya.⁴¹

2). Pengalaman Lama Mengajar

Pengalaman lama mengajar akan ikut menunjang keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya, sebab pengalaman itu merupakan guru yang paling baik. Untuk itu makin lama kadar pengalaman guru dalam mengajar maka semakin banyak kadar pengalaman yang ia peroleh, dengan demikian ia akan lebih lancar dalam melaksanakan tugasnya.



3). Kesesuaian Pendidikan

Dengan bidang studi yang diserahkan pada guru dengan pengalaman pendidikannya juga akan ikut menentukan kelancaran dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru. Karena dengan kesesuaian itu akan membantu guru dalam memilih bahan pelajaran yang akan diberikan pada anak, mengorganisasi bahan-bahan dan pengalaman belajar serta dapat menggunakan beberapa metode yang bervariasi.

4). Kesadaran Untuk Meningkatkan Profesionalisme

Seorang yang telah menentukan pilihannya untuk menjadi seorang guru sebagai profesi maka kosekwensinya harus ada kesadaran untuk selalu berusaha dalam meningkatkan profesionalisme

41. Cece Wijaya. Op Cit. Hal. 23

juga faktor kesadaran diri dari dalam, ini mempunyai peranan yang cukup berarti dalam menentukan sikap dan perilaku kehidupan. Kesadaran untuk selalu meningkatkan profesionalisme ini berkaitan erat dengan guru untuk menguasainya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuannya, keterampilan serta memiliki sikap positif terhadap tugasnya. Sesuai dengan sabda Nabi Muhammad SAW yang berbunyi :

قَالَ النَّبِيُّ : مَنْ عَلِمَ عِلْمًا فَكَمَهُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ يَلْجَأُ مِنْ نَارٍ .

Artinya : *Barang siapa saja ditanya tentang ilmu kemudian menyimpan ilmunya (tidak mau mengajarkan) maka Allah akan mengekang dia dengan kekangan api neraka pada hari kiamat.*⁴²

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern (faktor yang datang dari luar diri guru) yang dapat menunjang atau menghambat guru dalam melaksanakan tugasnya dikemukakan oleh Drs. Ali Syaifullah, H.A dalam bukunya “Antara Filsafat dan Pendidikan” sebagai berikut :

- 1). Sifat karakteristik anak
- 2). Personalia administrasi
- 3). Orang tua murid
- 4). Keluarga guru
- 5). Organisasi profesi dan masyarakat.⁴³

42. Zakiyah DR. dkk, *Ilmu Pendidikan Islam*. PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hal. 40

43. Ali Syaifullah. *Antara Filsafat dan Pendidikan*. (Surabaya, Usaha Nasional, 1982). Hal. 28

Kondisi kelas yang angat heterogen baik ditinjau dari segi bakat, minat dan kecakapan siswa akan sulit bagi guru untuk menyusun bahan pelajaran yang akan diberikan kepada siswa, begitu halnya sebaliknya siswa yang ada di dalam kelas itu kondisinya homogen artinya tidak perlu menyolok perbedaannya maka akan menjadi mudah bagi guru didalam menyusun persiapan bahan pelajaran dan dapat memperlancar pelaksanaan kegiatan belajar mengajar atau kegiatan educatif lainnya.

Relasi guru dengan personalia administrasi sekolah juga ikut menentukan kelancaran tugas profesionalisme guru. Apabila keperluan guru ada kaitannya dengan proses belajar mengajar, misalnya sarana belajar, alat-alat peraga dan sebagainya dapat dipenuhi dengan baik maka hal ini akan banyak membantu kelancaran pelaksanaan tugas guru. Sedangkan tugas administratif yang terlalu banyak dibebankan kepada guru otomatis akan mengganggu konsentrasi berfikirnya, dan hal ini akan membawa dampak pada kelancaran tugasnya. Sebagai tugasnya yang semestinya mengajar dan mendidik dalam rangka menghantarkan anak didiknya menjadi manusia dewasa dan berfikir pribadi luhur.

Hubungan antara orang tua murid dengan pihak sekolah juga ikut menunjang terhadap tugas profesional guru di sekolah, disamping dia mempunyai tanggung jawab pada anaknya ketika berada di lingkungan keluarganya. Adanya kerja sama ini mewujudkan keharmonisan kerja antara orang tua serta tanggung jawab bersama dalam membantu anak untuk menuju

kedewasaan, baik kedewasaan dalam berfikir maupun kedewasaan dalam bertingkah laku. Tanpa adanya kerja sama yang harmonis antara orang tua dengan pihak sekolah, guru akan banyak dihadapkan kepada berbagai masalah yang pelik bahkan kadang-kadang sulit dicarikan jalan keluarnya. Mengapa bisa terjadi demikian? Sebab antara guru dan orang tua murid terjadi kesenjangan, yaitu tidak adanya kesesuaian antara pihak guru dengan wali murid. Problem itu bisa berubah kesulitan belajar atau masalah rumah tangga orang tuanya.

Disamping itu kondisi sosial keluarga juga ikut menentukan kemajuan dan kelancaran dalam melaksanakan tugas educatif. Lajunya kehidupan rumah tangga sebagian besar banyak ditentukan oleh faktor ekonomi. Guru yang kondisi keuangannya serba tercukupi, maka ia akan dapat melaksanakan tugasnya dengan tenang dan meyakinkan tanpa dibebani dengan keadaan keluarganya. Sebaliknya apabila kondisi keluarganya serba kekurangan maka ia didalam melaksanakan tugasnya tidak dijalankan dengan sepenuh hati dan sulit untuk berkonsentrasi terhadap apa yang akan diberikan kepada anak didiknya.

Suatu hal yang perlu diperhatikan adalah peran serta organisasi profesionalisme guru di masyarakat. Dengan kemajuan yang pesat dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini maka akan banyak menuntut adanya relevansi atau keseimbangan antara dunia pendidikan dengan lapangan ilmu pengetahuan tersebut, dalam hal ini banyak dituntut adalah guru sebagai pelaksana pendidikan itu sendiri.

Dari uraian tersebut di atas, dapat diambil suatu pemahaman bahwa keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesionalismenya tidak dapat terlepas dari faktor intern dan ekstern. Sedangkan yang paling penting yang harus dipenuhi oleh guru adalah persyaratan menjadi guru serta kompetensi yang relevan dengan tuntutan masyarakat yang majemuk.

4. Usaha-Usaha Kepala Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Para ahli pendidikan banyak menerangkan tentang usaha-usaha kepala dalam peningkatan profesionalisme guru, yang mana usaha-usaha tersebut termasuk dalam teknik-teknik supervisi pendidikan. Usaha atau teknik pendidikan dilaksanakan dalam uraian ini hanyalah merupakan bahan pegangan dasar bagi pemimpin-pemimpin pendidikan, yang didalam penerapannya juga tergantung serta disesuaikan dengan situasi dan kondisi dimana pemimpin pendidikan berperan. Adapun usaha-usaha tersebut adalah :

- a. Menurut Drs. Dirawat, mengemukakan bahwa usaha untuk meningkatkan pertumbuhan jabatan guru antara lain :
 - 1). Teacher meeting (pertemuan atau rapat guru)
 - 2). Orientasi for new teacher
 - 3). Convergence (musyawarah)
 - 4). School Visit (kunjungan sekolah)
 - 5). Classroom Visitation (kunjungan ke kelas)
 - 6). Intervisitation (saling mengunjungi)
 - 7). Work Shop (bekal kerja)
 - 8). Field – triep
 - 9). Inservice Training (penataran).⁴⁴

44. Dirawat. Op Cit. Hal. 131-139

Penataran adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara resmi oleh instansi atasan sebagai usaha untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan pada tugasnya dalam bidangnya masing-masing dalam rangka memperbaiki proses belajar mengajar.⁴⁶

b. Percakapan Pribadi

Moh. Rifa'I, MA. mengemukakan bahwa :

Percakapan pribadi adalah pertemuan, percakapan, dialog, pertukaran pikiran antara supervisor dan supervisi mengenai usaha-usaha peningkatan kemampuan profesional.⁴⁷

Adapun tujuan percakapan pribadi secara terinci dikemukakan oleh

Drs. Dirawat dkk, sebagai berikut :

- 1). Membantu guru dalam pertumbuhan pribadi dan jabatan mereka.
- 2). Membantu guru-guru agar mereka dapat menyadari persoalan-persoalan yang dihadapi dan memberikan bimbingan ke arah pemecahannya.
- 3). Memupuk dan mengembangkan cara-cara mengajar lebih baik.
- 4). Berusaha memperbaiki kekurangan-kekurangan yang dimiliki seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.
- 5). Menghilangkan prasangka buruk, baik dari pihak kepala sekolah maupun dari guru itu sendiri.⁴⁸

Percakapan pribadi antara guru dan kepala sekolah dapat melakukan secara formal setelah mengadakan observasi ke kelas dimana guru sedang mengajar, kemudian berdasarkan hasil observasi itu mereka mengadakan pertemuan untuk memecahkan hal-hal yang dihadapi guru ke arah perbaikan belajar mengajar lebih baik.

46. Ibit. Halaman 119

47. M. Rifa'i. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung, Jemmers, 1987). Hal. 143-144

48. *Dirawat. Op Cit. Hal. 146*

profesionalisme guru, maka kunjungan kelas ini dapat dimanfaatkan oleh guru untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada pada dirinya.

d. Penilaian Diri Sendiri

Penilaian dari sendiri merupakan suatu usaha untuk mengetahui diri sendiri sebelum dikoreksi orang lain. Salah satu tugas yang tersukar bagi guru adalah melihat kemampuan diri sendiri dalam menyajikan bahan pelajarannya. Untuk mengukur kemampuan mengajarnya, disamping melihat murid-muridnya, juga penilaian terhadap diri sendiri merupakan teknik yang dapat membantu guru dalam pertumbuhannya.⁵⁰

e. Rapat Guru

Rapat guru dapat diartikan sebagai perkembangan yang dimaksudkan untuk membicarakan atau membahas tentang masalah-masalah yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun diadakan rapat guru adalah :

- 1). Menyatukan pandangan-pandangan guru tentang konsep umum dan arti pendidikan dan fungsi sekolah dalam pencapaian tujuan pendidikan dimana merupakan tanggung jawab bersama.
- 2). Mendorong guru untuk menerima dan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

50. Sahertian. Op Cit. Hal. 81-82

- 3). Membantu guru-guru baik secara individu maupun secara bersama-sama untuk menemukan dan menyadari kebutuhan mereka, menganalisis masalah-masalah mereka, pertumbuhan pribadi dan jabatan mereka.

Dalam kaitannya dengan pelaksanaan rapat guru tersebut pimpinan rapat sebagai nara sumbernya walaupun bukan kepala sekolah dapat dilimpahkan kepada wakilnya atau guru-guru lainnya, berdasarkan tujuan bersama hal ini dimaksudkan untuk mengembangkan sikap kepemimpinan dikalangan para guru.

f. Perpustakaan Jabatan

Profesi keguruan senantiasa berkembang seiring dengan perkembangan masyarakat, ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam hal ini sebagai seorang pendidik dan pengajar harus mampu beradaptasi dengan kemajuan yang ada. Adapun salah satu cara untuk beradaptasi dengan perkembangan zaman, seorang guru harus banyak membaca baik dari literatur-literatur yang ada maupun dari informasi, misalnya koran, majalah dan sebagainya.

g. Pemanfaatan Nara Sumber

Mendatangkan nara sumber ke suatu sekolah merupakan yang cukup baik untuk meningkatkan profesionalisme guru, tentu saja nara sumber tersebut harus benar-benar ahli dalam bidangnya, yang dalam hal ini kepala sekolah perlu menelaah secara bersama tentang kekurangan dan kelemahan

para guru melalui observasi ke kelas atau persiapan guru mengajar. Kehadiran nara sumber tersebut memberikan kesempatan kepada para guru untuk menanyakan dan memecahkan persoalan-persoalan yang dihadapi dalam kegiatan belajar mengajar.

Demikian beberapa usaha yang dapat dilakukan oleh kepala dalam meningkatkan profesionalisme guru. Seorang guru diharapkan dapat menyesuaikan diri untuk berkompetensi dengan tuntutan masyarakat sebagai pemakai ijazah pendidikan.

Untuk menunjang dan memperoleh suatu informasi yang berhubungan dengan judul yang dipilih, maka dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dimana pada umumnya penelitian dengan pendekatan kualitatif adalah suatu penelitian yang non hipotesis sehingga langkah menyusun skripsi ini bersifat diskriptif.

B. Kehadiran Peneliti

Pokok masalah dalam kehadiran peneliti ini adalah untuk berinteraksi sosial yang insentif antara peneliti dengan subyaek dalam lingkungan lembaga yang diteliti.

Untuk memperoleh informasi yang falid peneliti berusaha hadir kelapangan untuk menceburkan diri dalam aktifitas pembelajaran lalu berbaur dengan para staf pengajar untuk memahami, menghayati secara mendalam prilaku kepala dalam mengontrol aktifitas tersebut.

Melakukan wawancara secara terbuka (open ended) untuk menggali pandangan subyek peneliti. Wawancara yang digunakan peneliti adalah secara tersturktur karena belum bertanya kepada kepala sekolah dan guru peneliti membuat konsep pertanyaan yang jelas. Sedangkan wawancara yang tidak terstruktur dibagi dua yaitu: wawancara terarah dan tidak terarah. Dalam wawancara yang tidak terarah ini diharapkan dapat mengungkapkan berbagai hal yang berkaitan dengan fokus penelitian.

- a. Kepala Madrasah, guna memperoleh data mengenai gambaran umum obyek penelitian.
 - b. Guru, guna memperoleh data mengenai pelaksanaan proses belajar mengajar di Madrasah.
 - c. Siswa, untuk memperoleh data mengenai pelaksanaan proses mengajar baik di sekolah maupun di rumah.
 - d. Tokoh masyarakat, untuk mengetahui pendapat masyarakat sekitar mengenai kondisi lembaga atau sekolah.
2. Perpustakaan sebagai sumber referensi
 3. Dokumenter, sebagai data pendukung

E. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian kualitatif menggunakan tiga macam metode yaitu: observasi, interview dan dokumentasi.

1. Metode observasi

Menurut Prof. Drs Sutrisno Hadi, MA mengemukakan, bahwa: metode observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematik terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki.¹

Metode ini digunakan untuk memperoleh sebuah data tentang:

- a. Keadaan sekolah
- b. Keadaan sarana prasana
- c. Keadaan guru

1. Sutrisno Hadi, MA. op Cit. Hal. 136

2. Metode interview

Interview adalah tehnik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapat keterangan dari responden melalui percakapan langsung, dalam hal ini Prof. Drs Sutrisno Hadi, Ma menjelaskan:

Interview adalah suatu proses yaitu tanya jawab lisan dimana dua orang lebih berhadap-hadapan secara pisik, yang satu dapat melihat yang lain, dapat mendengarkan dengan telinganya sendiri dan merupakan alat pengumpulan informasi langsung tentang beberapa jenis sosial.²

Adapun metode interview yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu cara yang dipergunakan untuk mendapatkan data dengan jalan tatap muka dengan sumber data. metode dipergunakan untuk mendapatkan data yang berkenaan dengan gambaran umum obyek penelitian terutama yang menyangkut sejarah berdirinya MI Al-Azhar Mojosari Asembagus, keadaan pengajar, menggunakan silabus, persiapan mengajar dan strategi kepala dalam membina profesionalisme guru.

3. Metode dokumentasi

Dr. Suharsini Arikunto mengemukakan, bahwa:

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasa, notulen rapat, tegger, agenda dan sebagainya.³

2. Ibid. Halaman 192

3. Suharsini Arikunto. *Prosedur Penelitian*, (Jakarta, Renika Cipta, 1996). Hal. 234

pengoperasian data yang merupakan inti dari analisis data. (3) Tahap penemuan hasil yang dimulai dari data awal diperoleh peneliti pada bulan April 2009, maka dengan demikian hasil pembahasan penelitian yang didapat menjadi akurat, menemukan hal baru atau memperkuat dan membantah hasil penemuan sebelumnya.

G. Pengecekan Keabsahan Data

Untuk memperoleh derajat kepercayaan dan keabsahan data, peneliti melakukan tahapan-tahapan. Menurut Moleong, ada tiga kriteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan (credibility), ketergantungan (dependability), dan kepastian (confirmability).⁴

1. Kredibilitas (credibility)

Kredibilitas data digunakan dalam penelitian ini untuk membuktikan kesesuaian antara hasil pengamatan dengan kenyataan di lapangan. Apakah data atau informasi yang diperoleh sesuai dengan apa yang sebenarnya.

Untuk memperoleh kredibilitas data, peneliti mengacu pada tujuh tehnik untuk pencapaian kredibilitas data yaitu : perpanjangan keikutsertaan, ketentuan pengamatan, triangulasi, pengecekan sejawat, kecukupan referensial, kajian khusus negatif, pengecekan anggota.

4. Lixy J. Moleong. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Op Cit. Hal. 172

Hasil Perbandingan ini diharapkan dapat menyatakan persepsi atas data yang diperoleh.

- 3). Trianggulasi dengan metode, menurut Patton, terdapat dua strategi, yaitu : (1) pengecekan derajat kepercayaan temuan hasil penelitian beberapa tehnik pengumpulan data dan (2) pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.⁷
- 4). Trianggulasi dengan memanfaatkan peneliti atau pengamat lainnya untuk keperluan pengecekan kembali derajat kepercayaan data. Pemanfaatan pengamat lainnya membantu mengurangi kemencengan dalam pengumpulan data.

d. Pengecekan Sejawat

Tehnik ini dilakukan dengan cara mengekspos hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi analitik dengan rekan-rekan sejawat.⁸

e. Kecukupan Referensial

Kecukupan referensial ini mula-mula diusulkan oleh Eisner (1975, dalam Lincoln dan Guba, 1981 : 313) sebagai alat untuk menampung dan menyesuaikan dengan kritik tertulis untuk keperluan evaluasi. Film pada video tape, misalnya, dapat dimanfaatkan untuk membandingkan hasil yang diperoleh dengan kritik yang telah terkumpul. Jadi bahan-bahan yang

7. Ibid. Halaman 178

8. Ibid. Halaman 178

tercatat atau terekam dapat digunakan sebagai patokan untuk mengkaji sewaktu-waktu diadakan analisis dan penafsiran data.⁹

f. Kajian Kasus Negatif

Kajian kasus negatif dilakukan dengan jalan mengumpulkan contoh dan kasus yang tidak sesuai dengan pola dan kecenderungan informasi yang telah dikumpulkan dan digunakan sebagai bahan pembanding.¹⁰

g. Pengecekan Anggota

Pengecekan dengan anggota yang terlibat dalam proses pengumpulan data sangat penting dalam pemeriksaan derajat kepercayaan. Yang dicek dengan anggota yang terlibat meliputi data kategori, penafsiran, dan kesimpulan.¹¹

Dalam hal ini peneliti berusaha melibatkan informan untuk mengecek keabsahan data untuk mengkonfirmasi antara interpretasi peneliti dengan subyek penelitian.

2. Dependabilitas (dedendability)

Untuk menghindari kesalahan dalam merumuskan hasil penelitian, maka kumpulan dan interpretasi data yang tertulis dikonsultasikan dengan berbagai pihak untuk ikut memeriksa proses penelitian yang dilakukan peneliti, agar temuan penelitian dapat dipertahankan (dependable) dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Mereka yang ikut memeriksa adalah dosen pembimbing dalam penelitian ini.

9. Ibid. Halaman 179

10. Ibid. Halaman 181

11. Ibid. Halaman 180

3. Konfirmabilitas (confirmability)

Konfirmability dalam penelitian ini dilakukan bersamaan dengan depedabilitas. Perbedaannya terletak diorientasi peniliannya. Konfirmabilitas digunakan untuk menilai hasil (produk) penelitian, sedangkan proses penelitian mulai pengumpulan data sampai dengan bentuk laporan yang terstruktur dengan baik. Dengan adanya depedabilitas dan konfirmabilitas ini diharapkan hasil penelitian memenuhi standar penelitian kualitatif.

G. Tahap-tahap Penelitian

Pada tahap awal, peneliti melakukan tahap preliminary study yakni study pendahuluan, yaitu mengadakan kunjungan awal kelapangan dalam rangka mencari masalah.

Setelah melakukan preliminary study, berarti peneliti telah mempunyai gambaran global untuk membuat sebuah desain penelitian, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya, sebagaimana tahap-tahap berikut:

1. Tahap pra lapangan.

Dalam tahap ini terdapat lima poin yang dilakukan:

- a. Menyusun rancangan penelitian, pada poin ini peneliti merancang dan menyusun proposal dan menugmpulkan berbagai reverensi yang sesuai dengan rencana penelitian.

- b. Memilih lapangan penelitian, pada poin ini peneliti memilih menentukan penelitian di MI AL-Ahar desa Mojosari kec. Asembagus kabupaten Situbondo.
 - c. Mengurus perijinan, dalam hal ini peneliti melakukan ijin secara formal atau tertulis.
 - d. Memilih dan memanfaatkan informan, dalam hal ini peneliti memilih calon-calon informan yang layak dijadikan sumber memperoleh data. Pada tahap ini pula peneliti menentukan key informan sebagai informan utama.
 - e. Menyiapkan perlengkapan penelitian, pada bagian ini peneliti menyiapkan berbagai sarana yang memungkinkan untuk dijadikan sebagai perlengkapan penelitian, misalnya alat tulis, buku agenda, tape recorder, dan kamera (photografi), dll.
2. Tahap pekerjaan lapangan.

Dalam tahap ini yang dilakukan oleh peneliti adalah memahami latar penelitian, dan persiapan diri memasuki lapangan, serta berperan sambil mengumpulkan data.

3. Tahap analisis data dan penafsiran data.

Kegiatan dalam tahap ini meliputi menyusun konsep dasar analisa data dan melakukan analisis data. Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan dan dokumentasi yang ada dilapangan. Setelah di baca, dipelajari dan ditelaah, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan reduksi data yang

dilakukan dengan jalan membuat abstraksi, kemudian menyusunnya dalam satuan-satuan dari satuan-satuan itu kemudian dilakukan kategorisasi.

Dalam tahap penafsiran data, setelah dikemukakan suatu kategori dan hubungannya (dengan antar kategori), maka diberi label dengan pernyataan sederhana berupa proposisi yang menunjukkan hubungan. Proses ini diteruskan hingga diperoleh hubungan yang cukup padat yaitu sampai peneliti menemukan petunjuk kerangka berfikir umum, dan akhirnya ditemukan “hubungan kunci” yang dimanfaatkan untuk mengharuskan hubungan suatu kategori dengan kategori lainnya.

4. Visi dan Misi MI Al-Azhar Mojosari

Visi : Membentuk insan yang beriman, berintelektual dan berakhlakul karimah.

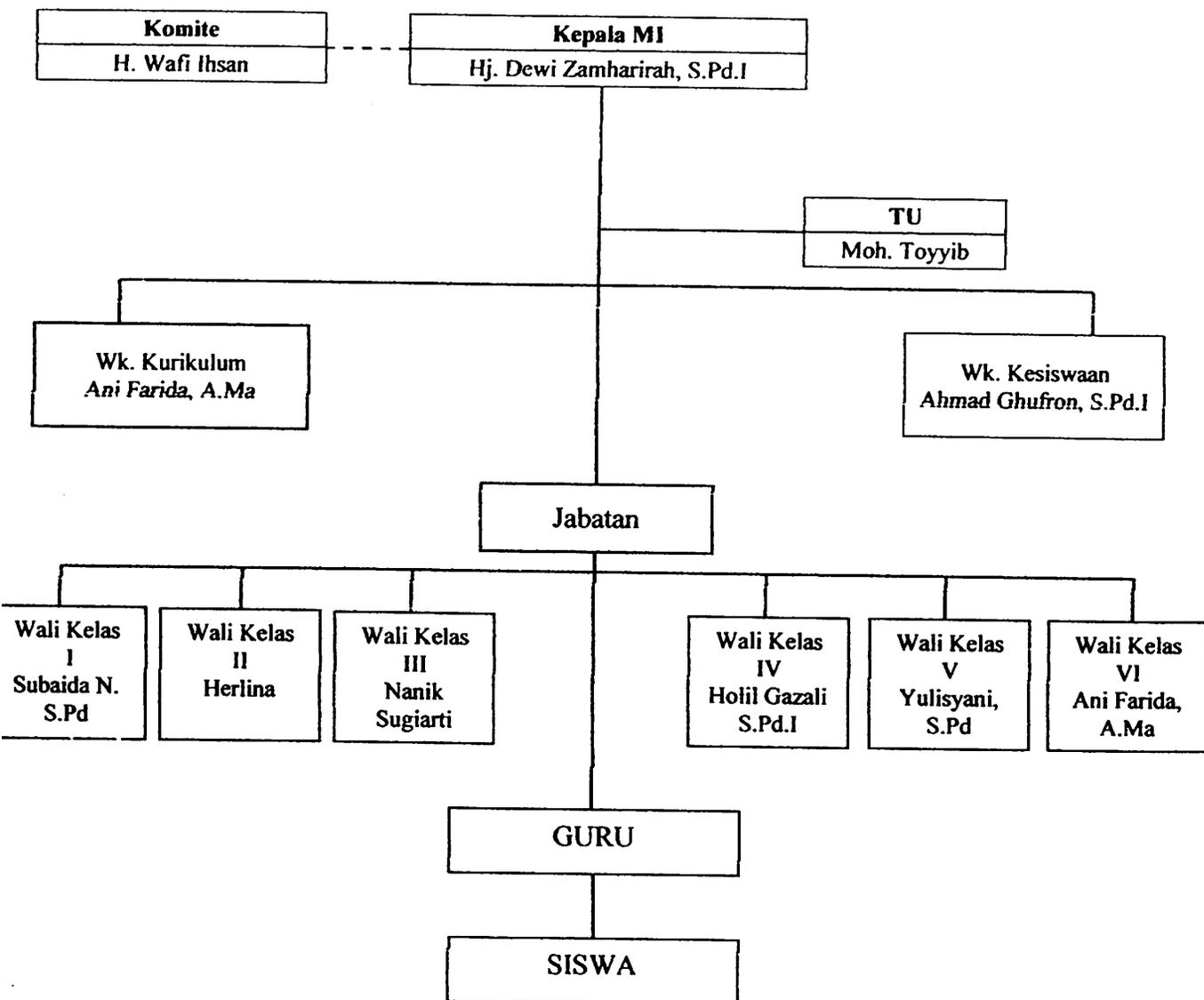
Misi :

1. Terbentuknya anak didik yang berprestasi beriman dan bertaqwa.
2. Terbentuknya anak didik yang berakhlakul karimah.
3. Terbentuknya ilmu pengetahuan dan teknologi
4. Peningkatan kualitas keimanan, ketaqwaan dan berakhlakul karimah.
5. Peningkatan lulusan berkualitas kompetitif, memiliki skill dan mampu mengaktualisasikannya.
6. Peningkatan kerjasama warga sekolah dengan masyarakat (internal petesternal).

5. Tujuan Madrasah

Menciptakan pola pendidikan yang sesuai dengan tuntutan anak didik dengan melaksanakan kurikulum yang sesuai dan meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan demi menghasilkan lulusan berprestasi dan berkualitas, islami, memiliki keterampilan (skill) dan berdaya saing.

6. Struktur Organisasi MI Al-Azhar Mojosari Asembagus



c. Media Pembelajaran

Media adalah benda yang dapat dimanipulasi, dilihat, didengar atau diraba berdasarkan wawancara peneliti dengan salah satu murid di MI Al-Azhar Mojosari tentang penggunaan media. Media yang ada di MI hanyalah televisi dan VCD player, itupun jarang digunakan yaitu ketika kelas tersebut kosong. Ketika terdapat seorang guru yang berhalangan masuk, saat itulah media yang ada di sekolah digunakan, sedangkan media yang sering digunakan saat ini hanyalah media cetak dan papan tulis.

Dari keterangan tersebut, peneliti dapat menganalisa bahwa media yang ada di MI Al-Azhar Mojosari tidak lengkap dan jarang digunakan. Hal tersebut dikarenakan para guru tidak pernah menggunakan media yang telah tersedia ketika memberikan materi pelajaran kepada siswa.

Dari hasil observasi peneliti, terkait penggunaan media yang tersedia di MI Al-Azhar, ternyata tidak semua dapat memanfaatkan media tersebut. Karena media yang ada di sekolah hanya berupa televisi dan VCD. Peneliti dapat menganalisis bahwa keberadaan media tersebut tidak berfungsi dengan baik karena hanya digunakan ketika guru tersebut tidak masuk, terkadang kesempatan tersebut digunakan oleh siswa dengan menonton film yang tidak berbau pendidikan.

Mengenai hal tersebut Bapak Lihamsa, S.Pd mengatakan :

“Kepala madrasah dan para guru harus menjadi teladan, baik kedisiplinan waktu sampai pada segala sesuatu yang berkaitan dengan lingkungan sekolah, karena maju tidaknya siswa tergantung dari bagaimana membentuk siswa menjadi lebih baik”.¹¹

Sedangkan dari hasil observasi diperoleh bahwa kedisiplinan adalah menu utama yang harus disajikan secara optimal dan konsisten oleh kepala madrasah dan guru yang secara substansi berperan sebagai supervisor dan teladan. Kedisiplinan siswa tergantung kepada gurunya. Sebagai contoh, apabila kelas tidak ada gurunya maka akan memberi peluang besar pada siswa untuk melanggar kedisiplinan, hal tersebut sampai saat ini masih terjadi di MI Al-Azhar Mojosari.

Berdasarkan pengamatan penulis tentang kedisiplinan sekolah, sampai saat ini guru yang datang tepat waktu sangat sedikit. Sekitar satu atau dua orang saja sehingga sangat mempengaruhi kedisiplinan siswa. Hal tersebut membuktikan bahwa kedisiplinan seorang guru secara optimis mempengaruhi terhadap kedisiplinan siswa. Untuk memenuhi peraturan yang ada di sekolah diperlukan adanya kedisiplinan. Melihat realita yang ada, dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan, terutama kedisiplinan di MI Al-Azhar Mojosari kurang terlaksana dengan baik.

11. Interview dengan Bapak Lihamsa, S.Pd selaku Guru MI Al-Azhar 20 Juni 2009

dengan ini dimungkinkan terwujudnya perubahan dan upaya peningkatan terus-menerus yang dapat mempengaruhi sikap atau minat yang positif dan komitmen terhadap bidang pekerjaan yang ditekuni serta kecakapan melaksanakan tugas dalam meningkatkan profesionalismenya. Dan juga tidak lepas dari disiplin karena hal ini sangat penting dalam proses pembelajaran seperti, selalu membuat satpel, menguasai materi pelajaran dan lain-lain. Disisi lain guru dianjurkan untuk selalu meningkatkan potensinya untuk menjadi guru yang profesional dengan mengikuti penataran, loka karya dan pendidikan yang menunjang terhadap profesinya. Hal yang sangat mendasar adalah tumbuhnya kesadaran para guru agar selalu meningkatkan profesinya dengan motivasi yang sangat tinggi.

3. Faktor Pendukung Dan Penghambat Profesionalisme Guru.

a. Faktor Pendukung Peningkatan Profesionalisme Guru.

Semua guru mempunyai kesadaran yang tinggi untuk bersama-sama meningkatkan profesinya dan meningkatkan mutu pendidikan dengan menumbuhkan kreatifitas. Hal yang sangat mendasar adalah kemampuan dasar guru sebagai *basic* untuk meningkatkan profesinya disamping kode etik guru yang perlu diperhatikan karena keduanya sangat mempengaruhi seorang guru dalam meningkatkan kualitas serta penunjang lainnya yaitu tingkat pendidikan para guru yang sebagian besar S1 dan usia para guru masih relatif muda, sehingga kompetensi profesionalismenya cukup besar dan juga Undang-

Undang khusus guru yang di dalamnya terdapat penghambat kesejahteraan para guru.

b. Faktor Penghambat Peningkatan Profesionalisme Guru.

Upaya meningkatkan kompetensi profesionalisme guru dan meningkatkan mutu pendidikan tidak lepas dari kendala yang muncul baik dari dalam maupun dari luar. Namun demikian upaya menuju ke arah tersebut tidak menimbulkan pemikiran yang pesimis dengan terbatasnya sarana dan prasarana untuk kebutuhan proses pembelajaran sehingga guru memanfaatkan fasilitas yang ada, dan juga kondisi ekonomi para guru dan wali murid yang kurang mampu.

1. Meningkatkan studi banding kesekolah yang sudah maju dan dikelola dengan profesional.
2. Kepala merupakan ujung tombak dalam peningkatan pendidikan dengan ini diharapkan dapat menyediakan terhadap segala kebutuhan yang berkaitan dengan peningkatan profesi guru dalam proses belajar mengajar.
3. Meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan serta meningkatkan kreatifitas profesinya melalui pendidikan dan pelatihan.

Akhirnya, dengan mengucapkan rasa syukur Al-hamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan taufiq, hidayah dan kemampuan serta pertolongan kepada penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan penulis sadar betul bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan di sana-sini. Maka dari itu saran dan kritikan yang bersifat konstruktif dari para pembaca senantiasa penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Dan penulis berharap mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca maupun bagi orang lain dan mudah-mudahan kita semua mendapat perlindungan dan pertolongan dari Allah SWT dalam menyebarkan agama Islam.
Amin

DAFTAR PUSTAKA

- A. Suhartian, Piet, Prinsip dan Tehnik Supervisi Pendidikan, (Surabaya : Usaha Nasional, 1981).
- Arikunto, Suharsimi, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 1996) Cet ke-10.
- Djamarah, Syaiful Bahri, & Aswan Zain, Strategi Belajar Mengajar, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2002) Cet ke-2.
- Damim, Sudarman, Inovasi Pendidikan, (Bandung : Pustaka Setia, 2002).
- Dirawat, Pengantar Kepemimpinan Pendidikan, (Surabaya : Usaha Nasional, 1983).
- Departemen Agama RI, Al-Qur'an Dan Terjemahannya, (Jakarta : CV Toha Putra, 1989).
- Gulo, W, Strategi Belajar Mengajar, (Jakarta : Gramedia Widia Sarjana Indonesia, 2002).
- Hadi, Sutrisno, Metodologi Research, (Yogyakarta : Andi Offset, 1993), Cet ke-1.
- Moleong, Lexy. J. Metode Penelitian Kualitatif, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 1990), Cet ke-2.
- Mulyasa, E, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2003).
- Mukhyiddin Abi Zakariyah Yahya Syarif Nawawi, Riyadus Sholihin, (Semarang : Usaha Keluarga).

- Purwanto, Ngalim, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2002).
- Rifai, M. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung : Jemmers, 1987).
- Roestiyah, Ny, *Masalah-Masalah Ilmu Keguruan*, (Jakarta : Bina Aksara, 1980), Cet ke-3.
- Sayaifullah, Ali, *Antara Filsafat Dan Pendidikan*, (Surabaya : Usaha Nasional, 1982).
- Subari, *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Perbaikan Situasi Mengajar*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1994).
- Shahih, Buchari, *Terjemah Hadist*, (Jakarta : Penerbit Wijaya).
- Sumidjo, Wahjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta : PT. Raja Grafinso Persada, 1999).
- Suroso, *In Memoriam Guru*, (Jakarta : Jendela, 2002).
- Subroto, Suryo, *Pedoman Administrasi Dan Supervisi*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2004).
- Subroto, B. Suryo, *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2004).
- Sutrisna, Oteng, *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis untuk Praktik Profesional*, (Bandung : Angkasa, 1987).
- Sutopo, Hadi, *Potret Guru*, (Jakarta : Petaka Sinar Harapan, 1995).
- Wijaya, Cece, *Kemampuan Dasar Dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung : Remaja Roesdakarya, 1994).
- Uzer Usman, Moh., *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung, PT. Rosdakarya, 1996).
- Zakariyah, DR, dkk, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2000).