

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALITAS GURU HONORER DI MAN 3 SRAGEN**

TAHUN 2017

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Institut Agama Islam Negeri Surakarta Untuk Memenuhi
Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Dalam Bidang
Sarjana Pendidikan Agama Islam



Oleh

IRWAN BANGKIT PRANATA

NIM: 133111339

**JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA**

2017

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALITAS GURU HONORER DI MAN 3 SRAGEN**

TAHUN 2017

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Institut Agama Islam Negeri Surakarta Untuk Memenuhi
Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Dalam Bidang
Sarjana Pendidikan Agama Islam



Oleh

IRWAN BANGKIT PRANATA

NIM: 133111339

**JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA**

2017

NOTA PEMBIMBING

Hal : Skripsi Sdr. Irwan Bangkit Pranata

NIM. 133111339

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan

Keguruan IAIN SURAKARTA

Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca dan memberikan arahan dan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi sdr.

Nama : Irwan Bangkit Pranata

NIM : 133111339

Judul : Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Honorer
Di MAN 3 Sragen Tahun 2017

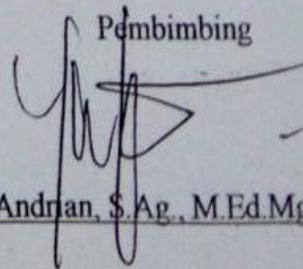
Telah memenuhi syarat untuk diajukan pada sidang munaqosyah skripsi guna memperoleh gelar sarjana dalam bidang Pendidikan Agama Islam.

Demikian, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Surakarta, Agustus 2017

Pembimbing

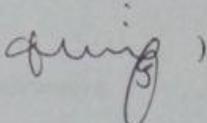


Yayan Andrian, S. Ag., M.Ed.Mgmt

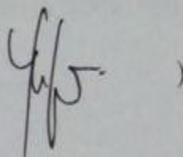
NIP. 197312312001121006

PENGESAHAN

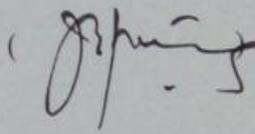
Skripsi dengan judul “Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Honorer di MAN 3 Sragen Tahun 2017” yang disusun oleh Irwan Bangkit Pranata telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan pada hari Rabu Tanggal 30 bulan Agustus tahun 2017 dan dinyatakan memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Pendidikan Agama Islam.

Ketua merangkap Penguji 1 : Hj. Siti Choiriyah, S.Ag., M.Ag ()

NIP. 19730715 199903 2 002

Sekretaris merangkap Penguji 2: Yayan Andrian, S.Ag., M.Ed.Mgmt.()

NIP. 19731231 200112 1 006

Penguji Utama : Dr. Khuriyah, S.Ag., M.Pd ()

NIP. 19731215 199803 2 002

Surakarta, 12 Oktober 2017

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan



Dr. H. Giyoto, M. Hum

NIP. 196702242000031001

PERSEMBAHAN

Dengan penuh keikhlasan dan rasa syukur, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya yang sangat saya cintai yang sudah mendidik saya dengan penuh kesabaran dan kasih sayang, serta selalu memberikan dukungan dan do'a restu sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
2. Keluarga besar saya yang sudah memberikan do'a restu dan motivasinya.
3. Untuk seseorang yang selalu memberikan semangat, dan do'anya serta berjuang bersama dari awal sampai terselesaikannya skripsi ini.
4. Almamater IAIN Surakarta

MOTTO

أَنَّ عَبْدَ اللَّهِ بْنَ عُمَرَ يَقُولُ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ كُلكُمْ رَاعٍ
وَكُلكُمْ مَسئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (رواه البخارى)

Artinya: 'Abdullah bin 'Umar berkata, "Aku mendengar Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya (H.R Bukhori). (PesantrenOnline Nusantara, 2013).

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Irwan Bangkit Pranata

NIM : 133111339

Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Honorer di MAN 3 Sragen Tahun 2017” adalah asli hasil karya atau penelitian saya sendiri dan sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang tertulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisannya karya ilmiah yang telah lazim. Apabila pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Surakarta, Agustus 2017

Yang Menyatakan,



Irwan Bangkit Pranata

NIM: 133111339

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan dan bimbingan-Nya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Honorer di MAN 3 Sragen Tahun 2017”**. Shalawat serta salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada junjungan dan uswatun hasanah kita, Rasulullah Muhammad SAW.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari adanya bimbingan, motivasi, dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu saya ucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Mudhofir, M.Pd. selaku Rektor IAIN Surakarta, yang telah memberikan kesempatan serta fasilitas dan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Giyoto, M.Hum. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN Surakarta yang telah memberikan kesempatan dan izin melakukan penelitian dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Suluri, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN Surakarta, yang telah menyetujui pengajuan judul skripsi ini.
4. Bapak Yayan Andrian, S.Ag., M.Ed.Mgmt. selaku pembimbing yang telah membimbing dengan kesabaran, memberikan arahan, motivasi, dan inspirasi serta saran dan kritik perbaikan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.
5. Pengelola Perpustakaan Pusat dan Perpustakaan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN Surakarta, yang telah memberikan fasilitas buku-buku yang sangat bermanfaat dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Bapak Drs. Warsam selaku kepala MAN 3 Sragen yang telah memberikan izin penelitian dan menjadi objek penelitian skripsi ini.
7. Bapak Sugiyo, S.Pd. selaku Waka Kurikulum yang telah memberikan banyak informasi, serta semua Guru dan staff di MAN 3 Sragen yang sudah membantu sampai terselesaikannya skripsi ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang turut membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, maka dari itu kritik dan saran dari berbagai pihak sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca umumnya.

Surakarta, Agustus 2017

Penulis

Irwan Bangkit Pranata

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
NOTA PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
MOTTO	v
PERNYATAAN KEASLIAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	9
1. Peran Kepala Madrasah.....	9
a. Pengertian Peran Kepala Madrasah	9
b. Macam-macam Peran Kepala Madrasah.....	11
c. Tugas-tugas Kepala Madrasah.....	23
d. Kualifikasi Kepala Sekolah/ Madrasah.....	25
e. Kompetensi Kepala Madrasah	28
2. Profesionalitas Guru Honorer	32
a. Pengertian Profesionalitas Guru Honorer	31
b. Kategori Guru Honorer yang Pengabdianya sebelum Tahun 2015.....	35

c. Ciri-ciri Guru Profesional	37
d. Kompetensi Guru dalam Konteks Kebijakan.....	41
e. Usaha Peningkatan Profesionalitas Guru	46
f. Jenis-jenis Kegiatan Pengembangan Profesionalitas Guru	49
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	51
C. Kerangka Berfikir.....	54
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	57
B. Setting Penelitian	58
C. Subyek dan Informan Penelitian.....	58
D. Teknik Pengumpulan Data.....	59
E. Teknik Keabsahan Data	61
F. Teknik Analisis Data.....	62
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Fakta Temuan Penelitian.....	65
1. Gambaran Umum MAN 3 Sragen	65
a. Sejarah MAN 3 Sragen	65
b. Letak geografis.....	69
c. Visi, Misi dan Tujuan MAN 3 Sragen	70
d. Struktur Organisasi Sekolah	71
e. Keadaan Guru, Siswa dan Sarana Prasarana MAN 3 Sragen	73
2. Deskripsi Data Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Honorer di MAN 3 Sragen Tahun 2017	77
B. Interpretasi Hasil Penelitian	87
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	92
B. Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN.....	99

ABSTRAK

Irwan Bangkit Pranata, 2017, *Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Honorer Di MAN 3 Sragen Tahun 2017*, Skripsi : Program Studi Pendidikan Agama Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, IAIN Surakarta.

Pembimbing : Yayan Andrian, S.Ag., M.Ed.Mgmt.

Kata Kunci : Peran Kepala Madrasah, Profesionalitas Guru Honorer

Kepala madrasah merupakan orang yang bertanggung jawab dalam hal meningkatkan profesionalitas guru tidak terkecuali honorer. Sementara profesionalitas guru honorer di MAN 3 Sragen masih rendah dikarenakan masih ada guru honorer yang datang terlambat serta ketika tidak hadir tidak memberikan tugas kepada siswa, ada juga guru honorer yang mengajar di sekolah lain sehingga tidak bisa totalitas dalam mengajar, walaupun sekarang sudah ada beberapa yang sudah bisa dikatakan berlaku profesional. Hal yang dilakukan kepala sekolah mengatasi permasalahan tersebut yaitu memberikan peringatan kepada guru yang sering telat dan ketika tidak hadir tidak memberikan tugas, sementara untuk meningkatkan kompetensi guru yang dilakukan kepala madrasah yaitu mengirim guru untuk ikut diklat. Dengan adanya peran dari kepala madrasah diharapkan profesionalitas guru honorer bisa meningkat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran dari kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru honorer di MAN 3 Sragen.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yang dilaksanakan di MAN 3 Sragen mulai dari bulan Februari sampai Agustus 2017. Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah dan guru honorer. Adapun yang menjadi Informan adalah guru lain dan waka kurikulum. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan untuk teknik keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi sumber. Teknik analisis yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru honorer di MAN 3 Sragen adalah sebagai berikut: a) peran sebagai *educator* yaitu menciptakan iklim kerja yang kondusif, b) peran sebagai *manager* yaitu mengirim guru untuk mengikuti diklat dan MGMP, c) peran sebagai *supervisor* yaitu mengamati, memantau, serta mengevaluasi kinerja guru, d) peran sebagai *leader* yaitu memberi teladan dan menerapkan sikap kedisiplinan kepada guru, e) peran sebagai *motivator* yaitu memberikan motivasi dan arahan kepada guru-guru.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin yang ditugaskan untuk mengelola madrasah sangat penting peranannya dalam pengembangan madrasah. Kepala madrasah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan kepala madrasah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin madrasah (Wahdjosumidjo, 2001: 81). Bahkan lebih dari itu sebuah studi menunjukkan bahwa keberhasilan madrasah ditentukan oleh kepala madrasah. Dengan kata lain, kepala madrasah adalah yang menentukan titik pusat dan irama suatu madrasah.

Selain itu, Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan yang sangat penting kalau tidak dapat dikatakan terpenting. Dikatakan sangat penting karena lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan tiap-tiap sekolah. Dapat dilaksanakan atau tidaknya suatu program pendidikan dan tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan itu, sangat tergantung kepada kecakapan dan tingkat profesionalitas kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan (Ngalim Purwanto, 1981: 74).

Sebagai pemimpin di madrasah, kepala madrasah diharapkan mampu menjalankan kepemimpinannya dengan baik dan dapat

mempertanggung jawabkan kepemimpinannya. Hal tersebut sesuai dengan hadits Rasulullah SAW yang berbunyi sebagai berikut:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (رواه البخارى)

Artinya: “setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian bertanggung jawab atas kepemimpinannya” (HR. Bukhori). (Pesantren Online Nusantara, 2013).

Dari hadist tersebut bisa dilihat bahwa setiap orang bertanggung jawab atas kepemimpinannya, jadi menjadi seorang pemimpin atau kepala madrasah harus mempunyai tanggung jawab yang besar atas lembaga yang dia pimpin. Tanggung jawab yang dimaksud antara lain yaitu kepala madrasah harus memiliki visi, misi, strategi, serta mampu memimpin guru, dan stafnya dengan baik supaya tujuan madrasah bisa tercapai. Selain itu, untuk mencapai tujuan tersebut kepala madrasah juga harus memiliki tenaga pendidik yang profesional.

Guru dalam dunia pendidikan memiliki posisi sebagai seorang pendidik, seorang guru dalam melakukan sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar harus berlaku profesional. Guru memiliki tugas utama membimbing, melatih, mendidik serta memberikan ilmu kepada peserta didik dalam pendidikan formal. Guru dituntut untuk profesional dalam proses belajar mengajar seperti menguasai materi dan strategi pembelajaran juga harus dikuasai agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peningkatan kualitas dan profesionalitas guru ini merupakan tanggung jawab kepala madrasah sebagai pemimpin madrasah. Namun

demikian masalah profesionalitas guru ternyata tidaklah selalu sesuai dengan harapan yang diinginkan, karena dalam kenyataannya masih ditemukan adanya guru yang justru melakukan tindakan yang bertentangan dengan etika profesionalitas itu sendiri. Adanya oknum guru yang menggunakan jalan pintas dalam mendapatkan ijazah dengan cara yang tidak semestinya (Tilaar, 2006: 167). Kekurangan tenaga guru di daerah terpencil memberikan peluang bagi siapapun untuk menjadi guru tanpa memperhatikan tingkat kemampuannya dalam mengajar, banyak guru yang belum menghargai profesinya, perasaan rendah diri menjadi guru, penyalahgunaan profesi untuk kepuasan dan kepentingan pribadi, sehingga wibawa guru semakin merosot (Usman, 2005: 2) merupakan bukti bahwa profesionalitas guru masih dipertanyakan.

Pekerjaan profesional memerlukan keahlian khusus. Dengan keahlian khusus ini diharapkan sebuah pekerjaan akan dapat berhasil, karena orang yang mengajarkan memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ. (رواه البخاري)

Artinya: Dari Abu Hurairah r.a. berkata, telah bersabda Rasulullah saw, "Apabila suatu perkara diserahkan kepada yang tidak ahlinya maka tunggulah kehancurannya." (H.R Bukhari). (Multazam Einstein, 2013).

Dari hadist tersebut dapat disimpulkan bahwa, suatu perkara atau pekerjaan apabila diserahkan tidak pada ahlinya maka yang terjadi adalah kerusakan atau kehancuran dari pekerjaan tersebut. Seorang tenaga pendidik yang kurang profesional, dalam menyampaikan materi kepada peserta didik tidak akan tersampaikan semua, maka dari itu apabila guru yang kurang profesional tersebut tidak dibina atau dikirim untuk ikut diklat yang ada kualitas peserta didik akan rendah, sebab kunci dari faham atau tidaknya peserta didik dalam menerima pelajaran, serta kualitas peserta didik terletak pada kualitas guru mata pelajaran.

Fenomena profesionalitas guru di Indonesia belum memenuhi harapan, menurut Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Muhadjir Efendy, beliau merasa bahwa guru maupun pengajar di Indonesia belum memenuhi harapan. Ini dikarenakan undang-undang tentang guru dan dosen baru disahkan melalui Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. Beliau melihat masih kurangnya profesionalitas yang diterapkan dalam tiap jiwa guru. Sebenarnya pemerintah selama ini telah mengupayakan banyak hal agar para guru semakin profesional. Namun, upaya itu akan sia-sia tanpa keinginan keras dari pihak guru itu sendiri untuk meningkatkan profesionalitasnya (Anisyah Al-Faqir, 2016). Rendahnya profesionalitas guru merupakan salah satu dari sekian masalah dalam dunia pendidikan di Indonesia. Beragam cara telah ditempuh pemerintah dalam menangani persoalan profesionalitas guru. Menurut Sekretaris Jendral Gerakan Indonesia Pintar (GIP) Alpha

Amirrachman, hanya 37 persen dari seluruh guru yang berjumlah kisaran 3,5 juta yang memiliki kualifikasi minimum Sarjana atau Diploma-IV sebagaimana disyaratkan UU Guru dan Dosen 14/2005, sementara 25 persen lainnya, hanya memiliki ijazah SMA dan bahkan dibawahnya. (Wahyu Aji, 2014).

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada tanggal 18 Mei 2017 yang sesuai dengan situasi dan kondisi di MAN 3 Sragen, diperoleh informasi tentang beberapa permasalahan yang menghambat profesionalitas guru honorer di madrasah, diantaranya sarana dan prasarana yang kurang memadai untuk menunjang kegiatan belajar mengajar, masih ada guru honorer yang datang terlambat serta ketika tidak hadir tidak memberikan tugas kepada siswa, ada juga guru honorer yang mengajar di sekolah lain sehingga tidak bisa totalitas dalam mengajar, walaupun sekarang sudah ada peningkatan dan beberapa guru yang sudah bisa dikatakan berlaku profesional. Sementara hal yang dilakukan kepala madrasah dalam menyikapi masalah tersebut yaitu memberikan teguran kepada guru yang tidak hadir dan tidak memberikan tugas tapi hanya itu yang dilakukan tidak ada hukuman yang diberikan untuk membuat jera, memberikan motivasi kepada guru untuk selalu berlaku tertib dalam hal apapun, mengirim guru-guru untuk ikut diklat salah satunya diklat di MAN 1 Sragen yang diadakan oleh Kemenag Sragen. Selain itu kepala madrasah juga melakukan supervisi kepada guru-guru, supaya bisa mencermati, memantau, serta mengevaluasi dari

kinerja guru termasuk honorer. (Hasil Wawancara dengan Bapak Warsam selaku Kepala Madrasah pada hari Kamis, 18 Mei 2017). Selain itu hal positif dari kepala madrasah yaitu menganggap semua warga madrasah itu sama sehingga tidak ada sekat pembatas antara atasan dan bawahan, dengan demikian hubungan kekeluargaan antar warga madrasah sangat terjalin baik. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih tentang “Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Honorer di MAN 3 Sragen Tahun 2017”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka permasalahan peneliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Guru honorer di MAN 3 Sragen masih ada yang datang terlambat.
2. Masih ada guru honorer yang mengajar di sekolah lain sehingga tidak bisa totalitas dalam mengajar.
3. Kepala madrasah hanya memberikan teguran kepada guru yang bermasalah tetapi tidak ada tindak lanjutnya.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah serta identifikasi masalah yang penulis jabarkan di atas, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi pada Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Honorer di MAN 3 Sragen Tahun 2017.

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang penulis paparkan di atas, maka dapat diambil rumusan masalahnya sebagai berikut: Bagaimana Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Honorer di MAN 3 Sragen Tahun 2017?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Honorer di MAN 3 Sragen Tahun 2017

F. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis:

- a. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan terkhusus untuk meningkatkan profesionalitas guru.
- b. Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi dan acuan penelitian lebih lanjut untuk penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan bagi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi para guru, untuk bisa lebih meningkatkan profesionalitas.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan untuk karya ilmiah selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Peran Kepala Madrasah

a. Pengertian Peran Kepala Madrasah

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, peran diartikan sebagai sesuatu yang menjadi bagian atau memegang pimpinan yang utama dalam terjadinya suatu hal atau peristiwa (Poerwadarminta, 2007: 870). Kemudian peran juga dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian perasaan, ucapan, tindakan, sebagai suatu pola hubungan yang unik yang diajukan oleh individu terhadap individu lain (E. Mulyasa, 2006: 221).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peran merupakan serangkaian kewajiban yang dibebankan kepada seseorang pemegang pimpinan yang didalamnya terdapat hubungan timbal balik antar individu berupa perasaan, acuan, tindakan, sebagai pola hubungan yang unik dengan tindakan yang dibatasi untuk mematuhi.

Sedangkan Kepala Madrasah berasal dari dua kata, yaitu “kepala” dan “madrasah”. Kata “kepala” dapat diartikan ketua atau pemimpin organisasi atau lembaga. Sementara “madrasah” berarti lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi, secara umum

kepala madrasah dapat diartikan pemimpin madrasah atau lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran (Hasan Basri, 2014: 39-40). Selain itu, secara istilah kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin madrasah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antar guru yang menerima pelajaran (Wahyosumidjo, 2007: 83).

Kemudian menurut Soewadji Lazaruth (1984: 60) kepala madrasah yaitu pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di madrasah. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional diantara para guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala madrasah.

Jadi pengertian kepala madrasah adalah seorang yang mendapatkan tugas untuk menjadi pemimpin sebuah lembaga pendidikan, yang memiliki peranan penting untuk mengelola madrasah guna mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa peran kepala madrasah adalah serangkaian kewajiban yang dibebankan kepada seseorang pemegang pimpinan dalam sebuah lembaga pendidikan yang memiliki peranan penting untuk mengelola madrasah guna mencapai tujuan yang ditentukan.

b. Macam-macam Peran Kepala Madrasah

Dinas Pendidikan (dulu: Depdikbud) telah menetapkan bahwa kepala madrasah harus melaksanakan pekerjaannya sebagai edukator, manajer, administrator, dan supervisor (EMAS). Dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Kepala madrasah juga harus mampu berperan sebagai kader, innovator, dan motivator di madrasah. Dengan demikian dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala madrasah sedikitnya harus mampu melaksanakan 7 perannya, yaitu sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator* (EMASLIM) (E. Mulyasa, 2013: 97).

1) Kepala Madrasah sebagai *Educator* (Pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai *educator*, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah. Menciptakan iklim yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti team teaching, moving class, dan mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi peserta didik di atas normal.

Jadi peran kepala madrasah sebagai *educator* itu tidak hanya sebagai pendidik akan tetapi membimbing memberi

nasehat serta memberikan dorongan kepada semua warga madrasah untuk selalu meningkatkan kinerjanya menjadi yang lebih baik lagi.

2) Kepala Madrasah Sebagai *Manager*

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin, dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua *manager* dengan ketangkasan dan ketrampilan yang dimilikinya mengusahakan dan menadayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai *manager*, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, Memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Pertama, memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan, maka harus

mementingkan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan.

Kedua, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, sebagai manager maka harus meningkatkan profesi secara persuasif dan dari hati ke hati. Dalam hal ini pemimpin harus bersikap demokratis dan memberikan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya secara optimal. Misalnya memberi kesempatan kepada bawahan untuk meningkatkan profesinya melalui berbagai penataran dan lokakarya sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Ketiga, mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan bahwa kepala madrasah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan.

Selain itu, sebagai manager lembaga pendidikan, ia mengemban tugas-tugas yang sangat strategis dalam upaya mencapai tujuan pendidikan. Menurut Hikmat (2009: 53) mengemukakan bahwa tugas-tugas manager secara konseptual adalah sebagai berikut:

- a) Membuat perencanaan, perencanaan yang dibuat oleh manager berkaitan dengan program pengajaran, kesiswaan, pembinaan para guru, pengembangan kurikulum, dan

pelaksanaan pengembangan aktivitas siswa yang bersifat intra dan ekstrakurikuler.

- b) Pengembangan dan pemberdayaan kepegawaian.
- c) Pengelolaan administrasi keuangan lembaga.
- d) Pengembangan sarana dan prasarana lembaga.

3) 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 dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktifitas sekolah/madrasah.

Jadi sebagai *administrator* kepala madrasah harus bisa mengelola administrasi di madrasah baik itu administrasi yang berkaitan dengan pembelajaran, administrasi kearsipan serta administrasi keuangan.

4) Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Supervisi merupakan serangkaian pengawasan dan pengendalian yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidikan. Supervisi dilaksanakan oleh kepala madrasah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di madrasah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.

Kepala madrasah sebagai *supervisor* harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstrakurikuler, pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium, dan ujian.

Jadi peran kepala sebagai *supervisor* adalah serangkaian pengawasan, dan pengendalian yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidikan. Selain itu, sebagai supervisor kepala madrasah harus memiliki kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya.

5) Kepala Madrasah Sebagai *Leader*

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.

Kepribadian kepala madrasah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur (2) percaya diri (3) tanggungjawab (4) berani mengambil resiko dan keputusan (5) berjiwa besar (6) emosi yang stabil (7) teladan.

Menurut Ikbal Barlian (2013: 100), kepala madrasah sebagai *leader* atau pemimpin di madrasah harus menunjukkan bahwa ia adalah orang nomor satu di sekolah tersebut. Kepala madrasah diberikan kuasa memimpin semua pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah dalam rangka pencapaian prestasi sekolah.

Menurut Muwahid Shulhan (2013: 54) kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi madrasah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Sebagai *leader* maka dalam menjalankan roda kepemimpinannya di madrasah, kepala madrasah dapat menggunakan strategi yang tepat, sesuai dengan tingkat kematangan para tenaga kependidikan. Kepemimpinan adalah satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh

sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan kepala madrasah. Kepala madrasah sebagai pemimpin harus mampu mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing. Selain itu juga harus memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi madrasah dalam mencapai tujuan.

6) Kepala Madrasah Sebagai *Innovator*

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya 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 kependidikan di madrasah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

Kepala madrasah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaan secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptable dan fleksibel.

Kepala madrasah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di

sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya *moving class*. *Moving class* adalah mengubah strategi pembelajaran dari pola kelas tetap menjadi kelas bidang studi, sehingga setiap bidang studi memiliki kelas tersendiri, yang dilengkapi dengan alat peraga dan alat-alat lainnya. *Moving class* ini bisa dipadukan dengan pembelajaran terpadu, sehingga dalam suatu laboratorium bidang studi dapat dijaga oleh beberapa orang guru (fasilitator), yang bertugas memberikan kemudahan kepada peserta didik dalam belajar.

Jadi peran kepala sebagai *innovator* adalah melakukan inovasi-inovasi yang berkaitan dengan pembelajaran dan peningkatan kinerja dari tenaga pendidikan.

7) Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB). (E. Mulyasa, 2013: 97).

Jadi peran kepala madrasah sebagai *motivator* yaitu memberikan motivasi-motivasi kepada tenaga pendidikan untuk

selalu meningkatkan kedisiplinan dalam segala aspek yang berkaitan dengan kegiatan di madrasah.

Berdasarkan uraian diatas fungsi dari kepala madrasah yaitu sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator. Jadi ketika menjabat sebagai kepala madrasah harus menjalankan tujuh fungsi tersebut, kalau salah satu dari fungsi tersebut tidak dijalankan otomatis dalam perannya memimpin madrasah kurang efektif.

Selain itu kepala madrasah sebagai pemimpin seharusnya dalam praktek sehari-hari selalu memperhatikan dan mempraktekkan delapan peran kepemimpinan di dalam madrasah (Wahyosumidjo, 2001: 106).

- 1) Dalam kehidupan sehari-hari kepala madrasah akan dihadapkan kepada sikap para guru, staf dan para siswa yang mempunyai latar belakang kehidupan yang berbeda-beda, kepentingan serta tingkat sosial budaya yang berbeda, sehingga tidak mustahil terjadi konflik antar individu bahkan kelompok. Dalam menghadapi hal semacam itu kepala madrasah harus bertindak arif, bijaksana, adil, tidak ada pihak yang dikalahkan atau dianak emaskan.
- 2) Sugesti atau saran sangat diperlukan oleh para bawahan dalam melaksanakan tugas. Para guru dan staf dan siswa suatu madrasah hendaknya selalu mendapatkan saran,

anjuran dari kepala madrasah sehingga dengan saran tersebut dalam memelihara bahkan meningkatkan semangat, rela berkorban, rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing (*suggesting*).

- 3) Dalam mencapai tujuan, setiap organisasi memerlukan dukungan dana, sarana dan sebagainya. Demikian pula madrasah sebagai suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah digariskan memerlukan berbagai dukungan kepala madrasah bertanggung jawab untuk memenuhi atau menyediakan yang diperlukan oleh para guru, staf, dan siswa baik berupa dana, peralatan, waktu, bahkan suasana yang mendukung. Tanpa adanya dukungan yang disediakan oleh kepala madrasah, sumber daya manusia yang ada tidak mungkin melaksanakan tugasnya dengan baik (*supplying objectives*).
- 4) Kepala madrasah berperan sebagai katalisator dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf dan siswa dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Patah semangat, kekurangan kepercayaan harus dapat dibangkitkan kembali oleh para kepala madrasah (*catalyzing*).
- 5) Rasa aman merupakan salah satu kebutuhan setiap orang baik individu maupun kelompok. Oleh sebab itu, seorang

kepala madrasah sebagai pemimpin harus dapat menciptakan rasa aman di dalam lingkungan madrasah. Sehingga para guru, staf, dan siswa dalam melaksanakan tugasnya merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, serta memperoleh jaminan keamanan dari kepala madrasah (*providing security*).

- 6) Seorang kepala madrasah selaku pemimpin akan menjadi pusat perhatian, artinya semua pandangan akan diarahkan ke kepala madrasah sebagai orang yang mewakili kehidupan sekolah di mana dan dalam kesempatan apapun. Oleh sebab itu, penampilan seorang kepala madrasah harus selalu dijaga integrasinya, selalu terpercaya, dihormati baik sikap, perilaku maupun perbuatannya (*representating*).
- 7) Kepala madrasah pada hakekatnya adalah sumber semangat bagi para guru, staf, dan siswa. Oleh sebab itu, kepala madrasah harus selalu membangkitkan semangat, percaya diri terhadap guru, staf, dan siswa. Sehingga mereka menerima dan memahami tujuan madrasah secara antusias, bekerja secara bertanggung jawab ke arah tercapainya tujuan madrasah (*inspiring*).
- 8) setiap orang dalam kehidupan organisasi baik secara pribadi maupun kelompok, akan merasa bangga apabila kebutuhannya diperhatikan dan dipenuhi. Untuk itu kepala

madrasah diharapkan selalu dapat menghargai apapun yang dihasilkan oleh mereka yang menjadi tanggung jawabnya. Penghargaan dan pengakuan ini dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti kenaikan pangkat, fasilitas, kesempatan, mengikuti pendidikan, dan sebagainya (*praising*).

Sementara fungsi seorang pemimpin dalam organisasi, Sondang P. Siagian (1991: 143-151), mengemukakan 5 fungsi penting seorang pemimpin, yaitu sebagai berikut:

1) Sebagai Pemegang Kemudi Organisasi

Dalam hal ini seorang pemimpin harus cekatan, cermat, dan penuh perhitungan dalam membawa organisasinya ke tempat tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2) Sebagai Katalisator

Sebagai katalisator pemimpin harus mampu meningkatkan laju jalannya organisasi.

3) Sebagai Integrator (penyatu)

Peran integrator diperlukan untuk menyatakan dan merekatkan hubungan antara sekian banyak bagian atau komponen yang ada di lingkungan organisasi tersebut.

4) Sebagai Bapak

Di sini peran pemimpin tidak hanya terbatas sebagai seorang atasan tetapi juga sebagai pengayom dan tempat bertanya, selayaknya seorang bapak.

5) Sebagai Pendidik

Pendidikan dapat berlangsung kapanpun dimanapun dan dengan cara apapun. Sehingga pemimpin dapat memberikan pendidikan dengan cara memberi contoh yang baik kepada bawahannya, baik itu lewat ucapan maupun perilakunya. Dengan begitu dia telah melakukan kegiatan mendidik, meskipun dengan cara yang sederhana sekalipun.

c. Tugas Kepala Madrasah

Adapun yang menjadi tugas-tugas pokok/wewenang kepala madrasah/sekolah menurut Hadari Nawawi (1992: 91-92) mencakup 7 (tujuh) bidang sebagai berikut:

- 1) Bidang akademik yang berkenaan dengan proses belajar mengajar di dalam dan di luar madrasah, seperti:
 - (a) Menyusun program catur wulan/semester dan program tahunan, terutama juga pembagian tugas mengajar.
 - (b) Menyusun jadwal pelajaran setiap tahun.
 - (c) Mengatur pelaksanaan penyusunan model satuan pelajaran dan pembagian waktu yang digunakan.
- 2) Bidang ketatausahaan dan keuangan sekolah, meliputi:
 - (a) Menyelenggarakan surat menyurat.

- (b) Mengatur penerimaan keuangan.
 - (c) Mengelola penggunaan keuangan dan bertanggungjawab atas keuangan
- 3) Bidang kesiswaan, meliputi:
- (a) Mengatur penerimaan murid berdasarkan peraturan penerimaan murid baru.
 - (b) Mengatur program bimbingan dan penyuluhan.
 - (c) Mencatat kehadiran dan ketidakhadiran guru/murid.
- 4) Bidang personalia, meliputi:
- (a) Menginventarisasi personalia.
 - (b) Mengusulkan formasi guru dan merencanakan pembagian tugas-tugas guru, termasuk menghitung beban kerja guru.
 - (c) Mengusulkan pengangkatan, kenaikan pangkat, perpindahan guru dan administrasi kepegawaian lainnya.
- 5) Bidang gedung dan perlengkapan sekolah, meliputi:
- (a) Mengatur pemeliharaan kebersihan gedung dan keindahan halaman sekolah.
 - (b) Pengadaan dan pemeliharaan perlengkapan sekolah.
 - (c) Menyelenggarakan inventarisasi tanah, gedung dan perlengkapan sekolah, baik yang habis dipakai maupun yang permanen.
- 6) Bidang peralatan pelajaran, meliputi:

- (a) Mengatur buku-buku pelajaran untuk pegangan guru dan murid.
 - (b) Mengatur perpustakaan guru dan murid.
 - (c) Mengatur alat-alat pelajaran/peraga tiap bidang studi.
- 7) Bidang sekolah dan masyarakat, meliputi:
- (a) Menyelenggarakan pembentukan dan secara kontinyu berhubungan dengan BP3.
 - (b) Menerima dan memberikan pelayanan pada tamu.
 - (c) Mewakili sekolah dalam hubungan kerja dengan pihak luar.

d. Kualifikasi kepala sekolah/madrasah

Menurut Permendiknas No. 13 Tahun 2007, Kualifikasi kepala sekolah/madrasah terdiri atas kualifikasi umum, dan kualifikasi khusus:

- 1) Kualifikasi Umum kepala sekolah/madrasah:
- (a) Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi
 - (b) Pada umum diangkat sebagai kepala sekolah/madrasah berusia setinggi-tingginya 56 tahun.
 - (c) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak/Raudhotul Athfal (TK/RA) memiliki

pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA

(d) Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang

2) Kualifikasi Khusus kepala sekolah/madrasah:

(a) Kepala Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) adalah sebagai berikut:

(1) Berstatus sebagai guru TK/RA

(2) Memiliki sertifikat sebagai pendidik sebagai guru TK/RA

(3) Memiliki sertifikat kepala TK/RA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah

(b) Kepala Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI) adalah sebagai berikut:

(1) Berstatus sebagai guru SD/MI

(2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SD/MI

(3) Memiliki sertifikat kepala SD/MI yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah

(c) Kepala Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs):

(1) Berstatus sebagai guru SMP/MTs

- (2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMP/MTs
 - (3) Memiliki sertifikat kepala SMP/MTs yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah
- (d) Kepala Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA):
- (1) Berstatus sebagai guru SMA/MA
 - (2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMA/MA
 - (3) Memiliki sertifikat kepala SMA/MA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah
- (e) Kepala Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah Kejuruan (SMK/MAK):
- (1) Berstatus sebagai guru SMK/MAK
 - (2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMK/MAK
 - (3) Memiliki sertifikat kepala SMK/MAK yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah
- (f) Kepala Sekolah Dasar Luar Biasa/Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa/Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SDLB/SMPLB/SMALB):
- (1) Berstatus sebagai guru pada satuan pendidikan SDLB/SMPLB/SMALB
 - (2) Memiliki sertifikasi pendidik sebagai guru SDLB/SMPLB/SMALB

- (3) Memiliki sertifikasi kepala SDLB/SMPLB/SMALB yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah
- (g) Kepala sekolah Indonesia Luar Negeri adalah sebagai berikut:
 - (1) Memiliki pengalaman sekurang-kurangnya 3 tahun sebagai kepala sekolah
 - (2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru pada salah satu satuan pendidikan
 - (3) Memiliki sertifikat kepala sekolah yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah

e. Kompetensi Kepala Madrasah

Menjadi kepala sekolah/madrasah memerlukan berbagai macam kompetensi. Kompetensi kepala sekolah/madrasah dalam Permendiknas No. 13 Tahun 2007 ada 5 (lima) kompetensi, antara lain:

- 1) Dimensi Kompetensi Kepribadian
 - (a) Berakhlak Mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah
 - (b) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin
 - (c) Memiliki keinginan yang kuat dalam mengembangkan diri sebagai kepala sekolah/madrasah

- (d) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi
- (e) Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah
- (f) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

2) Dimensi Kompetensi Manajerial

- (a) Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan
- (b) Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan
- (c) Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal
- (d) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif
- (e) Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik
- (f) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal
- (g) Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal

- (h) Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah
- (i) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik
- (j) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional
- (k) Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien
- (l) Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah
- (m) Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah
- (n) Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan
- (o) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah

- (p) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya

3) Dimensi Kompetensi Kewirausahaan

- (a) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah
- (b) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif
- (c) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah
- (d) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah
- (e) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik

4) Dimensi Kompetensi Supervisi

- (a) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru
- (b) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat

(c) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru

5) Dimensi Kompetensi Sosial

(a) Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah

(b) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan

(c) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

2. Profesionalitas Guru Honorer

a. Pengertian Profesionalitas Guru Honorer

Suyanto dan Asep Jihad (2013: 21) mendefinisikan bahwa Profesionalitas adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya. Dengan demikian, sebutan profesionalitas lebih menggambarkan suatu “keadaan” derajat keprofesian seseorang dilihat dari sikap, pengetahuan, dan keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya.

Sedangkan menurut Sudarwan Danim (2012: 23) profesionalitas adalah komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalitasnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya. Kemudian

menurut Nana Sudjana yang dikutip oleh Moh. Uzer Usman (2006: 14), profesionalitas berasal dari kata profesional, kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim dan sebagainya. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.

Jadi dapat disimpulkan profesionalitas adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap anggota suatu profesi yang mana anggota tersebut selalu meningkatkan kemampuan profesionalitasnya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya.

Sedang pengertian Guru dalam UU RI No. 14 Pasal 2 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Momon Sudarman, 2013: 13).

Selain itu, dalam pengertian sederhana guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti dilembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di mesjid, di surau/mushola, di

rumah dan sebagainya.(Nurfuadi, 2012: 55). Sedangkan menurut Nazarudin (2001: 161) guru adalah seseorang yang tidak hanya sebagai “pengajar yang *transfer of knowledge* tetapi juga sebagai pendidik yang *transfer of values* dan sekaligus sebagai pembimbing.

Sementara pengertian guru honorer menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002, 377) adalah guru yang tidak digaji sebagai guru tetap, tetapi menerima honorarium berdasarkan jumlah jam pelajaran yang diberikan atau juga bisa disebut guru paruh waktu. Guru honorer juga berarti guru tidak tetap yang belum berstatus minimal sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, dan digaji per jam pelajaran. Seringkali mereka digaji secara sukarela, dan bahkan di bawah gaji minimum yang telah ditetapkan secara resmi.(Wikipedia, Guru).

Jadi dapat disimpulkan, bahwa seorang guru honorer adalah seseorang yang memiliki tugas yang sama dengan guru PNS yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik dan memiliki tanggungjawab dalam membentuk peserta didik mencapai kedewasaan masing-masing, akan tetapi berstatus belum pegawai negeri sipil dengan gaji per jam pelajaran atau juga bisa disebut guru paruh waktu.

Sementara kesimpulannya profesionalitas guru honorer adalah kualitas sikap seorang guru tidak tetap yang selalu

meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya selain itu guru honorer memiliki tanggungjawab yang sama dengan guru yang berstatus pegawai negeri sipil yaitu mendidik serta membimbing peserta didik, sesuai dengan tujuan pendidikan.

b. Kategori Guru Honorer yang pengabdiannya sebelum tahun 2005

- 1) Guru honorer kategori 1 disingkat K1 (kategori ini mayoritas sudah diangkat menjadi CPNS/PNS). Guru honorer kategori 1 adalah guru honorer yang penghasilannya dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBN), dengan kriteria: diangkat oleh pejabat yang berwenang, bekerja diinstansi pemerintah, masa kerja minimal 1 tahun pada tanggal 31 Desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus, dan berusia sekurang-kurangnya 19 tahun dan tidak boleh lebih dari 46 tahun per 1 Januari 2006.
- 2) Guru honorer kategori 2 atau K2 (kategori ini sebagian sudah diangkat menjadi CPNS/PNS dan sebagian yang lain tengah menunggu pengangkatan honorer kategori 2 menjadi CPNS). Guru honorer kategori 2 adalah guru honorer yang penghasilannya dibiayai bukan dari APBN atau bukan dari APBD, dengan kriteria: diangkat oleh pejabat yang berwenang, bekerja diinstansi pemerintah, masa kerja minimal 1 tahun

pada tanggal 31 Desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus, berusia sekurang-kurangnya 19 tahun dan tidak boleh lebih dari 46 tahun per 1 Januari 2006.

- 3) Sementara guru honorer yang SK pengabdianannya diatas tahun 2005 sering disebut juga “guru honorer non kategori”, ada juga yang menyebut honorer kategori 3 (K3).(Website Pendidikan).

Jadi dari uraian diatas kategori guru honorer ada 3 yaitu guru honorer kategori 1 (K1), guru honorer kategori 2 (K2), dan guru honorer kategori 3 (K3). Terdapat perbedaan dalam setiap kategori guru honorer tersebut diantaranya untuk Kategori 1 (K1) masa kerja minimal 1 tahun pada tanggal 31 Desember 2005, berusia sekurang-kurangnya 19 tahun dan tidak boleh lebih dari 46 tahun per 1 Januari 2006 serta mayoritas sudah diangkat menjadi CPNS/PNS. Kategori 2 (K2) diangkat oleh pejabat yang berwenang, bekerja di instansi pemerintah, masa kerja minimal 1 tahun pada tanggal 31 Desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus, berusia sekurang-kurangnya 19 tahun dan tidak boleh lebih dari 46 tahun per 1 Januari 2006 serta sudah ada yang diangkat menjadi CPNS/PNS dan sebagian masih menunggu pengangkatan CPNS. Sementara untuk kategori 3 (K3) merupakan guru honorer yang SK pengabdianannya diatas 2005 atau juga biasa disebut guru honorer non kategori.

c. Ciri-ciri Guru Profesional

Ciri-ciri dari guru profesional menurut Sudarwan Danim (2012: 105-108) ada 12 ciri, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan intelektual yang diperoleh melalui pendidikan. Pendidikan dimaksud adalah jenjang pendidikan tinggi. Termasuk dalam kerangka ini, pelatih-pelatihan khusus yang berkaitan dengan keilmuan yang dimiliki oleh seorang penyandang profesi.
- 2) Memiliki pengetahuan spesialisasi. Pengetahuan spesialisasi adalah sebuah kekhususan penguasaan bidang keilmuan tertentu. Siapa saja dapat menjadi “GPM”, akan tetapi guru yang sesungguhnya memiliki spesialisasi bidang studi (*subject matter*) dan penguasaan metodologi pembelajaran.
- 3) Menjadi anggota praganisasi profesi. Hal ini dibuktikan dengan kepemilikan kartu anggota, pemahaman terhadap norma-norma organisasi, dan kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan yang ditetapkan oleh organisasi tempatnya bernaung.
- 4) Memiliki pengetahuan praktis yang dapat digunakan langsung oleh orang lain atau klien. Pengetahuan khusus itu bersifat aplikatif, dimana aplikasi didasari atas kerangka teori yang jelas dan teruji. Makin spesialis seseorang, makin mendalam pengetahuannya di bidang itu, dan makin akurat pula

layanannya kepada klien. Dokter umum misalnya, berbeda pengetahuan teoritis dan pengalaman praktisnya dengan dokter spesialis. Seorang guru besar idealnya berbeda pengetahuan teoritis dan praktisnya dibandingkan dengan dosen atau tenaga akademik biasa.

- 5) Memiliki teknik kerja yang dapat dikomunikasikan atau communicable. GPM mampu berkomunikasi sebagai guru, dalam makna apa yang disampaikannya dapat dipahami oleh siswa.
- 6) Memiliki kapasitas mengorganisasikan kerja secara mandiri atau self-organization. Istilah mandiri di sini berarti kewenangan akademiknya melekat pada dirinya. Pekerjaan yang dia lakukan dapat dikelola sendiri, tanpa bantuan orang lain, meski tidak berarti menafikan bantuan atau mereduksi semangat kolegalitas.
- 7) Mementingkan kepentingan orang lain. GPM siap memberikan layanan kepada anak didiknya pada saat bantuan itu diperlukan, apakah di kelas, lingkungan madrasah, bahkan luar madrasah. Di dunia kedokteran, seorang dokter harus siap memberikan bantuan, baik dalam keadaan normal, emergensi, maupun kebetulan, bahkan saat dia sedang istirahat sekalipun.
- 8) Memiliki kode etik. Kode etik ini merupakan norma-norma yang mengikat guru dalam kerja. Kode etik ini merupakan

pedoman bersikap dan berperilaku yang mengejewantah dalam bentuk nilai-nilai moral dan etika dalam jabatan guru sebagai pendidik putra putri bangsa. Kode etik dimaksud menjadi norma dan asas yang disepakati dan diterima oleh guru-guru Indonesia sebagai pedoman sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas profesi sebagai pendidik, anggota masyarakat, dan warga negara. Pedoman sikap adalah nilai-nilai moral yang membedakan perilaku guru yang baik dan buruk, yang boleh dan tidak boleh dilaksanakan selama menunaikan tugas-tugas profesionalnya untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa, serta pergaulan sehari-hari dalam dan luar madrasah.

- 9) Memiliki sanksi dan tanggung jawab komunitas. Manakala terjadi “ malpraktik”, GPM siap menerima sanksi pidana, sanksi dari masyarakat, atau sanksi dari atasannya. Ketika bekerja, GPM memiliki tanggung jawab kepada komunitas, terutama anak didiknya. Replika tanggung jawab ini menjelma dalam bentuk disiplin mengajar, disiplin dalam melaksanakan
- 10) Memiliki sistem upah. Sistem upah yang dimaksudkan di sini adalah standar gaji. Di dunia kedokteran, sistem upah dapat pula diberi makna sabagai tarif yang ditetapkan dan harus dibayar oleh orang-orang yang menerima jasa layanan darinya.

Dalam UU No. 11. Tahun 2005, kata “upah” ini bermakna gaji dan penghasilan lainnya. Gaji adalah hak yang diterima oleh guru atau dosen atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Penghasilan adalah hak yang diterima oleh guru atau dosen dalam bentuk finansial sebagai imbalan melaksanakan tugas keprofesionalan yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi dan mencerminkan amrtabat guru atau dosen sebagai pendidik profesional.

- 11) Budaya profesional. Budaya profesi, dapat berupa penggunaan simbol-simbol yang berbeda dengan simbol-simbol untuk profesi lain. Hakim, jaksa, polisi, dokter, dan pengacara memiliki seragam yang khas dan standar ketika berdinasi. Mengapa guru masih menggunakan baju hansip?
- 12) Melaksanakan pertemuan profesional tahunan. Pertemuan ini dapat dilakukan dalam bentuk forum guru, seminar, diskusi panel, workshop. Topik-topik yang dibahas terutama berkaitan dengan isu-isu tahunan yang relevan di bidang pendidikan dan keguruan.

Jadi menjadi guru yang profesional harus mempunyai ciri: kemampuan intelektual, memiliki pengetahuan spesialis, menjadi anggota organisasi, memiliki pengetahuan yang praktis, memiliki

teknik kerja yang dapat dikomunikasikan, memiliki kapasitas mengorganisasikan kerja secara mandiri, mementingkan kepentingan orang lain, memiliki kode etik, memiliki sanksi atau tanggung jawab, mempunyai sistem upah, budaya profesional, dan melaksanakan pertemuan profesional tahunan.

d. Kompetensi Guru dalam Konteks Kebijakan.

Dalam prespektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam penjelasan peraturan pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu (Suyanto dan Asep Jihad, 2013: 41-43):

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yang harus dikuasai guru meliputi pemahaman guru terhadap siswa, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci, tiap subkompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut:

- a) Memahami siswa secara mendalam, dengan indikator esensial: memahami siswa dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif; memahami siswa dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal ajar awal siswa.

- b) Merencanakan pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, dengan indikator esensial: memahami landasan kependidikan; menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik siswa, menetapkan kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- c) Melaksanakan pembelajaran, dengan indikator esensial: menata latar pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- d) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, dengan indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar; dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
- e) Mengembangkan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, dengan indikator esensial: memfasilitasi siswa untuk pengembangan berbagai potensi akademik; dan

memfasilitasi siswa untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.

2) Kompetensi Kepribadian

Menurut Hall dan Lindzey (1970: 167), kepribadian dapat didefinisikan sebagai berikut, "*The personality is not series of biographical facts but something more general and enduring that is inferred from the facts*". Definisi itu memperjelas konsep kepribadian yang abstrak dengan merumuskan konstruksi yang lebih memiliki indikator empirik. Namun, ia menekankan bahwa teori kepribadian bukan sesederhana sebuah rangkuman kejadian-kejadian. Implikasi dari pengertian tadi adalah kepribadian individu merupakan serangkaian kejadian dan karakteristik dalam keseluruhan kehidupan, dan merefleksikan elemen-elemen tingkah laku yang bertahan lama, berulang-ulang, dan unik.

Oleh karena itu, kompetensi kepribadian bagi guru merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berakhlak mulia, dan berwibawa, dan dapat menjadi teladan bagi siswa. Secara rinci, subkompetensi kepribadian terdiri atas:

- a) Kepribadian yang mantap dan stabil, dengan indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru yang

profesional; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma yang berlaku dalam kehidupan.

- b) Kepribadian yang dewasa, dengan indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja yang tinggi.
- c) Kepribadian yang arif, dengan indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan siswa, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak.
- d) Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan, dengan indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma agama, iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong, dan memiliki perilaku yang pantas diteladani siswa.
- e) Kepribadian yang berwibawa, dengan indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap siswa dan memiliki perilaku yang disegani.

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali siswa, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut:

- a) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, dengan indikator esensial: berkomunikasi secara efektif dengan siswa; guru bisa memahami keinginan dan harapan siswa.
 - b) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, misalnya bisa berdiskusi tentang masalah-masalah yang dihadapi siswa serta solusinya.
 - c) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orangtua/wali siswa dan masyarakat sekitar. Contohnya, guru bisa memberikan informasi tentang bakat, minat, dan kemampuan siswa kepada orangtua siswa.
- 4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang harus dikuasai guru mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan. Setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut.

- a) Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi. Hal ini berarti guru harus memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep,

dan metode keilmuan yang menaungi dan koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam proses belajar mengajar.

- b) Menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki implikasi bahwa guru harus menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

Keseluruhan kompetensi guru dalam praktiknya merupakan satu kesatuan yang utuh. Pemilahan menjadi empat bagian (kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional) semata-mata agar mudah memahaminya. Beberapa ahli mengatakan istilah kompetensi profesional sebenarnya merupakan “payung” karena telah mencakup semua kompetensi lainnya.

e. Usaha Peningkatan Profesionalitas Guru

Usaha mengantisipasi tantangan dunia pendidikan yang semakin berat, upaya profesionalitas guru harus dikembangkan. Menurut Balitbang Diknas, ada beberapa cara yang dapat ditempuh dalam pengembangan profesionalitas guru, antara lain adalah (Suyanto dan Asep Jihad, 2013: 33-34):

- 1) Perlunya revitalisasi pelatihan guru yang secara khusus menitik beratkan pada perbaikan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan, bukan untuk meningkatkan sertifikasi mengajar semata
- 2) Perlunya mekanisme kontrol penyelenggaraan pelatihan guru untuk memaksimalkan pelaksanaannya.
- 3) Perlunya sistem penilaian yang sistematis dan periodik untuk mengetahui efektivitas dan dampak pelatihan guru terhadap mutu pendidikan.
- 4) Perlunya desentralisasi pelatihan guru pada tingkat kabupaten/kota.
- 5) Perlunya upaya-upaya alternatif yang mampu meningkatkan kesempatan dan kemampuan para guru dalam penguasaan materi pelajaran.
- 6) Perlunya tolok ukur kemampuan profesional sebagai acuan pelaksanaan pembinaan dan peningkatan mutu guru.
- 7) Perlunya mengkaji ulang aturan atau kebijakan yang ada melalui perumusan kembali aturan atau kebijakan yang lebih fleksibel dan mampu mendorong guru mengembangkan kreatifitasnya.
- 8) Perlunya reorganisasi dan konseptualisasi kegiatan pengawasan pengelolaan sekolah, sehingga kegiatan ini dapat menjadi sarana alternatif peningkatan mutu guru.

- 9) Perlunya upaya untuk meningkatkan kemampuan guru dalam penelitian, terutama Penelitian Tindakan Kelas, agar guru lebih memahami dan menghayati permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam proses pembelajaran.
- 10) Perlu mendorong guru untuk bersikap kritis dan selalu berusaha meningkatkan ilmu pengetahuan dan wawasan.
- 11) Memperketat persyaratan untuk menjadi calon guru pada Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK).
- 12) Menumbuhkan apresiasi karier guru dengan memberikan kesempatan yang lebih luas untuk meningkatkannya.
- 13) Perlunya ketentuan sistem *credit point* yang lebih fleksibel untuk mendukung jenjang karier guru, yang lebih menekankan pada aktivitas dan kreativitas guru dalam melaksanakan proses pengajaran.

Untuk lebih mendorong tumbuhnya profesionalitas guru, selain apa yang telah diutarakan oleh Balitbang Kemendiknas di atas, tentunya “penghargaan profesional” terhadap profesi guru masih sangat penting. Seperti yang diundangkan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen, bahwa guru berhak mendapat tunjangan profesi. Realisasi pasal ini tentunya akan sangat penting dalam mendorong tumbuhnya semangat profesionalitas pada diri guru. Dengan adanya pengembangan profesionalitas guru, peranan guru dituntut lebih ditingkatkan.

f. Jenis-Jenis Kegiatan Pengembangan Profesionalitas Guru

Seorang guru dapat mengembangkan potensinya melalui belajar dari berbagai program pendidikan dan pelatihan yang diikuti. Pendidikan dan pelatihan profesi serta karier guru, termasuk juga tenaga kependidikan pada umumnya, dilaksanakan melalui berbagai jenis-jenis kegiatan, antara lain:

1) Pendidikan dan pelatihan

a) *In House Training* (IHT)

Pelatihan dilaksanakan secara internal di kelompok guru, sekolah, atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan.

b) Program magang, pelatihan yang dilaksanakan di tempat kerja yang relevan dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru.

c) Kemitraan sekolah, kegiatan ini bisa dilaksanakan antarasekolah dengan alasan bahwa terdapat keunikan atau kelebihan yang dimiliki oleh mitra.

d) Belajar jarak jauh, kegiatan ini bisa dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam ruang atau tempat tertentu, melainkan dengan sistem pembelajaran melalui internet dan sejenisnya.

e) Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus, pelatihan ini dilaksanakan oleh lembaga-lembaga yang diberi wewenang

dimana program disusun secara berjenjang, melalui dari jenjang dasar, menengah, lanjut, dan tinggi.

- f) Kursus singkat di perguruan tinggi atau tempat lainnya, kegiatan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan guru seperti halnya kemampuan untuk penelitian tindakan kelas, menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran dan lain-lain.
 - g) Pembinaan internal sekolah, dilakukan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas-tugas internal, dan lain-lain.
 - h) Pendidikan lanjut, kegiatan ini bisa dilaksanakan melalui tugas belajar ataupun ijin belajar. Outputnya adalah untuk menghasilkan guru-guru pembina yang dapat membantu guru-guru lain untuk meningkatkan profesionalitas.
- 2) Kegiatan selain pendidikan dan pelatihan
- a) Diskusi fokus pendidikan, kegiatan ini bisa dilakukan secara berkala dengan topik diskusi sesuai dengan masalah yang berkembang di sekolah.
 - b) Seminar, kegiatan ini juga bisa digunakan untuk memperbarui pengetahuan para guru terkait peningkatan profesionalitasnya.

- c) Workshop, kegiatan ini akan lebih efektif kalau diarahkan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan kompetensi maupun pengembangan karier. Workshop ini bisa berupa kegiatan menyusun KTSP, analisis kurikulum, pengembangan silabus, penyusun RPP, dan lain-lain.
- d) Penelitian, kegiatan ini bisa berupa penelitian tindakan kelas, penelitian eksperimen dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran.
- e) Penulisan buku atau bahan ajar, kegiatan ini bisa memupuk munculnya budaya ilmiah pada diri setiap guru yang diharapkan bisa ditransformasi kepada guru lain atau peserta didik.
- f) Pembuatan media pembelajaran, hal ini bisa berupa alat peraga, alat praktikum sederhana, maupun bahan ajar elektronik ataupun animasi pembelajaran.
- g) Pembuatan karya teknologi, bisa berupa karya yang bermanfaat bagi masyarakat atau karya yang memiliki nilai estetika yang diakui masyarakat. (Sudarwan Danim dan Khairil, 2012:41-42).

B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang peran dan tugas kepala sekolah telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya adalah:

1. Fauzi Zanawi Imron (2015), dengan judul “Peran Kepala Sekolah dalam Menilai Kinerja Guru Di SDIT Nur Hidayah Kerten Laweyan Surakarta”. Hasil dari penelitian tersebut bahwa peran kepala sekolah dalam menilai kinerja guru, adalah kepala sekolah sebagai penanggung jawab, kepala sekolah mengklarifikasi hasil penelitian, kepala sekolah sebagai motivator, kepala sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah sebagai coordinator, dan kepala sekolah merekomendasikan kepada yayasan dalam kenaikan pangkat, promosi dan karir guru. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan, sama-sama membahas tentang peran kepala madrasah/sekolah. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan, yaitu penelitian ini meneliti tentang penilaian kepala sekolah tentang kinerja guru dalam berbagai aspek di SDIT Nur Hidayah Kerten Laweyan Surakarta, sedangkan penelitian saya mengkaji tentang profesionalitas dari guru honorer di MAN 3 Sragen.
2. Syufi Azami, dengan judul “Motivasi Kerja Pada Guru Honorer”. Hasil dari penelitian tersebut bahwa individu mau menjadi guru honorer karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sulit untuk mencari pekerjaan, kebebasan yang diperoleh dan mempunyai sertifikat untuk mengajar. dalam penelitian ini ditemukan alasan lain mau menjadi guru honorer yaitu karena hobi mengajar. Dalam penelitian ini menunjukkan faktor-faktor penyebabnya, berasal dari diri individu dan luar individu. 1) faktor internal dari subjek pertama

adalah kesanggupan dan keinginannya untuk bekerja. 2) faktor internal dari subjek kedua adalah karena kekuatan dalam dirinya yang disebut *iner power* dan kepuasan atas hasil kerjanya. Faktor eksternal antara kedua subjek memiliki persamaan yaitu berupa dukungan, fasilitas yang diperoleh dan kualitas dari sekolah. Sementara perbedaan antara subjek pertama dan kedua yaitu subjek pertama dan istri sangat mengharapkan adanya pengangkatan untuk menjadi guru tetap dikarenakan faktor ekonomi mereka belum mencukupi, sementara untuk subjek kedua dan istri sudah merasa puas dengan hasil kerjanya selama ini karena faktor ekonomi mereka sudah mencukupi dan itu juga didukung karena istrinya bekerja.

3. Taufiq Nopika Utomo (2013), dengan judul “Upaya Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Di Kabupaten Karanganyar”. Hasil dari penelitian tersebut bahwa upaya-upaya yang dilakukan KKG yaitu dengan cara diskusi secara berkala tentang masalah-masalah yang berkembang yang terkait dengan pendidikan, melakukan pembahasan yang berkaitan dengan berbagai kesulitan, melakukan penggunaan ICT, pelatihan tentang model-model pembelajaran, pelatihan tentang penyusunan instrumen evaluasi dan pengelolaan hasil evaluasi, melakukan studi banding kesekolah-sekolah lain, mengikuti ceramah dan kajian keagamaan, melaksanakan workshop dan seminar pengembangan kepribadian, penyelenggaraan bakri sosial, melakukan

kunjungan dan silaturahmi dengan sesama anggotanya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan, sama-sama bertujuan meningkatkan profesionalisme guru. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan, yaitu penelitian ini meneliti tentang Upaya kelompok kerja guru (KKG) dan guru yang diteliti yaitu guru pendidikan agama islam sekolah dasar dikabupaten Karanganyar, sedangkan penelitian saya mengkaji tentang peran dari kepala madrasah dan yang saya teliti hanya guru honorer yang ada di MAN 3 Sragen.

C. Kerangka Berfikir

Kepala madrasah merupakan sosok yang menjadi panutan serta penentu dari kemajuan dan kemunduran sebuah madrasah. Madrasah sendiri merupakan lembaga pendidikan yang diharapkan oleh masyarakat untuk mencetak generasi penerus yang berilmu pengetahuan, berakhlak mulia serta berbudi pekerti yang baik. Sebenarnya banyak nilai plus dari sebuah madrasah kalau dibandingkan dengan sekolah umum, sebab di madrasah mata pelajaran pendidikan agama islam lebih banyak dan sangat mendalam, walaupun di sekolah umum juga ada pelajaran agama tapi hanya sebagian kecil saja. Disamping itu ada materi-materi pelajaran umum seperti Matematika, Bahasa Indonesia, dan Bahasa Inggris sama halnya dengan sekolah umum. Dilihat dari nilai plus yang dimiliki oleh madrasah seharusnya masyarakat lebih memilih mendaftarkan anaknya di madrasah, akan tetapi malah sebaliknya mereka memilih mendaftarkan

anaknyadi sekolah umum. Kebanyakan dari orangtua beranggapan bahwa ketika anaknyadi sekolahkan di madrasah ketika lulus nanti tidak memiliki keahlian seperti anak-anak yang disekolahkan di SMK, serta kepercayaan dari masyarakat yang kurang dengan tenaga pendidik yang berada di madrasah.

Letak dari Madrasah Aliyah Negeri 3 Sragen, sebenarnya terbilang sangat strategis karena berbatasan langsung dengan jalan utama Solo-Purwodadi. Namun masih banyak orangtua yang menyekolahkan anak mereka ke SMA 1 Gondangrejo serta SMK Sakti Gemolong dan ada juga yang menyekolahkan anak mereka di MAN 1 Surakarta, karena mereka beranggapan kualitas sekolah dan tenaga pendidiknya lebih ahli di sekolah tersebut. Sementara itu kebanyakan dari siswa yang mendaftar di madrasah adalah siswa yang tidak diterima disekolah umum.

Salah satu penyebab kurangnya kepercayaan orang tua terhadap madrasah yaitu kurangnya tenaga pendidik yang profesional serta sumber daya manusia yang kualitasnya dianggap masih rendah. Salah satu faktor rendahnya profesionalitas dari seorang pendidik baik itu sudah pegawai negeri sipil ataupun honorer yaitu sarana prasarana yang menunjang serta ada atau tidaknya peran dari kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalitas bawahannya, karena pada dasarnya untuk mengatasi permasalahan tersebut dibutuhkan peranan dari seorang kepala madrasah. Sebab kepala madrasah merupakan orang yang paling bertanggungjawab di lingkungan madrasah. Guru atau tenaga pendidik yng profesional itu

tidak hanya tergantung pada peran dari kepala madrasah, akan tetapi kesadaran diri dari guru itu sendiri untuk berlaku profesional juga dibutuhkan. Jadi apabila dari diri seorang guru tersebut sudah memiliki keinginan untuk berlaku profesional serta peranan dari kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalitas guru juga ada maka akan terjadi titik temu dan kemajuan dalam hal kualitas guru dan kualitas siswa yang dihasilkan akan baik.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Lexy J. Moleong (2001: 3) mengatakan bahwa pengertian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang mengedepankan penelitian data atau realitas persoalan yang berdasarkan pada pengungkapan apa-apa yang telah dieksplorasi dan diungkapkan oleh para responden dan data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka. Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2005: 21).

Zainal Arifin (2012: 29) menyatakan bahwa penelitian kualitatif yaitu penelitian untuk menjawab masalah-masalah yang memerlukan penjelasan secara mendalam dalam konteks waktu dan situasi yang bersangkutan, dilakukan secara wajar dan alami sesuai kondisi objek yang ada di lapangan tanpa adanya manipulasi, dan data yang dikumpulkan adalah data kualitatif.

Jadi yang dimaksud metode penelitian Deskriptif Kualitatif adalah prosedur penelitian yang mengedepankan penelitian data atau realita persoalan yang diungkapkan oleh responden serta data yang dikumpulkan

berupa kata, gambar dan bukan angka yang dilakukan secara alami sesuai dengan kondisi objek yang ada dilapangan.

B. Setting Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di MAN 3 Sragen. Peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian ini untuk mengetahui seberapa dalam peran seorang kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru honorer, sebab guru honorer di MAN 3 Sragen ada beberapa yang sudah profesional dan tidak kalah dengan guru yang sudah PNS.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu pelaksanaan penelitiannya terhitung mulai bulan Februari 2017 sampai Agustus 2017 yaitu dari pengajuan judul sampai penelitian selesai.

C. Subyek dan Informan Penelitian

1. Subyek Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 145) mengatakan bahwa, Subyek penelitian adalah subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti yakni subjek yang menjadi pusat perhatian atau sasaran penelitian. Maka yang menjadi subyek penelitian adalah orang yang berkaitan langsung dengan penelitian yang dilaksanakan, adapun dalam penelitian ini yang menjadi subyek adalah Kepala MAN 3 Sragen dan Guru Honorer.

2. Informan dalam Penelitian

Informan adalah orang-orang dalam pada latar penelitian. Informan adalah orang-orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar (lokasi atau tempat) penelitian (Andi Prastowo, 2014: 1995).

Informan dalam penelitian ini adalah semua pihak yang terkait dengan peningkatan profesionalitas guru di MAN 3 Sragen yaitu Waka Kurikulum dan Guru.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam metode ilmiah. Pengumpulan data adalah prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Banyak teknik dan strategi yang dapat digunakan dalam pengumpulan data (Nazir, 1998: 211).

Menurut Andi prastowo (2014: 208) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui dan menguasai teknik pengumpulan data, kita tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

1. Observasi

Observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua

diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2009: 145).

Penggunaan metode observasi ini secara khusus dimanfaatkan untuk merekam data yang erat kaitannya dengan data-data yang berhubungan dengan peran kepala madrasah yang ditunjukkan dengan kinerja sehari-hari kepala madrasah pada saat berada di MAN 3 Sragen

2. Wawancara

Metode wawancara atau interview adalah suatu bentuk komunikasi verbal, jadi semacam percakapan, yang bertujuan memperoleh informasi dalam wawancara pertanyaan dan jawaban diberikan secara verbal, biasanya komunikasi ini dilakukan dalam keadaan temu muka, namun wawancara juga dapat dilaksanakan melalui telepon (S.Nasution, 1998: 153).

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2009: 137).

Metode wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara berpedoman sebagai instrument untuk mendapatkan data langsung dari informan dengan melakukan wawancara langsung kepada *key informan* yaitu Kepala madrasah dan Guru.

Metode wawancara ini dimanfaatkan untuk mendapatkan informasi tentang Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru, keadaan guru honorer dan kegiatan apa saja yang dilakukan oleh kepala madrasah berkaitan dengan meningkatkan profesionalitas guru.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah salah satu sumber informasi yang berharga bagi peneliti untuk mengumpulkan data secara kualitatif (Muhammad Yaumi dan Muljono Damopoli, 2014: 120).

Metode dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik (Nana Syaodih Sukmadinata, 2013: 221).

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang visi dan misi madrasah, struktur organisasi, data guru, data siswa yang mendaftar setiap tahun ajaran baru, bukti-bukti diklat, hasil rapat, serta keadaan sarana prasarana yang bertambah setiap tahunnya.

E. Teknik Keabsahan Data

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan suatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Tujuan dari triangulasi bukan untuk mencari kebenaran tentang beberapa fenomena,

tetapi lebih pada peningkatan pemahaman peneliti terhadap apa yang telah ditemukan (Sugiyono, 2009: 241).

Untuk mendapatkan keabsahan data maka digunakan teknik triangulasi yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (Lexy J. Moleong, 2002: 178). Teknik triangulasi yang digunakan meliputi triangulasi sumber. Ini artinya data yang diperoleh dicek keabsahannya dengan memanfaatkan berbagai sumber sebagai bahan pembanding, misalnya membandingkan hasil dokumentasi dengan hasil wawancara.

F. Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan melalui metode pengumpulan data yang digunakan mempunyai arti apabila data tersebut diolah dan dianalisa tersebut, maka akan dapat diinterpretasikan, dan selanjutnya dapat dirumuskan kesimpulan akhir dari suatu penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis model interaktif (*interactive model of analysis*) yang terdiri dari 3 komponen analisa data yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Lexy J. Moleong, 2004: 280).

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah mengidentifikasi satuan atau unit, yaitu unit-unit terkecil yang ditemukan dalam data yang memiliki makna jika dikaitkan dengan fokus data masalah penelitian (Tohirin, 2012: 148)

Reduksi data bukan asal membuang data yang tidak diperlukan, melainkan merupakan upaya yang dilakukan oleh peneliti selama analisis data dilakukan dan merupakan langkah yang tak terpisahkan dari analisis data. Langkah reduksi data melibatkan beberapa tahap. Tahap pertama, melibatkan langkah-langkah editing, pengelompokan, dan meringkas data. Tahap kedua, peneliti menyusun kode-kode dan catatan-catatan mengenai berbagai hal, termasuk yang berkenaan dengan aktivitas serta proses-proses sehingga dapat ditemukan tema-tema, kelompok-kelompok, dan pola-pola data. Catatan yang dimaksudkan di sini tidak lain adalah gagasan-gagasan atau ungkapan yang mengarah pada teori yang berkenaan dengan data yang ditemui. Catatan mengenai data atau gejala tertentu dibuat menjadi beberapa kalimat atau mungkin beberapa paragraf. Kemudian pada tahap terakhir dari reduksi data, disusun rancangan, konsep-konsep serta penjelasan-penjelasan berkenaan dengan tema, pola, atau kelompok-kelompok data bersangkutan.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data melibatkan langkah-langkah mengorganisasikan data, yakni menjalin (kelompok) data yang satu dengan (kelompok) data yang lain sehingga seluruh data yang dianalisis benar-benar dilibatkan dalam satu kesatuan karena dalam penelitian

kualitatif data biasanya beraneka ragam perspektif dan terasa bertumpuk maka penyajian data pada umumnya diyakini sangat membantu proses analisis. Dalam hubungan ini, data yang tersaji berupa kelompok-kelompok atau gugusan-gugusan yang kemudian saling dikait-kaitkan sesuai dengan kerangka teori yang digunakan. Gambar-gambar dan diagram-diagram yang menunjukkan keterkaitan antara gejala satu dengan gejala lain sangat diperlukan untuk kepentingan analisis data (Pawito, 2007: 104-106).

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Berdasarkan semua hal dari reduksi data dan penyajian data kemudian ditarik beberapa kesimpulan. Penarikan kesimpulan dimulai sejak pengumpulan data, memahami apa arti dari berbagai hal tentang gejala-gejala yang ditemui dengan mencari benda-benda, mencatat keterangan pola-pola penjelasan, atau konfigurasi yang merupakan kesimpulan akhir dari hasil penelitian (Hamid Patilima, 2011: 101).

Berdasarkan semua hal dari reduksi data dan penyajian data kemudian ditarik beberapa kesimpulan. Setelah itu data diinterpretasikan untuk memperoleh gambaran tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru honorer di Madrasah Aliyah Negeri 3 Sragen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Fakta Temuan Penelitian

1. Gambaran Umum MAN 3 Sragen

a. Sejarah MAN 3 sragen

Awal mula MAN 3 Sragen berasal dari Madrasah Aliyah Yaumika yang berdiri pada tahun 1978 yang berlokasi di desa Kalioso kelurahan Jetiskarangpung kecamatan Kalijambe kabupaten Sragen.

Selanjutnya pada tahun 1984 berdasarkan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Tengah Nomor : WK/5.d/426/1984 tanggal 7 Maret 1984 dan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Nomor:Kep/E/PP.03.2/336/1984 tanggal 12 Nopember 1984 Madrasah Aliyah Yaumika menjadi Kelas Jauh Madrasah Aliyah Negeri Sragen atau Madrasah Aliyah Negeri Sragen Filial di kalijambe dan yang menjabat Kepala Madrasah adalah Drs. Salim berdasarkan Surat Keputusan Kepala Madrasah Aliyah Negeri Sragen Nomor:Ma.K/6/I.b/122/1984 tanggal 10 April 1984.

Kemudian pada tanggal 1 Desember 1986 Drs. Salim selaku Kepala Madrasah Aliyah Negeri Sragen Filial di kalijambe mengajukan permohonan pengadaan tanah. Selanjutnya pada

tanggal 16 Juli 1988 kesanggupan mengganti ganti rugi tanah yang diketahui oleh Kepala Madrasah Aliyah Negeri Sragen.

Adapun rincian tanah sebagai berikut :

1) Tanah seluas $\pm 5.000 \text{ m}^2$:

- SK. Bupati Nomor: 144/192/01/IK/1988

tanggal 15 September 1988

- SK. Gubernur Nomor: 143/26332

Tanggal 14 September 1988

2) Hak atas tanah : Madrasah Aliyah Negeri Sragen Filial di kalijambe

3) Alamat : Desa Jetiskarangpung, Kecamatan Kalijambe, Kabupaten Sragen

4) Harga / nilai : $\pm \text{Rp. } 50.000.000,-$ (lima puluh juta rupiah)

Pada tanggal 16 September 1991 Drs. Salim menyerahkan jabatan kepala Madrasah Aliyah Negeri Sragen Filial di kalijambe kepada kepala Madrasah Aliyah Negeri Sragen dikarenakan Drs. Salim menjabat baru sebagai Pengawas Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Tengah untuk wilayah Kabupaten Sragen. Kemudian Jabatan kepala Madrasah Aliyah Negeri Sragen Filial di kalijambe dijabat oleh Sdr. Sja'roni, BA berdasarkan surat dari Madrasah Aliyah Negeri Sragen Nomor : Ma.K/6/Kp.00.3/510/1991 tanggal 4 September 1991.

Kemudian pada tanggal 23 September 1991 Sja'roni, BA selaku Kepala Madrasah Aliyah Negeri Sragen Filial di kalijambe mengajukan mengajukan usul Penegerian yang diketahui oleh Kepala Madrasah Aliyah Negeri I Sragen yang pada waktu itu dijabat oleh Drs. Wahyudi.

Selanjutnya berdasarkan KMA Nomor 107 tanggal 17 Maret 1997. Madrasah Aliyah Negeri Sragen Filial di kalijambe ditetapkan menjadi Madrasah Aliyah Negeri 3 Sragen. Sambil menunggu keputusan dari Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Tengah, ditunjuk sdr. Sja'roni, BA NIP. 150071217 sebagai Yang Menjalankan Tugas (YMT) MAN 3 Sragen dengan Surat Keputusan Kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Sragen Nomor:Mk.32/1.b/KP.07.5/448/1997 tanggal 26 Juni 1997. Madrasah Aliyah Negeri 3 Sragen diresmikan tanggal 26 Juni 1997 oleh Kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Sragen.

Kemudian Kepala Madrasah Aliyah Negeri 3 Sragen dijabat kembali oleh sdr. Drs. Salim berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI Nomor : Wk/1.b/Kp.07.6/5101/1997 tanggal 11 September 1997. Serah terima Jabatan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 3 Sragen dari sdr. Sja'roni, BA kepada Drs. Salim pada tanggal 16 Oktober 1997 dengan Berita Acara Nomor:Ma.K/57/KP.07.5/57/1997.

Selanjutnya mulai tanggal 13 September 2002 Kepala MAN 3 Sragen dijabat oleh H. Sahirdjan, S.Ag, MM NIP. 150059722 dengan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Tengah Nomor : WK/1.b/KP.07.6/12240/2002 sampai dengan 31 Juli 2006 dikarenakan pensiun. Sambil menunggu Kepala Difinitif, jabatan Kepala MAN 3 Sragen ditunjuk Drs. Siswadi NIP. 150187194 sebagai Pelaksana Tugas (PLT) dengan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Tengah Nomor:KW.11.1/2/KP.07.6/4196/2006 yang saat itu menjabat sebagai Kepala MAN 2 Plupuh mulai tanggal 1 Agustus 2006 sampai tanggal 28 Oktober 2006 (karena meninggal dunia). Dan mulai tanggal 1 Nopember 2006 sampai dengan 22 Desember 2006 jabatan Kepala MAN 3 Sragen ditunjuk Drs. Suyadi NIP. 150226604 sebagai Pelaksana Tugas (PLT) dengan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Tengah Nomor: KW.11.1/2/KP.07.6/6474/2006 yang saat itu menjabat sebagai Kepala MTs N Kalijambe.

Kemudian mulai tanggal 22 Desember 2006 jabatan Kepala MAN 3 Sragen dijabat oleh Drs. Suhamato NIP. 150242236 sebagai Kepala Difinitif dengan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Tengah Nomor:KW.11.1/2/KP.07.6/5818/2006 sampai dengan 24

Desember 2008 (Drs. Suhamto Mutasi ke MAN Blora). Selanjutnya jabatan Kepala MAN 3 Sragen dijabat oleh Drs. H. Joko Triyono, M.Ag NIP. 150271174 dengan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Tengah Nomor: KW.11.1/2/KP.07.6/7561/2008 tanggal 24 Desember 2008 sampai 2015. Kemudian posisi kepala MAN 3 Sragen mulai 2015 sampai sekarang dijabat oleh Drs. Warsam. (Dokumentasi data sekolah, 18 Mei 2017)

b. Letak Geografis

Lokasi gedung MAN 3 Sragen ini terletak di Desa Kalioso Kelurahan Jetiskarangpung Kecamatan Kalijambe Kabupaten Sragen. MAN 3 Sragen dibangun diatas tanah 3.040 m² sedangkan luas bangunan seluruhnya 1.464 m².Adapun batas-batas wilayah dari MAN 3 Sragen adalah sebagai berikut:

- 1) Sebelah Barat berbatasan dengan jalan raya Solo-Purwodadi KM 14.
- 2) Sebelah Timur berbatasan dengan persawahan
- 3) Sebelah Utara berbatasan dengan POM Bensin Kalijambe
- 4) Sebelah Selatan berbatasan dengan pedesaan

Dari data tersebut keadaan atau kondisi dari MAN 3 Sragen cukup nyaman, dikatakan nyaman karena letaknya yang dekat dengan persawahan yang asri dan letaknya juga sangat strategis karena berbatasan dengan jalan utama Solo-Purwodadi sehingga

sangat mudah dijangkau. Serta sekolah ini juga dekat dengan penduduk sekitarnya. (Observasi 15 April 2017).

c. Visi, Misi dan Tujuan MAN 3 Sragen

Sebagai acuan dalam menjalankan aktifitas sehari-hari, perjalanan dan perkembangan MAN 3 Sragen tidak terlepas dari visi, misi dan tujuan yang telah disusun. Berikut ini adalah Visi, Misi dan Tujuan MAN 3 Sragen:

Visi :

Terwujudnya generasi muda yang berprestasi, terampil dan berakhlak mulia.

Misi :

- 1) Menyelenggarakan proses pembelajaran yang berkualitas untuk mencapai prestasi akademik.
- 2) Mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didik secara optimal melalui kegiatan ekstra kurikuler untuk mencapai prestasi non akademik.
- 3) Membiasakan disiplin dalam belajar untuk meraih prestasi yang optimal.
- 4) Menyelenggarakan program ketrampilan sebagai bekal hidup mandiri.
- 5) Menyelenggarakan proses pembelajaran yang didalamnya terkandung nilai-nilai islami.

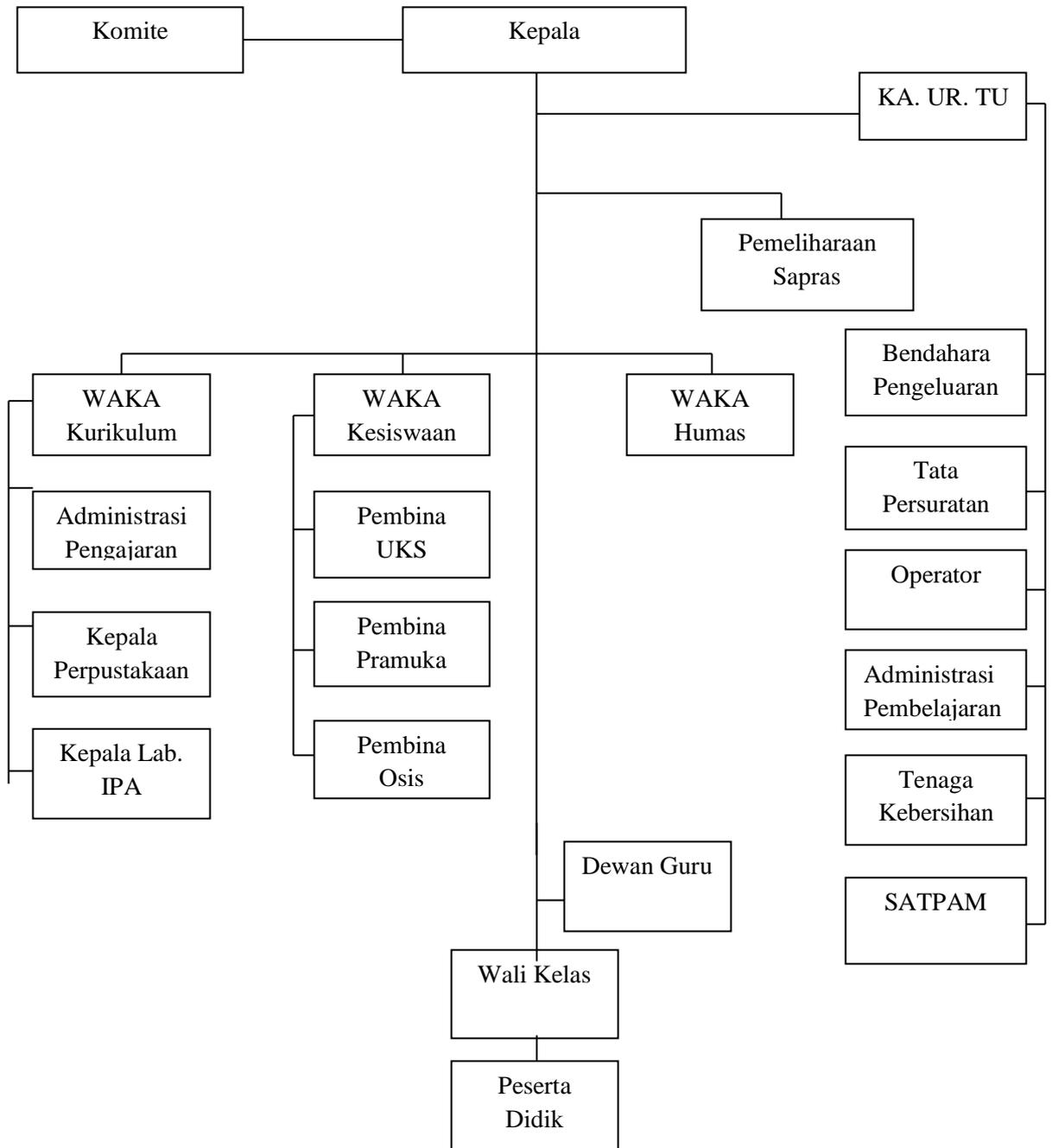
Tujuan :

- 1) Menghasilkan Generasi yang berkualitas untuk memperoleh prestasi akademik maupun non akademik.
- 2) Menghasilkan generasi yang disiplin dalam belajar sehingga memperoleh prestasi yang optimal.
- 3) Menghasilkan generasi muda yang memiliki ketrampilan tertentu sebagai bekal hidup mandiri.
- 4) Menghasilkan generasi muda yang berperilaku islami dan berakhlak mulia baik di lingkungan madrasah maupun lingkungan masyarakat.(Dokumentasi, 18 Mei 2017).

d. Struktur Organisasi Sekolah

Untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan dalam usaha menyukseskan pendidikan suatu sekolah perlu memiliki struktur organisasi yang baik yaitu suatu badan yang mengatur segala urusan untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi merupakan kerangka dan susunan perwujudan pola hubungan yang diantara fungsi, tugas dan wewenang, serta tanggungjawab yang berbeda. Struktur organisasi MAN 3 Sragen yaitu, sebagai berikut :

Gambar 01. Struktur Organisasi MAN 3 Sragen



(Dokumentasi data sekolah, 18 Mei 2017)

e. Keadaan Guru, Siswa dan Sarana Prasarana MAN 3 Sragen

1) Keadaan Guru

Tenaga kependidikan yang memegang peran penting dalam penyelenggaraan pendidikan adalah guru. Guru bertugas melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar dan mengelola pendidikan, dalam hal mengajar seorang guru dituntut untuk berlaku profesional sesuai dengan aturan yang ada. Guru yang ada di MAN 3 Sragen semua sudah berpendidikan sarjana sesuai dengan bidang keilmuannya, bahkan ada juga guru yang sudah berpendidikan S2. Jumlah tenaga pendidik yang mengajar di MAN 3 Sragen ada 21 guru. Diantara terdiri dari guru-guru mata pelajaran seperti Matematika, Fisika, Kimia, Biologi, Ekonomi, Geografi, Sosiologi, Olahraga, PKn, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Kesenian, Sejarah Nasional, Fiqih, Akidah Akhlak, Al-Qur'an dan Hadits, Bahasa Arab, SKI, BK/BP, TIK, Keterampilan. Dari sekian guru-guru mata pelajaran tersebut yang sudah menjadi PNS sebanyak 15 Guru dan 6 guru masih berstatus GTT atau honorer. Guru yang masih berstatus honorer atau GTT yaitu Bapak Andip Hermansah, S1 Pendidikan Olah Raga mengajar Penjaskes, Bapak Andi Nugroho, S1 Komputer mengajar Seni dan Budaya, Bapak Ary Nugroho, S1

Pendidikan Matematika mengajar Matematika, Ibu Nur Laili, S1 Pendidikan Matematika mengajar Matematika, Ibu Yahrotul Milati, S1 Tata Busana mengajar Ketrampilan, Prakarya dan Kewirausahaan, dan Ibu Faridlotul Khasanah, S1 BK Islam mengajar BP/BK.

Untuk meningkatkan profesionalitas dan kinerja guru di MAN 3 Sragen memiliki kode etik tersendiri guna melindungi hak dan kewajiban warga madrasah. Hal ini bertujuan agar masing-masing guru bisa bertanggung jawab sesuai dengan tugasnya. (Dokumentasi, 19 Agustus 2017).

2) Keadaan Siswa

Peserta didik merupakan generasi penerus dalam dunia pendidikan yang selanjutnya akan di proses dalam kegiatan pembelajaran, sehingga menjadi sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Di MAN 3 Sragen memiliki siswa yang jumlahnya setiap tahun masih belum stabil peningkatannya, akan tetapi tingkat kelulusan siswa di MAN 3 Sragen sangat baik. Dalam hal peserta didik baru dapat dilihat dari pendaftaran melalui penerimaan peserta didik baru. Jumlah peserta didik secara keseluruhan yang diterima sesuai dengan kuota secara paralel sebanyak 8

kelas, yang terdiri dari kelas X tiga kelas, kelas XI dua kelas dan kelas XII tiga kelas.

Tabel 01. Jumlah Peserta didik

Kelas	JumlahRombel	JumlahSiswa	JenisKelamin	
			Laki-laki	Wanita
X-MIA	1	18	2	16
X-IIS	1	19	6	13
X-IIK	1	15	8	7
XI-MIA	1	18	4	14
XI-IIS	1	19	8	11
XI-IIK	--	--	--	--
XII-IPA	1	21	3	18
XII-IPS	1	20	4	16
XII-Keagamaan	1	17	1	16
Jumlah	8	147	36	111

(Dokumentasi data, 18 Mei 2017)

3) Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana dalam pembelajaran sangat penting dan sangat dibutuhkan untuk memudahkan para guru dan siswa dalam proses belajar mengajar. Sarana dan prasarana diharapkan mampu mendorong siswa untuk lebih rajin dalam belajar. Menurut informasi yang didapat, di MAN 3 Sragen telah memiliki beberapa sarana dan prasarana. Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki adalah sebagai berikut.

Tabel 02. Data Sarana dan Prasarana MAN 3 Sragen

No	Jenis	Lokal	m ²	Kondisi (lkl)		Kekurangan
				Baik	Rusak	
1	Ruang kelas	8	720	8	-	-
2	R. Kantor/TU	1	88	1	-	-
3	R. Kepala	1	42	1	-	-
4	Ruang Guru	1	90	1	-	-
5	R. Perpustakaan	1	90	1	-	-
6	R. Lab	1	30	1	-	-
7	R. Ketrampilan	1	60	1	-	-
8	Aula	1	88	1	-	-
9	Mushola/RKB	1	90	1	-	-
10	R. UKS	2	16	2	-	-
11	R. BP/BK	1	16	1	-	-

12	Halaman/Upacara	X	760	X	X	-
----	-----------------	---	-----	---	---	---

(Dokumentasi data, 18 Mei 2017)

2. Deskripsi Data Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Honorer di MAN 3 Sragen tahun 2017

Setelah melakukan penelitian diketahui data guru yang berada di MAN 3 Sragen yaitu berjumlah 21 guru, untuk guru yang honorer yaitu berjumlah 6 guru dan yang Pegawai Negeri Sipil berjumlah 15 guru. Guru honorer di madrasah diantaranya mengajar Matematika, Penjaskes, Seni dan Budaya, Prakarya dan Ketrampilan, serta sebagai guru BP/BK. Setelah itu, gambaran umum tentang MAN 3 Sragen sudah dijelaskan diatas, maka selanjutnya akan disajikan data hasil penelitian serta analisis data tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru honorer.

Kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan profesionalitas guru. Peran dari kepala madrasah ada 7 (tujuh) yaitu: *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator*. Diantara ke tujuh peran kepala madrasah tersebut dalam penelitian ini tidak difokuskan kesalah satu peran akan tetapi semua peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Warsam selaku kepala madrasah pada tanggal 19 juli 2017, mengatakan bahwa

profesionalitas guru honorer/guru tidak tetap sudah mulai baik. Sementara itu senada dengan yang dikatakan kepala madrasah, menurut bapak Sugiyo selaku Waka Kurikulum, juga mengatakan bahwa profesionalitas guru honorer/guru tidak tetap disini beberapa guru sudah baik atau bisa dikatakan sudah profesional, hal ini bisa dilihat ketika datang tepat waktu, dalam menyampaikan materi juga bagus serta berusaha meningkatkan kompetensinya. (Wawancara, 11 Agustus 2017).

Kepala madrasah selalu mengutamakan profesionalitas dari guru tidak terkecuali guru honorer bahkan karyawan-karyawan juga, misalnya memberikan dorongan kepada guru untuk selalu belajar serta meningkatkan kualitas mengajar, disiplin, dan menguasai materi pembelajaran untuk acuan supaya dalam mengajar bisa optimal. Selain itu kepala madrasah juga selalu memberikan teladan atau contoh kepada guru-guru untuk untuk menunaikan sholat dhuha serta mengajak guru-guru dan semua elemen madrasah untuk menunaikan sholat zduhur berjama'ah serta mewajibkan kepada semua siswa secara bergiliran kultum sesudah sholat zduhur dengan tema-tema islami, itu merupakan salah satu contoh kepala madrasah melaksanakan visi dan misi madrasah yaitu berperilaku keislaman. (Wawancara dengan Bapak Ary Nugroho selaku guru honorer Matematika, 12 Agustus 2017)

Setelah melakukan wawancara dan observasi tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru honorer, diperoleh data sebagai berikut:

a. Menciptakan iklim kerja yang kondusif

Untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi warga madrasah khususnya guru honorer, peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Warsam selaku kepala madrasah tanggal 19 juli 2017, menjelaskan bahwa memelihara hubungan yang baik dengan warga madrasah adalah suatu keharusan dan itu merupakan hal yang sangat penting untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif. Dengan demikian guru serta karyawan bisa bekerja dengan profesional apabila terdapat iklim kerja yang kondusif, bisa dikatakan lingkungan kerja kondusif apabila memberikan keamanan, kenyamanan, kebersihan dan kelengkapan sarana prasarana yang mencukupi.

Hal yang dilakukan kepala madrasah untuk mewujudkan itu adalah melalui pendekatan kekeluargaan secara pribadi misalnya dengan tatap muka dan selalu memberi solusi kepada guru apabila ada masalah yang dihadapi. Dengan demikian kepala madrasah memberikan rasa persaudaraan yang membuat guru merasa nyaman dalam mengajar sehingga kinerja dari guru bisa baik. Selain itu beliau menganggap semua warga madrasah itu sama tidak ada pembatas antara atasan dan bawahan contohnya ketika bapak

kepala berbincang-bincang dengan guru di kantor guru sangat terlihat biasa sehingga para guru tidak merasa canggung ketika bertemu dengan bapak kepala bahkan berbincang-bincang. Dengan demikian rasa kekeluargaan dapat tercipta antara warga madrasah. (Observasi, 12 Agustus 2017).

Sementara pernyataan bapak Ary Nugroho selaku guru honorer matematika, beliau mengatakan bahwa dalam mengajar beliau merasa senang dan nyaman karena lingkungan kerjanya memberikan suasana yang menyenangkan karena bapak kepala tidak memberikan sekat antara atasan dan bawahan sehingga semua dianggap sama. Serta kepala sekolah selalu memberikan contoh yang baik pada guru-guru dalam mengajar, sebab beliau disini juga mengajar mapel fisika. Kepala madrasah juga selalu melakukan pendekatan tatap muka, serta selalu memberikan solusi kepada guru apabila ada masalah yang dihadapi khususnya dalam hal kinerja. Selain itu kepala madrasah juga sering memberikan masukan kepada guru sehingga guru bisa paham dengan kekurangannya ketika mengajar, dengan demikian guru bisa melakukan perbaikan pada kekurangannya tersebut. Sementara untuk sarana dan prasarana misalnya meja dan kursi untuk guru honorer juga disediakan sehingga tidak ada pembeda antara guru honorer dengan yang sudah PNS. (Wawancara, 12 Agustus 2017).

Dari penjelasan diatas diperkuat dari wawancara dengan Bapak Sugiyo pada tanggal 11 Agustus 2017. Beliau menjelaskan bahwa guru-guru disini mengajar dengan nyaman, karena di madrasah ini rasa kekeluargaannya sangat erat, serta kepala madrasah juga selalu memberikan masukan kepada guru yang dirasa masih kurang ketika mengajar, sehingga guru bisa memperbaiki kekurangan tersebut.

b. Peningkatan kompetensi guru

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Warsam selaku Kepala madrasah pada tanggal 19 juli 2017, beliau mengemukakan bahwa program untuk meningkatkan kompetensi guru adalah dengan mengikut sertakan guru dalam beberapa kegiatan seperti diklat dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).

Bapak Sugiyo yang merupakan waka kurikulum di madrasah tersebut juga mengemukakan bahwa beberapa program yang pernah diikuti oleh guru-guru disini adalah diklat dan MGMP (Wawancara, 11 Agustus 2017).

1) Diklat

Kegiatan diklat yang ada selalu diikuti oleh setiap guru dan karyawan tergantung kadaan dari diklatnya, jika itu diklat mata pelajaran maka yang dikutkan yaitu guru mata pelajaran tertentu. Tetapi jika diklat itu termasuk diklat fungsional guru maka semua guru ikut dalam diklat tersebut

sepanjang dana yang ada bisa mencukupi untuk mengikuti kegiatan tersebut (Wawancara dengan bapak Warsam, 19 Juli 2017).

Diperoleh data bahwa guru honorer yang diikutkan dalam kegiatan diklat bimbingan teknis kurikulum 2013 mata pelajaran PAI dan umum angkatan VII tanggal 19-22 Oktober 2015 yaitu Bapak Ary Nugroho. (Dokumentasi data, 12 Agustus 2017). Wawancara dengan bapak Ary Nugroho, beliau mengatakan bahwa dalam kegiatan tersebut beliau mendapat banyak sekali manfaat seperti mengerti tentang teknis pembelajaran menggunakan kurikulum 2013, banyak mendapat pengetahuan serta bisa bertukar pengalaman mengajar juga dengan guru dari sekolah lain. (Wawancara, 12 Agustus 2017).

2) MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

Bapak Warsam selaku kepala madrasah mengemukakan bahwa yang mengikuti kegiatan MGMP adalah semua, karena MGMP sebagai wadah bertukar pikiran, bertukar pendapat dan bertukar program antar guru mata pelajaran yang sama agar ada keseragaman antara guru di MAN 3 Sragen dengan guru-guru yang ada di madrasah lain (Wawancara, 19 Juni 2017).

Salah satu guru yang dikirim oleh kepala madrasah untuk mengikuti MGMP adalah bapak Ary Nugroho dan yang terbaru yaitu MGBK yang diikuti oleh Ibu Faridlotul Khasanah.(Dokumentasi, 19 Agustus 2017). Wawancara dengan bapak Ary Nugroho, menurut beliau kegiatan MGMP merupakan kegiatan yang sangat bermanfaat, menambah pengetahuan, dan melalui MGMP beliau bisa mengenal banyak guru-guru dari madrasah lain yang mata pelajaran Matematika. Beliau mengikuti MGMP yang bertempat di RM. Cengkir Klopo Resto yang menyelenggarakan dari pihak MAN Sragen. Ketika MGMP beliau membuat 1 kelompok yang dalam kelompok tersebut beranggotakan guru-guru yang mengampu mata pelajaran Matematika, dalam kegiatan tersebut para guru bermusyawarah tentang penyusunan Modul Matematika TP 2017/2018 dan pemantapan Prog. Kegiatan Semester Genap TP 2016/2017. Setelah mengikuti kegiatan tersebut beliau merasa lebih semangat lagi untuk mengajar sebab telah mendapatkan banyak ilmu dari kegiatan tersebut. (Wawancara dengan Bapak Ary Nugroho selaku guru Matematika, 12 Agustus 2017).

c. Melakukan supervisi

Bapak Warsam selaku kepala madrasah mengemukakan bahwa, kegiatan supervisi untuk satu guru dilaksanakan satu tahun 2X, akan tetapi apabila banyak kegiatan atau kepentingan lain yang lebih penting biasanya supervisi dilakukan 1X saja. Dalam kegiatan tersebut beliau mencermati, memantau, serta mengevaluasi kinerja dari guru termasuk honorer. Pelaksanaan supervisi biasanya dilakukan kepala sekolah sendiri, tetapi apabila sudah ada jadwal untuk supervisi dan beliau ada kepentingan maka yang melakukan supervisi adalah wakil kepala kurikulum. Dampak dari supervisi yang terlihat yaitu kinerja dari guru lebih meningkat lagi.(Wawancara, 19 Juli 2017).

Senada dengan pernyataan Bapak Kepala Madrasah, Bapak Andi Nugroho selaku guru honorer Seni Budaya juga mengemukakan bahwa bapak kepala madrasah melakukan supervisi ke kelas untuk melihat, mencermati, memantau serta mengevaluasi kinerja guru. Kegiatan supervisi dilakukan satu tahun 2X akan tetapi pada tahun pembelajaran kemarin diadakan setahun sekali dikarenakan kegiatan di madrasah sangat padat.(Wawancara, 19 Agustus 2017).

Tindakan yang dilakukan kepala madrasah untuk memantau atau mengamati kinerja guru dan karyawan salah satunya yaitu dengan pengawasan langsung. Pada guru, kepala madrasah

meninjau pembelajaran ke setiap kelas dan untuk pengawasan karyawan, kepala madrasah masuk ke ruang TU untuk melihat hasil pekerjaan karyawannya (Observasi, 19 Juli 2017).

d. Meningkatkan kedisiplinan guru

Kepala madrasah dalam memimpin mempunyai sifat disiplin, disiplin dalam artian bahwa kepala madrasah ketika datang ke madrasah tidak pernah terlambat dan selalu taat dengan peraturan yang ada. Kepala madrasah juga santun kepada guru-guru dan karyawan. Apabila ada oknum guru yang kurang disiplin, datangnya telat atau tidak ada keterangan ketika tidak hadir, maka kepala sekolah langsung menindak guru dengan memberikan teguran atau peringatan terhadap guru tersebut. (Wawancara dengan Bapak Sugiyo selaku Waka kurikulum, 11 Agustus 2017).

Sifat lain yang dimiliki oleh kepala madrasah dalam memimpin MAN 3 Sragen yaitu bijaksana dan tegas. Contohnya ketika ada masalah atau pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh guru, kepala madrasah akan menegur guru tersebut dengan tegas agar tidak mengulangi keasalannya lagi, dan dengan sifat bijaksananya tersebut kepala madrasah di segani oleh para guru. Selain itu bapak kepala juga berpesan kepada guru honorer khususnya, bahwa bekerja sebagai guru itu ibadah walaupun gajinya sedikit tapi Insya'allah berkah dan beliau selalu mendorong guru honorer untuk selalu meningkatkan kompetensi dan

kinerjanya (Wawancara dengan bapak Adip Hermawan, 11 Agustus 2017).

e. Memberi motivasi dan arahan kepada para guru

Berdasarkan hasil wawancara dengan Andi Nugroho selaku guru honorer seni budaya pada tanggal 19 Agustus 2107, beliau mengemukakan bahwa bapak kepala sering memberikan motivasi dan arahan kepada guru-guru untuk selalu berinovasi dalam hal mengajar. Beliau juga meberikan motivasi untuk meningkatkan wawasan keilmuannya agar kualitas mengajarnya lebih baik dan lebih bersemangat lagi dalam mengajar.

Kepala madrasah sering memberikan motivasi kepada para guru. Motivasi yang diberikan biasanya dilakukan pada saat rapat dan terkadang secara individual. Motivasi dan arahan yang diberikan biasanya berupa motivasi supaya meningkatkan kualitas dalam mengajar dan lebih semangat lagi dalam mengajar. Para guru diarahkan juga supaya bisa berlaku profesional dalam mengajar serta dalam menyampaikan materi diharapkan menggunakan strategi dan metode yang bervariasi sesuai dengan materi yang disampaikan tidak hanya menggunakan metode ceramah saja, semua itu bertujuan agar materi yang disampaikan bisa mudah dipahami oleh siswa dan siswa tidak jenuh.(Wawancara dengan bapak Ary Nugroho selaku guru honorer matematika, 12 Agustus 2017).

B. Interpretasi Hasil Penelitian

Keberhasilan suatu lembaga sangat tergantung pada kepemimpinan seorang kepala madrasah. Kepala madrasah harus mampu mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepala madrasah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan dalam mengelola madrasah. Kepala madrasah sebagai penentu kebijakan di madrasah juga harus memfungsikan perannya secara maksimal dan mampu memimpin madrasah dengan terarah dan bijak serta mengarah pada pencapaian tujuan yang maksimal demi meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan. Dengan ini maka akan berimbas baik pada semangat guru dalam mengajar dan berimbas juga pada kualitas peserta didik yang dihasilkan sehingga dapat membanggakan dan menyiapkan masa depan yang baik. Oleh karena itu, seorang kepala madrasah harus menerapkan perannya dengan baik di madrasah.

Setelah data yang diketahui sebagaimana yang penulis sajikan pada fakta-fakta temuan penelitian di atas, maka sebagai tindak lanjut dari penelitian ini yaitu menganalisis data-data yang terkumpul dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu menerangkan keadaan dengan menggunakan kata-kata secara terperinci.

Dari fakta temuan di lapangan peran dari kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru honorer sudah lumayan baik dan sudah ada peningkatan. Kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan profesionalitas guru. Peran dari kepala madrasah ada

7 (tujuh) yaitu: sebagai *educator*, *manger*, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *innovator*, dan *motivator*. Diantara ke tujuh peran kepala madrasah tersebut dalam penelitian ini dari data yang diperoleh di lapangan hanya terdapat 5 peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru honorer, yaitu sebagai berikut:

1. Peran kepala madrasah sebagai *educator* dalam meningkatkan profesionalitas guru.

a. Menciptakan iklim kerja yang kondusif

Untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi warga madrasah khususnya guru honorer, hal yang dilakukan kepala madrasah untuk mewujudkan itu adalah melalui pendekatan kekeluargaan secara pribadi misalnya dengan tatap muka dan selalu memberi solusi kepada guru apabila ada masalah yang dihadapi. Dengan demikian kepala madrasah memberikan rasa persaudaraan yang membuat guru merasa nyaman dalam mengajar sehingga kinerja dari guru bisa baik. Selain itu kepala madrasah juga sangat dekat dengan warga madrasah sehingga mengapus sekat antara atasan dan bawahan, maka dari itu semua elemen madrasah sangat senang dengan beliau.

2. Peran kepala madrasah sebagai *manager* dalam meningkatkan profesionalitas guru.

a. Peningkatan kompetensi guru

Tindakan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru adalah dengan mengikut sertakan guru dalam beberapa kegiatan seperti diklat dan MGMP.

1) Diklat

Kegiatan diklat yang ada selalu diikuti oleh setiap guru dan karyawan tergantung kadaan dari diklatnya, jika itu diklat mata pelajaran maka yang dikutkan yaitu guru mata pelajaran tertentu. Tetapi jika diklat itu termasuk diklat fungsional guru maka semua guru ikut dalam diklat tersebut sepanjang dana yang ada bisa mencukupi untuk mengikuti kegiatan tersebut.

2) MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

Kegiatan MGMP selalu diikuti oleh guru di madrasah bahkan guru honorer juga diikut sertakan, karena MGMP sebagai wadah bertukar pikiran, bertukar pendapat dan bertukar program antar guru mata pelajaran yang sama agar ada keseragaman antara guru madrasah Se-Kabupaten Sragen.

3. Peran kepala madrasah sebagai *supervisor* dalam meningkatkan profesionalitas guru.

a. Melakukan supervisi

Kegiatan supervisi untuk satu guru dilaksanakan satu tahun 2X. Dalam kegiatan tersebut beliau mencermati, memantau, serta mengevaluasi kinerja dari guru termasuk honorer. Pelaksanaan supervisi biasanya dilakukan kepala sekolah sendiri, tetapi apabila

sudah ada jadwal untuk supervisi dan beliau ada kepentingan maka yang melakukan supervisi adalah wakil kepala kurikulum. Dalam hal memantau guru dan karyawan yang dilakukan kepala madrasah tidak hanya ketika melakukan supervisi akan tetapi setiap ada waktu beliau melihat kinerja guru dalam mengajar di kelas dan melihat kinerja dari karyawan juga.

4. Peran kepala madrasah sebagai *leader* dalam meningkatkan profesionalitas guru.

- a. Meningkatkan kedisiplinan guru

Kepala madrasah memberikan teladan dengan berangkat lebih awal pulang paling akhir, dan selalu taat dengan peraturan yang ada. Kemudian apabila ada guru yang kurang disiplin, datangnya telat atau tidak ada keterangan ketika tidak hadir, maka kepala sekolah langsung menindak guru tersebut berupa memberikan teguran serta memberikan peringatan kepada guru tersebut secara tegas.

5. Peran kepala madrasah sebagai *motivator* dalam meningkatkan profesionalitas guru.

- a. Memberi motivasi dan arahan kepada para guru

Tindakan yang dilakukan kepala madrasah yaitu memberikan motivasi dan arahan kepada guru-guru untuk selalu berinovasi dalam hal mengajar. Beliau juga memberikan motivasi untuk selalu meningkatkan wawasan keilmuannya agar kualitas

mengajarnya lebih baik dan lebih bersemangat lagi dalam mengajar. Motivasi yang diberikan biasanya dilakukan pada saat rapat, *briefing*, dan terkadang secara individual.

Dari uraian data tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru honorer diatas, apabila dalam kepemimpinannya lebih dioptimalkan lagi dan mendapat dukungan dari seluruh warga Madrasah Aliyah Negeri 3 Sragen, maka profesionalitas guru honorer akan lebih meningkat lagi dan dalam tingkat kelulusannya akan menghasilkan lulusan madrasah yang unggul dibandingkan dengan sekolah umum serta masyarakat luas bisa menerimanya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru honorer di MAN 3 Sragen tahun pelajaran 2017 hanya ada 6 yaitu sebagai berikut:

1. Peran kepala madrasah sebagai *educator*

Mengenai peran kepala madrasah sebagai edukator, beberapa hal yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalitas guru adalah sebagai berikut:

a. Menciptakan iklim kerja yang kondusif

hal yang dilakukan kepala madrasah untuk mewujudkan itu adalah melalui pendekatan kekeluargaan secara pribadi misalnya dengan tatap muka dan memberi solusi kepada guru apabila ada masalah yang dihadapi dengan itu bisa terjadi iklim kerja yang kondusif.

2. Peran kepala madrasah sebagai *manager*

Mengenai peran kepala madrasah sebagai *manager*, hal yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalitas adalah:

a. Peningkatan kompetensi guru

Program untuk meningkatkan kompetensi guru adalah mengirim guru-guru untuk ikut diklat serta MGMP, dengan tujuan untuk menambah wawasan.

3. Peran kepala madrasah sebagai *supervisor*

Mengenai peran kepala madrasah sebagai *supervisor*, hal yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalitas adalah

a. Melakukan supervisi

Supervisi dilakukan terhadap guru ketika mengajar dikelas, untuk mencermati, memantau, serta mengevaluasi kinerja guru termasuk honorer. Supervisi yang dilakukan kepala madrasah untuk setiap guru yaitu 2X persemester, akan tetapi dalam hal memantau kinerja guru di kelas beliau lakukan ketika ada waktu.

4. Peran kepala madrasah sebagai *leader*

Mengenai peran kepala madrasah sebagai *leader*, hal yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalitas adalah

a. Meningkatkan kedisiplinan

Kepala madrasah memberikan teladan dengan berangkat lebih awal dan pulang paling akhir, selain itu kepala madrasah memberi teguran kepada guru, yang tidak disiplin, datang terlambat serta guru ketika tidak datang tidak ada keterangan

5. Peran kepala madrasah sebagai *motivator*

Mengenai peran kepala madrasah sebagai *motivator*, hal yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalitas adalah

a. Memberi motivasi dan arahan kepada guru-guru

Motivasi dan arahan yang diberikan berupa motivasi kepada guru-guru untuk selalu berinovasi dalam hal mengajar

serta untuk selalu meningkatkan wawasan keilmuannya agar kualitas pengajarnya lebih baik dan lebih bersemangat lagi dalam mengajar. Motivasi dan arahan biasanya diberikan ketika acara rapat maupun secara perseorangan/individual.

B. Saran

Beberapa saran yang peneliti dapat sampaikan untuk meningkatkan profesionalitas guru honorer di MAN 3 Sragen, sebagai berikut:

1. Untuk Kepala Madrasah

- a. Hendaknya lebih maksimal lagi perannya dalam memimpin dan diharapkan kepala madrasah untuk selalu memberikan pengawasan, arahan serta bimbingan terhadap proses pembelajaran yang dilakukan guru.
- b. Peran dari kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru khususnya guru honorer sebaiknya dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan agar hasil yang dicapai dapat optimal.

2. Untuk Guru Honorer

- a. Diharapkan lebih meningkatkan lagi profesionalitasnya agar proses pembelajaran lebih berkualitas dan selalu menjaga hubungan baik dengan kepala madrasah, sesama guru serta semua warga sekolah dengan tujuan agar pembelajarannya lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Abdillah Muhammad bin Isma'il al-Bukhori. *Shohih Al-Bukhori Juz 1*, Surabaya: PT Irama Minasari
- Anisyah Al-Faqir. 2016. *Mendikbud Sebut Perlu Upaya Keras Pekerjaan Guru Jadi Profesional*, (Online), (<https://m.merdeka.com/peristiwa/mendikbud-sebut-perlu-upaya-keras-pekerjaan-guru-jadi-profesional.html>) diakses pada tanggal 16 Mei 2017).
- Athiyah Al-Barasyi. 1993. *Dasar-dasar Pokok Pendidikan Islam*, Jakarta: Bulan Bintang.
- Danin dan Khairil. 2012. *Kepala Sekolah Pemimpin Pembelajaran*, Yogyakarta: Penerbit Grava Media.
- Daryanto. 2011. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- E. Mulyasa. 2006. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- E. Mulyasa. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hadari Nawawi. 1992. *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan*, Jakarta: Gunung Agung.
- Hamid Patilima. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Kencana.
- Hasan Basri. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Jamaludin. 2002. *Pembelajaran Yang Efektif*, Jakarta: Depag Pusat.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). 2002. *Guru Honorer*. Jakarta: Balai Pustaka

- Lexy J. Moleong. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moh. Uzer Usman. 2002. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdyakara.
- Momon Sudarma. 2013. *Profesi Guru (Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci)*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Multazam Einstein. 2013. *Hadis Tentang Amanah*, (Online), (<http://multazam-einstein.blogspot.co.id/2013/03/hadis-tentang-amanah.html> diakses pada tanggal 12 Mei 2017).
- Nana Syaodih Sukmadinata. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nazarudin. 2007. *Manajemen Pembelajaran (Implementasi Konsep, Karakteristik dan Metodologi Pendidikan Agama Islam di Sekolah Umum)* Jogjakarta: Teras.
- Ngalim Purwanto. 1981. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Mutiara
- Nurfuadi. 2012. *Profesionalisme Guru*, Purwokerto: STAIN Press
- Pawito. 2007. *Penelitian Komunikasi Kualitatif*. Yogyakarta: LKiS
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007
- Pesantren Online Nusantara. 2013. *Hadis Setiap Kalian Adalah Pemimpin*, (Online), (<http://pesantrenonlinenusantara.blogspot.co.id/2013/08/hadis-setiap-kalian-adalah-pemimpin.html> diakses pada tanggal 28 September 2017).
- Poerwadarminto. 1993. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Rusman. 2013. *Model-model Pembelajaran (mengembangkan profesionalisme guru)*, Bandung: Alfabeta.

- S. Nasution. 2003. *Metode Research: Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soewadji Lazaruth. 1984. *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, Yogyakarta: Kanisius.
- Sondang P Siagaan. 1991. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: Haji Masagung.
- Sudarwan Danim. 2012. *Pengembangan Profesi Guru*, Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Asdi Mahastya.
- Suyanto dan Asep Jihat. 2013. *Menjadi Guru Profesional (Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global)*, Penerbit Erlangga.
- Syaiful Bahri Djamarah. 2005. *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*.
- Tilaar. 2006. *Standarisasi Pendidikan Nasional*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Tohirin. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif (Dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wahdjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (tinjauan teoritik dan permasalahannya)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyu Aji. 2014. *Profesionalisme dan Kesejahteraan Guru Jauh dari Harapan*, (Online), (<http://m.tribunnews.com/nasional/2014/11/26/profesionalisme-dan-kesejahteraan-guru-jauh-dari-harapan>, diakses pada tanggal 18 Mei 2017).
- Website Pendidikan. *Pengertian Guru Honorer dan Kategorinya*, (Online), (<http://www.websitependidikan.com/2015/11/pengertian-guru-honorer-dan-kategorinya.html?m=1>, diakses pada tanggal 29 Agustus 2017)

Wikipedia. *Guru*, (Online), (<https://id.m.wikipedia.org/wiki/Guru>, diakses pada tanggal 9 Agustus 2017)

Zainal Arifin. 2012. *Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Zuhairi dkk. 1983. *Metodik Khusus Pendidikan Agama*, Surabaya: Usaha Nasional.

LAMPIRAN

Lampiran 01

PEDOMAN OBSERVASI

Observasi yang dilakukan peneliti adalah observasi tentang MAN 3 Sragen yang meliputi:

1. Letak Geografis MAN 3 Sragen
2. Keadaan sarana dan prasarana MAN 3 Sragen
3. Keadaan, dan sikap guru MAN 3 Sragen
4. Peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru Honorer

Lampiran 02

PEDOMAN WAWANCARA

A. Pedoman Wawancara dengan Kepala Madrasah

1. Salah satu peran dari kepala madrasah adalah sebagai edukator, apakah bapak melaksanakan peran tersebut?
2. Peran bapak sebagai edukator disini seperti apa dalam proses meningkatkan profesionalitas guru?
3. Apakah ada bukti bahwa bapak menjalankan peran tersebut?
4. Kapan bapak melaksanakan peran tersebut?
5. Apakah bapak juga melaksanakan peran bapak sebagai manajer?
6. Seperti apa peran bapak sebagai manajer di madrasah?
7. Selain peran sebagai manajer, bapak juga berperan sebagai administrator. Apakah bapak menjalankan peran tersebut?
8. Contohnya seperti apa?
9. Bagaimana cara bapak mengelola administrasi di madrasah?
10. Sebagai supervisor apa yang bapak lakukan dalam menjalankan peran tersebut?
11. Kapan waktu pelaksanaan supervisi yang bapak jalankan?
12. Apakah dampak dari supervisi tersebut?
13. Sebagai *leader* apakah bapak juga berani mengambil keputusan dalam memutuskan sebuah masalah?
14. Kalau boleh tau contohnya seperti apa?
15. Selain itu sebagai *leader* program apa yang bapak laksanakan untuk mewujudkan visi dan misi dari madrasah ini?
16. Kemudian peran bapak sebagai inovator, apakah bapak melaksanakan inovasi-inovasi juga dalam proses meningkatkan profesionalitas guru?

17. Contoh inovasi yang bapak laksanakan itu seperti apa?
18. Apakah ada inovasi-inovasi yang akan bapak laksanakan lagi dalam waktu yang akan datang?
19. Sebagai motivator, Motivasi-motivasi seperti apa yang bapak sampaikan kepada guru?
20. Kapan bapak memotivasi guru-guru supaya meningkatkan profesionalitasnya?
21. Seberapa sering bapak memberi motivasi?
22. Bagaimana tanggapan guru dengan motivasi yang bapak berikan?

B. Pedoman Wawancara dengan Guru

1. Apakah benar kepala madrasah melaksanakan perannya sebagai edukator?
2. Kapan waktu pelaksanaan peran tersebut?
3. Apakah ada buktinya?
4. Sebagai manajer, apa yang dilakukan oleh kepala madrasah menurut sepengetahuan bapak/ibu?
5. Apakah kepala madrasah benar menjalankan perannya sebagai administrator?
6. Bagaimana cara kepala madrasah dalam mengelola administrasi madrasah?
7. Seperti apa contohnya?
8. Dalam menjalankan perannya sebagai supervisor apa yang dilakukan kepala madrasah?
9. Kapan supervisi tersebut dilakukan?
10. Apa dampak yang terlihat ketika dilakukannya supervisi?
11. Apakah kepala madrasah juga menjalankan perannya sebagai leader?
12. Sebagai leader upaya yang dilakukan kepala madrasah seperti apa untuk mewujudkan visi dan misi dari madrasah?
13. Selain itu inovasi-inovasi apa yang dilakukan kepala madrasah dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru?

14. Seperti apa contohnya?
15. Kapan mulai dilakukan inovasi-inovasi tersebut?
16. Menurut bapak/ibu apakah kepala madrasah juga menjalankan perannya sebagai motivator?
17. Motivasi-motivasi seperti apa yang dilakukan kepala madrasah dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru?
18. Seberapa sering kepala madrasah memberikan motivasi?
19. Bagaimana tanggapan bapak/ibu dengan motivasi yang kepala madrasah berikan?
20. Dengan dilaksanakannya peran kepala madrasah tersebut, bagaimana profesionalitas guru di madrasah saat ini?
21. Apakah semua guru sudah berlaku profesional semua?

Lampiran 03

PEDOMAN DOKUMENTASI

Dokumentasi yang dilakukan peneliti adalah Dokumentasi tentang MAN 3

Sragen yang meliputi:

1. Sejarah singkat MAN 3 Sragen
2. Visi dan misi MAN 3 Sragen
3. Struktur organisasi MAN 3 Sragen
4. Daftar keadaan guru dan siswa MAN 3 Sragen
5. Daftar keadaan sarana dan prasarana MAN 3 Sragen
6. Surat ijin guru melakukan diklat dan MGMP

Lampiran 04

FIELD NOTE OBSERVASI

Fieldnote

Kode : 01

Judul : Menyampaikan Surat Izin Observasi

Tempat : MAN 3 Sragen

Waktu : Kamis, 23 Februari 2017

Pada hari Kamis, 23 Februari 2017 sekitar pukul 09.30 WIB peneliti sampai di MAN 3 Sragen. Peneliti datang ke MAN dengan tujuan untuk menemui Bapak Warsam selaku kepala sekolah untuk memberikan surat izin observasi. Sesampainya di MAN peneliti menuju lobi satpam untuk menulis dibuku tamu

dan menyampaikan keperluan peneliti datang ke MAN. Setelah itu peneliti disuruh ke kantor TU (Tata Usaha) untuk memberikan surat izin observasi tersebut. Setelah Ibu Nurul selaku kepala TU memberikan izin untuk ke kantor kepala sekolah. Kemudian peneliti menuju kantor kepala sekolah dan kebetulan beliau ada diruangannya. Peneliti mengucapkan salam dan Bapak Warsam menjawabnya lalu mempersilahkan duduk. Setelah itu peneliti meminta izin untuk melakukan observasi di MAN ini. Bapak Warsam memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan observasi disini. Beliau sangat ramah dan baik sehingga peneliti juga enak bertanya-tanya untuk mendapatkan informasi. Berhubung beliau ada kepentingan dan sudah banyak yang peneliti perbincangkan dengan beliau, peneliti menyudahi pembicaraan dan mengucapkan terima kasih kepada Bapak Warsam atas waktunya yang sudah diberikan.

Lampiran 05

FIELD NOTE OBSERVASI

Fieldnote

Kode : 02

Judul : Letak geografis MAN 3 Sragen

Tempat : MAN 3 Sragen

Waktu : Sabtu, 15 april 2017

Pagi itu saya melakukan observasi ketempat yang akan saya lakukan penelitian yaitu di MAN 3 Sragen. Lokasi dari MAN 3 Sragen ini terletak di Desa Kalioso Kelurahan Jetiskarangpung Kecamatan Kalijambe Kabupaten Sragen. Batas-batas wilayah MAN 3 Sragen yaitu sebelah barat berbatasan dengan jalan raya Solo-Purwodadi KM 14, sebelah timur berbatasan dengan persawahan, sebelah utara berbatasan dengan POM Bensin Kalijambe dan sebelah selatan berbatasan dengan pedesaan. Maka dari itu, keadaan atau kondisi dari MAN 3 Sragen cukup nyaman, dikatakan nyaman karena letaknya yang dekat dengan persawahan yang asri dan letaknya juga sangat strategis karena berbatasan dengan jalan utama Solo-Purwodadi sehingga sangat mudah dijangkau. Serta sekolah ini juga dekat dengan penduduk sekitarnya. Adapun sarana dan prasarana yang ada di MAN 3 Sragen antara lain Ruang kelas, Ruang TU, Kantor Kepala sekolah, Ruang Guru, Ruang Perpustakaan, Ruang Laboratorium, Ruang Ketrampilan, Aula, Mushola, Ruang UKS, Ruang BK, dan Halaman.

Lampiran 06

FIELD NOTE DOKUMENTASI

Fieldnote

Kode : 03

Judul : Dokumentasi

Tempat : Kantor TU MAN 3 Sragen

Waktu : Kamis, 18 Mei 2017

Pagi itu peneliti ke MAN 3 Sragen dengan tujuan meminta file dokumentasi. Sesampainya disana peneliti langsung ke kantor TU untuk menemui Ibu Nurul dan meminta dokumentasi tentang sejarah, visi, misi MAN 3 Sragen, struktur organisasi, keadaan guru dan siswa. Setelah menunggu beberapa jam Ibu Nurul memberikan file tersebut.

Lampiran 07

FIELD NOTE WAWANCARA

Fieldnote

Kode : 04

Judul : Wawancara

Tempat : Kantor Kepala MAN 3 Sragen

Informan : Bapak Warsam (Kepala Madrasah)

Waktu : Rabu, 19 Juli 2017

Peneliti : Assalamu'alaikum pak

Kepala Madrasah : Wa'alaikumsalam mas

Peneliti : Maaf pak, mengganggu waktunya sebentar

Kepala Madrasah : iya mas gakpapa, silahkan duduk mas. Ngomong-ngomong ada yang bisa saya bantu?

Peneliti : Iya Pak, maksud kedatangan saya kemari untuk wawancara dengan bapak mengenai peran bapak dalam meningkatkan profesionalitas guru honorer khususnya.

Kepala Madrasah : Oh iya mas, silahkan.

Peneliti : Langsung saja nggih pak, apakah bapak melakukan peran bapak sebagai edukator?

Kepala Madrasah : iya mas saya melakukan peran tersebut.

Peneliti : Peran bapak sebagai edukator disini seperti apa dalam proses meningkatkan profesionalitas guru?

Kepala Madrasah : Oh iya, sebagai edukator yang saya lakukan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

- Peneliti : Seperti apa yang anda lakukan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif?
- Kepala Madrasah : Saya biasanya melakukan pendekatan kekeluargaan secara pribadi misalnya dengan tatap muka dan selalu memberi solusi kepada guru apabila ada masalah yang dihadapi. Selain itu memelihara hubungan yang baik dengan warga madrasah adalah suatu keharusan dan itu merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan.
- Peneliti : apakah itu saja yang bapak lakukan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif?
- Kepala Madrasah : Tidak hanya itu, bisa dikatakan lingkungan kerja kondusif apabila memberikan keamanan, kenyamanan, kebersihan dan kelengkapan sarana prasarana yang mencukupi.
- Peneliti : oh seperti itu pak, kemudian apakah hanya itu yang bapak lakukan dalam menjalankan peran sebagai edukator?
- Kepala Madrasah : Masih ada lagi mas, biasanya saya memberikan nasehat kepada guru-guru mas.
- Peneliti : Nasehat seperti apa yang bapak berikan?
- Kepala Madrasah : Nasehat dalam hal meningkatkan profesionalitas, dan meningkatkan kinerja guru khususnya honorer.
- Peneliti : Kapan bapak biasanya memberikan nasehat?
- Kepala Madrasah : Setiap kesempatan saya memberikan nasehat mas, bahkan pernah semua guru honorer saya panggil ke ruangan saya untuk saya berikan nasehat.

- Peneliti : Oh iya pak, kemudian peran bapak sebagai manajer apakah bapak juga menjalankan peran tersebut? Hal apa yang bapak lakukan?
- Kepala Madrasah : Iya mas, sebagai manajer saya menyuruh kepada guru honorer untuk meningkatkan kompetensinya.
- Peneliti : Contohnya seperti apa pak?
- Kepala Madrasah : Misalnya seperti mengirim untuk ikut diklat, workshop serta MGMP kalo ada. Tapi yang jelas MGMP, karena MGMP sebagai wadah bertukar pikiran, bertukar pendapat dan bertukar program antar guru mata pelajaran yang sama agar ada keseragaman antara guru di MAN 3 Sragen degan guru-guru yang ada di madrasah lain.
- Peneliti : Apakah semua guru anda kirim untuk mengikuti kegiatan tersebut?
- Kepala Madrasah : Iya kalau ada saya ikutkan. Dalam kegiatan diklat diikuti oleh setiap guru dan karyawan tergantung kadaan dari diklatnya, jika itu diklat mata pelajaran maka yang ikutkan yaitu guru mata pelajaran tertentu. Tetapi jika diklat itu termasuk diklat fungsional guru maka semua guru ikut dalam diklat tersebut sepanjang dana yang ada bisa mencukupi untuk mengikuti kegiatan tersebut
- Peneliti : Selanjutnya, apakah bapak menjalankan peran sebagai Administrator untuk meningkatkan profesionalitas guru honorer?
- Kepala Madrasah : Iya saya melakukan peran tersebut.
- Peneliti : Apa yang bapak lakukan dalam menjalankan peran tersebut?

Kepala Madrasah : Saya melakukan program supervisi.

Peneliti : Bukannya itu nanti masuknya di peran sebagai supervisor pak?

Kepala Madrasah : Iya memang masuknya nanti juga bisa disupervisor.

Peneliti : Kemudian peran bapak sebagai supervisi, apa yang bapak lakukan untuk melakukan hal tersebut?

Kepala Madrasah : Saya melakukan supervisi kepada guru-guru tidak terkecuali honorer.

Peneliti : Kapan waktu pelaksanaannya?

Kepala Madrasah : Supervisi biasanya lakukan satu tahun 2X, jadi setiap semester saya melakukan supervisi. Akan tetapi kadang saya menyerahkan supervisi kepada waka kurikulum ketika saya sedang ada kepentingan.

Peneliti : Apakah dampak dari supervisi?

Kepala Madrasah : Kinerja dari guru lebih meningkat lagi.

Peneliti : Oh iya pak, selanjutnya sebagai *leader* apakah yang bapak lakukan?

Kepala Madrasah : Dalam hal ini saya mengarahkan dan memberikan contoh mas kepada guru-guru, seperti datang tepat waktu dan pulang lebih akhir.

Peneliti : Seperti itu ya pak, terus apakah yang bapak sebagai *leader* berani memberikan keputusan ketika ada masalah?

Kepala Madrasah : kalau itu pasti mas, setiap ada guru yang terlambat untuk datang terus ketika tidak datang tidak ada keterangan

biasanya saya langsung panggil ke ruangan untuk saya tindak.

Peneliti : Apakah ada tindakan lain yang bapak lakukan sebagai *leader*?

Kepala Madrasah : Saya melakukan pengawasan terhadap guru ketika pembelajaran, dan melakukan pengawasan juga kepada karyawan TU.

Peneliti : kapan bapak melakukan hal tersebut?

Kepala Madrasah : Setiap pagi saya keliling untuk mengecek ruang kelas, untuk mengamati guru serta kalau ada yang kosong saya masuk ke kelas tersebut. Sementara untuk karyawan biasanya saya masuk ke ruang TU untuk mengecek kerja dari karyawan.

Peneliti : Selanjutnya peran bapak sebagai inovator, terus inovasi seperti apa yang bapak lakukan dalam meningkatkan profesionalitas guru honorer?

Kepala Madrasah : Saya selalu menekankan kepada gur-guru untuk selalu mengembangkan model-model pembelajaran.

Peneliti : Seperti apa contohnya pak?

Kepala Madrasah : saya menyuruh kepada semua guru untuk memadukan metode pembelajaran yang satu dengan yang lain, kalau hanya ceramah saja kan nanti siswa jenuh, selain itu setiap guru saya arahkan untuk menggunakan LCD saat mengajar.

Peneliti : Seperti itu ya pak, apakah hanya itu inovasi yang bapak berikan?

Kepala Madrasah : Masih ada lagi mas yaitu saya juga menyediakan media pembelajaran serta buku referensi untuk guru, meskipun baru sedikit.

Peneliti : Contohnya seperti apa?

Kepala Madrasah : seperti menyediakan LCD , komputer untuk media pembelajaran serta buku referensi guru diperpustakaan.

Peneliti : Apakah tujuan dari bapak menyediakan hal tersebut?

Kepala Madrasah : Supaya guru bisa bertambah pengetahuannya, serta lebih baik lagi kinerjanya.

Peneliti : Oh iya pak, kemudian sebagai motivator apa yang bapak lakukan?

Kepala Madrasah : Ya saya memberikan motivasi dan arahan kepada guru-guru mas

Peneliti : Motivasi seperti apa dalam hal apa yang bapak berikan? Dan kapan waktunya?

Kepala Madrasah : Dalam hal meningkatkan wawasan keilmuan serta kualitas dari guru dalam mengajar. Biasanya ketika rapat dan briefing saya sempatkan untuk memberikan motivasi, bahkan secara individual juga pernah.

Peneliti : Apa tanggapan dari guru-guru dengan motivasi dan arahan yang bapak berikan?

Kepala Madrasah : Ya baik mas tanggapannya, dan guru-guru juga alhamdulillah melakukan apa yang saya arahkan.

Peneliti : Kemudian menurut bapak apakah guru honorer di MAN 3 Sragen sudah profesional?

Kepala Madrasah : iya sudah mas, tapi belum semuanya dan sekarang sudah mulai baik dalam hal mengajar dan ketertiban.

Peneliti : Oh seperti itu pak.

Kepala Madrasah : iya mas, ada lagi yang ditanyakan?

Peneliti : Mungkin cukup itu saja pak, terimakasih sebelumnya pak.

Kepala Madrasah : Iya mas, sama-sama.

Peneliti : Saya pamit dulu ya pak, Assalamu'alaikum

Kepala Madrasah : iya mas, Wa'alaikumsalam.

Lampiran 08

FIELD NOTE OBSERVASI

Fieldnote

Kode : 05

Judul : Observasi mengelola kinerja guru dan karyawan

Tempat : MAN 3 Sragen

Waktu : Rabu, 19 Juli 2017

Pada hari Rabu, 19 Juli 2017 sekitar pukul 07.15 WIB peneliti sampai di MAN 3 Sragen. Peneliti datang ke MAN dengan tujuan untuk menemui Bapak Warsam selaku kepala sekolah untuk memberikan surat izin observasi. Sesampainya di MAN peneliti menuju lobi satpam untuk menulis dibuku tamu dan menyampaikan keperluan peneliti datang ke MAN. Setelah itu peneliti melihat Bapak Warsam menuju keruang kelas X IPS dan XI Agama. Beliau mengamati sebentar proses pembelajaran, setelah itu beliau masuk ke ruang TU dan bertanya kepada ibu Nurul tentang tugas yang diberikan sebelumnya. Setelah itu peneliti duduk dilobi depan dan berbincang bincang dengan pak Alfian selaku Satpam. Beliau mengatakan bahwa disini sudah dipasang jaringan internet (Wifi), setelah saya cek ternyata benar sudah ada Wifi disini.

Lampiran 09

FIELD NOTE WAWANCARA

Fieldnote

Kode : 06
Judul : Wawancara
Tempat : Kantor Guru MAN 3 Sragen
Informan : Bapak Sugiyo (Waka Kurikulum)
Waktu : Jum'at, 11 Agustus 2017

Peneliti : Assalamu'alaikum pak

Bapak Sugiyo : Wa'alaikumsalam mas, silahkan masuk mas.

Peneliti : Maaf pak, mengganggu waktunya sebentar

Bapak Sugiyo : iya mas gakpapa, Ada yang bisa bantu?

Peneliti : Iya Pak, maksud kedatangan saya kemari untuk wawancara dengan bapak mengenai peran dari kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru honorer khususnya.

Bapak Sugiyo : Oh iya mas, silahkan.

Peneliti : Langsung saja nggih pak, apakah guru honorer di MAN 3 Sragen sudah profesional?

Bapak Sugiyo : Iya sudah ada mas, tapi belum semuanya dan sekarang sudah mulai baik dalam hal mengajar dan ketertiban. Karena kita tahu guru honorer itu tidak bisa kita tuntutan untuk profesional sebab gajinya juga minim, dan ada beberapa yang mengajar tidak hanya disini saja.

Peneliti : Oh seperti itu pak, menurut apakah bapak kepala madrasah melakukan perannya dengan baik dalam meningkatkan profesionalitas?

Bapak Sugiyo : iya mas, beliau berperan dengan baik disini.

Peneliti : kemudian apakah kepala madrasah melakukan peran sebagai edukator?

Bapak Sugiyo : iya mas beliau melakukan peran tersebut.

Peneliti : Peran kepala madrasah sebagai edukator disini seperti apa dalam proses meningkatkan profesionalitas guru?

Bapak Sugiyo : Beliau menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Peneliti : tindakan yang dilakukan dalam hal ini seperti apa pak?

Bapak Sugiyo : Beliau selalu memberikan solusi mas apabila ada guru yang sedang menghadapi masalah, beliau juga ramah serta selalu menjaga hubungan baik dengan semua guru dan

karyawan. Dan intinya beliau selalu memberikan rasa persaudaraan kepada semua warga madrasah.

Peneliti : oh seperti itu pak, kemudian apakah hanya itu yang dilakukan kepala madrasah dalam menjalankan peran sebagai edukator?

Bapak Sugiyo : Masih ada lagi mas, biasanya beliau memberikan nasehat kepada guru-guru mas dan tidak terkecuali guru honorer.

Peneliti : Nasehat seperti apa yang beliau berikan? Dan apakah beliau selalu memberikan nasehat tersebut?

Bapak Sugiyo : Yang pasti nasehat untuk selalu meningkatkan kinerja dan pengetahuan guru mas. Iya mas setiap ada kesempatan beliau selalu menyisipkan nasehat kepada guru.

Peneliti : Kapan bapak biasanya memberikan nasehat?

Bapak Sugiyo : Setiap hari senin biasanya, tetapi tidak terjadwal mas.

Peneliti : Oh iya pak, kemudian peran kepala sebagai manajer apakah benar beliau juga menjalankan peran tersebut? Hal apa yang beliau lakukan?

Bapak Sugiyo : Benar mas, sebagai manajer kan salah satu poinnya memberi kesempatan pada guru untuk meningkatkan profesinya. Nah dalam hal ini beliau mengirim guru untuk mengikuti diklat, workshop serta MGMP.

Peneliti : Apakah benar semua guru dikirim untuk mengikuti kegiatan tersebut?

Bapak Sugiyo : Iya benar mas, karena semua itu untuk menambah wawasan dan kompetensi guru jadi dikirim kalau ada kegiatan.

- Peneliti : Selanjutnya, apakah beliau juga menjalankan peran sebagai Administrator untuk meningkatkan profesionalitas guru honorer? Contohnya seperti apa?
- Bapak Sugiyo : Benar mas, salah satunya melakukan program supervisi.
- Peneliti : Bukannya itu nanti masuknya di peran sebagai supervisor pak?
- Bapak Sugiyo : Iya memang masuknya nanti juga bisa disupervisor mas.
- Peneliti : Kemudian peran beliau sebagai supervisi, apa yang benar beliau melakukan supervisi kepada guru?
- Bapak Sugiyo : Benar mas, beliau melakukan supervisi kepada guru-guru tidak terkecuali honorer. Akan tetapi biasanya ketika beliau sedang ada kepentingan yang melakukan supervisi saya mas, dan itu hanya untuk guru golongan 4a kebawah sementara 4a keatas tetap beliau yang melakukan.
- Peneliti : Kapan waktu pelaksanaannya?
- Bapak Sugiyo : Supervisi biasanya lakukan satu tahun 2X, jadi setiap semester satu kali supervisi.
- Peneliti : Apakah dampak dari supervisi?
- Bapak Sugiyo : Kinerja dari guru lebih meningkat lagi dan lebih semangat.
- Peneliti : Oh iya pak, selanjutnya sebagai *leader* apakah yang beliau lakukan?
- Bapak Sugiyo : *Leader* kan pemimpin ya mas, jadi dalam hal ini yang beliau lakukan yaitu memberikan teladan kepada guru-guru, seperti datang tepat waktu dan pulang lebih akhir. Dan pokoknya sosok pemimpin dijiwa beliau itu ada mas.

Peneliti : Seperti itu ya pak, terus apakah yang beliau juga lakukan ketika ada guru yang tidak tertib? Apakah beliau memberikan hukuman atau teguran kepada guru tersebut?

Bapak Sugiyo : kalau itu pasti mas, setiap ada guru yang terlambat untuk datang terus ketika tidak datang tidak ada keterangan biasanya beliau langsung panggil ke ruangan untuk tindak.

Peneliti : Apakah beliau melakukan pengawasan terhadap guru dan karyawan?

Bapak Sugiyo : Iya mas, beliau melakukan pengawasan terhadap guru ketika pembelajaran, dan melakukan pengawasan juga kepada karyawan TU.

Peneliti : kapan waktu melakukan hal tersebut?

Bapak Sugiyo : Setiap pagi kalau beliau lagi longgar keliling untuk mengecek ruang kelas, untuk mengamati guru serta kalau ada yang kosong beliau masuk ke kelas tersebut dan menanyakan kepada siswa jamnya siapa hari ini. Sementara untuk karyawan biasanya saya masuk ke ruang TU untuk mengecek kerja dari karyawan.

Peneliti : Selanjutnya peran sebagai inovator, apakah benar beliau menekankan kepada guru untuk mengembangkan model-model pembelajaran?

Bapak Sugiyo : iya benar sekali mas, beliau selalu menekankan guru untuk mengembangkan model pembelajaran, seperti memadukan metode pembelajaran yang satu dengan yang lain dan mengarahkan guru untuk menggunakan LCD ketika mengajar supaya ada variasi serta menarik siswa untuk mengikuti pembelajaran.

Peneliti : Seperti itu ya pak, apakah hanya itu inovasi yang beliau berikan? Contohnya seperti apa?

Bapak Sugiyo : Ada lagi mas yaitu beliau menambahkan media pembelajaran serta buku referensi untuk guru, meskipun tidak banyak. Seperti menyediakan LCD untuk media pembelajaran dan buku referensi guru di perpustakaan untuk menambah wawasan guru. Selain itu dipasang juga jaringan internet (Wifi).

Peneliti : Oh seperti itu pak, kemudian sebagai motivator apa yang beliau lakukan?

Bapak Sugiyo : Ya bapak kepala memberikan motivasi mas.

Peneliti : Motivasi seperti apa dalam hal apa yang bapak kepala berikan? Dan kapan waktunya?

Bapak Sugiyo : motivasi yang beliau sering berikan yaitu dalam hal meningkatkan wawasan keilmuan serta kualitas dari guru dalam mengajar. Biasanya ketika rapat dan briefing beliau sempatkan untuk memberikan motivasi diakhir acara, bahkan secara individual juga pernah.

Peneliti : Apa tanggapan dari guru-guru dengan motivasi dan arahan yang beliau berikan?

Bapak Sugiyo : Tanggapan dari guru ya positif mas, dan guru-guru juga melakukan apa yang beliau arahkan.

Peneliti : Oh seperti itu pak.

Bapak Sugiyo : iya mas, masih ada yang ditanyakan lagi mas?

Peneliti : Mungkin cukup itu saja pak, terimakasih sebelumnya pak.

Bapak Sugiyo : Iya mas, sama-sama. Kalau gak ada ini saya juga mau pergi sama pak agung mau mencari sapi untuk kurban mas.

Peneliti : Kalau begitu saya langsung pamit keluar dulu untuk wawancara dengan pak Andip pak.

Bapak Sugiyo : iya mas, sepertinya pak Andip juga ada.

Peneliti : Mari pak, Assalamu'alaikum.

Bapak Sugiyo : Iya mas, Wa'alaikumsalam.

Lampiran 10

FIELD NOTE WAWANCARA

Fieldnote

Kode : 07

Judul : Wawancara

Tempat : Ruang BP/BK MAN 3 Sragen

Informan : Bapak Andip Hermawan (Guru Penjaskes)

Waktu : Jum'at, 11 Agustus 2017

Peneliti : Permisi pak, Assalamu'alaikum

Bapak Andip : Wa'alaikumsalam mas, silahkan masuk mas.

Peneliti : Maaf pak, mengganggu waktu istirahat Bapak.

Bapak Andip : iya mas gakpapa, Ada yang bisa bantu?

Peneliti : Iya Pak, maksud kedatangan saya kemari untuk wawancara dengan bapak mengenai peran dari kepala

madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru honorer khususnya.

Bapak Andip : Oh iya mas, silahkan.

Peneliti : Langsung saja nggih pak, apakah guru honorer di MAN 3 Sragen sudah profesional kalau menurut bapak sebagai guru honorer disini?

Bapak Andip : Bagaimana ya mas, kalau mau dikatakan belum profesional juga bisa dan dikatakan profesional hanya ada satu dua saja. Karena guru honorer itu tidak bisa dituntut untuk profesional sebab gajinya juga minim, dan ada beberapa yang mengajar tidak hanya disini saja mas.

Peneliti : Berarti menurut bapak masih kurang profesional apa sudah ada peningkatan?

Bapak Andip : iya mas, masih kurang.

Peneliti : Oh seperti itu pak, menurut apakah bapak kepala madrasah melakukan perannya dengan baik dalam meningkatkan profesionalitas?

Bapak Andip : iya, peran beliau baik mas.

Peneliti : kemudian apakah kepala madrasah melakukan peran sebagai edukator?

Bapak Andip : iya mas beliau melakukan peran tersebut.

Peneliti : Peran kepala madrasah sebagai edukator disini seperti apa dalam proses meningkatkan profesionalitas guru?

Bapak Andip : Beliau menciptakan suasana kerja yang nyaman, rapi dan yang pasti itu kondusif mas. Beliau juga sering memberikan solusi mas apabila ada guru yang sedang menghadapi

masalah, beliau juga ramah serta selalu menjaga hubungan baik dengan semua guru dan karyawan. Dan intinya beliau selalu memberikan rasa persaudaraan kepada semua warga madrasah.

- Peneliti : oh seperti itu pak, kemudian apakah hanya itu yang dilakukan kepala madrasah dalam menjalankan peran sebagai edukator?
- Bapak Andip : Masih ada lagi mas, biasanya beliau memberikan nasehat kepada guru-guru mas dan tidak terkecuali guru honorer seperti saya.
- Peneliti : Nasehat seperti apa yang beliau berikan? Dan apakah beliau selalu memberikan nasehat tersebut?
- Bapak Andip : Yang pasti nasehat untuk selalu meningkatkan kinerja dan pengetahuan guru mas. Iya mas setiap ada kesempatan beliau selalu menyisipkan nasehat kepada guru, bahkan untuk guru honorer pernah dipanggil satu persatu ke ruangan beliau dan disana diberi nasehat. Bapak kepala juga sering menanamkan pengertian kepada semua guru honorer bahwa menjadi guru itu adalah ibadah maka dari itu harus dilaksanakan dengan senang hati dan sungguh-sungguh walaupun gaji honorer hanya sedikit
- Peneliti : Kapan bapak biasanya memberikan nasehat?
- Bapak Andip : Setiap hari senin biasanya, tetapi tidak terjadwal mas.
- Peneliti : Oh iya pak, kemudian peran kepala sebagai manajer apakah benar beliau juga menjalankan peran tersebut? Hal apa yang beliau lakukan?

- Bapak Andip : Benar mas, sebagai manajer kan salah satu tugasnya meningkatkan kompetensi guru. Nah dalam hal ini beliau mengirim guru untuk mengikuti diklat, workshop serta MGMP.
- Peneliti : Apakah benar semua guru dikirim untuk mengikuti kegiatan tersebut?
- Bapak Andip : Iya benar mas, karena semua itu untuk menambah wawasan dan kompetensi guru jadi dikirim kalau ada kegiatan.
- Peneliti : Selanjutnya, apakah beliau juga menjalankan peran sebagai Administrator untuk meningkatkan profesionalitas guru honorer? Contohnya seperti apa?
- Bapak Andip : kalau menurut saya dalam hal meningkatkan profesionalitas guru tidak ada peran beliau sebagai administrator.
- Peneliti : oh seperti itu pak, Kemudian peran beliau sebagai supervisi, apa yang benar beliau melakukan supervisi kepada guru?
- Bapak Andip : Benar mas, beliau melakukan supervisi kepada guru-guru tidak terkecuali honorer. Akan tetapi saya tidak disupervisi oleh beliau, melainkan waka kurikulum yang melakukan supervisi kepada saya.
- Peneliti : Kapan waktu pelaksanaannya?
- Bapak Andip : Supervisi biasanya lakukan satu tahun 2X, jadi setiap semester satu kali supervisi.
- Peneliti : Apakah dampak dari supervisi?

- Bapak Andip : Kinerja dari guru lebih meningkat lagi dan lebih semangat.
- Peneliti : Oh iya pak, selanjutnya sebagai *leader* apakah yang beliau lakukan?
- Bapak Andip : Jadi dalam hal ini yang beliau lakukan yaitu memberikan teladan kepada guru-guru, seperti datang tepat waktu dan pulang lebih akhir. Selain itu beliau juga bersikap tegas terhadap guru yang tidak tertip sehingga beliau disegani oleh semua guru dan pokoknya sosok pemimpin di jiwa beliau itu ada mas.
- Peneliti : Seperti itu ya pak, terus apakah yang beliau juga lakukan ketika ada guru yang tidak tertib? Apakah beliau memberikan hukuman atau teguran kepada guru tersebut?
- Bapak Andip : kalau itu pasti mas, setiap ada guru yang terlambat untuk datang terus ketika tidak datang tidak ada keterangan biasanya beliau langsung panggil ke ruangan untuk tindak.
- Peneliti : Apakah beliau melakukan pengawasan terhadap guru dan karyawan?
- Bapak Andip : Iya mas, beliau melakukan pengawasan terhadap guru ketika pembelajaran, dan melakukan pengawasan juga kepada karyawan TU.
- Peneliti : kapan waktu melakukan hal tersebut?
- Bapak Andip : Setiap pagi kalau beliau lagi longgar keliling untuk mengecek ruang kelas, untuk mengamati guru serta kalau ada yang kosong beliau masuk ke kelas tersebut dan menanyakan kepada siswa jamnya siapa hari ini. Sementara

untuk karyawan biasanya saya masuk ke ruang TU untuk mengecek kerja dari karyawan.

Peneliti : Selanjutnya peran sebagai inovator, apakah benar beliau menekankan kepada guru untuk mengembangkan model-model pembelajaran?

Bapak Andip : iya memang mas, beliau selalu menekankan guru untuk mengembangkan model pembelajaran, seperti memadukan metode pembelajaran yang satu dengan yang lain dan mengerahkan guru untuk menggunakan LCD ketika mengajar supaya ada variasi serta menarik siswa untuk mengikuti pembelajaran. Itu untuk guru yang mengajar di ruangan sedangkan untuk saya ya pokoknya cara penyampaian materi harus berbeda-beda supaya siswa tidak jenuh seperti itu kata beliau.

Peneliti : Seperti itu ya pak, apakah hanya itu inovasi yang beliau berikan? Contohnya seperti apa?

Bapak Andip : Wah kebetulan kalau saya kurang tau mas, yang saya tahu penambahan LCD untuk menunjang pembelajaran.

Peneliti : Oh seperti itu pak, kemudian sebagai motivator apa yang beliau lakukan?

Bapak Andip : Ya bapak kepala memberikan motivasi mas.

Peneliti : Motivasi seperti apa dalam hal apa yang bapak kepala berikan kepada bapak? Dan kapan waktunya?

Bapak Andip : motivasi yang beliau sering berikan yaitu untuk selalu meningkatkan kinerja. Biasanya ketika rapat dan briefing beliau sempatkan untuk memberikan motivasi diakhir acara, bahkan secara individual juga pernah.

- Peneliti : Apa tanggapan dari guru-guru dengan motivasi dan arahan yang beliau berikan?
- Bapak Andip : Tanggapan dari guru ya positif mas, dan guru-guru juga melakukan apa yang beliau arahkan karena itu salah satu suntikan untuk guru lebih baik lagi dalam mengajar.
- Peneliti : Oh seperti itu pak.
- Bapak Andip : iya mas, masih ada yang ditanyakan lagi mas? Kalau tidak ada saya mau keluar dulu ada kepentingan.
- Peneliti : Mungkin cukup itu saja pak, terimakasih sebelumnya pak sudah menyempatkan waktunya.
- Bapak Andip : Iya mas, sama-sama.
- Peneliti : Mari pak, Assalamu'alaikum.
- Bapak Andip : Iya mas, Wa'alaikumsalam.

Lampiran 11

FIELD NOTE WAWANCARA

Fieldnote

- Kode : 08
- Judul : Wawancara
- Tempat : Lobi MAN 3 Sragen
- Informan : Bapak Ary Nugroho (Guru Matematika)
- Waktu : Sabtu, 12 Agustus 2017

Hari ini saya berharap bisa wawancara dengan pak Ary. Saya berangkat dari rumah pukul 07.10 dan saya sampai di madrasah pukul 07.20 karena jaraknya lumayan dekat. Setelah sampai ternyata pak Ary sudah menunggu saya di lobi depan, kemudian saya dipersilahkan untuk duduk.

Peneliti : Selamat pagi pak, Assalamu'alaikum

Bapak Ary : Wa'alaikumsalam mas, silahkan duduk mas.

Peneliti : Maaf pak, sudah membuat bapak menunggu.

Bapak Ary : iya mas gakpapa kebetulan saya juga lagi longgar, Ada yang bisa bantu?

Peneliti : Iya Pak, maksud kedatangan saya kemari untuk wawancara dengan bapak mengenai peran dari kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru honorer khususnya.

Bapak Ary : Oh iya mas, silahkan.

Peneliti : Langsung saja nggih pak, apakah guru honorer di MAN 3 Sragen sudah profesional kalau menurut bapak sebagai guru honorer disini?

Bapak Ary : Sudah lumayan bagus mas kalau dilihat dari kinerjanya.

Peneliti : Berarti menurut bapak sudah lumayan profesional dan sudah ada peningkatan?

Bapak Ary : iya mas, sudah ada. Saya bisa ngomong seperti itu karena sebenarnya tugas dan tanggung jawab guru baik itu PNS maupun Honorer kan sama yaitu mendidik anak-anak, jadi dalam hal ini ya harus totalitas.

- Peneliti : Oh seperti itu pak, menurut apakah bapak kepala madrasah melakukan perannya dengan baik dalam meningkatkan profesionalitas?
- Bapak Ary : iya, peran beliau baik mas. Apa lagi dalam hal meningkatkan profesi guru, itu yang biasanya diutamakan mas.
- Peneliti : kemudian apakah kepala madrasah melakukan peran sebagai edukator?
- Bapak Ary : iya mas beliau melakukan peran tersebut.
- Peneliti : Peran kepala madrasah sebagai edukator disini seperti apa dalam proses meningkatkan profesionalitas guru?
- Bapak Ary : Beliau menciptakan suasana kerja yang nyaman, rapi dan yang pasti itu kondusif mas. Beliau juga sering memberikan solusi mas apabila ada guru yang sedang menghadapi masalah, beliau juga ramah serta selalu menjaga hubungan baik dengan semua guru dan karyawan. Dan intinya beliau selalu memberikan rasa persaudaraan, kenyamanan, dan kelengkapan sarana prasarana kepada semua warga madrasah.
- Peneliti : Apakah untuk guru honorer juga mendapat fasilitas seperti meja dan kursi seperti guru PNS?
- Bapak Ary : iya mas, semua guru honorer mendapat meja dan kursi seperti guru-guru yang lain.
- Peneliti : oh seperti itu pak, kemudian apakah hanya itu yang dilakukan kepala madrasah dalam menjalankan peran sebagai edukator?

- Bapak Ary : Masih ada lagi mas, biasanya beliau memberikan nasehat kepada guru-guru mas dan tidak terkecuali guru honorer seperti saya.
- Peneliti : Nasehat seperti apa yang beliau berikan? Dan apakah beliau selalu memberikan nasehat tersebut?
- Bapak Ary : Yang pasti nasehat untuk selalu meningkatkan kinerja dan pengetahuan guru mas. Iya mas setiap ada kesempatan beliau selalu menyisipkan nasehat kepada guru, bahkan untuk guru honorer pernah dipanggil satu persatu ke ruangan beliau dan disana diberi nasehat. Bapak kepala juga sering menanamkan pengertian kepada semua guru honorer bahwa menjadi guru itu adalah ibadah maka dari itu harus dilaksanakan dengan senang hati dan sungguh-sungguh walaupun gaji honorer hanya sedikit.
- Peneliti : Kapan bapak biasanya memberikan nasehat?
- Bapak Ary : Setiap tiap ada kesempatan beliau memberikan nasehat mas, tapi tidak terjadwal..
- Peneliti : Oh iya pak, kemudian peran kepala sebagai manajer apakah benar beliau juga menjalankan peran tersebut? Hal apa yang beliau lakukan?
- Bapak Ary : Benar mas, sebagai manajer kan salah satu tugasnya meningkatkan kompetensi guru. Nah dalam hal ini beliau mengirim guru untuk mengikuti diklat, workshop serta MGMP.
- Peneliti : Apakah bapak dikirim juga untuk mengikuti kegiatan tersebut ?

- Bapak Ary : Iya mas saya dikirim untuk mengikuti MGMP di RM. Cengkir Klopo Resto kemudian yang terakhir MGMP Matematika di MAN 1 Surakarta.
- Peneliti : Apa saja kegiatan MGMP yang bapak laksanakan?
- Bapak Ary : Dalam kegiatan tersebut yang pasti pertemuan rutin, kemudian para guru bermusyawarah tentang penyusunan Modul Matematika TP 2017/2018 dan pemantapan Prog. Kegiatan Semester Genap TP 2016/2017.
- Peneliti : apa yang bapak rasakan setelah mengikuti MGMP?
- Bapak Ary : Yang saya rasakan ya termotivasi untuk semangat lagi dalam mengajar serta ilmu pengetahuan bertambah.
- Peneliti : Oh seperti itu pak, apakah beliau juga menjalankan peran sebagai Administrator untuk meningkatkan profesionalitas guru honorer? Contohnya seperti apa?
- Bapak Ary : kalau menurut saya dalam hal meningkatkan profesionalitas guru peran beliau sebagai administrator ya mengadakan supervisi.
- Peneliti : Apakah itu bukan peran beliau sebagai supervisor pak kalau mengadakan supervisi?
- Bapak Ary : iya juga tapi ini juga bisa masuk di Administrator dan supervisor.
- Peneliti : oh seperti itu pak, Kemudian peran beliau sebagai supervisi, apa yang benar beliau melakukan supervisi kepada guru?
- Bapak Ary : Benar mas, beliau melakukan supervisi kepada guru-guru tidak terkecuali honorer.

- Peneliti : Kapan waktu pelaksanaannya?
- Bapak Ary : Supervisi biasanya lakukan satu tahun 2X, jadi setiap semester satu kali supervisi. Akan tetapi pada tahun kemarin itu supervisi hanya dilakukan satu kali dalam setahun, karena tahun kemarin bapak kepala banyak sekali kegiatan yang menyita waktu sehingga tidak bisa melakukan supervisi sesuai jadwal.
- Peneliti : Kemudian apakah dampak dari supervisi?
- Bapak Ary : Kinerja dari guru lebih meningkat lagi dan lebih semangat.
- Peneliti : Oh iya pak, selanjutnya sebagai *leader* apakah yang beliau lakukan?
- Bapak Ary : Jadi dalam hal ini yang beliau lakukan yaitu memberikan teladan kepada guru-guru, seperti datang tepat waktu dan pulang lebih akhir. Selain itu beliau juga bersikap tegas terhadap guru yang tidak tertip.
- Peneliti : Seperti itu ya pak, terus apakah beliau lakukan ketika ada guru yang tidak tertib? Apakah beliau memberikan hukuman atau teguran kepada guru tersebut?
- Bapak Ary : Kalau itu pasti mas, setiap ada guru yang terlambat untuk datang terus ketika tidak datang tidak ada keterangan biasanya beliau langsung panggil ke ruangan untuk tindak.
- Peneliti : Apakah beliau melakukan pengawasan terhadap guru dan karyawan?
- Bapak Ary : Iya mas, beliau melakukan pengawasan terhadap guru ketika pembelajaran, dan melakukan pengawasan juga kepada karyawan TU.

- Peneliti : kapan waktu melakukan hal tersebut?
- Bapak Ary : Setiap pagi kalau beliau lagi longgar keliling untuk mengecek ruang kelas, untuk mengamati guru serta kalau ada yang kosong beliau masuk ke kelas tersebut dan menanyakan kepada siswa jamnya siapa hari ini. Sementara untuk karyawan biasanya saya masuk ke ruang TU untuk mengecek kerja dari karyawan.
- Peneliti : Selanjutnya peran sebagai inovator, apakah benar beliau menekankan kepada guru untuk mengembangkan model-model pembelajaran?
- Bapak Ary : iya memang mas, beliau selalu menekankan guru untuk mengembangkan model pembelajaran, seperti memadukan metode pembelajaran yang satu dengan yang lain dan mengerahkan guru untuk menggunakan LCD ketika mengajar supaya ada variasi serta menarik siswa untuk mengikuti pembelajaran. Karena biasanya banyak guru yang hanya menggunakan metode ceramah saja sehingga murid menjadi malas dan tidak tertarik untuk mengikuti pembelajaran.
- Peneliti : Seperti itu ya pak, apakah hanya itu inovasi yang beliau berikan? Contohnya seperti apa?
- Bapak Ary : Penambahan media pembelajaran seperti LCD untuk menunjang pembelajaran, kemudian menyediakan buku referensi guru diperpus.
- Peneliti : Oh seperti itu pak, kemudian sebagai motivator apa yang beliau lakukan?
- Bapak Ary : Ya bapak kepala memberikan motivasi mas.

Peneliti : Motivasi seperti apa dalam hal apa yang bapak kepala berikan kepada bapak? Dan kapan waktunya?

Bapak Ary : Motivasi dan arahan yang diberikan biasanya berupa motivasi supaya meningkatkan kualitas dan lebih semangat lagi dalam mengajar. Para guru diarahkan juga supaya bisa berlaku profesional dalam mengajar serta dalam menyampaikan materi diharapkan menggunakan strategi dan metode yang bervariasi sesuai dengan materi yang disampaikan tidak hanya menggunakan metode ceramah saja, semua itu bertujuan agar materi yang disampaikan bisa mudah dipahami oleh siswa dan siswa tidak jenuh. Waktu pelaksanaannya ketika rapat, *briefing*, dan bahkan secara individual.

Peneliti : Apa tanggapan dari guru-guru dengan motivasi dan arahan yang beliau berikan?

Bapak Ary : Tanggapan dari guru ya positif mas, dan guru-guru juga melakukan apa yang beliau arahkan karena itu salah satu suntikan untuk guru lebih baik lagi dalam mengajar.

Peneliti : Oh seperti itu pak.

Bapak Ary : iya mas, bagaimana mas masih ada yang kurang?

Peneliti : Mungkin cukup itu saja pak, terimakasih sebelumnya pak sudah menyempatkan waktunya untuk saya wawancara.

Bapak Ary : Iya mas, sama-sama.

Peneliti : Hari ini Pak Andi ada jam tidak ya pak?

Bapak Ary : Waduh sepertinya tidak ada mas. Coba dihubungi saja mas.

Peneliti : Oh yaudah pak nanti saya hubungi beliau, kalau begitu saya pamit dulu ya pak. Assalamu'alaikum.

Bapak Ary : Iya mas hati-hati, Wa'alaikumsalam.

Lampiran 12

FIELD NOTE OBSERVASI

Fieldnote

Kode : 09

Judul : Observasi iklim kerja yang kondusif

Tempat : MAN 3 Sragen

Waktu : Sabtu, 12 Agustus 2017

Pada hari Sabtu, 12 Agustus 2017 sekitar jam 07.20 peneliti sampai di MAN 3 Sragen. Peneliti datang dengan tujuan untuk wawancara dengan bapak Ary Nugroho. Sesampai di MAN peneliti menuju lobi ternyata bapak Ary sudah menunggu disana. Setelah itu peneliti melakukan wawancara dengan beliau sekitar 15 menit akhirnya wawancara selesai. Kemudian peneliti pamit untuk pulang, akan tetapi peneliti berhenti sejenak karena melihat bapak Ary Nugroho menghadap kepala madrasah sebab ada sedikit yang perlu dikonsultasikan. Setelah cukup lama kemudian bapak Ary dan bapak kepala keluar ruangan, ternyata bapak kepala menuju ruang guru untuk sedikit berbincang-bincang dengan para guru menanyakan keadaan dan sedikit bercanda, karena kebetulan waktu itu habis senam sehingga ada waktu jeda untuk para guru dan siswa beristirahat.

Lampiran 13

FIELD NOTE WAWANCARA

Fieldnote

Kode : 10

Judul : Wawancara

Tempat : Ruang Guru MAN 3 Sragen

Informan : Bapak Andi Nugroho (Guru Kesenian)

Waktu : Sabtu, 19 Agustus 2017

Peneliti : Permissi pak, Assalamu'alaikum

Bapak Andi : Wa'alaikumsalam mas, silahkan masuk mas.

Peneliti : Maaf pak, mengganggu waktu Bapak.

Bapak Andi : iya mas gakpapa, Ada yang bisa bantu?

Peneliti : Iya Pak, maksud kedatangan saya kemari untuk wawancara dengan bapak mengenai peran dari kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru honorer. Boleh sebentar saya mengganggu waktu bapak untuk wawancara?

Bapak Andi : Oh iya mas santai saja, silahkan.

Peneliti : Langsung saja nggih pak, apakah guru honorer di MAN 3 Sragen sudah profesional kalau menurut bapak sebagai guru honorer disini?

Bapak Andi : Sudah lumayan mas, kalau mau dikatan belum profesional juga bisa dan dikatakan profesional hanya ada satu dua saja. Karena guru honorer itu tidak bisa dituntut untuk profesional sebab gajinya juga minim, dan ada beberapa yang mengajar tidak hanya disini saja mas.

Peneliti : Oh seperti itu pak, menurut apakah bapak kepala madrasah melakukan perannya dengan baik dalam meningkatkan profesionalitas?

Bapak Andi : iya, peran beliau baik mas.

Peneliti : kemudian apakah kepala madrasah melakukan peran sebagai edukator?

Bapak Andi : iya mas beliau melakukan peran tersebut.

Peneliti : Peran kepala madrasah sebagai edukator disini seperti apa dalam proses meningkatkan profesionalitas guru?

Bapak Andi : Beliau menciptakan suasana kerja yang nyaman, rapi dan yang pasti itu kondusif mas. Beliau juga sering memberikan solusi mas apabila ada guru yang sedang menghadapi masalah, beliau juga ramah serta selalu menjaga hubungan baik dengan semua guru dan karyawan. Dan intinya beliau selalu memberikan rasa persaudaraan kepada semua warga madrasah.

Peneliti : oh seperti itu pak, kemudian peran sebagai edukator yang lain ada tidak pak?

- Bapak Andi : Ada mas, biasanya beliau memberikan nasehat kepada guru-guru mas dan tidak terkecuali guru honorer seperti saya.
- Peneliti : Nasehat seperti apa yang beliau berikan? Dan apakah beliau selalu memberikan nasehat tersebut?
- Bapak Andi : Yang pasti nasehat untuk selalu meningkatkan kinerja dan pengetahuan guru mas. Iya mas setiap ada kesempatan beliau selalu menyisipkan nasehat kepada guru, bahkan untuk guru honorer pernah dipanggil satu persatu ke ruangan beliau dan disana diberi nasehat. Bapak kepala juga sering menanamkan pengertian kepada semua guru honorer bahwa menjadi guru itu adalah ibadah maka dari itu harus dilaksanakan dengan senang hati dan sungguh-sungguh walaupun gaji honorer hanya sedikit
- Peneliti : Kapan bapak biasanya memberikan nasehat?
- Bapak Andi : Setiap hari senin biasanya, tetapi tidak terjadwal mas.
- Peneliti : Oh iya pak, kemudian peran kepala sebagai manajer apakah benar beliau juga menjalankan peran tersebut? Hal apa yang beliau lakukan?
- Bapak Andi : Benar mas, sebagai manajer kan salah satu tugasnya meningkatkan kompetensi guru. Nah dalam hal ini beliau mengirim guru untuk mengikuti diklat, *workshop* serta MGMP.
- Peneliti : Apakah benar semua guru dikirim untuk mengikuti kegiatan tersebut?

- Bapak Andi : Iya benar mas, karena semua itu untuk menambah wawasan dan kompetensi guru jadi dikirim kalau ada kegiatan. Dan pada bulan juli kemarin saya ikut *workshop*.
- Peneliti : Kegiatannya apa saja disana pak?
- Bapak Andi : Disana ada pelatihan melukis dengan media kaca sebagai alasnya mas, nah selain itu juga dalam acara tersebut saya bisa bertukar pengalaman dengan banyak guru-guru disana.
- Peneliti : Oh seperti itu ya pak. Selanjutnya, apakah beliau juga menjalankan peran sebagai Administrator untuk meningkatkan profesionalitas guru honorer? Contohnya seperti apa?
- Bapak Andi : kalau menurut saya dalam hal meningkatkan profesionalitas guru tidak ada peran beliau sebagai administrator.
- Peneliti : oh seperti itu pak, Kemudian peran beliau sebagai supervisi, apa yang benar beliau melakukan supervisi kepada guru?
- Bapak Andi : Benar mas, beliau melakukan supervisi kepada guru-guru tidak terkecuali honorer.
- Peneliti : Kapan waktu pelaksanaannya?
- Bapak Andi : Bapak kepala madrasah melakukan supervisi ke kelas untuk melihat, mencermati, memantau serta mengevaluasi kinerja guru. Kegiatan supervisi dilakukan satu tahun 2X akan tetapi pada tahun pembelajaran kemarin diadakan setahun sekali dikarenakan kegiatan di madrasah sangat padat.
- Peneliti : Apakah dampak dari supervisi?

- Bapak Andi : Kinerja dari guru lebih meningkat lagi dan lebih semangat.
- Peneliti : Oh iya pak, selanjutnya sebagai *leader* apakah yang beliau lakukan?
- Bapak Andi : Jadi dalam hal ini yang beliau lakukan yaitu memberikan teladan kepada guru-guru, seperti datang tepat waktu dan pulang lebih akhir. Selain itu beliau juga bersikap tegas terhadap guru yang tidak tertip sehingga beliau disegani oleh semua guru dan pokoknya sosok pemimpin di jiwa beliau itu ada mas.
- Peneliti : Seperti itu ya pak, terus apakah yang beliau juga lakukan ketika ada guru yang tidak tertib? Apakah beliau memberikan hukuman atau teguran kepada guru tersebut?
- Bapak Andi : kalau itu pasti mas, setiap ada guru yang terlambat untuk datang terus ketika tidak datang tidak ada keterangan biasanya beliau langsung panggil ke ruangan untuk tindak.
- Peneliti : Apakah beliau melakukan pengawasan terhadap guru dan karyawan?
- Bapak Andi : Iya mas, beliau melakukan pengawasan terhadap guru ketika pembelajaran, dan melakukan pengawasan juga kepada karyawan TU.
- Peneliti : kapan waktu melakukan hal tersebut?
- Bapak Andi : Setiap pagi kalau beliau lagi longgar keliling untuk mengecek ruang kelas. Sementara untuk karyawan biasanya masuk ke ruang TU untuk mengecek kerja dari karyawan.

- Peneliti : Selanjutnya peran sebagai inovator, apakah benar beliau menekankan kepada guru untuk mengembangkan model-model pembelajaran?
- Bapak Andi : iya memang mas, beliau selalu menekankan guru untuk mengembangkan model pembelajaran, seperti memadukan metode pembelajaran yang satu dengan yang lain dan mengerahkan guru untuk menggunakan LCD ketika mengajar supaya ada variasi serta menarik siswa untuk mengikuti pembelajaran.
- Peneliti : Seperti itu ya pak, apakah hanya itu inovasi yang beliau berikan? Contohnya seperti apa?
- Bapak Andi : Menambah referensi buku dan LCD mas. Sementara untuk inovasi yang lain yaitu memasang jaringan internet (Wifi) untuk mengakses internet dan menambah wawasan guru.
- Peneliti : Oh seperti itu pak, kemudian sebagai motivator apa yang beliau lakukan?
- Bapak Andi : Ya bapak kepala memberikan motivasi mas.
- Peneliti : Motivasi seperti apa dalam hal apa yang bapak kepala berikan kepada bapak? Dan kapan waktunya?
- Bapak Andi : motivasi yang beliau sering berikan yaitu untuk selalu meningkatkan kinerja. Biasanya ketika rapat dan briefing beliau sempatkan untuk memberikan motivasi diakhir acara, bahkan secara individual juga pernah.
- Peneliti : Apa tanggapan dari guru-guru dengan motivasi dan arahan yang beliau berikan?

Bapak Andi : Tanggapan dari guru ya positif mas, dan guru-guru juga melakukan apa yang beliau arahkan.

Peneliti : Oh seperti itu pak.

Bapak Andi : iya mas, masih ada yang ditanyakan lagi mas?.

Peneliti : Mungkin cukup itu saja pak, terimakasih sebelumnya pak sudah menyempatkan waktunya.

Bapak Andi : Iya mas, sama-sama.

Peneliti : Mari pak, Assalamu'alaikum.

Bapak Andi : Iya mas, Wa'alaikumsalam.

Dokumentasi Data

A. Sejarah singkat MAN 3 Sragen

Awal mula MAN 3 Sragen berasal dari Madrasah Aliyah Yaumika yang berdiri pada tahun 1978 yang berlokasi di desa Kalioso kelurahan Jetiskarangpung kecamatan Kalijambe kabupaten Sragen.

Selanjutnya pada tahun 1984 berdasarkan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Tengah Nomor : WK/5.d/426/1984 tanggal 7 Maret 1984 dan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Nomor:Kep/E/PP.03.2/336/1984 tanggal 12 Nopember 1984 Madrasah Aliyah Yaumika menjadi Kelas Jauh Madrasah Aliyah Negeri Sragen atau Madrasah Aliyah Negeri Sragen Filial di kalijambe dan yang menjabat Kepala Madrasah adalah Drs. Salim berdasarkan Surat Keputusan Kepala

Madrasah Aliyah Negeri Sragen Nomor:Ma.K/6/I.b/122/1984 tanggal 10 April 1984.

Kemudian pada tanggal 1 Desember 1986 Drs. Salim selaku Kepala Madrasah Aliyah Negeri Sragen Filial di kalijambe mengajukan permohonan pengadaan tanah. Selanjutnya pada tanggal 16 Juli 1988 kesanggupan mengganti ganti rugi tanah yang diketahui oleh Kepala Madrasah Aliyah Negeri Sragen.

Adapun rincian tanah sebagai berikut :

- 5) Tanah seluas $\pm 5.000 \text{ m}^2$:
 - SK. Bupati Nomor: 144/192/01/IK/1988
tanggal 15 September 1988
 - SK. Gubernur Nomor: 143/26332
Tanggal 14 September 1988
- 6) Hak atas tanah : Madrasah Aliyah Negeri Sragen Filial di kalijambe
- 7) Alamat : Desa Jetiskarangpung, Kecamatan Kalijambe, Kabupaten Sragen
- 8) Harga / nilai : $\pm \text{Rp. } 50.000.000,-$ (lima puluh juta rupiah)

Pada tanggal 16 September 1991 Drs. Salim menyerahkan jabatan kepala Madrasah Aliyah Negeri Sragen Filial di kalijambe kepada kepala Madrasah Aliyah Negeri Sragen dikarenakan Drs. Salim menjabat baru sebagai Pengawas Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Tengah untuk wilayah Kabupaten Sragen. Kemudian Jabatan kepala Madrasah Aliyah Negeri Sragen Filial di kalijambe dijabat oleh Sdr. Sja'roni, BA berdasarkan surat dari Madrasah Aliyah Negeri Sragen Nomor : Ma.K/6/Kp.00.3/510/1991 tanggal 4 September 1991.

Kemudian pada tanggal 23 September 1991 Sja'roni, BA selaku Kepala Madrasah Aliyah Negeri Sragen Filial di kalijambe mengajukan mengajukan usul

Penegerian yang diketahui oleh Kepala Madrasah Aliyah Negeri I Sragen yang pada waktu itu dijabat oleh Drs. Wahyudi.

Selanjutnya berdasarkan KMA Nomor 107 tanggal 17 Maret 1997. Madrasah Aliyah Negeri Sragen Filial di Kalijambe ditetapkan menjadi Madrasah Aliyah Negeri 3 Sragen. Sambil menunggu keputusan dari Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Tengah, ditunjuk sdr. Sja'roni, BA NIP. 150071217 sebagai Yang Menjalankan Tugas (YMT) MAN 3 Sragen dengan Surat Keputusan Kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Sragen Nomor: Mk.32/1.b/KP.07.5/448/1997 tanggal 26 Juni 1997. Madrasah Aliyah Negeri 3 Sragen diresmikan tanggal 26 Juni 1997 oleh Kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Sragen.

Kemudian Kepala Madrasah Aliyah Negeri 3 Sragen dijabat kembali oleh sdr. Drs. Salim berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI Nomor : Wk/1.b/Kp.07.6/5101/1997 tanggal 11 September 1997. Serah terima Jabatan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 3 Sragen dari sdr. Sja'roni, BA kepada Drs. Salim pada tanggal 16 Oktober 1997 dengan Berita Acara Nomor: Ma.K/57/KP.07.5/57/1997.

Selanjutnya mulai tanggal 13 September 2002 Kepala MAN 3 Sragen dijabat oleh H. Sahirdjan, S.Ag, MM NIP. 150059722 dengan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Tengah Nomor : WK/1.b/KP.07.6/12240/2002 sampai dengan 31 Juli 2006 dikarenakan pensiun. Sambil menunggu Kepala Difatif, jabatan Kepala MAN 3 Sragen ditunjuk Drs. Siswadi NIP. 150187194 sebagai Pelaksana Tugas (PLT) dengan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Tengah Nomor: KW.11.1/2/KP.07.6/4196/2006 yang saat itu menjabat sebagai Kepala MAN 2 Plupuh mulai tanggal 1 Agustus 2006 sampai tanggal 28 Oktober 2006 (karena meninggal dunia). Dan mulai tanggal 1 Nopember 2006 sampai dengan 22 Desember 2006 jabatan Kepala MAN 3 Sragen ditunjuk Drs. Suyadi NIP. 150226604 sebagai Pelaksana Tugas (PLT) dengan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Tengah Nomor:

KW.11.1/2/KP.07.6/6474/2006 yang saat itu menjabat sebagai Kepala MTs N Kalijambe.

Kemudian mulai tanggal 22 Desember 2006 jabatan Kepala MAN 3 Sragen dijabat oleh Drs. Suhamato NIP. 150242236 sebagai Kepala Difinitif dengan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Tengah Nomor:KW.11.1/2/KP.07.6/5818/2006 sampai dengan 24 Desember 2008 (Drs. Suhamto Mutasi ke MAN Blora). Selanjutnya jabatan Kepala MAN 3 Sragen dijabat oleh Drs. H. Joko Triyono, M.Ag NIP. 150271174 dengan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Tengah Nomor: KW.11.1/2/KP.07.6/7561/2008 tanggal 24 Desember 2008 sampai 2015. Kemudian posisi kepala MAN 3 Sragen mulai 2015 sampai sekarang dijabat oleh Drs. Warsam.

B. Visi, Misi dan Tujuan MAN 3 Sragen

Visi :

Terwujudnya generasi muda yang berprestasi, terampil dan berakhlak mulia.

Misi :

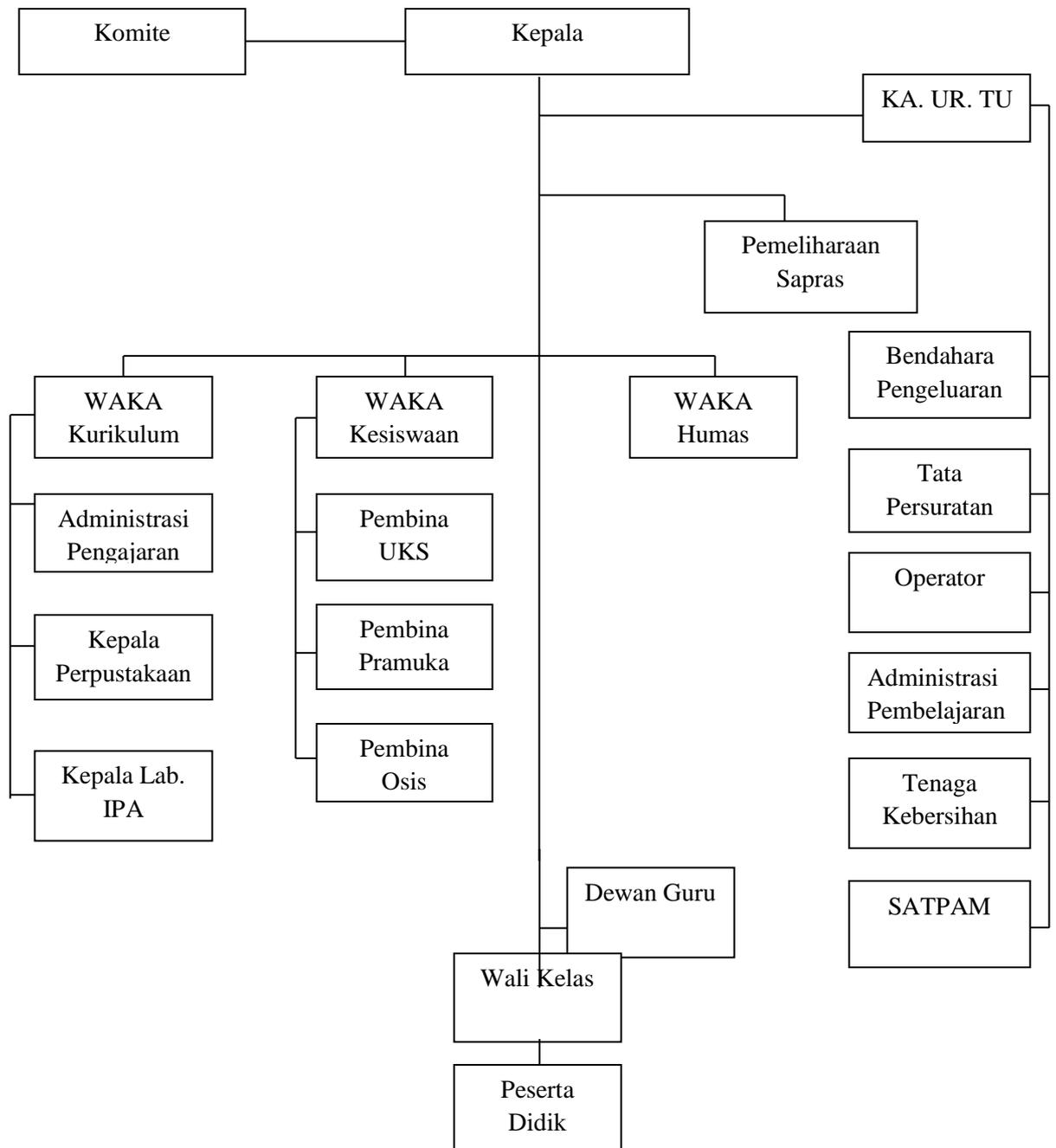
- 6) Menyelenggarakan proses pembelajaran yang berkualitas untuk mencapai prestasi aka demik.
- 7) Mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didik secara optimal melalui kegiatan ekstra kurikuler untuk mencapai prestasi non akademik.
- 8) Membiasakan disiplin dalam belajar untuk meraih prestasi yang optimal.
- 9) Menyelenggarakan program ketrampilan sebagai bekal hidup mandiri.
- 10) Menyelenggarakan proses pembelajaran yang didalamnya terkandung nilai-nilai islami.

Tujuan :

- 5) Menghasilkan Generasi yang berkualitas untuk memperoleh prestasi akademik maupun non akademik.
- 6) Menghasilkan generasi yang disiplin dalam belajar sehingga memperoleh prestasi yang optimal.
- 7) Menghasilkan generasi muda yang memiliki ketrampilan tertentu sebagai bekal hidup mandiri.

- 8) Menghasilkan generasi muda yang berperilaku islami dan berakhlak mulia baik di lingkungan madrasah maupun lingkungan masyarakat.

Gambar 01. Struktur Organisasi MAN 3 Sragen



Tabel 01. Data Guru dan Pembagian Tugas MAN 3 Sragen

No	Nama	Pendidikan	Kode	Mata Pelajaran
1	Drs. Warsam NIP.19670708 199303 1 006	S1- Pend. Fisika	A	Fisika
2	Dra. Ninuk Faizah, M.Pd.I NIP. 19620624199103 2 002	S1- PAI S2- Manajemen Pend. Islam	B	Qur'an Hadits
				Tafsir
				Hadits
3	Asmah Kustati, M.Pd NIP. 19710201 199803 2 002	S1-Pendidikan Geografi S2- Manajemen Pendidikan	C	Geografi
				Sosiologi
4	Nurrokhimah, S.Pd NIP. 19711105 199803 2 003	S1- Pend. Ekonomi Akuntansi	E	Ekonomi
				Sosiologi
5	Drs. Sudirman, M.Pd NIP. 19660706 199903 1 003	S1 – PAI S2 – Manajemen Pendidikan	F	Fikih/Ushul fikih
				SKI
6	Drs. Agung Sutopo	S1- PKn	G	PKn

	NIP. 19690301 199903 1 004			Sosiologi
7	Maryamto, S.Pd NIP. 19720207 200112 1 002	S1-Pendidikan Fisika	H	Fisika Prakarya dan Kewirausahaan
8	Sugiyono, S.Pd NIP. 19680424 200312 1 002	S1-Pendidikan Kimia	I	Kimia
9	Sri Wahyuni, S.Pd NIP. 19680115 200501 2 001	S1-Pendidikan Sejarah	I	Sejarah
10	Lilis Tri Fariyah, S.Ag. M.Pd NIP. 19750110 200501 2 015	S1-Pend. Bahasa Arab S2-Manajemen Pendidikan	J	Bahasa Arab
11	Cety Wahyu Muslimah, S.Pd NIP. 19770503 200604 2 012	S1-Pend. Bahasa Inggris	K	Bahasa Inggris Bahasa Jawa
12	Lilis Handayani, S.Pd NIP. 19701112 200701 2 017	S1-Pend. Bahasa Indonesia	L	Bahasa Indonesia
13	Nurul Hidayati, S.Ag NIP. 19741126 200701 2 022	S1-PAI	M	Aqidah akhlaq Akhlaq Ilmu Kalam SKI
14	Joko Surono, S.E NIP. 19720219 200710 1 002	S1-Ekonomi (Akta IV) S1 Komputer	N	TIK

15	Andip Hermawan, S.Pd NIP. -	S1 Pend. Olah Raga	O	Penjaskes
16	Andi Nugroho, S.Komp NIP. -	S1 Komputer	P	Seni dan Budaya
17	Nur Laili, S.Pd. NIP. -	S1 Pend. Matematika	Q	Matematika
18	Yahrotul Milati, S.Pd. NIP. -	S1Tata Busana	R	Prakarya dan Kewirausahaan Ketrampilan
19	Ary Nugroho, S.Pd. NIP. -	S1 Pend. Matematika	S	Matematika
20	Murdaning Setya Asih, S.Pd NIP.19780503 200710 2 005	S1 Pend. Biologi	T	Biologi
21	Faridlotul Khasanah, S.Sos NIP. -	S1 BK Islam	U	BP/BK

Tabel 02. Jumlah Peserta didik

Kelas	JumlahRombel	JumlahSiswa	JenisKelamin	
			Laki-laki	Wanita
X-MIA	1	18	2	16
X-IIS	1	19	6	13
X-IIK	1	15	8	7
XI-MIA	1	18	4	14
XI-IIS	1	19	8	11
XI-IIK	--	--	--	--

XII-IPA	1	21	3	18
XII-IPS	1	20	4	16
XII-Keagamaan	1	17	1	16
Jumlah	8	147	36	111

Tabel 03. Data Sarana dan Prasarana MAN 3 Sragen

No	Jenis	Lokal	m ²	Kondisi (lkl)		Kekurangan
				Baik	Rusak	
1	Ruang kelas	8	720	8	-	-
2	R. Kantor/TU	1	88	1	-	-
3	R. Kepala	1	42	1	-	-
4	Ruang Guru	1	90	1	-	-
5	R. Perpustakaan	1	90	1	-	-
6	R. Lab	1	30	1	-	-
7	R. Ketrampilan	1	60	1	-	-

8	Aula	1	88	1	-	-
9	Mushola/RKB	1	90	1	-	-
10	R. UKS	2	16	2	-	-
11	R. BP/BK	1	16	1	-	-
12	Halaman/Upacara	X	760	X	X	-

Fasilitas yang diberikan pada Guru Honorer



Sertifikat mengikuti diklat dan MGMP





KEMENTERIAN AGAMA RI
FORUM PENGEMBANGAN DIRI / KEGIATAN KOLEKTIF GURU
Musyawarah Guru Mata Pelajaran Matematika
MADRASAH SE EKS KARESIDENAN SURAKARTA

Surat Tanda Tamat Pelatihan Teknik Penyusunan Alat Evaluasi Matematika
Nomor : 15 / MGMP- MATEMATIKA / 2016

Diberikan Kepada :

Nama : Ary Nugroho, S.Pd.
NIP : -
Unit Kerja : MAN 3 SRAGEN

Telah Berpartisipasi Aktif sebagai **PESERTA** Dalam Kegiatan Pelatihan Teknik Penyusunan Alat Evaluasi Matematika Untuk Meningkatkan Kompetensi / Keprofesian Guru Yang Diselenggarakan Oleh **MGMP MATEMATIKA** Madrasah Aliyah Se Eks Karesidenan Surakarta Mulai Tanggal 6 s.d 27 Januari 2016 Dengan Pola 40 Jam Bertempat di MAN 1 Surakarta dengan hasil **BAIK** Struktur Program Tercantum Pada Bagian Belakang

Kepala MAN 1 Surakarta

Drs. H.M. Hariyadi Purwanto, M.Ag
NIP. 19570708 198403 1 001

Surakarta, 27 Januari 2016
Ketua MGMP MATEMATIKA MA
Se Eks Karesidenan Surakarta

Agus Supriyanto
NIP. 19630817 199403 1 001

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Irwan Bangkit Pranata
2. Tempat & Tanggal Lahir : Sragen, 23 September 1995
3. Alamat : Citran 12/03, Trobayan, Kalijambe, Sragen
4. Agama : Islam

B. PENDIDIKAN FORMAL

1. TK Aisyah Drugan : Tahun 2001
2. SD N Trobayan : Tahun 2007
3. MTs Negeri Gondangrejo : Tahun 2010
4. MA Negeri Gondangrejo : Tahun 2013
5. IAIN Surakarta : Tahun 2017