



# **PERSATUAN UMAT ISLAM**

**MANAJEMEN KEPALA MADRASAH  
TERHADAP PENDIDIK DALAM  
PENINGKATAN MUTU  
PENDIDIKAN DI MTs NEGERI 2  
MAROS**

**Oleh: Ardiasyah Alwi**

**STRATEGI KEPALA MADRASAH  
DALAM MENGEMBANGKAN  
MADRASAH IBTIDAIYAH AL-  
HIDAYAH MAMASA**

**Oleh: Sarita Purnama B**

**STRATEGI PEMBINAAN KARAKTER  
SISWA MADRASAH  
ALIYAH NEGERI JENEPONTO**

**Oleh: Gusnawati**

**EFEKTIVITAS MANAJEMEN MUTU  
TERPADU DALAM PENGELOLAAN  
PENDIDIKAN DI MADRASAH  
TSANAWIYAH NEGERI 1  
MAKASSAR**

**Oleh: Idil Fitri**

**MANAJEMEN KEPALA MADRASAH  
DALAM MENGELOLA SARANA DAN  
PRASARANA MADRASAH ALIYAH  
SYEKH YUSUF SUNGGUMINASA  
KABUPATEN GOWA**

**Oleh: Rasiduddin**

**STRATEGI KEPALA MADRASAH  
DALAM MENINGKATAN MUTU  
PENDIDIKAN DI MADRASAH  
TSANAWIYAH NEGERI 1 KOTA  
MAKASSAR**

**Oleh: Ridha Purnima**

**EFEKTIFITAS KEPEMIMPINAN  
KEPALA MADRASAH TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA GURU  
PENDIDIKAN AGAMA PADA  
MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 KOTA  
MAKASSAR**

**Oleh: Bahruddin**

**PENERAPAN MODEL PENDIDIKAN  
KARAKTER BAGI MAHASISWA  
BINAAN UNIVERSITAS MUSLIM  
INDONESIA PASCA PENCERAHAN  
QALBU PADANGLAMPE**

**Oleh: M.Ishaq Shamad, et.al**

Alamat Redaksi:

Kantor Lembaga Pengembangan Dakwah dan Kampus Islami  
Universitas Muslim Indonesia Jl. Urip Sumiharjo Km.05 Makassar  
Sulawesi Selatan-Indonesia Telp. +62-811440662  
Email: [ishaq5samad@yahoo.com](mailto:ishaq5samad@yahoo.com) Website UMI: [www.umi.ac.id](http://www.umi.ac.id)

*Jurnal Ilmiah*

Vol. 10 No. 10. Desember 2018

ISSN : 2337-313X

# **PERSATUAN UMAS ISLAM**

**MANAJEMEN KEPALA MADRASAH  
TERHADAP PENDIDIK DALAM  
PENINGKATAN MUTU  
PENDIDIKAN DI MTs NEGERI 2  
MAROS**  
Oleh: Ardiasyah Alwi

**STRATEGI KEPALA MADRASAH  
DALAM MENGEMBANGKAN  
MADRASAH  
IBTIDAIYAH AL-HIDAYAH  
MAMASA**  
Oleh: Sarita Purnama B.

**STRATEGI PEMBINAAN KARAKTER  
SISWA MADRASAH  
ALIYAH NEGERI JENEPONTO**  
Oleh: Gusnawati

**EFEKTIVITAS MANAJEMEN MUTU  
TERPADU DALAM PENGELOLAAN  
PENDIDIKAN DI MADRASAH  
TSANAWIYAH NEGERI 1  
MAKASSAR**  
Oleh: Idil Fitri

**MANAJEMEN KEPALA  
MADRASAH DALAM MENGELOLA  
SARANA DAN PRASARANA  
MADRASAH ALIYAH SYEKH  
YUSUF SUNGGUMINASA KABUPATEN  
GOWA**  
Oleh: Rasiduddin

**STRATEGI KEPALA MADRASAH  
DALAM MENINGKATAN MUTU  
PENDIDIKAN DI MADRASAH  
TSANAWIYAH NEGERI 1 KOTA  
MAKASSAR**  
Oleh: Ridha Purnima

**EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN  
KEPALA MADRASAH TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA GURU  
PENDIDIKAN AGAMA PADA  
MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 KOTA  
MAKASSAR**  
Oleh: Bahrudin

**PENERAPAN MODEL PENDIDIKAN  
KARAKTER BAGI MAHASISWA  
BINAAN UNIVERSITAS MUSLIM  
INDONESIA PASCA PENCERAHAN  
QALBU PADANGLAMPE**  
Oleh: M.Ishaq Shamad, et.al

**Alamat Redaksi:**

Kantor Lembaga Pengembangan Dakwah dan Kampus Islami  
Universitas Muslim Indonesia Jl. Urip Sumiharjo Km.05 Makassar  
Sulawesi Selatan-Indonesia Telp. +62-811440662  
Email: [ishaq5samad@yahoo.com](mailto:ishaq5samad@yahoo.com) Website UMI: [www.umi.ac.id](http://www.umi.ac.id)

**SUSUNAN PENGURUS  
JURNAL ILMIAH PERSATUAN UMAT ISLAM**

**A. Dewan Penasehat :**

Ketua YW UMI : H.Muh.Mokhtar Noer Jaya, SE, M.Si.  
Rektor UMI : Prof.Dr.H.Basri Modding, SE, M.Si

**B. Dewan Pakar**

Koordinator : Prof.Dr.H.Baharuddin Semmaila, SE, M.Si  
Anggota  
1. Prof. Dr. H. Mappanganro, MA  
2. Dr. H. M.Arfa Shiddiq, M.A  
3. Drs. KH. M. Zein Irwanto, S, M.A  
4. Dr. H. M. Arief Halim, M.A  
5. Dr. Andi Bunyamin, M.Pd

**C. Redaksi**

Ketua : Dr.H.Muhammad Ishaq Samad, S.Ag, M.Ag

**D. Staf Redaksi**

: Ahmad Abd. Razak, S.Pd, M.Pd.I  
Masdaeni, S.Ag

**E. Adiministrasi Keuangan**

: Nilam Kadir, SE  
Devi Adriani, SE

**F. Sirkulasi dan Distributor**

: Surani, S.Ag, M.Ag  
Mirsan, SS

**G. Percetakan**

: Yayasan Wakaf UMI-Universitas Muslim  
Indonesia- Lembaga Pengembangan Dakwah  
dan Kampus Islami (LPDKI)

Makassar, R.Akhir 1440 H.  
Desember 2018 M.

Alamat Redaksi: Kantor Lembaga Pengembangan Dakwah dan Kampus  
Islami UMI, Jl. Urip Sumoharjo Km.05 Makassar Sulawesi Selatan  
Indonesia Telp. 62-411-454534 Email: ishaq5samad@yahoo.com. Website  
UMI: www.umi.ac.id

## **PENGANTAR REDAKSI**

*Bismillahirrahmanirrahim  
Assalamu 'Alaikum Warhmatullahi Wabarakatuh*

Syukur Alhamdulillah berkat perkenanNya dan kerja keras dari Redaksi Jurnal “Persatuan Umat Islam” Lembaga Pengembangan Dakwah dan Kampus Islami (LPDKI) Universitas Muslim Indonesia edisi ketujuh ini berhasil diterbitkan.

Penerbitan Jurnal Ilmiah “Persatuan Umat Islam” ini dapat terselenggara, berkat dukungan dari berbagai pihak, khususnya, Ketua Program Pengkajian Islam PPS UMI, Direktur Pasca Sarjana UMI, Rektor UMI dan Ketua Yayasan Wakaf UMI. Untuk itu, kami segenap Redaktur menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya. Demikian pula kepada penulis yang telah menyumbangkan tulisannya untuk dimuat pada penerbitan ini, kami tak lupa mengucapkan terima kasih.

Penerbitan Jurnal Ilmiah “Persatuan Umat Islam” LPDKI Universitas Muslim Indonesia dimaksudkan untuk mewadahi:

1. Publikasi tulisan segenap dosen dan mahasiswa Program Pascasarjana Magister Pendidikan Islam UMI dan pihak lain yang berminat memberikan sumbangan tulisannya untuk dipublikasikan.
2. Transfer informasi dan komunikasi serta hasil-hasil survey/penelitian ilmiah kepada sidang pembaca.

Tentu saja penerbitan ini, masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu saran dan kritik membangun dari sidang pembaca sangat kami harapkan. Semoga pada penerbitan berikutnya, kesalahan dan kekurangan itu dapat diperbaiki.

Akhirnya kepada Allah jugalah kita serahkan segalanya untuk memberi ganjaran atas hasil karya dan upaya dalam menerbitkan jurnal ilmiah ini.

Makassar, Desember 2018  
**Pimpinan Redaksi**

## **DAFTAR ISI**

**PENGANTAR REDAKSI *iii***

**DAFTAR ISI *v***

**MANAJEMEN KEPALA MADRASAH TERHADAP PENDIDIK  
DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI MTs  
NEGERI 2 MAROS *1*  
Oleh: Ardiasyah Alwi**

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENGEMBANGKAN  
MADRASAH IBTIDAIYAH AL-HIDAYAH MAMASA *29*  
Oleh: Sarita Purnamasari**

**STRATEGI PEMBINAAN KARAKTER SISWA MADRASAH  
ALIYAH NEGERI JENEPONTO *53*  
Oleh: Gusnawati**

**EFEKTIVITAS MANAJEMEN MUTU TERPADU DALAM  
PENGELOLAAN PENDIDIKAN DI MADRASAH TSANAWIYAH  
NEGERI 1 MAKASSAR *77*  
Oleh: Idil Fitri**

**MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MENGELOLA  
SARANA DAN PRASARANA MADRASAH ALIYAH SYEKH  
YUSUF SUNGGUMINASA KABUPATEN GOWA *109*  
Oleh: Rasiduddin**

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATAN MUTU  
PENDIDIKAN DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 KOTA  
MAKASSAR *137*  
Oleh: Ridha Purnima**

**EFEKTIFITAS KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA PADA  
MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 KOTA MAKASSAR *171*  
Oleh: Bahruddin**

**PENERAPAN MODEL PENDIDIKAN KARAKTER BAGI  
MAHASISWA BINAAN UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA  
PASCA PENCERAHAN QALBU PADANGLAMPE *183*  
Oleh: M.Ishaq Shamad, et.al**





**IMPLEMENTASI BUDAYA MADRASAH DALAM UPAYA  
PENDIDIKAN KARAKTER SISWA DI MADRASAH ALIYAH  
NEGERI 1 BARRU**

**Oleh: Saenal**

**Abstract**

The issue of culture and character of the nation that is currently in the spotlight is very sharp in the midst of society. As a preventive alternative, the education is expected to improve the quality and reduce the causes of various cultural problems and the character of the nation that is fading away. Therefore, madrasah is responsible not only in producing students who are excellent in science and technology, but also in character and personality. One of the formation of student's character at environment of MAN 1 Barru through school culture. The type of this research used qualitative by descriptive method, the data collection and information were done by "field reserach" by interview technique, observation and documentation. The observation was done by the researcher toward the research object the researcher learned culture activity the school citizens in intensive character education, the background and the interaction that happened between the research subject on its environment.

The results of this research showed that the implementation of madrasah culture in the effort of character education students in MAN 1 Barru include; praying together before and after learning, duha praying together, praying zhuhur together and continued with the speech, reciting Al-Qur'an, religious competition, discipline, the nuance of togetherness and democracy. Factors that support the development of madrasah culture in the effort of character education of students, were; customs or traditions that exist in madrasah, and the religious community environment, togetherness in each teacher in fostering the character of students. While the inhibiting factors are: professional aspects of workforce, less supportive student background, influence of television shows and social media. The efforts to increase the development of madrasah culture in the effort of character education students in MAN 1 Barru that have been done among others; optimizing the role of Madrasah's Principal<sup>8</sup>, improving human resource competence, enforcing sanctions (punishment) that are constructive and educative and instill a sense of belonging.

**Kata Kunci:** Budaya Madrasah-Pendidikan Karakter

**A. Latar Belakang**

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat mengakibatkan perubahan di segala bidang kehidupan. Hal ini tercermin dalam berbagai bentuk jaringan dan berbagai pola kompetisi yang semakin ketat dan berat. Kemajuan ini tentunya memberikan dampak,

salah satunya pada lembaga pendidikan, dimana sebuah lembaga dituntut untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan itu sendiri. Selain itu, dampak yang dibawa tidak hanya positif, melainkan dampak negatif juga. Pengaruh yang dibawanya dapat menjadikan degradasi moral dan yang lebih parah

jika terjadi degradasi iman<sup>1</sup>. Pada hakekatnya pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan kepribadian sosial siswa.<sup>2</sup> Pendidikan adalah upaya untuk membentuk karakter manusia menjadi lebih baik. Mendidik ialah membimbing pertumbuhan anak, jasmani dan rohani dengan sengaja, bukan saja untuk kepentingan pengajaran sekarang, melainkan untuk kehidupan dimasa depan. Sedangkan dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif dan bisa mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.<sup>3</sup>

Madrasah yang baik, sering disebut madrasah yang bermutu atau berkualitas. Pada era globalisasi, mutu atau kualitas dinilai sebagai salah satu alat dalam mencapai keunggulan yang kompetitif, hal ini

disebabkan karena mutu merupakan salah satu faktor utama dalam memenuhi keinginan/tuntutan serta kebutuhan masyarakat.<sup>4</sup> Mutu madrasah merupakan esensi dari pengelolaan madrasah dengan melakukan tindakan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan tersebut disertai dengan kesadaran yang terus meningkat. Sehingga mutu madrasah merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai keunggulan yang kompetitif. Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan mutu pada semua jenjang pendidikan, namun berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan secara merata. Oleh karena itu, diperlukan langkah dan tindakan nyata yang harus ditingkatkan oleh pihak madrasah dan masyarakat disekitarnya. Terdapat dua jenis strategi utama yang dapat dilakukan dalam meningkatkan dan mengembangkan mutu madrasah, yaitu strategi yang berfokus pada dimensi struktural dan kultural (budaya).<sup>5</sup>

Budaya madrasah dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu 1) budaya yang dapat diamati, berupa konseptual, yakni struktural organisasi, kurikulum behavior (perilaku); yaitu kegiatan belajar mengajar, upacara, prosedur, peraturan dan tata tertib; serta budaya yang dapat diamati berupa

---

<sup>1</sup> Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam Indonesia*, cet-4, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 207.

<sup>2</sup> Hidayat Nurwahid, *Madrasah Islam Terpadu: Konsep dan Aplikasinya*, (Jakarta: Syaami Cipta Media, 2006), h. 1.

<sup>3</sup> Departemen Pendidikan Nasional RI, *Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Cet. I, (Jakarta: Departemen Pendidikan, 2003), h. 6

---

<sup>4</sup> Hasbullah, *Dasar-dasar Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), h. 61

<sup>5</sup> Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003. Jakarta: Depdiknas.

material, yaitu fasilitas dan perlengkapan; 2) budaya yang tidak dapat diamati berupa filosofi yaitu visi, misi serta nilai-nilai; yaitu kualitas, efektivitas, keadilan, pemberdayaan dan kedisiplinan. Dalam kajiannya, budaya madrasah dapat difokuskan pada hal-hal yang tidak diamati, khususnya nilai-nilai sebagai inti budaya. Lebih dari itu nilai merupakan landasan bagi pemahaman, sikap dan motivasi serta acuan seseorang atau kelompok dalam memilih suatu tujuan atau tindakan. Aspek nilai ini kemudian dimanifestasikan dalam bentuk budaya yang nyata, dan dapat diamati baik fisik maupun perilaku. Dengan demikian, keadaan fisik dan perilaku warga madrasah didasari oleh asumsi, nilai-nilai dan kenyakinan.<sup>6</sup>

Berdasarkan latar belakang di atas tentunya menjadi penting untuk dilakukan penelitian mengenai implementasi budaya madrasah dalam upaya pendidikan karakter siswa di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Barru. Walaupun telah banyak penelitian mengenai pembinaan karakter yang telah dilaksanakan, namun penelitian ini lebih spesifik pada pembinaan karakter melalui budaya madrasah. Oleh karena itu, penelitian menjadi sangat penting dilaksanakan mengingat persoalan karakter, tidak hanya menjadi tugas orang tua di rumah tetapi juga di madrasah.

## B. Budaya Madrasah

Budaya madrasah merupakan budaya organisasi dalam konteks persekolahan, sehingga budaya madrasah kurang lebih sama dengan budaya organisasi pendidikan. Di dalam berbagai buku manajemen organisasi dan manajemen madrasah pun ada beberapa istilah teknis yang seringkali digunakan secara berdampingan dan bergantian dengan budaya atau kultur. Istilah teknis yang dimaksud anatara lain adalah latar (*setting*), lingkungan (*milieu*), suasana (*atmosphere*), rasa (*feel*), sifat (*tone*), dan iklim (*climate*). Dalam konteks organisasi keseluruhan istilah teknis tersebut dapat diartikan sebagai kualitas internal organisasi sebagaimana dirasakan oleh seluruh anggotanya. Dengan kata lain, bilamana merujuk kepada pengertian harfiah tersebut, budaya dapat diartikan sebagai kualitas internal-latar, lingkungan, suasana, rasa, sifat, dan iklim yang dirasakan oleh semua orang. Walaupun di dalam banyak literatur istilah-istilah tersebut digunakan secara bergantian, namun di dalam naskah penelitian ini digunakan istilah budaya. Budaya sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya merupakan sebuah konsep yang dikembangkan oleh pakar antropologi organisasi, sehingga menjadi wajar bilamana akhir-akhir ini bermunculan buku-buku atau literatur antropologi, organisasi, dan manajemen yang mengedepankan satu atau dua bab yang secara khusus membahas budaya organisasi (*organizational culture*). Bahkan juga ada beberapa buku yang keseluruhan pembahasannya membicarakan secara khusus dan

---

<sup>6</sup> Fasli Jalal dan Dedi Supriadi, *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2001), h. 55

panjang lebar perihal budaya organisasi. Budaya organisasi mulai dipandang sebagai suatu hal yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan akhir suatu organisasi termasuk organisasi sekolah.

Hodge dan Anthony sependapat bahwa istilah budaya merupakan konsep yang dikembangkan oleh pakar antropologi organisasi. Kultur organisasi didefinisikan sebagai kualitas kehidupan (*the quality of life*) dalam sebuah organisasi, termanifestasikan dalam aturan-aturan atau norma, tatakerja, kebiasaan kerja (*work habits*), gaya kepemimpinan seseorang ataupun bawahan.<sup>7</sup> Dalam rentang dua puluh tahun terakhir, topik budaya dalam organisasi menarik perhatian banyak orang, khususnya mereka yang mempelajari masalah perilaku organisasi. Dalam hubungannya dengan budaya madrasah, Stephen P Robins mengemukakan bahwa setiap organisasi termasuk institusi madrasah tentu mempunyai budaya, dan berdasarkan tebal atau tidaknya budaya itu dapat mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi.<sup>8</sup> Oleh karena itu, Stephen P Robins mendefinisikan budaya organisasi adalah suatu persepsi yang dianut oleh seluruh anggota organisasi atau sistem dari makna bersama. Suatu makna dari sistem

bersama itu sendiri merupakan seperangkat karakteristik utama yang dianut oleh suatu organisasi.<sup>9</sup>

Malthis dan Jakson memandangi bahwa budaya organisasi, termasuk dalam hal ini budaya organisasi madrasah sebagai suatu pola dan nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku. Budaya organisasi tersebut dapat dilihat sebagai norma dari perilaku yang diharapkan, nilai-nilai, filosofi, ritual dan simbol yang digunakan oleh anggota organisasi kelompok.<sup>10</sup> Sedangkan menurut Koentjaraningrat bahwa wujud pengembangan budaya itu meliputi ide-ide, kebiasaan-kebiasaan, aktivitas-aktivitas dan simbol-simbol dalam suatu kelompok masyarakat.<sup>11</sup>

Edgar Schein melihat budaya organisasi adalah suatu pola yang dibentuk dari asumsi-asumsi mendasar yang dipahami secara bersama oleh anggota organisasi terutama dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi. Pola-pola ini menjadi sesuatu yang pasti dan nantinya juga akan disosialisasikan kepada anggota organisasi yang baru.<sup>12</sup> Gibson, Jhon

---

<sup>9</sup> *Ibid.*

<sup>10</sup> Malthis dan Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. I, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), h. 52.

<sup>11</sup> Koentjaraningrat. *Op. cit.*, h. 31.

<sup>12</sup> Edgar Schein. *Organizational Socialization and the Profession of Management*, Terjemahan, Cet. VI, (Industrial Management Review, Vol 9, 2004), h. 23.

---

<sup>7</sup> Hodge, BJ dan William P. Anthony. *Organization Theory*. (Allyn and Bacon: Inc, 1991), h. 12.

<sup>8</sup> Stephen P Robins, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Terjemahan. Cet. II, (Jakarta: Prenhallindo, 1996), h. 62.

M. Ivancevich dan James H. Donnelly, memandang bahwa budaya organisasi juga digunakan sebagai pedoman dalam menghadapi permasalahan-permasalahan eksternal yang dihadapi oleh organisasi dan penyesuaian internal dari masing-masing organisasi untuk memahami nilai-nilai yang ada, sehingga menjadi acuan dalam bertindak dan berperilaku.<sup>13</sup> Pandangan-pandangan tentang budaya organisasi umumnya menekankan pada pentingnya nilai-nilai yang dianut bersama yang menjadi pengikat di antara anggota organisasi yang memberi pengaruh anggota organisasi. Budaya juga membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Contoh bagaimana anggota organisasi di Amerika dan Jepang berbeda dalam memandang kelompok kerja (*teamwork*). Dalam membuat *teamwork*, orang Amerika memulai dengan suatu *consensus* bersama yaitu setuju untuk melakukan suatu pekerjaan/tugas dengan sasaran yang telah ditetapkan. Sebaliknya orang Jepang membuat kelompok kerja dengan cara berbeda, dimulai dengan pekerja didorong untuk memiliki beragam keterampilan dan kecakapan, dan akhirnya dinilai berharga jika mempunyai beragam keterampilan dan kecakapan. Hal ini menyebabkan kelompok kerja di Jepang memiliki kemampuan dan

tanggung jawab yang lebih besar dalam memecahkan masalah.<sup>14</sup>

Kualitas sebuah madrasah sangat tergantung pada nilai-nilai yang melandasinya. Idealnya setiap sekolah tertentu memiliki nilai-nilai tertentu. Misalnya nilai-nilai disiplin diri, tanggung jawab, kebersamaan, keterbukaan. Nilai tersebut mewarnai pembuatan struktur organisasi madrasah, penyusunan deskripsi madrasah, sistem dan prosedur kerja sekolah, kebijakan dan aturan-aturan sekolah, tata tertib sekolah, acara-acara ritual, serimonial, yang secara keseluruhan, kooperatif, dan cepat atau lambat akan membentuk kualitas kehidupan fisiologis maupun psikologis madrasah dan lebih lanjut akan membentuk perilaku, baik perilaku sistem maupun perilaku kelompok, dan perorangan warga madrasah. Berdasarkan kerangka definitif di atas proses bertumbuh dan berkembangnya budaya madrasah dapat dijelaskan sebagai berikut. Idealnya, setiap madrasah tertentu memiliki spirit dan nilai-nilai tertentu. Misalnya adalah spirit dan nilai-nilai disiplin diri, tanggung jawab, kebersamaan, dan keterbukaan. Spirit dan nilai-nilai tersebut mewarnai pembuatan struktur organisasi madrasah, penyusunan deskripsi tugas, sistem dan prosedur kerja madrasah, kebijakan dan aturan-aturan madrasah, dan tata tertib sekolah, hubungan vertikal maupun horisontal antar warga madrasah, acara-acara ritual, serimonial madrasah, yang secara keseluruhan, kooperatif dan

---

<sup>13</sup>Gibson, James L., Jhon M. Ivancevich dan James H. Donnelly. *Organisasi; Perilaku Struktur dan Proses*. Terjemahan. Cet. VIII, (Jakarta: Binarupa Aksara, 1996), h. 27.

---

<sup>14</sup> Etzioni, A. *Organisasi-organisasi Modern*. (Jakarta: UI Press, 1995), h. 12.

cepat atau lambat akan membentuk kualitas kehidupan fisiologis maupun psikologis madrasah, dan lebih lanjut akan membentuk perilaku, baik perilaku kelompok maupun perilaku perorangan warga madrasah.

Selanjutnya dalam buku pedoman pengembangan budaya madrasah (Depdiknas) dijelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya budaya madrasah yaitu adanya proses pembelajaran yang bermakna, disiplin pada asas dan peraturan yang dilakukan oleh semua warga madrasah, kompetensi guru dalam mengajar dan terutama tampilnya kepala madrasah sebagai manajer yang handal yang dapat mengelola berbagai konflik dengan baik.<sup>15</sup> Unsur-unsur yang diperlukan dalam pengembangan budaya madrasah adalah :

- a. Adanya kehidupan kerjasama di madrasah antara lain dengan jalan (1) melibatkan persatuan orang tua siswa dalam kegiatan madrasah, (2) mementingkan kerjasama dalam melaksanakan kegiatan, (3) bekerjasama dengan semua pihak dalam membangun prasarana sekolah, (4) kerjasama mengelola sarana madrasah, (5) mengadakan diskusi kelompok tentang pelaksanaan kegiatan rutin yang akan berlangsung di madrasah, (6) memberi metode dan teknik mengajar di kelas.
- b. Adanya kehidupan profesionalisme warga madrasah antara lain dengan jalan, (1)

mendorong setiap staf dan siswa untuk bekerja dan belajar secara optimal, (2) membina setiap staf dan siswa untuk mengembangkan kemampuan, (3) membuat deskripsi tugas setiap staf, (4) menugaskan bendahara untuk mengelolalah bendahara madrasah, (5) mengintegrasikan semua kegiatan madrasah sehingga tidak berjalan sendiri-sendiri, (6) rasional dalam mengemukakan kebijakan, (7) objektif dalam menilai kerja staf, (8) mengungkapkan fakta berdasarkan data yang objektif, (9) menetapkan kebijakan berdasarkan kemampuan nyata madrasah, (10) membuat target hasil belajar sesuai dengan kemampuan siswa, (11) membuat target pembangunan fisik berdasarkan kemampuan madrasah.

- c. Adanya kehidupan iklim madrasah yang kondusif akademis antara lain dengan cara: (1) menciptakan situasi kerja yang memudahkan staf beradaptasi, (2) mencari ide untuk mengembangkan madrasah, (3) membuat sistem baru dalam proses pembelajaran, (4) fleksibel dalam menghadapi situasi baru dalam pendidikan, (5) memperhatikan kesulitan yang dihadapi madrasah, (6) menyelesaikan konflik yang terjadi, (8) menata sumber-sumber dana yang digunakan untuk kepentingan madrasah, (9) menganalisis dengan cermat hasil *supervisi* dengan cermat.
- d. Adanya kehidupan keragaman budaya dalam madrasah antara lain dengan cara: (1) memberi

<sup>15</sup>Anonim. *Memahami Budaya Sekolah, Materi Pelatihan Terpadu Kepala Sekolah* (Jakarta: Direktorat pendidikan dasar dan menengah, 2002)., h. 14.

kesempatan yang sama untuk belajar kepada seluruh siswa, (2) memberi kesempatan yang sama untuk pengembangan karier bagi semua guru dan staf tanpa melihat latar belakang suku, agama dan rasnya, (3) menghindari kesan merendahkan suku, agama, rasa dan adat, tradisi dalam setiap pembicaraan diskusi dan acara, (4) mengadakan pentas seni dan budaya sebagai bentuk kreatifitas siswa dan guru, (5) mengadakan studi wisata ke pusat-pusat budaya, (6) adanya proses pembelajaran yang memungkinkan siswa menghayati hubungan antara manusia secara intensif dan terus-menerus.<sup>16</sup>

Umar Nimran menyimpulkan bahwa terdapat tiga hal yang menjadi ciri-ciri budaya organisasi yaitu; (1) dipelajari, (2) dimiliki atau dianut, dan (3) diwariskan dari generasi ke generasi.<sup>17</sup> Merujuk pada uraian sebelumnya, maka budaya madrasah dapat diartikan sebagai kualitas kehidupan sebuah sekolah yang tumbuh dan berkembang berdasarkan spirit dan nilai-nilai tertentu yang dianut madrasah. Kualitas kehidupan sebuah madrasah biasanya dapat ditampilkan dalam bentuk bagaimana kepala madrasah, guru dan tenaga kependidikan lainnya bekerja, belajar, dan berhubungan satu sama lainnya. Sebagaimana telah menjadi tradisi madrasah.

---

<sup>16</sup> *Ibid.*, h. 15.

<sup>17</sup> Umar Nimran, *Perilaku Organisasi*. (Surabaya: Citra Media Karya Anak Bangsa, 2001), h. 45.

Kualitas kehidupan sebuah madrasah tersebut sangat tergantung pada spirit dan nilai-nilai yang melandasinya.

### C. Pendidikan Karakter

Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan: “pendidikan adalah upaya sadar dan terencana dalam proses pembimbingan dan pembelajaran bagi individu agar tumbuh berkembang menjadi manusia yang mandiri, bertanggung jawab, kreatif, berilmu, sehat dan berakhlak (berkarakter) mulia”.<sup>18</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan pendidikan berasal dari kata dasar “didik” (mendidik), yaitu “memelihara dan memberi latihan (ajaran, tuntunan, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran.” Adapun pendidikan mempunyai pengertian “proses pengubahan dan tata laku seseorang atau kelompok orang yang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan proses perluasan, dan cara mendidik”.<sup>19</sup> Veithzaal Rivai dan Sylviana Murni menjelaskan bahwa pendidikan merupakan proses dimana seseorang memperoleh pengetahuan (*knowledge acquisition*), mengembangkan kemampuan/keterampilan (*skills*

---

<sup>18</sup> Suyadi. *Strategi Pembelajaran Pendidikan Karakter*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013), h. 4

<sup>19</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan Nasional, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), h. 263

*development*) sikap atau mengubah sikap (*attitude of change*).<sup>20</sup>

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka sesungguhnya pendidikan itu adalah suatu proses yang dilakukan secara sengaja dalam rangka menumbuhkan potensi-potensi siswa, sebagai bekal hidupnya. Proses tersebut bisa berupa transfer ilmu pengetahuan, menumbuhkan-kembangkan keterampilan, dan pemberian teladan sikap, agar siswa nantinya siap untuk hidup di tengah-tengah masyarakat, berbangsa, bernegara dan beragama. Kesiapan itu membutuhkan suatu bekal keperibadian yang cukup yang disebut dengan karakter.

Pengertian karakter menurut pusat bahasa Depdiknas adalah “bawaan, hati, jiwa, kepribadian, budi pekerti, perilaku, personalitas, sifat, tabiat, temperamen, watak”. Adapun berkarakter adalah berkepribadian, berperilaku, bersifat, bertabiat, dan berwatak. Karakter mengacu kepada serangkaian sikap (*attitudes*), perilaku (*behaviors*), motivasi (*motivations*), dan keterampilan (*skills*). Karakter berasal dari bahasa Yunani yang berarti *to mark* atau menandai dan memfokuskan bagaimana mengaplikasikan nilai kebaikan dalam bentuk tindakan atau tingkah laku, sehingga orang yang tidak jujur, kejam, rakus dan perilaku jelek lainnya dikatakan orang berkarakter jelek. Sebaliknya, orang yang perilakunya sesuai

dengan kaidah moral disebut dengan berkarakter mulia.<sup>21</sup> Sementara Suyadi menyimpulkan bahwa karakter merupakan nilai-nilai universal perilaku manusia yang meliputi seluruh aktivitas kehidupan, baik yang berhubungan dengan Tuhan, diri sendiri, sesama manusia, maupun dengan lingkungan yang terwujud dalam pikiran, sikap, perasaan, perkataan, dan perbuatan berlandaskan norma-norma agama, hukum, tata krama, budaya, dan adat istiadat.<sup>22</sup>

Pendidikan karakter adalah segala sesuatu yang dilakukan guru, yang mampu mempengaruhi karakter siswa. Guru membantu membentuk watak siswa. Hal ini mencakup keteladanan bagaimana perilaku guru, cara guru berbicara atau menyampaikan materi, bagaimana guru bertoleransi, dan berbagai hal terkait lainnya.<sup>23</sup> Dari berbagai pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa karakter merupakan nilai-nilai universal perilaku manusia yang meliputi seluruh aktivitas kehidupan, baik yang berhubungan dengan Tuhan, diri sendiri, sesama manusia, maupun lingkungan yang terwujud dalam pikiran, sikap, perasaan, perkataan, dan perbuatan berdasarkan norma-norma agama, hukum, tata krama, budaya, dan adat istiadat. Secara istilah jika dikaitkan

---

<sup>21</sup> Pupuh Fathurrohman dkk, *Pengembangan Pendidikan Karakter*. (Bandung: PT Refika Aditama, 2013), h. 17

<sup>22</sup> Suyadi, *Op.cit.*, h. 5-6

<sup>23</sup> Pupuh Fathurrohman dkk, *op.cit.*, h. 15-16

---

<sup>20</sup> Veithzaal Rivai dan Sylviana Murni. *Education Management Analisis Teori dan Praktik*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 58

dengan kata pendidikan, para ahli memaknainya dengan berbagai macam pengertian. Thomas Lickona mendefinisikan pendidikan karakter sebagai upaya yang sungguh-sungguh untuk membantu seseorang memahami, peduli, dan bertindak dengan landasan inti nilai-nilai etis. Scerenco memaknai pendidikan karakter sebagai upaya yang sungguh-sungguh untuk mengembangkan, mendorong, dan memberdayakan ciri kepribadian positif dengan keteladanan, kajian (sejarah dan biografi para bijak dan pemikir besar), serta praktik emulasi (usaha yang maksimal untuk mewujudkan hikmah dari apa yang diamati dan dipelajari). Pendidikan karakter didefinisikan sebagai setiap rencana sekolah, yang dirancang bersama lembaga masyarakat yang lain, untuk membentuk secara langsung dan sistematis perilaku orang muda dengan mempengaruhi secara eksplisit nilai-nilai kepercayaan non-relativistik (diterima luas) yang dilakukan secara langsung menerapkan nilai-nilai tersebut. Karenanya, pendidikan karakter adalah proses pemberian tuntunan kepada peserta didik untuk menjadi manusia seutuhnya yang berkarakter dalam dimensi hati, pikir, raga, serta rasa dan karsa.<sup>24</sup> Pendidikan karakter berpijak dari karakter dasar manusia, yang bersumber dari nilai moral universal (bersifat absolut) yang bersumber dari agama yang juga disebut sebagai

*the golden rule*. Pendidikan karakter dapat memiliki tujuan yang pasti, apabila berpijak dari nilai-nilai karakter dasar tersebut. Menurut para ahli psikolog, beberapa nilai karakter dasar tersebut adalah: cinta kepada Allah dan ciptaan-Nya (alam dengan isinya), tanggung jawab, jujur, hormat dan santun, kasih sayang, peduli, dan kerjasama, percaya diri, kreatif, kerja keras, dan pantang menyerah, keadilan dan kepemimpinan; baik dan rendah hati, toleransi, cinta damai, dan cinta persatuan. Pendapat lain mengatakan bahwa karakter dasar manusia terdiri dari: dapat dipercaya, rasa hormat dan perhatian, peduli, jujur, tanggung jawab; kewarganegaraan, ketulusan, berani, tekun, disiplin, visioner, adil, dan punya integritas. Penyelenggaraan pendidikan karakter di sekolah harus berpijak kepada nilai-nilai karakter dasar, yang selanjutnya dikembangkan menjadi nilai-nilai yang lebih banyak atau lebih tinggi (yang bersifat tidak absolut atau bersifat relatif) sesuai dengan kebutuhan, kondisi, dan lingkungan sekolah itu sendiri.<sup>25</sup>

Pendidikan karakter adalah segala sesuatu yang dilakukan guru yang mampu mempengaruhi karakter siswa guna membantu membentuk watak peserta didik.<sup>26</sup> Di sisi lain pendidikan karakter memiliki makna lebih tinggi dari pendidikan moral, dikarenakan pendidikan karakter tidak hanya berkaitan dengan masalah benar-salah, tetapi terkait

<sup>24</sup> Muchlas Samani dan Hariyanto, *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), h. 44-45

<sup>25</sup> Pupuh Fathurrohman dkk, *Op. Cit.*, h. 74

<sup>26</sup> *Ibid.*, h. 16

bagaimana menanamkan kebiasaan (habit) tentang hal-hal yang baik dalam kehidupan, sehingga peserta didik memiliki kesadaran, pemahaman, kepedulian, dan komitmen untuk menerapkan kebaikan dalam kehidupan sehari-hari.<sup>27</sup>

Salah satu ayat yang menerangkan tentang pendidikan karakter adalah QS. Luqman (31): 12-14, sebagai berikut:

Terjemahnya:

Dan sungguh, telah Kami berikan hikmah kepada Luqman, yaitu: "Bersyukurlah kepada Allah!. Dan barang siapa yang bersyukur (kepada Allah), maka sesungguhnya ia bersyukur untuk dirinya sendiri; dan barang siapa yang tidak bersyukur, maka sesungguhnya Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji". Dan (ingatlah) ketika Luqman berkata kepada anaknya, ketika dia memberi pelajaran kepadanya: "Wahai anakku, janganlah engkau mempersekutukan (Allah) sesungguhnya mempersekutukan (Allah) adalah benar-benar kezaliman yang besar". Dan Kami perintahkan kepada manusia (berbuat baik) kepada kedua orang tuanya; ibunya telah mengandungnya dalam keadaan lemah yang bertambah-tambah, dan menyapihnya dalam dua

tahun. Bersyukurlah kepada-Ku dan kepada kedua orang tuamu, hanya kepada-Kulah kembalimu.<sup>28</sup>

Adapun nilai karakter yang termaktub dalam QS. Luqman : 12-14, yang pertama, dari seorang Luqman, pendidik hendaknya mempunyai karakter hikmah, yakni berpengetahuan dan berilmu. Artinya, selain mempunyai pengetahuan, pendidik juga dituntut untuk mengamalkan pengetahuannya. Kedua, pendidikan karakter yang terdapat dalam QS. Luqman di atas adalah anjuran untuk menjadikan individu-individu yang bersyukur, syukur dalam artian tidak hanya mengucapkan Alhamdulillah, melainkan memanfaatkan segala karunia Allah dalam meningkatkan prestasi, ketiga nilai karakter yang ada pada ayat ini adalah menjadikan Tauhid atau Aqidah sebagai pondasi awal bagi anak sebelum anak mengenal disiplin ilmu pengetahuan yang lain. Keempat, Luqman memanggil anaknya dengan sebutan "*Ya Bunayya*", padahal bahasa Arab yang biasa digunakan adalah "*Ya Ibni*", "*Ya Bunayya*", adalah bahasa yang sangat halus yang digunakan oleh orang tua kepada anaknya, nilai karakter yang ada pada ayat ini adalah, hendaknya bagi para pendidik untuk bertutur halus kepada siswanya. Kelima, pada ayat di atas juga diperintahkan untuk merenungi penderitaan seorang ibu yang mengandung anaknya dalam keadaan "*wahnan 'ala wahnin*", nilai karakter pada ayat ini adalah nilai

<sup>27</sup> Mulyasa, *Manajemen Pendidikan Karakter*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2013), h. 3.

<sup>28</sup> Kementrian Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahannya*, (Surabaya: Pustaka Agung, 2006), h. 412

bakti seorang anak kepada orang tuanya, khususnya kepada ibu. Keenam, penutup ayat ini “*Ilayyal Mashiir*” semua akan kembali kepada Allah, nilai karakter dari kata itu adalah siapapun kita sebagai manusia pasti akan kembali kepada Allah, dan ini melahirkan nilai-nilai ketakwaan, karena hanya taqwa lah yang akan menjadikan manusia berbeda dihadapan Allah ketika kembali keharibaannya.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat ditegaskan bahwa pendidikan karakter merupakan upaya-upaya yang dirancang dan dilaksanakan secara sistematis untuk membantu peserta didik memahami nilai-nilai perilaku manusia yang berhubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama manusia, lingkungan, dan kebangsaan yang terwujud dalam pikiran, sikap, perasaan, perkataan, dan perbuatan berdasarkan norma-norma agama, hukum, tata krama, budaya, dan adat istiadat.

#### **D.Nilai-Nilai dalam Budaya Madrasah**

Madrasah merupakan kesatuan organisasi yang multidimensional dan pluralis, artinya madrasah sebagai satu organisasi yang besar selain mengemban tugas menyelenggarakan pendidikan ia memiliki banyak sumber daya manusia. Pada aspek pendidikan misalnya, pendidikan merupakan salah satu unsur dari aspek sosial budaya yang berperan sangat strategis dalam pembinaan individu, keluarga, masyarakat atau bangsa. Kestrategisan peranan ini pada intinya merupakan suatu ikhtiar yang

dilaksanakan secara sadar, sistematis, terarah dan terpadu untuk memanusiakan peserta didik menjadikan mereka sebagai khalifah di muka bumi.<sup>29</sup> Oleh karena itu, pendidikan telah berlangsung sejak adanya manusia selaku khalifah di muka bumi ini. Pemindahan, pengembangan dan pelestarian nilai kebudayaan telah berlangsung sejak dari keluarga Adam sebagai unit terkecil dari masyarakat manusia.<sup>30</sup> Hal ini karena secara universal, pendidikan berarti proses mengubah dan memindahkan nilai-nilai budaya kepada setiap individu dalam suatu masyarakat. Sejalan dengan itu, John Locke memandang bahwa pendidikan merupakan sebuah internalisasi nilai-nilai yang lebih sosial.<sup>31</sup>

Kementerian Pendidikan Nasional mengungkapkan bahwa nilai-nilai yang dikembangkan dalam pendidikan karakter di Indonesia diidentifikasi berasal dari empat sumber berikut: yaitu agama, Pancasila, budaya dan tujuan pendidikan nasional.<sup>32</sup> Agama menjadi sumber pendidikan karakter karena Indonesia merupakan

---

<sup>29</sup> Nurcholish Madjid, *Masyarakat Religius*, Cet. I, (Jakarta: Paramadina, 1997), h. 114-116.

<sup>30</sup> M. Arifin, *Ilmu Pendidikan Islam*, Cet. I, (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), h. 1.

<sup>31</sup> Hasan Langgulung, *Beberapa Pemikiran tentang Pendidikan Islam*, (Bandung: Al-Ma'arif, 1980), h. 123.

<sup>32</sup> Zubaedi, *Desain Pendidikan Karakter (Konsepsi dan Aplikasinya dalam Lembaga Pendidikan)*. (Jakarta : Kencana Renanda Media Grup, 2012), h. 73

masyarakat beragama sehingga nilai yang terkandung dalam agamanya dijadikan dasar dalam membentuk karakter. Pancasila digunakan sebagai sumber karena Pancasila adalah dasar negara sehingga nilai-nilai Pancasila menjadi sumber pendidikan karakter. Indonesia merupakan negara yang memiliki beragam suku bangsa dan budaya sehingga nilai-nilai budaya dalam masyarakat menjadi sumber dalam pendidikan karakter.

### E. Metode Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data di lapangan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Ketiga instrumen penelitian tersebut digunakan karena perkembangan praktis dan hasilnya lebih valid dan realibilitas. Observasi seringkali orang mengartikan sebagai suatu arti yang sempit, yakni memperhatikan sesuatu dengan mata. Namun dalam arti psikologi, observasi disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra.<sup>33</sup> Dapat dipahami observasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. Metode ini digunakan untuk mengamati dan memperoleh data tentang budaya madrasah dalam mendidik karakter siswa yang dilaksanakan di madrasah. Dalam hubungannya dengan penulisan karya ilmiah, metode observasi digunakan untuk

mengamati secara langsung keadaan di madrasah tentang bagaimana implementasi budaya madrasah dalam upaya pendidikan karakter siswa di MAN 1 Barru.

Wawancara adalah alat pengumpul informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan dan dijawab secara lisan pula, yang dilakukan dengan tatap muka.<sup>34</sup> Jadi dalam bertanya tergantung pada orang yang diwawancarai. Kalau sudah ada kesepakatan dan kesediaan, dapat mengajukan pertanyaan secara berurut. Tapi apabila yang bersangkutan masih belum bersedia, digunakan siasat bertanya yang istilah asingnya *freetalk*, oleh karena itu *interviewer* harus kreatif dan hafal pertanyaan yang akan diajukan. Teknik wawancara digunakan untuk mewawancarai sebagian responden seperti kepala madrasah dan para pendukungnya, agar memperoleh informasi secara mendalam mengenai budaya madrasah dalam upaya pendidikan karakter siswa di MAN 1 Barru. Wawancara ini dilakukan secara terarah dan intensif. Dalam wawancara terstruktur semua pertanyaan telah diformulasikan dengan cermat dan tertulis, sehingga pewawancara dapat menggunakan daftar pertanyaan sewaktu melakukan wawancara atau jika mungkin menghafalkan di luar kepala agar percakapan lebih lancar dan wajar. Metode ini berfungsi untuk mencari informasi sebanyak-banyaknya guna menambah kemantapan dalam penelitian, disamping itu juga untuk

---

<sup>33</sup> Suharmini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Preaktis*, (Jakarta: Rienika Cipta, 2010), h. 146.

---

<sup>34</sup> *Ibid.*, h.165.

mendapatkan data dari responden dengan tanya jawab.

Suharmini Arikunto mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan metode dokumentasi adalah data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan-catatan, transkrip, buku, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.<sup>35</sup> Dalam menggunakan metode dokumentasi ini memegang *ceklist* untuk mengecek variabel yang sudah ditentukan. Apabila terdapat atau muncul variabel yang dicari, maka langsung membubuhkan di tempat yang sesuai. Jadi metode dokumentasi adalah metode yang digunakan oleh peneliti berupa buku, majalah, koran atau artikel yang dapat dijadikan sebagai bahan penelitian karena dengan adanya sumber-sumber tersebut peneliti dapat mendeskripsikan tentang suatu penelitian yang ada di MAN 1 Barru. Analisis data menurut Patton adalah proses mengatur data, mengorganisasikannya ke dalam satu pola, kategori, dan satuan uraian dasar.<sup>36</sup> Bodgan, Biklen mengatakan analisis data adalah proses pelacakan dan pengaturan secara sistematis transkrip, wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain yang dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman terhadap bahan-bahan tersebut agar dapat dipersentasikan semuanya kepada orang lain.<sup>37</sup>

<sup>35</sup> Suharmini Arikunto, *op.cit.*, h. 158.

<sup>36</sup> Lexy j. Moleong, *op.cit.*, h. 103.

<sup>37</sup> Syamsuddin, dkk, *Metode Penelitian Pendidikan Bahasa*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2006), h.110.

Setelah data yang diteliti sudah terkumpul, maka tahap selanjutnya adalah menganalisis data. Dalam menganalisis data ini peneliti menggunakan metode-metode pendekatan deskriptif kualitatif yaitu data yang berwujud uraian kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. Data yang telah diperoleh diproses melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan atau alih tulis. Namun demikian analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun kedalam teks yang diperluas.<sup>38</sup>

Analisis data pada penelitian ini secara garis besar dilakukan dengan prosedur sebagai berikut display data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

#### F.Nilai Karakter Religius

Budaya religius adalah usaha untuk mewariskan nilai-nilai luhur budaya kepada siswa dalam upaya membentuk kepribadian intelek yang bertanggung jawab melalui jalur pendidikan. Dalam lembaga pendidikan Islam, budaya religius akan menjadi kekuatan tersendiri. Nilai, kebiasaan, dan sikap positif yang terdapat dalam budaya religius merupakan modal non-material yang kuat bagi terwujudnya lembaga pendidikan Islam yang unggul di era sekarang dan mendatang. Realitas yang ada di MAN 1 Barru menunjukkan fenomena yang positif dilihat dari segi pembinaan nilai-nilai karakter siswa. Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa pembinaan nilai-nilai karakter siswa melalui budaya

<sup>38</sup> Matthw B. Miles, *Analisis Ala Kualitatif*, (Jakarta: UI-Press, 2000), h.15.

religius yang dilakukan yaitu pelaksanaan salat duha, berdoa bersama sebelum dan sesudah belajar, salat duhur berjamaah dilanjutkan dengan kultum. Hal tersebut berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap informan. Seperti yang dituturkan oleh ketua Osis MAN 1 Barru sebagai berikut: Saya merasa lebih siap menerima pelajaran dengan berdoa bersama sebelum belajar, karena dengan berdoa terlebih dahulu saya berkeyakinan bahwa selain ditambahkan ilmu oleh Allah swt. Saya juga diberikan pemahaman yang benar, sehingga ilmu yang saya peroleh dapat lebih bermanfaat.<sup>39</sup>

Wawancara dengan Suci Fajriani siswa MAN 1 Barru mengungkapkan bahwa: Doa bersama sebelum belajar selalu kami lakukan, kebiasaan tersebut kami lakukan ketika guru memulai pelajaran di pagi hari dan ketika pelajaran akan diakhiri di siang/sore hari. Disamping itu, berdoa sebelum belajar merupakan salah satu peraturan yang ada di madrasah.<sup>40</sup> Temuan tersebut menandakan bahwa di MAN 1 Barru dilakukan doa bersama sebelum pembelajaran maupun sesudah pembelajaran. Doa bersama ini dimulai sejak berdirinya MAN 1 Barru sampai dengan sekarang. Berdasarkan penuturan siswa terungkap bahwa doa bersama

yang dilakukan saat akan memulai pelajaran memberikan kesiapan mental dan penerang jiwa untuk menerima pelajaran. Karakter yang ingin dicapai pada pembiasaan baca doa bersama adalah agar ketaqwaan siswa kepada Allah swt. bisa lebih meningkat.

Temuan di atas sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh kepala madrasah MAN 1 Barru yang mengungkapkan bahwa: Doa bersama sebelum belajar merupakan salah satu upaya pengembangan dan pembinaan budaya madrasah yang berciri Islam. Untuk itu, saya senantiasa menganjurkan kepada setiap guru mata pelajaran untuk senantiasa membiasakan siswa/siswa berdoa sebelum belajar.<sup>41</sup> Pernyataan Kepala Madrasah tersebut di atas dibenarkan oleh salah seorang guru Aqidah akhlak yang mengungkapkan bahwa: Pembiasaan berdoa bersama sebelum belajar mempunyai dampak yang positif terhadap siswa maupun guru sebab dengan pembiasaan tersebut ada kecenderungan siswa maupun para guru termotivasi untuk belajar secara Islami, termasuk saya sendiri untuk senantiasa termotivasi melakukan tugas mengajar. Selain itu, jika pembiasaan doa bersama ini belum efektif, maka kepala madrasah sendirilah yang biasanya memantau secara langsung bagaimana guru yang ada di madrasah ini secara keseluruhan melaksanakan doa bersama sebelum belajar. Tidak memandang bidang studi apa yang

---

<sup>39</sup>Muhammad Rafli Zulkifli M. Ketua Osis MAN 1 Barru. *Wawancara*, tanggal 22 Pebruari 2018.

<sup>40</sup> Suci Fajriani, Siswa MAN 1 Barru. *Wawancara*, tanggal 22 Pebruari 2018

---

<sup>41</sup> Muhlis Hakim, S.Pd.I., M.Pd., MM, Kepala Madrasah MAN 1 Barru. *Wawancara* tanggal 24 Pebruari 2018.

diajarkan.<sup>42</sup> Berdasarkan hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa setiap guru dianjurkan untuk membiasakan kepada siswa untuk berdoa bersama sebelum belajar.

Pelaksanaan do'a bersama dipimpin oleh masing-masing ketua kelas atau wakil ketua kelas jika ketua kelas berhalangan hadir. Wujud budaya religius yang lain dalam upaya pendidikan karakter siswa di MAN 1 Barru yaitu pelaksanaan salat duha bagi semua warga madrasah, kegiatan salat duha dilakukan pukul 07.00 sebelum masuk waktu pelajaran. Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi peneliti setiap datang ke MAN 1 Barru. Wawancara dengan Syamsiah Idris, S.Ag, mengungkapkan bahwa: Setiap hari semua guru dan siswa dianjurkan melaksanakan salat duha sebelum masuk waktu pelajaran, agar Allah swt. membukakan pintu rezki bagi kita semua<sup>43</sup>

Petikan wawancara di atas menggambarkan bahwa semua warga madrasah di MAN 1 Barru menerapkan budaya atau pembiasaan salat berjamaah, baik salat Duha maupun salat Duhur. Karakter yang ingin dicapai dari pembiasaan salat berjamaah tersebut adalah agar semua warga MAN 1 Barru khususnya siswa MAN 1 Barru terbiasa melaksanakan salat berjamaah lima waktu di Masjid dan tepat waktu. Budaya religius lainnya

yang dibiasakan di MAN 1 Barru dalam upaya pendidikan karakter siswa yaitu; pelaksanaan pelatihan Baca Tulis Al-Qur'an (BTQ). Wawancara yang dilakukan terhadap Pembina Ekstra Kurikuler Keagamaan MAN 1 Barru mengungkapkan bahwa: Bagi siswa yang dianggap kurang atau masih perlu untuk pembinaan bacaan Al-Qur'an maka diberikan jadwal tambahan pelajaran sore, minimal satu kali dalam sepekan untuk belajar ilmu tajwid untuk memperlancar bacaan Al-Qur'an bagi siswa yang belum lancar bacaannya dan belajar hukum-hukum bacaan huruf Hijaiyah.<sup>44</sup>

Wawancara dengan Abd. Wahid Syaputra siswa MAN 1 Barru mengungkapkan bahwa: Saya selalu ikut pelajaran tilawah Al-Qur'an di hari Kamis, karena saya merasa masih perlu untuk memperlancar bacaan Al-Qur'an saya. Bagi teman-teman yang sudah lancar membaca Al-Qur'an diberikan tugas untuk mengajari teman yang lain yang belum lancar bacaannya.<sup>45</sup> Temuan hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil wawancara peneliti dengan kepala Madrasah MAN 1 Barru yang mengungkapkan bahwa: Kegiatan pelatihan baca tulis Al-Qur'an yang dilakukan di MAN 1 Barru ini rutin dilaksanakan sekali sepekan untuk membina anak-anak kita yang masih perlu bimbingan,

---

<sup>42</sup> Maswiyani, S.Ag, Guru Aqidah Akhlak MAN 1 Barru, *Wawancara*, tanggal 5 Maret 2018.

<sup>43</sup> Syamsiah Idris, S.Ag, Guru Fikih di MAN 1 Barru, *Wawancara* di Ruang Guru, pada hari Senin 5 Maret 2018.

---

<sup>44</sup> Samsinar S.HI., S.Pd.I., Pembina Ekstra Kurikuler Keagamaan MAN 1 Barru, *Wawancara*, tanggal 14 Maret 2018

<sup>45</sup> Abd. Wahid Syaputra. Siswa MAN 1 Barru. *Wawancara*, tanggal 20 Maret 2018

khususnya masalah baca tulis Al-Qur'an. Karena alangkah ganjilnya jika mereka sekolah di madrasah yang pelajaran agama Islamnya lebih banyak dibandingkan dengan sekolah yang bukan madrasah akan tetapi tidak bisa membaca Al-Qur'an.<sup>46</sup>

Karakter yang ingin dicapai dari pembiasaan belajar baca tulis Al-Qur'an ini adalah karakter rasa ingin tahu dan karakter gemar membaca pada siswa agar bisa tertanam pada pribadi siswa MAN 1 Barru.

#### 1. Nilai karakter disiplin

Wawancara dengan guru Bimbingan Konseling MAN 1 Barru tersebut diatas sejalan dengan pernyataan Kepala Madrasah MAN 1 Barru yang mengungkapkan kepada peneliti bahwa: Budaya kedisiplinan bukan hanya berlaku pada siswa akan tetapi juga terhadap guru, karena jika siswa sudah disiplin maka guru diharapkan juga disiplin.<sup>47</sup> Senada dengan hal tersebut, wawancara yang dilakukan peneliti dengan Pengawas Pendmad KEMENAG Barru mengungkapkan: Budaya disiplin merupakan bagian integral dari kebijakan MAN 1 Barru agar tumbuh ketaatan siswa dan guru untuk tunduk dan mengikuti peraturan tertentu di dalam madrasah".<sup>48</sup> Oleh karena itu, peraturan yang dikeluarkan oleh

madrasah merupakan aspek pertama yang harus ada dalam upaya pengembangan suasana madrasah yang kondusif. Salah satu peraturan yang ada di madrasah adalah tata tertib madrasah yang memuat hak, kewajiban, sanksi, dan penghargaan bagi siswa, kepala madrasah, guru dan karyawan.

Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan MAN 1 Barru mengungkapkan sebagai berikut: Budaya disiplin terutama kedisiplinan siswa dalam belajar sangatlah penting, oleh karena itu adanya sikap disiplin yang tertanam pada siswa mempunyai tujuan agar dapat menjaga hal-hal yang menghambat atau mengganggu kelancaran proses belajar mengajar, juga dapat membuat siswa terlatih dan mempunyai kebiasaan yang baik serta bisa mengontrol setiap tindakannya.<sup>49</sup>

Berdasarkan wawancara sebelumnya dapat dipahami bahwa ada keinginan kuat MAN 1 Barru untuk memacu kedisiplinan siswa dengan tidak mengesampingkan kedisiplinan guru yang menjadi contoh dan panutan siswa di madrasah.

#### 2. Nilai karakter kebersamaan

Sebagaimana nilai-nilai kedisiplinan, nilai-nilai kebersamaan juga dikembangkan di MAN 1 Barru sebab masyarakat madrasah merupakan suatu keluarga besar yang di dalamnya terdapat fungsi orang tua dan anak. Hubungan kepala madrasah, guru, karyawan madrasah dengan siswa diibaratkan

---

<sup>46</sup> Muhlis Hakim, S.Pd.I., M.Pd., MM, Kepala Madrasah MAN 1 Barru. Wawancara tanggal 24 Pebruari 2018.

<sup>47</sup> Muhlis Hakim, S.Pd.I., M.Pd., MM, Kepala Madrasah MAN 1 Barru. Wawancara tanggal 24 Pebruari 2018.

<sup>48</sup> Drs. Muhtar Lutfi, MM. Pengawas Pendmad MAN 1 Barru. Wawancara, tanggal 22 Maret 2018.

---

<sup>49</sup> Musnidah, S.Ag., S.Pd., Wakasek Bidang Kesiswaan MAN 1 Barru. Wawancara, tanggal 20 Maret 2018.

hubungan antara ayah, ibu dengan anaknya. Hubungan ini ditandai dengan suasana kasih sayang dan saling membantu untuk bersama-sama meningkatkan motivasi belajar siswa dalam mencapai prestasi yang setinggi-tingginya. Untuk mencapai hal tersebut, maka madrasah dapat melakukan kunjungan kekeluargaan antar warga madrasah, mengadakan kunjungan kepada warga yang terkena musibah, mengoptimalkan hubungan warga madrasah dengan orang tua, dan masyarakat. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tanggal 05 Maret April 2018 terhadap Wakil Kepala Madrasah Bidang Hubungan Masyarakat MAN 1 Barru mengungkapkan sebagai berikut: MAN 1 Barru memberikan sumbangan bagi warga yang berduka, santunan bagi yang berduka seperti kematian, kebakaran dan musibah lainnya, adanya rekreasi keluarga, dan kegiatan IKA yang dimaksudkan untuk memperkuat hubungan kebersamaan dalam warga madrasah.<sup>50</sup>

Berdasarkan nilai-nilai kebersamaan yang telah dilakukan di atas adalah sesuatu yang perlu dipertahankan. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa karakter yang ingin ditanamkan pada warga madrasah di MAN 1 Barru khususnya keteladan bagi siswa MAN 1 Barru adalah memiliki nilai karakter peduli sosial dan kebersamaan yang cukup tinggi.

### **3. Nilai karakter peduli lingkungan**

<sup>50</sup>Maskur, S.Ag., M.Pd., Wakil Kepala Madrasah Bidang Humas MAN 1 Barru. *Wawancara* 22 Maret 2018.

Nilai karakter peduli lingkungan ini adalah sikap dan tindakan yang selalu berupaya mencegah kerusakan pada lingkungan alam di sekitarnya dan mengembangkan upaya-upaya untuk memperbaiki kerusakan alam yang sudah terjadi. Sebagai contoh siswa gemar menanam tanaman di sekitar pekarangan madrasah. Adapun indikator siswa memiliki karakter peduli lingkungan adalah memelihara lingkungan kelas, tersedia tempat pembuangan sampah di madrasah, tersedia tempat sampah di masing-masing kelas, dan menjaga kebersihan dengan cara tidak membuang sampah di sembarang tempat.

Wawancara dengan Muhdar siswa MAN 1 Barru mengungkapkan bahwa: Menjaga kebersihan lingkungan selalu kami lakukan sebelum memulai pelajaran di pagi hari, dan memelihara lingkungan kelas dan madrasah dengan tidak membuang sampah di sembarang tempat, jika ada yang membuang sampah sembarangan akan dikenakan sanksi dengan membayar iuran sebanyak Rp. 1000,- setiap membuang sampah sembarangan.<sup>51</sup>

Temuan di atas sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh wali kelas MAN 1 Barru yang mengungkapkan bahwa: Kebersihan kelas sangat diperhatikan di MAN 1 Barru ini, karena dengan ruangan kelas yang bersih suasana belajar di kelas juga akan lebih nyaman. Siapa saja warga madrasah yang membuang sampah sembarangan maka akan dikenakan denda, bagi

<sup>51</sup> Muhdar. Siswa MAN 1 Barru. *Wawancara*, tanggal 5 April 2018

yang menemukan sampah maka diwajibkan untuk mengambil dan membuangnya ke tempat sampah.<sup>52</sup>

### **Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Budaya Madrasah dalam Upaya Pendidikan Karakter Siswa di MAN 1 Barru**

#### **1. Faktor pendukung**

- a. Adanya kebiasaan atau tradisi yang ada di madrasah

Kebiasaan dalam keseharian berperilaku dalam madrasah juga dapat mempengaruhi pendidikan karakter siswa, sehingga tanpa ada paksaan siswa sudah terbiasa mengerjakannya, sebagai contoh tradisi di MAN 1 Barru adalah salat berjama'ah, dan waktu keluar dari kelas siswa dilarang mendahului guru, dari salat tersebut siswa akan terbiasa untuk melaksanakan salat berjama'ah baik di madrasah maupun di rumah, sehingga siswa sendiri akan sadar, dari pembiasaan siswa tidak mendahului guru di kelas adalah bertujuan agar para siswa menghormati orang yang lebih tua.<sup>53</sup> Strategi ini mempunyai peranan yang penting dalam pembinaan karakter yang baik. Karena dalam pembiasaan ini menjadi tumbuh dan berkembang dengan baik dan tentunya dengan pembiasaan-pembiasaan yang

harus dilakukan dalam kehidupan sehari-hari sehingga muncul suatu rutinitas yang baik yang tidak menyimpang dari ajaran Islam. Salah satu faktor penting di dalam tingkah laku manusia adalah kebiasaan atau adat kebiasaan. Yang dimaksud dengan kebiasaan adalah perbuatan-perbuatan yang selalu diulang-ulang sehingga menjadi mudah dikerjakannya.<sup>54</sup>

- b. Lingkungan madrasah

Lingkungan masyarakat menurut Pengurus Komite Madrasah mengungkapkan bahwa: Lingkungan masyarakat sekitar MAN 1 Barru sangatlah akrab dengan madrasah. Mereka senantiasa menjaga nama baik serta keamanan madrasah. Karena lokasi madrasah yang sedikit jauh dari jalan raya dan dikelilingi dengan lahan persawahan.<sup>55</sup> Masyarakat Barru juga sering disebut sebagai masyarakat yang religius. Hal ini terwujud karena sejarah kabupaten Barru yang akrab dengan kota santrinya. Masyarakat yang religius menginginkan generasi penggantinya menjadi penganut-penganut agama yang taat. Karena itu masyarakat setuju bahkan mendukung terwujudnya suasana madrasah yang kondusif bagi peningkatan Imtak siswa. Budaya yang religius itu akan mempermudah suasana madrasah yang kondusif tersebut.

---

<sup>52</sup> St. Aminah S.Pd, M.Pd, Wali kelas MAN 1 Barru. *Wawancara*, tanggal 5 April 2018.

<sup>53</sup> Muhlis Hakim, S.Pd.I., M.Pd., MM, Kepala Madrasah MAN 1 Barru. *Wawancara* tanggal 24 Pebruari 2018.

---

<sup>54</sup> Dra. A. Sulastri, Wali Kelas XI, MAN 1 Barru, *Wawancara*, tanggal 26 Maret 2018.

<sup>55</sup> Drs. H. M. As'ad Husain, Pengurus Komite Madrasah MAN 1 Barru. *Wawancara*, tanggal 28 Maret 2018.

- c. Adanya kebersamaan dalam diri masing-masing guru dalam membina karakter siswa

Menurut Muhlis Hakim, S.Pd.I., M.Pd., MM mengemukakan bahwa kebersamaan dalam madrasah sangat diperlukan sehingga antara guru satu dengan guru yang lain ada kerjasamanya dalam menerapkan upaya pembinaan karakter siswa dan tidak membedakan, wujud dari kerja sama tersebut yaitu dengan adanya program kegiatan keagamaan/pembinaan karakter siswa yang dibuat oleh para guru, disamping itu komunikasi antar guru dan civitas madrasah juga sangat diperlukan sehingga tidak ada salah persepsi atau salah pengertian.<sup>56</sup>

## 2. Faktor penghambat

- a. Kurangnya aspek ketenagaan yang profesional

Selain dari segi jumlah ketenagaan seperti guru, tenaga tata usaha, penjaga madrasah, pembantu madrasah, persoalan klasik yang masih tetap saja menjadi tantangan dalam pengembangan budaya madrasah di MAN 1 Barru adalah kurangnya guru yang profesional dan berkualifikasi yakni guru yang memenuhi tiga persyaratan yaitu menguasai substansi materi pembelajaran, menguasai metodologi pembelajaran dan memiliki etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap upaya pendidikan karakter.

- b. Latar belakang siswa yang kurang mendukung

Berangkat dari latar belakang siswa yang berbeda, maka tingkat

agama dan keimanannya juga berbeda-beda. Lingkungan keluarga merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh sekali terhadap proses pendidikan yang selama ini diterima siswa, dengan kata lain apabila siswa berasal dari latar belakang keluarga yang agamais maka kepribadian atau karakter siswa akan baik, akan tetapi lain halnya apabila latar belakang siswa kurang baik maka kepribadian atau karakter siswa juga ikut kurang baik.<sup>57</sup>

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan keluarga adalah merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh sekali terhadap proses pendidikan karakter yang selama ini diterima siswa, dalam arti apabila lingkungan keluarga baik maka baik pula kepribadian siswa, yang mana hal tersebut merupakan alat penunjang dalam pembinaan karakter siswa. Begitu juga sebaliknya ketika lingkungan keluarga buruk, maka buruk pula kepribadian siswa dan hal tersebut merupakan penghambat dalam pembinaan karakter.

- c. Pengaruh dari tayangan televisi dan media sosial

Tayangan televisi yang kurang mendidik merupakan pengaruh yang tidak baik bagi siswa, karena secara tidak langsung memberikan contoh yang kurang baik sehingga dikhawatirkan akan ditiru begitu saja tanpa ada pertimbangan baik buruknya. Tayangan televisi yang sifatnya tidak mendidik juga akan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap karakter siswa, apalagi

<sup>56</sup>Muhlis Hakim, S.Pd.I., M.Pd., MM, Kepala Madrasah MAN 1 Barru. Wawancara tanggal 24 Pebruari 2018.

<sup>57</sup>Hj. Rahmiati, S. Ag. Guru Sejarah Kebudayaan Islam MAN 1 Barru. Wawancara, tanggal 14 Maret 2018

tayangan televisi sekarang banyak sekali adanya acara yang kurang mendidik contohnya, adanya sinetron yang menceritakan pergaulan bebas untuk remaja, dari tayangan tersebut maka akan besar kemungkinannya membawa pengaruh yang kurang baik pada siswa, kalau siswa kita tidak dibekali dengan ilmu agama, maka ia akan terjerumus ke dalamnya.

#### **E.Upaya Peningkatan Pengembangan Budaya Madrasah dalam Pendidikan Karakter Siswa di MAN 1 Barro**

##### **1. Optimalisasi peran Kepala Madrasah**

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah mempunyai peran yang sangat sentral dalam upaya penciptaan suasana madrasah yang memungkinkan dapat mendorong peningkatan karakter siswa. Peranan ini dapat dilakukan kepala madrasah melalui fungsi-fungsi manajemen yang melekat dalam diri seseorang manajer pendidikan dalam mengelola segenap sumber daya pendidikan yang tersedia di madrasah. Dalam upaya ini, kepala madrasah harus mampu mengatur kegiatan tenaga Pembina, menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan, menggalang dan menyediakan berbagai dana yang diperlukan untuk membiayai kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pembinaan karakter. Dalam hal ini Komite Madrasah perlu diikutsertakan. Berbagai upaya ini hendaknya diprogramkan secara integral dengan program kegiatan madrasah yang disusun setiap tahun dengan melibatkan berbagai pihak termasuk

orang tua siswa, utamanya Komite Madrasah.

Kemudian Kepala Madrasah perlu mengadakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penciptaan suasana kondusif bagi pengembangan budaya madrasah dan pendidikan karakter siswa. Dari pemantauan dan evaluasi itu madrasah dapat menyusun renstra baru, dan berdasarkan renstra baru itu madrasah dapat menyusun program penciptaan suasana kondusif untuk tahun berikutnya yang seharusnya lebih efektif dari pada program tahun sebelumnya. Dalam evaluasi itu dapat digunakan indikator keberhasilan berikut:

- 1) Peningkatan pengamalan ibadah wajib dan sunat (seperti: salat, puasa) dan partisipasi dalam pengumpulan zakat, infaq, dana sadaqah oleh siswa, guru, dan staf madrasah lainnya;
- 2) Peningkatan tingkat keamanan, kebersihan, ketertiban, dan keindahan lingkungan dan masyarakat sekitar;
- 3) Penurunan frekuensi dan intensitas kenakalan siswa madrasah yang bersangkutan baik di dalam maupun di luar madrasah;
- 4) Peningkatan tingkat partisipasi siswa dan Pembina madrasah, orang tua dan tokoh masyarakat dalam program kegiatan peningkatan Imtak di madrasah;
- 5) Peningkatan frekuensi kegiatan pembinaan keagamaan di madrasah dan sekitarnya yang menunjang penciptaan iklim madrasah yang kondusif;
- 6) Peningkatan, pemahaman, dan pengamalan siswa terhadap nilai-nilai dan norma ajaran Islam yang diukur melalui nilai pendidikan

agama, penampilan dalam kultum dan diskusi agama, serta nilai-nilai dalam lomba yang diselenggarakan oleh madrasah, antar madrasah, atau lembaga masyarakat lainnya.

Temuan hasil penelitian tersebut di atas senada dengan apa yang diungkapkan pula oleh Muhlis Hakim, S.Pd.I., M.Pd., MM, yang ditemui peneliti di ruang kerjanya mengungkapkan bahwa: Salah satu cara yang sering kami tempuh dalam upaya pengembangan budaya madrasah dan pendidikan karakter siswa di madrasah adalah dengan jalan mengadakan supervisi pada saat-saat tertentu, baik secara terencana maupun secara mendadak untuk melihat langsung pelaksanaan tugas-tugas guru dalam mentransfer ilmunya kepada siswa. Hal ini amat penting oleh karena faktor guru adalah termasuk faktor yang dapat menyebabkan rendahnya tingkah laku siswa sekaligus menjadi indikator mengenai kualitas pendidikan. Jika ada seorang guru yang lalai melaksanakan tugas atau tidak melaksanakan tugasnya secara penuh, maka hal tersebut akan membawa dampak yang akan merugikan siswa.<sup>58</sup>

Beranjak dari temuan hasil penelitian tersebut di atas, maka dapat dikemukakan bahwa pelaksanaan supervisi oleh kepala madrasah terhadap guru-guru merupakan langkah yang baik secara internal dalam rangka menumbuhkembangkan budaya madrasah dan pendidikan karakter siswa, sebab melalui jalan tersebut

seorang guru akan memperhatikan dan melaksanakan tugasnya seoptimal mungkin yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilaku siswa.

## 2. Peningkatan kompetensi SDM

Sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team akan menjadi kunci keberhasilan organisasi madrasah. Karena itu, pimpinan harus dapat menetapkan sasaran kerja yang akan menghasilkan SDM yang berkualitas tinggi, bermotivasi tinggi dan produktif. Penetapan target-target spesifik dalam kurun waktu tertentu tidak hanya bersifat kuantitatif tetapi juga bersifat kualitatif misalnya, dengan pengembangan diri untuk menguasai pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan dengan tingkat kompetensi yang makin baik. Dengan demikian, SDM setiap waktu harus dikembangkan, dikelola dan direncanakan semaksimal mungkin guna mewujudkan tujuan di masa datang sesuai dengan visi, misi dan strategi yang diinginkan.

Temuan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa masih ada sebagian guru MAN 1 Barru belum memiliki kompetensi yang cukup memadai, terutama kompetensi paedagogik dan kompetensi profesionalisme. Kondisi tersebut mengindikasikan pula bahwa kompetensi guru masih perlu ditingkatkan dan dikembangkan terutama kompetensi paedagogiknya yaitu kompetensi yang berkenaan dengan kemampuan mengelola pembelajaran siswa. Kemampuan mengelola pembelajaran tentunya sangat ditentukan oleh tingkat

---

<sup>58</sup> Muhlis Hakim, S.Pd.I., M.Pd., MM, Kepala Madrasah MAN 1 Barru. Wawancara tanggal 24 Pebruari 2018.

pendidikan, pelatihan dan pengalaman guru sendiri, dan kompetensi profesional yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran. Hal ini tergambar, dari belum optimalnya kesiapan guru memberikan fasilitas, menyediakan media, mengajak siswa untuk mencoba dan menyelidiki sehingga proses pembelajaran tersebut dapat menyenangkan.

### 3. Penegakan sanksi

Upaya lain dalam peningkatan budaya madrasah dalam pendidikan karakter siswa adalah adanya penegakan sanksi. Penegakan sanksi (*punishment*) pada hakekatnya bagaimana para warga madrasah khususnya siswa dibimbing dan diarahkan untuk berdisiplin dan taat pada aturan-aturan, norma-norma dan lain-lain yang dinyatakan berlaku pada warga madrasah. Oleh karena itu, konsekuensi dari berhasilnya upaya pengembangan budaya madrasah dalam pembinaan imtak siswa adalah belajar dan bekerja dengan kedisiplinan yang tinggi dengan berpegang pada peraturan-peraturan yang berlaku, sehingga tantangan terbesar dari langkah awal dari penegakan sanksi (*punishment*) adalah membangun keteladanan dan kepercayaan siswa terhadap kepala madrasah, guru dan staf administrasi. Penekanan terhadap pentingnya penegakan sanksi (*punishment*) yang bersifat konstruktif dan edukatif terhadap warga madrasah khususnya siswa adalah demi terpeliharanya ketertiban dan keteraturan dalam organisasi madrasah, sehingga pada gilirannya mempunyai kontribusi positif terhadap upaya

pengembangan budaya madrasah dalam pembinaan imtak siswa.

### 4. Rasa memiliki

Hasil penelitian juga menunjukkan upaya madrasah untuk menanamkan “*sense of belonging*” atau rasa memiliki terhadap madrasah bagi warga madrasah. Dalam hal ini, tentu saja madrasah harus merancang program dan wadah bagi terpeliharanya rasa memiliki terhadap madrasah seperti ajang adu prestasi bagi siswa, guru maupun tenaga kependidikan lainnya. Adanya ‘*reward*’ bagi yang berprestasi dan ‘*punishment*’ bagi yang melanggar tentu sangat penting dan harus dirumuskan secara jelas sejak awal dengan melibatkan seluruh warga madrasah termasuk orang tua siswa melalui komite madrasah. Program pengiriman siswa ke berbagai *event* baik akademis maupun non-akademis yang perekrutannya dilakukan secara terbuka dan *fair* juga dapat meningkatkan semangat berkompetisi dan berprestasi yang sehat di antara siswa. Memfasilitasi siswa berprestasi yang akan melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi untuk dapat ikut seleksi melalui jalur prestasi juga merupakan program yang dapat memotivasi siswa untuk berkompetisi dan berprestasi. Di sisi lain, “*punishment*” atau hukuman bagi yang melanggar tentu yang bersifat konstruktif dan edukatif karena tidak jarang hukuman untuk memberikan aspek jera pada siswa justru sebaliknya membuat siswa semakin memberontak dan susah diatur.

## F. Kesimpulan

1. Implementasi budaya madrasah dalam upaya pendidikan karakter siswa di MAN 1 Barru meliputi doa bersama sebelum dan sesudah proses pembelajaran, pelaksanaan salat sunah Duha, salat Duhur berjamaah dilanjutkan dengan kultum, pembelajaran BTQ, kedisiplinan, nuansa kebersamaan dan budaya peduli lingkungan.
2. Faktor pendukung pengembangan budaya madrasah dalam upaya pendidikan karakter siswa di MAN 1 Barru adalah; kebiasaan atau tradisi yang ada di madrasah, dan lingkungan masyarakat yang religius, kebersamaan dalam diri masing-masing guru dalam membina karakter siswa. Faktor penghambatnya adalah; kurangnya aspek ketenagaan yang profesional, latar belakang siswa yang kurang mendukung, pengaruh dari tayangan televisi dan media sosial.
3. Upaya peningkatan pengembangan budaya madrasah dalam upaya pendidikan karakter siswa di MAN 1 Barru yang telah dilakukan adalah; optimalisasi peran Kepala Madrasah, peningkatan kompetensi SDM, melakukan kerja sama dengan semua warga sekolah dan orang tua siswa.

## Daftar Pustaka

*Al-Qur'an al-Karim*

A Doni Koesoma, *Pendidikan Karakter Strategik Mendidik Anak di Zaman Global*, Jakarta : Grasindo, 2007.

Admodiwirio, Soebagio, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Arda Dizya Jaya, 2000.

Ahmad Abu Abdillah Bin Muhammad Bin Hanbal Bin Hilal Bin Asad al-Syaibani, *Musnad al-Imam Ahmad Bin Hanbal*, Juz XIV, T.Tp Muassasah al-Risalah, 2001.

Aly, Hery Noer dan Munzier S, *Watak Pendidikan Islam*, Jakarta: Friska Agung Insani, 2003.

Aminoto, Soetjipto Kusumo Cokro, *UU SISDIKNAS NO. 20 TAHUN 2003*, Jakarta: Alfabeta, 2006.

Anonim, *Pengembangan Budaya Sekolah*, Jakarta: Depdiknas, 2002.

Anonim, *Pengembangan Kultur Sekolah*, Jakarta : Depdiknas, 2004.

Anonim. *Memahami Budaya Sekolah, Materi Pelatihan Terpadu Kepala Sekolah*, Jakarta: Direktorat pendidikan dasar dan menengah, 2002.

Arifin, M., *Ilmu Pendidikan Islam*, Cet. I, Jakarta: Bumi Aksara, 1991.

Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Bina Aksara, 1995.

Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Preaktis*, Jakarta: Rienika Cipta, 2010.

Azwar Syaifuddin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Belaja, 2003.

B. Miles Matthw, *Analisis Ala Kualitatif*, Jakarta: UI-Press, 2000

Bafadal, Ibrahim, *Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*, cet-7, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

- Daulay Haidar Putra, *Pendidikan Islam dalam Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Departemen Pendidikan Nasional RI, *Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Cet. I, Jakarta: Departemen Pendidikan, 2003.
- Dirjen Dikdas, *Pendidikan Karakter untuk Membangun Karakter Bangsa*, Jakarta : Kemdiknas, 2011.
- Etzioni, A. *Organisasi-organisasi Modern*. Jakarta: UI Press, 1995.
- Fathurrohman, Pupuh dkk. *Pengembangan Pendidikan Karakter*, Bandung : Refika Aditama, 2013.
- Furchan Arief, *pengantar Penelitian Dalam pendidikan*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004).
- Gibson, James L., Jhon M. Ivancevich dan James H. Donnelly. *Organisasi; Perilaku Struktur dan Proses*. Terjemahan. Cet. VIII, Jakarta: Binarupa Aksara, 1996.
- Hafidhuddin, Didin dan Henri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, 2003.
- Hapidah, A., *Pelaksanaan Pendidikan Karakter melalui Kegiatan Ekstrakurikuler di Madrasah Aliyah Negeri 1 Watampone*, Tesis, Makassar: Pps UMI, 2013
- Hasbullah, *Dasar-Dasar Pendidikan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006.
- Jalal Abdul Fattah, *Min Ushul al-Tarbiyah fi al-Islam*, alihbahasa Herry Noer Ali dengan judul “*Azas-azas Pendidikan Islam*” Cet. I; Bandung: Diponegoro, 1988.
- Jalal, Fasli dan Dedi Supriadi, *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2001.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Depertem Pendidikan Nasional, Jakarta : Balai Pustaka, 2007.
- Kementrian Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahannya*, Surabaya: Pustaka Agung, 2006.
- Kesuma Dharma, dkk, *Pendidikan Karakter : Kajian Teori dan Praktik di Sekolah*, Bandung : Rosdakarya, 2011
- Koentjaraningrat, *Pengantar Antropologi Kebudayaan*, Cet. VIII, Jakarta: Balai Pustaka, 1997.
- Langgulong, Hasan, *Beberapa Pemikiran tentang Pendidikan Islam*, Bandung: Al-Ma'arif, 1980.
- Listyarti, Retno, *Penddikan Karakter dalam Metode Aktif, Inovatif, dan Kreatif*. Jakarta : Erlangga, 2012.
- Madjid, Nurcholish, *Masyarakat Religius*, Cet. I, Jakarta: Paramadina, 1997.
- Maid Abdul, Dian Andayani, *Pendidikan Karakter Perspektif Islam*, Cet. II Bandung, 2012.
- Malthis dan Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. I, Jakarta: Salemba Empat, 2001

- Moleong Lexi J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001.
- Mulyasa, *Manajemen Pendidikan Karakter*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2013.
- Musfirah, Tadkiroatun, *“Pengembangan Karakter Anak Melalui Pendidikan Karakter” dalam Arismantoro (Peny.), Tinjauan Berbagai Aspek Character Building*, Tiara wacana: Yogyakarta, 2008.
- Muslich Masnur. *Pendidikan Karakter: Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*, Jakarta : Bumi Aksara, 2011
- Nasution S., *Kurikulum dan Pengajaran*, Jakarta : Bina Aksra, 1984
- Nata, Abuddin, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam Indonesia*, cet-4, Jakarta: Kencana, 2010.
- Nimran, Umar. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media Karya Anak Bangsa, 2001
- Nurwahid, Hidayat, *Sekolah Islam Terpadu: Konsep dan Aplikasinya*, Jakarta: Syaami Cipta Media, 2006.
- Poerwadarminta, W.J.S., *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Cet. I; Jakarta: Balai Pustaka, 1994.
- Rahmat Jalaluddin, *Metode Penelitian Komunikasi*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1999.
- Republik Indonesia, *“Undang-Undang R.I Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 30 Pendidikan Keagamaan*, Bandung: PT Citra Umbaran, 2006.
- Revaldi Aischa. *Memilih Sekolah untuk Anak*, Jakarta : Inti Medina, 2010.
- Rivai, Veithzaal dan Sylviana Murni. *Education Management Analisis Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Robins, Stephen P, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Terjemahan. Cet. II, Jakarta: Prenhallindo, 1996.
- Samani, Muchlas dan Hariyanto, *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011.
- Sanaky, Hujair, *Paradigma Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Safria Insani Press, 2003.
- Schein, Edgar. *Organizational Socialization and the Profession of Management*, Terjemahan, Cet. VI. Industrial Management Review, Vol 9, 2004.
- Shihab, Muhammad Qurasih, *Tafsir al-Misbah*, Vol. 10, Jakarta: Lentera Hati, 2009.
- Sudjana Nana dan Ibrahim, *Penelitian dan penilaian Pendidikan*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2001.
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan, (Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif R&D)*, Cet. 9, Bandung : Alfabeta, 2010.
- Sugono, Dendi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008.

- Suharsimi Arikunto & Cepi Safruddin A.J. *Evaluasi Program Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara, 2014
- Sukardi, *Metode Penelitian Pendidikan* ,Cet. VIII; Jakarta : Mandiri Abadi, 2010.
- Suyadi. *Strategi Pembelajaran Pendidikan Karakter*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013.
- Syamsuddin, dkk, *Metode Penelitian Pendidikan Bahasa*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2006.
- Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003. Jakarta: Depdiknas.
- Wahyudin, Din, dkk.,*Pengantar Pendidikan*, cet.17 Jakarta: Universitas Terbuka, 2009
- Yusuf LN Syamsu, *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.

## UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN PROFESIONALISME GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM SMP NEGERI 10 MAKASSAR

Oleh: Suriyanti Suradi

### Abstract

The principal has a very important role in coordinating, mobilizing, to harmonize the available educational resources in realizing these goals. Because the success and failure of an organization is determined by the leadership of the principal. Leadership as an activity in guiding a group that can help to achieve a purpose or goal. Therefore, principals as leaders need to have the integration of professional and managerial technical, pedagogical skills and be able to encourage and empower the responsibilities of their subordinates. Research methods with observation, interviews and documentation. Data analysis using display and data verification, as well as conclusions.

The results showed that the principal's efforts to develop the professionalism of teachers at PAI SMP Negeri 10 Makassar were to conduct supervision through monitoring the quality of teacher teaching which included monitoring aspects of the lesson plan or RPP, careful observation of the implementation of learning, and assessment of observations about teaching performance PAI teacher. Providing opportunities for PAI teachers to conduct Classroom Action Research (CAR), encouraging PAI teachers to take part in MGMP or Subject Teacher Consultations held once a month in Makassar by the Ministry of Religion and provide motivation to take further studies in the form of granting permits. The professionalism of PAI SMP Negeri 10 Makassar teachers is reflected in good teaching skills, namely by using various models, strategies and methods so that they are easily digested by students who continue to develop good teaching skills by participating in the MGMP and applying them. Classroom management skills, give example.

**Kata Kunci:** Upaya Kepala Sekolah, Profesionalisme guru

### A. Latar Belakang

Sekolah atau madrasah di Indonesia memiliki tugas dan fungsi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa: Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan

bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>59</sup> Dalam pada itu, kepala sekolah mempunyai peran yang

---

<sup>59</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Penjelasannya* (Bandung: PT Citra Umbara, 2003), h. 7.

sangat penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, untuk menselaraskan sumber daya pendidikan yang tersedia dalam mewujudkan tujuan-tujuan tersebut. Sebab keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. R. Soekarto dalam Muhammad Rohman dan Sofan Amri mengartikan kepemimpinan sebagai suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok yang dapat membantu untuk mencapai suatu maksud atau tujuan.<sup>60</sup> Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pemimpin perlu memiliki integrasi keterampilan teknis, pedagogis profesional dan manajerial dan mampu mendorong dan memberdayakan tanggung jawab bawahannya.<sup>61</sup>

Peran kepala sekolah dalam pengembangan profesionalitas guru diantaranya menyediakan fasilitas pembelajaran, melakukan pembinaan pertumbuhan jabatan guru dan dukungan profesionalitas lainnya menjadi suatu kekuatan tersendiri bagi guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Tinggi rendahnya kualitas pendidikan sekolah sebagian besar ditentukan oleh profesionalitas guru dalam bekerja. Pengaruh besar gurulah sehingga tercipta proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Strategi perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, tidak akan

memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas serta memiliki kinerja yang baik.<sup>62</sup>

Memperhatikan peran guru dan tugas guru bagi kepala sekolah merupakan salah-satu faktor bagi keberhasilan pendidikan disekolah. Kemerosotan pendidikan dan keengganan belajar siswa adalah dampak kurangnya profesionalitas guru.<sup>63</sup> Oleh karena itu, kepala sekolah berperan sebagai pendidik yang seharusnya memiliki kemampuan membimbing guru dalam melaksanakan program perbaikan pengajaran.

Guru memiliki misi yang berat, namun mulia, yaitu mengantarkan peserta didik sebagai tunas-tunas bangsa kepada cita-cita. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk meraih tujuan hidup secara optimal. Oleh karena itu, Sebagai pemimpin, kepala sekolah memiliki andil dalam menciptakan suasana kondusif yang ada dalam lingkungan kerjanya. Mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, hubungan kerja sampai pada imbal jasa, merupakan garapan penting bagi seorang kepala sekolah dalam rangka menciptakan suasana kerja yang kondusif. Sehingga guru termotivasi dalam menjalankan tugasnya.<sup>64</sup> Baik

---

<sup>60</sup> Muhammad Rohman dan Sofan Amri, *Manajemen Pendidikan: Analisis dan Solusi Terhadap Kinerja Manajemen Kelas dan Strategi Pengajaran yang Efektif*, (Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya, 2012), h.105.

<sup>61</sup> *Ibid*, h. 106.

---

<sup>62</sup> Samino, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Solo: Fairuz Media, 2012), h. 41.

<sup>63</sup> *Ibid*, h. 102.

<sup>64</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 90.

buruknya suatu organisasi, banyak bergantung pada efektif atau tidaknya kepemimpinan yang dimainkan oleh kepala sekolah. Jika kepemimpinan kepala sekolah efektif maka organisasi yang dipimpinnya akan berjalan dengan efektif. Sebaliknya, jika kepengimpinannya tidak efektif, maka organisasi yang dipimpinnya akan menjadi tidak efektif pula. Sehingga tidak terjalin hubungan organisasi yang harmonis.<sup>65</sup>

Dengan demikian, kepala sekolah haruslah seorang yang memiliki kompetensi kepemimpinan yang baik, untuk dapat mendorong dan mengarahkan guru, agar guru berperan secara aktif dengan prestasi kerja yang tinggi. Sehingga menghasilkan lulusan sekolah yang berkualitas dan siap menghadapi tuntutan perkembangan zaman.

Secara khusus pengembangan profesionalitas pada guru Pendidikan Agama Islam (PAI), yang berperan besar dalam mewujudkan pendidikan nasional dalam menyiapkan peserta didik untuk mengenal, memahami, menghayati dan mengimani Penciptanya, serta bertakwa dan berakhlak mulia.<sup>66</sup> Sehingga diharapkan peserta didik tidak hanya cerdas secara intelektual tetapi juga cerdas spiritual dalam berbangsa dan bernegara. Seperti misi pertama SMP Negeri 10 Makassar yang berbunyi: menyelenggarakan program pendidikan yang berkualitas dengan

mengacu pada sistem nilai agama, budaya masyarakat dengan tetap mengikuti perkembangan zaman. Oleh karena itu, menarik untuk diteliti upaya kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru PAI pada SMP Negeri 10 Makassar.

## B. Peran dan Fungsi Kepala Sekolah

Peran kepala sekolah akan sangat menentukan kemana dan akan menjadi apa organisasi yang dipimpinnya.<sup>67</sup> Kehadiran kepala sekolah akan membuat organisasi menjadi satu kesatuan yang memiliki kekuatan untuk berkembang dan tumbuh menjadi besar. Dalam pelaksanaannya, pekerjaan kepala sekolah merupakan pekerjaan berat yang menuntut kemampuan ekstra.<sup>68</sup> Mengacu pada pasal 12 ayat 1 PP nomor 28 tahun 1990 kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta memelihara sarana dan prasarana. Dijelaskan pula bahwa kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai edukator, manajer, administrator, dan supervisor (EMAS). Namun, dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai *leader*, inovator, dan

<sup>65</sup> Sulthon Masyhud, *Op.cit*, h. 66.

<sup>66</sup> Tim Pengembangan Ilmu Pendidikan FIP-UPI, *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*, (Bandung: Imperial Bhakti Utama, 2007), h.2.

<sup>67</sup> Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Surabaya: Elkaif, 2006), h. 133.

<sup>68</sup> E. Mulyasa, *Op.cit*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 98.

motivator. Dengan demikian dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai *educator*, manajer, administrator, supervisor, *leader*, innovator, dan motivator (EMASLIM).

Fungsi-fungsi tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

1) Kepala Sekolah Sebagai *Educator* (Pendidik)

Kepala sekolah dalam menjalankan fungsinya sebagai pendidik, harus memiliki strategi yang tepat untuk mengembangkan profesionalisme guru. Dapat menciptakan iklim yang kondusif dan mampu memberikan dorongan kepada guru dalam usahanya menanamkan, memajukan, dan meningkatkan empat macam nilai terhadap guru, yaitu:

- a) Pembinaan mental, dalam hal membina para guru tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim kondusif agar guru dapat melaksanakan tugas secara profesional.
- b) Pembinaan moral, yaitu membina tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan atau sikap melalui nasihat.
- c) Pembinaan fisik, yaitu membina guru tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan, dan penampilan mereka secara lahiriyah. Kepala sekolah profesional harus mampu memberikan dorongan agar guru

terlibat secara aktif dan kreatif dalam berbagai kegiatan olahraga, baik yang diprogramkan sekolah maupun yang diselenggarakan oleh masyarakat sekitar.

- d) Pembinaan artistik, yaitu membina guru berkenaan dengan hal-hal kepekaan manusia terhadap seni keindahan.<sup>69</sup>

2) Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Manajer pada hakikatnya merupakan suatu proses merencana, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.<sup>70</sup> Kepala sekolah sebagai manajer mempunyai peran dalam menentukan pengelolaan manajemen sekolah, berhasil tidaknya tujuan sekolah, dipengaruhi bagaimana kepala sekolah menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi manajemen tersebut adalah:

- a) Perencanaan (*Planning*), meliputi kegiatan pelaksanaan pengumpulan dan analisis masalah berdasarkan data yang mencakup:
  - (1) Penentuan tujuan
  - (2) Menentukan sasaran
  - (3) Mengidentifikasi masalah-masalah
  - (4) Menilai dan membandingkan
  - (5) Menetapkan rencana yang terpilih

---

<sup>69</sup> *Ibid*, h. 99-100.

<sup>70</sup> Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h. 1.

- (6) Mengimplementasikan rencana tersebut
- (7) dan mengevaluasi.
- b) Pengorganisasian (*Organizing*), peran kepala sekolah dalam fungsi pengorganisasian menentukan siapa melakukan apa (*who does what*) sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan.
- c) Penggerakan (*Actuating*), yakni kepala sekolah mengarahkan seluruh bagian atau sektor yang terlibat.
- d) Pengontrol (*Controlling*), yakni kepala sekolah mengamati secara terus menerus (berkesinambungan) pelaksanaan rencana kerja yang telah disusun dan mengadakan koreksi terhadap penyimpangan yang terjadi, sehingga menjadi alat ukur apakah implementasi sesuai dengan rencana.<sup>71</sup>

Oleh karena itu, dalam menjalankan peran dan fungsi terhadap guru, kepala sekolah diantaranya mampu:

- a) Mendayagunakan guru melalui kerjasama, dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme guru, kepala sekolah harus bekerjasama dengan guru dan pihak lain yang terkait dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi oleh guru dan berusaha mengambil keputusan yang tepat.
- b) Mengembangkan profesionalisme guru melalui berbagai penataran, *workshop*,

seminar, diklat dan loka karya sesuai dengan bidangnya masing-masing.<sup>72</sup>

Menurut Stones fungsi seorang manajer yang perlu di laksanakan dalam suatu organisasi, adalah:

- a) Kepala sekolah belajar dengan dan melalui orang lain.
- b) Bertanggungjawab dan mempertanggungjawabkan.
- c) Dengan waktu dan sumber yang terbatas mampu menghadapi berbagai persoalan.
- d) Berfikir secara realistik dan konseptual.
- e) Adalah juru penengah.
- f) Adalah seorang politisi.
- g) Adalah seorang diplomat.
- h) Pengambil keputusan yang sulit.<sup>73</sup>

.Peranan kepala sekolah sebagai manajer dalam menjalankan fungsinya, dibutuhkan setidaknya tiga macam keterampilan, yaitu:

- a) *Tecnichal Skills*, artinya menguasai pengetahuan tentang metode proses prosedur dan teknik untuk melaksanakan kegiatan khusus, serta kemampuan untuk memanfaatkan dan mendayagunakan sarana peralatan yang diperlukan dalam mendukung kegiatan yang bersifat khusus tersebut.
- b) *Human Skills*, artinya kemampuan untuk memahami perilaku manusia dan proses kerjasama. Kemampuan untuk memahami isi hati, sikap dan

<sup>71</sup> Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, (Jogjakarta: ar-Ruzz Media, 2008), h. 16-17.

<sup>72</sup> E. Mulyasa, *Op.cit*, h. 103-104.

<sup>73</sup> *Ibid*, h. 106.

motif seseorang, mengapa mereka berkata dan berperilaku dan kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif serta kemampuan untuk menciptakan kerjasama yang efektif, kooperatif, praktis dan diplomatis.

- c) *Conceptual Skills*, artinya kemampuan untuk menganalisis dan kemampuan untuk berpikir rasional serta ahli dan cakap dalam berbagai macam konsepsi.<sup>74</sup>

Oleh karena itu, kepala sekolah haruslah benar-benar orang yang berpengalaman dan berkompeten agar dapat memahami tugas dan fungsinya sebagai kepala sekolah untuk melaksanakan tindakan-tindakan apa saja yang harus ditempuh dalam mengembangkan organisasi sekolah.

### 3) Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Peranan kepala sekolah sebagai administrator pendidikan hendaknya mempunyai pengetahuan yang cukup tentang kebutuhan nyata masyarakat serta kesediaan dan keterampilan untuk mempelajari secara berkesinambungan perubahan yang sedang terjadi di masyarakat sehingga melalui program-program sekolah dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan dan kondisi yang sedang berkembang.<sup>75</sup> Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas

pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dokumentasi seluruh program sekolah. Secara mendalam kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi sarana prasarana, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi keuangan dan mengelola administrasi kearsipan.<sup>76</sup>

Dengan demikian, Kepala sekolah sebagai administrator yaitu dapat mendayagunakan berbagai sumber daya (guru dan tenaga kependidikan lainnya serta yang berkaitan dengan sekolah, sarana prasarana, dan berbagai media pendidikan lainnya) secara optimal, relevan, efektif dan efisien guna menunjang pencapaian tujuan pendidikan serta melibatkan berbagai komponen sekolah dengan berbagai potensinya untuk ditata dan diorganisasikan dalam mencapai tujuan pendidikan dengan prinsip kooperatif. Singkatnya dapat dirumuskan bahwa kepala sekolah harus berusaha agar semua potensi yang ada di sekolah baik potensi yang ada pada unsur manusia maupun yang ada pada alat, perlengkapan keuangan dan sebagainya dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya agar tujuan sekolah dapat tercapai dengan baik pula.

### 4) Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Supervisi pendidikan merupakan bantuan yang sengaja diberikan kepala sekolah kepada guru untuk memperbaiki dan

<sup>74</sup> Abdullah Munir, *Op.cit*, h. 29.

<sup>75</sup> Akhmad Sanusi, dkk, *Produktivitas Pendidikan Nasional*, (Bandung: IKIP Bandung, 1986), h. 17.

<sup>76</sup> *Ibid*, h. 19.

mengembangkan situasi pembelajaran termasuk menstimulir, mengkoordinasi dan membimbing secara berkelanjutan perkembangan guru secara efektif.<sup>77</sup> Menurut Jhon Minor Gwyn yang dikutip oleh Piet A Sahertian, ada 3 tanggungjawab utama yang harus dilakukan kepala sekolah sebagai supervisor, yaitu:

- a) Bertanggung jawab untuk menolong guru-guru secara individual.
- b) Bertanggungjawab dalam mengkoordinir dan lebih memperbaiki seluruh staf sekolah dalam melakukan tugas pelayanan pendidikan dan pengajaran di sekolah.
- c) Bertanggung jawab dalam mendayagunakan berbagai sumber daya manusia sebagaimana sumber yang membantu pertumbuhan guru dan sekaligus penerjemah baik program-program sekolah kepada sekolah-sekolah lain maupun kepada masyarakat.<sup>78</sup>

Maka dapat disimpulkan bahwa fungsi pokok kepala sekolah sebagai supervisor adalah:

- a) Membantu guru untuk menyelesaikan permasalahan dalam proses pembelajaran dalam mengembangkan profesinalitasnya.

- b) Menjalankan aktivitas untuk mengetahui situasi administrasi pendidikan, sebagai kegiatan pendidikan di sekolah dalam segala bidang.
- c) Menentukan syarat-syarat yang diperlukan untuk menciptakan situasi pendidikan di sekolah.
- d) Menjalankan aktivitas untuk meningkatkan hasil dan memberikan solusi atas hambatan-hambatan.

Berdasarkan poin-poin tersebut dapat disimpulkan fungsi dari supervisi adalah usaha yang dilakukan kepala sekolah untuk menstimulasi guru dalam rangka mengembangkan profesionalisme guru dan meningkatkan proses mengajar secara berkesinambungan.

#### 5) Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin (*Leader*)

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pemimpin (*leader*) dapat dianalisis dari kepribadian yang tercermin dalam pengetahuan terhadap guru, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Pengetahuan kepala sekolah terhadap guru akan tercermin dalam kemampuannya:

- a) Memahami kondisi guru,
- b) Memahami kondisi dan karakteristik peserta didik,
- c) Menyusun program pengembangan profesionalisme guru,
- d) Menerima masukan, saran dan kritik untuk meningkatkan kepemimpinannya.

<sup>77</sup> Saiful Sagala, *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 117.

<sup>78</sup> Piet A Sahertian dan Sahertian Ida Alaida, *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Inservis Edukatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), h. 72.

Pemahaman terhadap visi misi sekolah akan tercermin dari kemampuannya untuk:

- a) Mengembangkan visi sekolah,
- b) Mengembangkan misi sekolah,
- c) dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi kedalam tindakan.

Kemampuan mengambil keputusan akan tercermin dari kemampuannya dalam:

- a) Mengambil keputusan bersama guru.
- b) Mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah.
- c) dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.

Kemampuan berkomunikasi akan tercermin dari kemampuannya untuk:

- a) Berkomunikasi secara lisan dengan para guru disekolah
- b) Menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan,
- c) Berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar sekolah.<sup>79</sup>

Dengan demikian kepala sekolah merupakan penentu titik pusat dan irama sebuah sekolah. Keberhasilan kepala sekolah adalah apabila ia memahami sekolah sebagai organisasi yang kompleks dengan berbagai atribut kompetensi yang harus dimiliki seorang kepala sekolah.

H.G Hicks dan CR Gullet mengemukakan peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang seharusnya senantiasa berusaha untuk mempraktekkan dan memperhatikan fungsi-fungsi kepala sekolah sebagai

pemimpin, antara lain sebagai berikut:

- a) Kepala sekolah harus bertindak arif, bijaksana, dan adil.
- b) Memberikan sugesti atau saran sangat diperlukan oleh para bawahan dalam melaksanakan tugas.
- c) Dalam mencapai tujuan setiap organisasi memerlukan dukungan dan saran dan sebagainya.
- d) Rasa aman merupakan salah satu kebutuhan setiap orang baik secara individu maupun kelompok.
- e) Seorang kepala sekolah selaku pemimpin menjadi pusat perhatian, artinya kepala sekolah mewakili kehidupan sekolah dalam kesempatan apapun.
- f) Kepala sekolah pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para guru, staf dan peserta didik.
- g) Setiap orang dalam kehidupan organisasi baik secara pribadi maupun

kelompok maka kebutuhannya diperhatikan dan dipenuhi.<sup>80</sup>

Dengan demikian, sebagai pemimpin kepala sekolah harus memiliki sifat adil, bersikap terbuka dengan menerima masukan dari bawahannya, menciptakan suasana kerja yang kondusif dan dapat memberikan saran kepada bawahannya.

- 6) Kepala Sekolah sebagai Inovator  
Inovasi berasal dari kata *innovation*, yang berarti segala hal yang baru atau pembaruan. Rogers

<sup>79</sup> E. Mulyasa, *Op.cit*, h. 115

<sup>80</sup> Sudarwan Darmin, *Menjadi Komunitas Pembelajaran*, cet 1, ( Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 107.

memberikan pengertian inovasi tersebut sebagai suatu gagasan, teknik-teknik, atau praktik atau benda yang disadari dan diterima oleh seseorang atau suatu kelompok untuk diadopsi. Robbins memberi pengertian terhadap inovasi sebagai suatu gagasan yang baru diterapkan untuk memprakarsai atau memperbaiki suatu produk, proses, dan jasa. Freedmen memberikan pengertian inovasi sebagai suatu proses pengimplementasian ide-ide baru dengan mengubah konsep kreatif menjadi suatu kenyataan. Sedangkan Lena Ellitan dan Lina Anatan memberikan pengertian inovasi sebagai sistem aktivitas organisasi yang mentransformasi teknologi mulai dari ide sampai komersialisasi.<sup>81</sup>

Dari beberapa pengertian inovasi tersebut dapat disimpulkan bahwa inovasi adalah suatu gagasan, barang, kejadian, teknik-teknik, metode-metode, atau praktik yang diamati, disadari, dirasakan, diterima, dan digunakan sebagai suatu hal yang baru oleh seseorang atau kelompok sebagai hasil diskoveri atau invensi. Adapun yang dimaksud dengan diskoveri adalah suatu penemuan sesuatu yang sebenarnya ada atau hal tersebut sudah ada, tetapi belum diketahui. Sedangkan invensi adalah suatu penemuan baru yang benar-benar baru sebagai hasil rekayasa manusia. Manusia melalui pengalamannya, pengamatannya, dan konsistensinya dalam mempelajari atau menelaah sesuatu sampai kepada suatu bentuk model diakui orang lain sebagai sesuatu yang baru, seperti misalnya

teori-teori belajar, arsitektur unik, mode pakaian, teknologi bangunan, dan sebagainya.<sup>82</sup> Dalam konteks sosial inovasi diberikan pengertian tersendiri, seperti Zaltman dan Duncan memberikan pengertian inovasi adalah perubahan sosial yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu atau untuk memecahkan suatu masalah tertentu. Drucker memberikan pengertian inovasi sebagai perubahan sosial yang di dalamnya mencakup dimensi proses kreatif, adanya perubahan, mengarah kepada pembaharuan dan memiliki nilai tambah. Inovasi dalam perubahan sosial akan mengalami tiga tahapan, yaitu invensi, difusi dan konsekwensi.<sup>83</sup>

Ketiga tahapan tersebut dijelaskan oleh Rogers bahwa invensi adalah suatu tahapan ketika ide-ide baru diciptakan dan dikembangkan, difusi adalah suatu tahapan proses ketika ide-ide baru dikomunikasikan pada sistem sosial dan konsekwensi adalah suatu tahapan ketika perubahan-perubahan yang terjadi dalam suatu system sosial sebagai akibat dari penerimaan atau penolakan ide-ide baru dan secara totalitas dan perubahan sosial tersebut merupakan hasil komunikasi.<sup>84</sup>

Dalam bidang pendidikan sebagai bagian dari suatu sistem sosial, inovasi pendidikan adalah suatu ide, barang, metode yang

---

<sup>82</sup> *Ibid*, h. 84.

<sup>83</sup> Danim Sudarwan, *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2002), h. 102.

<sup>84</sup> *Ibid*, h. 103.

---

<sup>81</sup> Abdullah Munir, *Op.cit*, h.80.

dirasakan atau diamati sebagai hal yang baru bagi seorang atau kelompok atau masyarakat baik berupa hasil invensi atau diskoveri yang digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan atau untuk memecahkan masalah pendidikan. Inovasi dapat dilakukan terhadap setiap sistem komponen pendidikan yang disesuaikan dengan perubahan dan perkembangan sistem pendidikan.<sup>85</sup> Sistem pendidikan memiliki rumusan tujuan yang jelas. Inovasi yang relevan dengan komponen ini misalnya perubahan perumusan tujuan tiap jenis sekolah, perumusan tujuan pendidikan nasional.

- (1) Prosedur
- (2) Kejelasan Peran
- (3) Wawasan dan Perasaan
- (4) Hubungan antar Bagian
- (5) Hubungan antar Sistem
- (6) Strategi.<sup>86</sup>

Dalam rangka melaksanakan peran dan fungsi kepala sekolah sebagai inovator, berbagai hal dapat dilakukan untuk dapat mencapai tujuan pendidikan di sekolah diantaranya adalah melakukan pembaharuan dalam bidang administrasi pendidikan. Danim menjelaskan dalam Coombs bahwa pembaharuan dalam bidang pendidikan harus diawali dengan revolusi dalam bidang administrasi pendidikan. Ini berarti sekolah harus dikelola dengan administrasi yang inovatif. Kepala sekolah yang berkeinginan sukses dituntut untuk

mengadakan inovasi sehingga mampu menampung dinamika perkembangan yang terjadi di luar sistem pendidikan.<sup>87</sup> As'aril Muhajir menjelaskan bahwa fungsi pemimpin dalam melakukan pembaharuan ada dua macam yaitu pemimpin yang cepat tanggap terhadap inovasi dan pemimpin yang tidak tanggap terhadap inovasi. Pemimpin yang cepat tanggap terhadap inovasi adalah pemimpin adopsi inovasi. Kepala sekolah sebagai pemimpin hendaknya menjadi pemimpin adopsi inovasi yang dituntut untuk berani mengambil resiko, proaktif dan komitmen pada tugasnya. Kelancaran jalannya proses inovasi apabila dilakukan sesuai dengan kebutuhan atau masalah yang dihadapi.<sup>88</sup>

Rogers dalam Ibrahim menjelaskan bahwa berhasilnya kepala sekolah dalam melaksanakan inovasi hendaknya berpedoman pada beberapa faktor seperti, kegigihan, orientasi pada bawahan, sesuai dengan kebutuhan bawahan, empati, *homophily*, memberikan bantuan dan bimbingan kepada bawahnya, kepercayaan bawahan terhadap kepala sekolah, dan kemampuan bawahan untuk menilai inovasi.<sup>89</sup> Kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari caranya melaksanakan pekerjaannya sebagai berikut: Pertama, konstruktif, kepala sekolah harus berusaha mendorong

---

<sup>87</sup> *Ibid*, h. 93.

<sup>88</sup> As'aril Muhajir, *Ilmu Pendidikan Perspektif Kontekstual*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 111.

<sup>89</sup> Ibrahim, *Panduan Pengajar Buku Inovasi pendidikan*, (Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1988), h. 33.

---

<sup>85</sup> *Ibid*, h. 105.

<sup>86</sup> Bafadal Ibrahim, *Manajemen Perlengkapan Sekolah Teori dan Aplikasinya*, (jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 102-103.

dan membina setiap tenaga kependidikan agar dapat berkembang secara optimal dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Kedua, kreatif, kepala sekolah hendaknya mencari gagasan dan cara-cara baru dalam melaksanakan tugasnya. Ketiga, delegatif, kepala sekolah hendaknya berupaya mendelegasikan tugasnya kepada bawahannya sesuai dengan deskripsi tugas, jabatan serta kemampuan masing-masing.

Keempat, integratif, kepala sekolah mampu berusaha untuk mengintegrasikan semua kegiatan sehingga dapat mencapai tujuan sekolah dengan efektif, efisien dan produktif. Kelima, rasional dan objektif, kepala sekolah mampu bertindak berdasarkan pertimbangan yang rasional dan objektif. Keenam, pragmatis, kepala sekolah berusaha menetapkan kegiatan atau target berdasarkan kondisi dan kemampuan nyata yang dimiliki oleh setiap tenaga kependidikan, serta kemampuan dimiliki sekolah. Ketujuh, keteladanan, kepala sekolah menjadi teladan bagi bawahannya. Kedelapan, disiplin, kepala sekolah senantiasa menegakan kedisiplinan baik bagi dirinya maupun bawahannya. Kesembilan, adaptable dan fleksibel, kepala sekolah mampu beradaptasi dan fleksibel dalam menghadapi situasi baru dan berusaha menciptakan situasi kerja yang menyenangkan dan memudahkan para bawahannya untuk beradaptasi dalam melaksanakan tugasnya.<sup>90</sup>

---

<sup>90</sup> *Ibid*, h. 45-47.

#### 7) Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Kepala sekolah sebagai motivator mampu mempertimbangkan faktor yang bersifat individual maupun faktor organisasi sekolahnya. Seorang kepala sekolah hendaknya memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Agar dapat berhasil memotivasi, kepala sekolah hendaknya memperhatikan, mengenal, memahami, menghargai dan mencoba untuk memenuhi dengan segala peluang dan keterbatasannya pada aneka macam kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan tenaga kependidikan, sehingga semua sumber daya tersebut terdorong, terangsang dan mempunyai harapan-harapan dalam melaksanakan tugasnya dengan maksimal.<sup>91</sup> Dalam pada itu, kepala sekolah harus mampu mengelola semua material dan akomodasi yang ada di sekolah apakah menyangkut keuangan menyerupai gaji dan kesejahteraan, keamanan dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan, kekompakan dan kerja sama sesama pekerja, melaksanakan pengawasan, memberikan penghargaan kepada bawahan dan menumbuhkan kondisi agar para bawahannya mencintai pekerjaannya.<sup>92</sup>

Oleh karena itu, agar kepala sekolah dapat memberikan motivasi kepada guru, kepala sekolah

---

<sup>91</sup> Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1998), h. 164.

<sup>92</sup> *Ibid*, h. 167.

hendaknya menjalin komunikasi yang baik diantara para guru untuk dapat mendorong guru mengatasi masalah yang dihadapi dan memenuhi kebutuhan yang diperlukan guru.

#### 1. Pengembangan Profesionalisme Guru

Sudarwan dalam Saudagar dan Idrus mengatakan bahwa pengembangan profesionalisme guru dimaksudkan untuk memenuhi tiga kebutuhan. *Pertama*, kebutuhan sosial yakni untuk meningkatkan kemampuan sistem pendidikan yang efisien dan manusiawi, serta melakukan adaptasi untuk menyusun kebutuhan-kebutuhan sosial. *Kedua*, kebutuhan untuk menemukan cara-cara untuk membantu guru dalam rangka mengembangkan pribadinya lebih luas. *Ketiga*, kebutuhan untuk mengembangkan dan mendorong keinginan guru untuk menikmati dan mendorong keinginan pribadi dalam membantu peserta didiknya.<sup>93</sup>

Menurut Soetjipto dan Kosasi, pengembangan profesionalisme guru terbagi dua yaitu selama dalam pendidikan prajabatan dan dalam jabatan. Selama dalam pendidikan, guru dididik dalam berbagai pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaannya kelak. Pengetahuan dan pembentukan sikap yang baik, berbagai usaha dan latihan, contoh-contoh dan aplikasi penerapan ilmu, keterampilan bahkan sikap profesional dirancang dan dilaksanakan akan didapatkan calon

guru selama berada dalam pendidikan prajabatan.

Pada masa jabatan, pengembangan profesionalitas guru tidak berhenti. Banyak usaha yang dapat dilakukan dalam rangka pengembangan profesionalitas guru baik secara formal melalui kegiatan pelatihan, penataran, lokakarya, seminar atau kegiatan ilmiah lainnya. Secara informal melalui media massa seperti televisi, radio, Koran, majalah dan publikasi lainnya. Kegiatan ini dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta dapat juga meningkatkan sikap profesionalitas guru.<sup>94</sup>

Direktorat jenderal pendidikan dasar dan menengah departemen pendidikan nasional menyebutkan beberapa alternatif program pengembangan profesionalisme guru yaitu:

- a) Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru
- b) Program penyetaraan dan sertifikasi
- c) Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi
- d) Program supervisi pendidikan
- e) Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)
- f) Simposium Guru
- g) Program pelatihan
- h) Membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah
- i) Mengikuti berita aktual
- j) Berpartisipasi dan aktif dalam organisasi profesi.<sup>95</sup>

<sup>93</sup> Saudagar dan Idrus, *Pengembangan Profesionalitas Guru*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009), h. 101

<sup>94</sup> Udin Saefudin Sa'ud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: ALFABETA, 2009), h. 103-104.

<sup>95</sup> *Ibid*, h. 106.

Berdasarkan uraian alternatif tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam pengembangan profesionalisme guru, kepala sekolah dapat berupaya dengan mengusahan kesempatan bagi guru dalam mengembangkan profesionalisme guru dengan mengikut sertakan guru dalam pelatihan, penataran, loka karya, seminar atau kegiatan ilmiah lainnya dan melakukan dorongan motivasi kepada guru untuk mengembangkan profesionalitas dengan mengikuti media publikasi yang berkembang.

## 2. Profesionalisme Guru

### a. Pengertian Profesionalisme Guru

Menurut Longman profesionalisme adalah tingkah laku keahlian atau kualitas seorang yang profesional. Sedangkan menurut Wingjosoebroto, profesionalisme adalah suatu paham yang mencitrakan dilakukannya kegiatan-kegiatan kerja tertentu dalam masyarakat, berbekal keahlian yang tinggi dan berdasarkan rasa keterpanggilan serta ikrar untuk menerima panggilan tersebut dengan semangat pengabdian, selalu siap memberikan pertolongan kepada sesama yang tengah dirundung kesulitan.<sup>96</sup> Ciri-ciri profesionalisme adalah sebagai berikut:

- 1) Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati piawai ideal.
- 2) Meningkatkan dan memelihara imej profesional
- 3) Keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan

pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilannya.

- 4) Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi.<sup>97</sup>

Devaney menyatakan profesionalisme merupakan standar etika yang harus dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugas mengajar. Guru tidak dapat bertindak sesuai dengan keinginannya sendiri, melainkan harus mengacu pada standar etika yang telah ditetapkan.<sup>98</sup> Surya menyatakan bahwa profesionalisme 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.<sup>99</sup> Dengan demikian sebutan profesionalisme adalah pemahaman seorang profesional dalam menjalankan profesinya dan menunjukkan pemahaman profesionalnya tersebut melalui sikap.

Guru memiliki standar etika yang harus dipegang dan ditaati. Pekerjaan atau profesi guru bukanlah profesi yang sederhana, guru tidak hanya sebatas mengajar dan melaksanakan pembelajaran namun juga perlu melakukan pengabdian untuk memajukan dunia pendidikan. Pelanggaran terhadap kode etik guru

<sup>97</sup> Ibid, h. 5.

<sup>98</sup> Moh. Uzer Usman, *Op.cit*, h. 4.

<sup>99</sup> M. Surya, *Percikan Perjuangan Guru Profesional*, Sejahterah dan Terlindungi, (Bandu ng: Pustaka Bani Quraisih, 2006), h.213.

<sup>96</sup> Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 1994), h. 4.

dapat dijatuhkan sanksi hingga pencabutan profesi serta hak dan kewajiban sebagai guru. Adapun kode etik guru Indonesia dapat dirumuskan sebagai nilai-nilai dan norma-norma profesi guru yang tersusun dengan baik dan sistematis dalam suatu sistem yang utuh dan bulat. Kode etik guru Indonesia antara lain:

- 1) Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila.
- 2) Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional.
- 3) Guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan.
- 4) Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses pembelajaran.
- 5) Guru memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta dan rasa tanggungjawab bersama terhadap pendidikan.
- 6) Guru secara pribadi dan bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesi.
- 7) Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian.
- 8) Guru melaksanakan segala kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan.<sup>100</sup>

Dari banyaknya kode etik yang tersebut, memperlihatkan bahwa kode etik sangat erat kaitannya dengan pendidikan yang otomatis mengikat pada orang yang memilih guru sebagai profesinya. Guru harus mampu memperhatikan banyak kepentingan selain kepentingan pribadinya. Profesi guru harus mampu menyeimbangkan dan tahu mana yang harus didahulukan diantara banyak hal yang harus diemban sebagai hak dan kewajiban profesi guru.

Selain itu, perlu diketahui bagi guru sebagaimana dikemukakan oleh Richey bahwa suatu profesi mempersyaratkan para anggotanya:

- 1) Memiliki komitmen mereka sendiri untuk menjunjung tinggi martabat kemanusiaan lebih dari pada kepentingan dirinya sendiri.
- 2) Mereka harus menjadi suatu persiapan profesional dalam jangka waktu tertentu guna mempelajari dan memperoleh pengetahuan khusus tentang konsep dan prinsip dari profesi itu sehingga statusnya ditingkatkan.
- 3) Senantiasa mengembangkan pengetahuan jabatan agar berkembang dalam karir.
- 4) Memiliki daya keaktifan intelektual untuk mampu menjawab masalah-masalah yang dihadapi dalam setiap perubahan.
- 5) Senantiasa ingin belajar.

Houston menambahkan persyaratan yang harus dipenuhi dalam tugas profesional adalah sebagai berikut:

---

<sup>100</sup> Soetjipto dan Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h.34-36.

- 1) Profesi harus dapat memenuhi kebutuhan sosial berdasarkan prinsip-prinsip ilmiah yang dapat diterima oleh masyarakat.
- 2) Harus dapat memberikan skill yang diperlukan masyarakat.
- 3) Dapat mengembangkan teknik-teknik ilmiah dari hasil pengalaman yang teruji.
- 4) Mempunyai kemampuan sendiri untuk tetap berada dalam profesinya selama hidupnya.<sup>101</sup>

Jika ciri-ciri profesionalitas tersebut ditunjukkan, maka guru dalam garis besarnya ada tiga yaitu: pertama, seorang guru yang profesional harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkan. Kedua, seorang guru yang profesional harus memiliki kemampuan menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya kepada murid-muridnya secara efektif dan efisien. Ketiga, seorang guru yang profesional harus berpegang teguh pada kode etik guru profesional.

Dalam pendidikan Islam syarat guru menurut Soejono dalam Ahmad Tafsir adalah sebagai berikut:

- 1) Tentang umur harus sudah dewasa, tugas mendidik adalah tugas yang amat penting karena menyangkut perkembangan seseorang, jadi menyangkut nasib seseorang. Oleh karena itu harus dilakukan oleh orang yang telah dewasa sebab anak-anak belum dapat dimintai pertanggungjawaban.
- 2) Tentang kesehatan harus sehat jasmani dan rohani, jasmani

yang tidak sehat akan menghambat pelaksanaan pendidikan sedangkan rohani yang tidak sehat tidak mungkin mendidik karena ia tidak mampu bertanggungjawab.

- 3) Tentang kemampuan mengajar ia harus ahli, hal ini sangat penting dengan pengetahuan guru diharapkan berkemampuan melaksanakan proses pembelajaran.
- 4) Harus berkesusilaan dan berdedikasi tinggi, syarat ini amat penting ini penting dimiliki untuk melaksanakan tugas-tugas mendidik selain mengajar. Guru harus dapat memberikan keteladanan yang baik.<sup>102</sup>

Seorang guru juga perlu mengetahui beberapa prinsip mengajar agar ia dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, yaitu sebagai berikut:

- 1) Guru harus dapat membangkitkan perhatian peserta didik pada media dan sumber belajar yang bervariasi.
- 2) Guru harus dapat membangkitkan minat peserta didik untuk aktif dalam berpikir serta mencari dan menemukan sendiri pengetahuan.
- 3) Guru harus dapat membuat urutan (*sequence*) dalam pemberian pelajaran dan penyesuaiannya dengan usia dan tahapan tugas perkembangan peserta didik.
- 4) Guru perlu menghubungkan pelajaran yang akan diberikan dengan pengetahuan yang telah

<sup>101</sup> Maida Kirania, *Motivasi Pembakar Semangat Guru*, (Yogyakarta: Araska, 2012), h. 112-113.

<sup>102</sup> Ahmad Tafsir, *Ilmu pendidikan dalam Prespektif Islam*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994), h. 23.

dimiliki peserta didik (kegiatan apersepsi), agar peserta didik menjadi mudah dalam memahami pelajaran yang di terimanya.

- 5) Sesuai dengan prinsip repetisi dalam proses pembelajaran diharapkan guru dapat menjelaskan unit pelajaran secara berulang-ulang hingga tanggapan peserta didik menjadi jelas.
- 6) Guru wajib memerhatikan dan memikirkan korelasi atau hubungan antara mata pelajaran dan praktik nyata dalam kehidupan sehari-hari.
- 7) Guru harus tetap menjaga konsentrasi belajar para peserta didik dengan cara memberikan kesempatan berupa pengalaman secara langsung, mengamati atau meneliti dan menyimpulkan pengetahuan yang didapatnya.
- 8) Guru harus mengembangkan sikap peserta didik dalam membina hubungan sosial baik dalam kelas maupun diluar kelas.
- 9) Guru harus menyelidiki dan mendalami perbedaan peserta didik secara individual agar dapat melayani siswa sesuai dengan perbedaannya tersebut
- 10) Guru dapat melaksanakan evaluasi yang efektif serta menggunakan hasilnya untuk mengetahui prestasi dan kemajuan siswa serta dapat melakukan perbaikan dan pengembangan.<sup>103</sup>

Apabila guru menerapkan prinsip-prinsip guru, guru telah memiliki dasar-dasar kemampuan mengajar dan secara profesional, guru dapat membuat perubahan perilaku bagi peserta didik sebagai hasil belajar. Perubahan perilaku yang dapat ditunjukkan oleh peserta didik dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang guru, sebab guru mempunyai pengaruh terhadap perubahan perilaku peserta didik. Untuk itulah, guru harus dapat menjadi contoh (suri teladan) yang baik bagi peserta didik, karena pada dasarnya guru adalah representasi dari sekelompok orang pada suatu komunitas atau masyarakat yang diharapkan dapat menjadi teladan yang dapat digugu dan ditiru.

Dalam Q.S. *as-Shaf* (61) : 2-3 Allah swt. Berfirman: Wahai orang-orang yang beriman, kenapakah kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan? Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan.<sup>104</sup>

Allah berfirman: *hai orang-orang yang mengaku beriman, mengapa kamu mengatakan yakni berjanji akan berjihad atau mengapa kamu mengucapkan apa yang tidak kamu perbuat yakni tidak sesuai dengan kenyataan? Amat besar kemurkaan disisi Allah bahwa kamu mengatakan apa yang tidak kamu perbuat.*<sup>105</sup> Athabāthabā'i menggaris bawahi perbedaan antara

---

<sup>103</sup> Hamzah B Uno, *Profesi Kependidikan Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, Cet I, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), h.16-17.

---

<sup>104</sup> Kementrian Agama Republik Indonesia, *Op.cit*, h. 551.

<sup>105</sup> M Quraish Shihab, *Op.cit*, Vol.14, h.189.

*mengatakan sesuatu apa yang tidak dia kerjakan dengan tidak mengerjakan apa yang dia katakan.* Kalimat pertama adalah kemunafikan sedang kalimat yang kedua kelemahan tekad. Tidak adanya realisasi perbuatan setelah ucapan merupakan pertanda kelemahan tekad dan tidak akan menghasilkan kebajikan bagi yang bersangkutan.<sup>106</sup>

Oleh karena itu, seorang guru hendaknya menjadi teladan bagi peserta didik baik berupa ucapan maupun perbuatan yang menunjukkan bahwa ia adalah guru profesional yang mendidik tidak hanya pandai dalam berbicara dan memberikan nasehat kepada anak didik tetapi juga harus tampil di depan mereka memberikan teladan yang baik seirama perkataan dan perbuatan. Keteladanan dalam mendidik sangat penting dalam mengemban misi sebagai guru melalui ucapan, sikap, dan perbuatan sebab keberhasilan dalam mendidik tidak hanya diukur oleh nilai berupa angka akan tetapi keberhasilan juga merupakan keberhasilan mentransformasikan akhlak yang baik kepada peserta didik. Seorang guru sangat berpengaruh terhadap hasil belajar yang dapat ditunjukkan oleh peserta didiknya. Untuk itu, apabila seseorang ingin menjadi guru yang profesional maka sudah seharusnya ia dapat selalu meningkatkan wawasan pengetahuan akademis dan praktis melalui jalur pendidikan berjenjang ataupun *upgrading* dan pelatihan yang

bersifat *in service training* dengan rekan-rekan sejawatnya.<sup>107</sup>

Perubahan dalam cara mengajar guru dapat dilatih melalui peningkatan kemampuan mengajar sehingga kebiasaan lama yang kurang efektif dapat segera terdeteksi dan perlahan-lahan dihilangkan. Untuk itu maka perlu adanya perubahan kebiasaan dalam cara mengajar guru yang diharapkan akan berpengaruh pada cara belajar peserta didik, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Memperkecil kebiasaan cara mengajar guru baru (calon guru) yang cepat merasa puas dalam mengajar apabila banyak menyajikan informasi (ceramah) dan terlalu mendominasi kegiatan belajar peserta didik.
- 2) Guru hendaknya berperan sebagai pengarah, pembimbing, pemberi kemudahan dengan menyediakan berbagai fasilitas belajar, pemberi bantuan bagi peserta didik yang mendapat kesulitan belajar, dan menciptakan kondisi yang merangsang dan menantang peserta didik untuk berpikir dan bekerja.
- 3) Mengubah dari sekedar metode ceramah dengan berbagai variasi metode yang lebih relevan dengan tujuan pembelajaran, memperkecil kebiasaan cara belajar peserta didik yang baru merasa puas dengan hanya mendengarkan dan menerima informasi (diceramahi) guru, atau baru belajar kalau ada guru.
- 4) Guru hendaknya mampu menyiapkan berbagai jenis

---

<sup>106</sup> *Ibid*, h. 191.

---

<sup>107</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi dan supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h.49.

sumber belajar sehingga peserta didik dapat belajar secara mandiri dan berkelompok, percaya diri, terbuka untuk saling memberi dan menerima pendapat orang lain, serta membina kebiasaan mencari dan mengelola sendiri informasi.<sup>108</sup>

Berdasarkan uraian langkah tersebut dapat disimpulkan bahwa, guru adalah fasilitator bagi peserta didik. Pembelajaran tidak akan monoton dengan mengandalkan pembelajaran yang berpusat pada guru yang berujung pada hafalan dan hilang begitu saja. Akan tetapi dengan menjadi fasilitator, peserta didik akan dapat membentuk sendiri pengetahuannya dengan cara mencari dan menemukan.

b. Kompetensi Guru Profesional

Profesionalitas seorang guru merupakan suatu keharusan dalam mewujudkan pembelajaran berbasis pengetahuan yaitu pemahaman tentang pembelajaran, kurikulum, dan perkembangan manusia termasuk gaya belajar. Pada umumnya di sekolah-sekolah yang memiliki guru dengan kompetensi profesional akan menerapkan pembelajaran dengan “bekerja” untuk menggantikan cara mengajar dimana guru hanya berbicara dan peserta didik hanya mendengarkan. Guru dapat bekerja secara intensif dengan guru lainnya dalam merencanakan pembelajaran, baik individual maupun tim, membuat keputusan tentang desain kurikulum dan partisipasi dalam proses penilaian.<sup>109</sup>

Guru akan dapat bertindak sebagai tenaga pengajar yang efektif, jika padanya terdapat berbagai kompetensi keguruan dalam melaksanakan fungsinya sebagai guru. Kompetensi profesional seorang guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh seorang guru agar dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan profesional.<sup>110</sup>

Berdasarkan Undang-Undang no. 14 tahun 2005 pasal 10 ayat (1) tentang guru dan dosen, menyebutkan, ada 4 kompetensi guru. Yaitu:

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan kompetensi yang dimilikinya.

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan guru yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

3) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di

<sup>108</sup> Hamzah B. Uno, *Op.cit*, h. 17.

<sup>109</sup> *Ibid*, h. 18.

<sup>110</sup> Saiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: ALFABETA, 2009), h. 23.

sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

#### 4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, teman sejawat, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.<sup>111</sup>

Oleh karena itu guru sebagai agen pembelajaran diharapkan memiliki empat kompetensi tersebut. Sehingga ia dapat melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggungjawab dan layak serta piawai dalam melaksanakan profesinya.

#### c. Tugas dan Fungsi Guru Profesional

Tugas guru sebagai suatu profesi menuntut agar mengembangkan profesionalitas diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar dan melatih adalah tugas guru sebagai profesi. Menurut Mulyasa dalam Yunus Abu Bakar dkk, tugas guru dalam mendidik adalah sebagai berikut:

- 1) Menyerahkan kebudayaan kepada anak didik berupa kepandaian, kecakapan dan pengalaman-pengalaman.
- 2) Membentuk kepribadian anak sesuai cita-cita dasar pancasila.
- 3) Sebagai fasilitator dalam belajar.
- 4) Sebagai pembimbing untuk membawa anak didik kearah kedewasaan, tetapi pendidik

tidak maha kuasa, tidak dapat membentuk anak sesuai kehendaknya.

5) Sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat.

6) Penegak disiplin dan Menjadi contoh dalam segala hal.<sup>112</sup>

Menurut Husin tugas guru sebagai pengajar adalah sebagai berikut:

- 1) Menyampaikan ilmu pengetahuan
- 2) Memberikan panduan atau petunjuk pembelajaran.
- 3) Merancang pengajaran.
- 4) Melaksanakan pembelajaran.
- 5) Menilai aktivitas pembelajaran.<sup>113</sup>

Adapun tugas guru sebagai pelatih adalah melatih keterampilan dan kecakapan hidup (*life skill*) yang diwujudkan dalam praktik kerja, dengan memberikan peluang bagi peserta didik dalam mengembangkan cara belajarnya sendiri sebagai praktik nyata untuk mencapai hasil pembelajaran yang di rencanakan.<sup>114</sup> Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tugas guru sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada peserta didik. Tugas guru sebagai pengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada peserta didik dan tugas guru sebagai pelatih adalah mengembangkan

<sup>112</sup> Yunus Abu Bakar, Syarifan Nurjan, Evi Fatimatur Rusydiyah, Rosichin Mansur, Maimun, Syamsuddin, Mukhlison Efendi, *Profesi Keguruan Edisi Pertama*, (Surabaya: Aprinta, 2009), h. 2:7.

<sup>113</sup> *Ibid*, h. 2:11.

<sup>114</sup> *Ibid*, 2: 9.

<sup>111</sup> Hamid Darmadi, *Kemampuan Dasar Mengajar*, (Bandung: ALFABETA, 2009), h. 50.

keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan demi masa depan peserta didik.<sup>115</sup>

### C. Metode Penelitian

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Metode Observasi

Metode observasi, merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan pengamatan yang dilakukan secara langsung berkenaan dengan proses kerja kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam (PAI) SMP Negeri 10 Makassar dan profesionalisme guru PAI SMP Negeri 10 Makassar.

#### 2. Metode Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data melalui kegiatan komunikasi verbal dengan tujuan mendapatkan informasi dengan jalan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian. Dalam hal ini, wawancara dilakukan kepada kepala sekolah dan guru Pendidikan Agama Islam (PAI) SMP Negeri 10 Makassar dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terkait upaya kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru Pendidikan Agama Islam (PAI) SMP Negeri 10 Makassar.

#### 3. Metode dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari arsip-arsip sebagai sumber data yang berhubungan dengan subyek penelitian.<sup>116</sup> Dalam hal ini,

dokumentasi digunakan ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku, peraturan-peraturan, foto-foto, dan data yang relevan dengan upaya kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru Pendidikan Agama Islam (PAI) SMP Negeri 10 Makassar.

#### A. Teknik Analisis Data

Dalam analisis data, menurut Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktifitas analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Analisis data kualitatif, yaitu:

##### 1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak diperlukan. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Dalam penelitian ini data direduksi dengan memfokuskan pada upaya kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru Pendidikan Agama Islam (PAI) SMP Negeri 10 Makassar.

##### 2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi langkah analisis selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga mudah

<sup>115</sup> *Ibid*, 2: 10.

<sup>116</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1989), h. 103.

dipahami. Penyajian data dalam penelitian ini dilakukan dengan teks yang bersifat naratif melalui pemahaman dengan apa yang terjadi, bagan hubungan antar kategori serta diagram alur, mempermudah dalam memahami apa yang terjadi. Pada langkah ini, diusahakan menyusun data yang relevan sehingga informasi yang ditemukan dapat disimpulkan dan dapat memiliki makna untuk menjawab masalah penelitian. Penyajian data yang baik merupakan langkah penting menuju tercapainya analisis kualitatif yang valid. Penting untuk diperhatikan bahwa dalam melakukan penyajian data tidak semata-mata mendeskripsikan secara naratif, akan tetapi disertai proses analisis yang terus menerus sampai proses penarikan kesimpulan.

### 3. *Conclusion Drawing/ Verification* (Penarikan Kesimpulan)

Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih Remang -remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas.<sup>117</sup> Tahap ini merupakan tahap penarikan kesimpulan dari semua data yang telah diperoleh sebagai hasil penelitian. Penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah usaha untuk mencari dan memahami makna atau arti, keteraturan, pola, penjelasan, atau alur sebab akibat.

## D. Hasil Penelitian

### 1. Kegiatan Pendahuluan

---

<sup>117</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Cet XXII; Bandung : Alfabeta, 2015), h. 337.

Kegiatan pendahuluan merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dengan komponen-komponen pembelajaran lainnya. kegiatan pendahuluan pada dasarnya merupakan kegiatan yang harus ditempuh guru dan peserta didik pada setiap kali pelaksanaan sebuah pembelajaran. Fungsi kegiatan pendahuluan terutama adalah untuk menciptakan suasana awal pembelajaran yang efektif yang memungkinkan siswa dapat mengikuti proses pembelajaran dengan baik. Sebagai contoh ketika memulai pembelajaran, guru menyapa anak dengan nada bersemangat dan bergembira, mengecek kehadiran para siswa dan menanyakan ketidakhadiran siswa.

Melalui kegiatan ini siswa akan termotivasi untuk aktif berbicara dan aktif mengeluarkan pendapatnya sehingga pada akhirnya akan muncul rasa ingin tahu dari setiap anak. Dengan demikian melalui kegiatan pendahuluan, peserta didik akan tergiring pada kegiatan inti baik yang berkaitan dengan tugas belajar yang harus dilakukannya maupun berkaitan dengan materi ajar yang harus dipahaminya. Kegiatan menyiapkan siswa yang langsung berkaitan dengan materi yang akan dibahas disebut kegiatan awal pembelajaran. Sedangkan kegiatan yang tidak langsung berkaitan dengan materi atau kompetensi yang akan dibahas disebut kegiatan pra pembelajaran.

aspek utama yang diamati oleh kepala sekolah dalam kegiatan pendahuluan pembelajaran diantaranya yaitu cara guru menciptakan kondisi-kondisi awal pembelajaran yang kondusif,

memberi acuan yakni sebagai upaya guru dalam menyampaikan secara spesifik dan singkat gambaran umum tentang hal-hal dan kegiatan yang akan ditempuh selama pembelajaran berlangsung, melaksanakan kegiatan apersepsi yakni kegiatan membuat kaitan pada awal pembelajaran sebelum memberikan bahan baru atau menerima tanggapan-tanggapan baru dengan bantuan tanggapan-tanggapan lama. Atau dengan kata lain apersepsi menekankan pada upaya guru dalam menghubungkan materi pelajaran yang sudah dimiliki oleh siswa melalui materi yang akan dipelajari dengan mengajukan pertanyaan tentang materi pelajaran yang sudah dipelajari sebelumnya, dan menunjukkan manfaat materi yang dipelajari dan penilaian awal, berkaitan dengan seperangkat tugas yang harus dikerjakan peserta didik atau berupa pertanyaan yang diberikan diawal memulai kegiatan pembelajaran. Tujuannya adalah untuk mengetahui tingkat pemahaman atau kemampuan awal yang dimiliki siswa terhadap materi pembelajaran.

Selain kegiatan apersepsi dan motivasi pada kegiatan pendahuluan, aspek yang diamati selanjutnya adalah cara guru PAI dalam menyampaikan kompetensi yang akan dicapai oleh peserta didik serta cara guru dalam menyampaikan rencana kegiatan pembelajaran apakah individual atau kerja kelompok.<sup>118</sup>

Jadi, aspek yang diamati kepala sekolah dalam kegiatan pendahuluan adalah cara guru dalam

memberikan apersepsi dan motivasi belajar kepada peserta didik serta cara guru PAI dalam menyampaikan kompetensi yang akan dicapai dan rencana kegiatan pembelajaran apakah belum sesuai, sesuai sebagian atau sesuai semua. Kemudian diberikan catatan khusus pada instrumen supervisi pelaksanaan pembelajaran PAI mengenai kegiatan apersepsi dan motivasi tersebut.

## 2. Kegiatan Inti

Kegiatan inti dalam pembelajaran merupakan kegiatan yang utama dalam proses pembelajaran atau dalam proses penguasaan pengalaman belajar peserta didik. Kegiatan inti dalam pembelajaran adalah suatu proses pembentukan pengalaman dan kemampuan peserta didik secara terprogram yang dilaksanakan dalam durasi waktu tertentu. Proses kegiatan inti dalam pembelajaran yang diamati oleh kepala sekolah akan menggambarkan penggunaan strategi dan pendekatan pembelajaran, karena pada hakikatnya kegiatan inti pembelajaran merupakan implementasi strategi dan pendekatan belajar oleh guru PAI. Dalam pelaksanaan proses pembelajaran guru PAI harus memperhatikan faktor-faktor yang harus dipertimbangkan yaitu tujuan pembelajaran, karakteristik dan jumlah peserta didik, karakteristik materi, alokasi waktu, dan fasilitas/sarana yang tersedia.

Dalam pada itu, aspek lain yang diamati oleh kepala sekolah pada kegiatan inti adalah cara guru dalam menyesuaikan materi dengan tujuan pembelajaran, kemampuan guru PAI mengaitkan materi dengan

---

<sup>118</sup> Drs. Topan Adil, M.Pd.I., Kepala Sekolah SMP Negeri 10 Makassar, "wawancara", pada tanggal 13 Maret 2018.

pengetahuan lain yang relevan, perkembangan IPTEK dan kehidupan nyata dan cara guru menyajikan pembahasan materi pembelajaran dengan tepat serta cara guru PAI menyajikan materi secara sistematis yaitu mudah kesulit dan dari konkrit keabstrak. Kemudian dinilai dalam kategori sesuai semua, belum sesuai atau sesuai sebagian dan diberikan catatan khusus untuk dijadikan patokan perbaikan dalam proses pembelajaran selanjutnya.<sup>119</sup>

Proses observasi dalam kegiatan inti yang sangat perlu diperhatikan adalah dapat melibatkan peserta didik dalam pembelajaran. Yaitu dengan menumbuhkan partisipasi aktif peserta didik melalui interaksi guru, peserta didik dan sumber belajar, merespon positif partisipasi peserta didik untuk membangun pemahamannya, guru menunjukkan hubungan pribadi yang kondusif dan menumbuhkan antusiasme peserta didik dalam belajar. Selain itu, sikap dalam pembelajaran, pengetahuan dalam proses pembelajaran, menggunakan bahasa lisan yang jelas dan lancar dan menggunakan bahasa tulis yang baik dan benar.<sup>120</sup>

Maka yang menjadi aspek pengamatan kepala sekolah dalam kegiatan inti adalah aspek penguasaan materi pelajaran, penerapan strategi pembelajaran, penerapan pendekatan, pemanfaatan

sumber belajar atau media pembelajaran dan melibatkan peserta didik dalam proses pembelajaran. Menilai sikap guru serta penggunaan bahasa guru yang benar dan tepat baik lisan maupun tulisan.

### 3. Kegiatan Penutup Pembelajaran

Kegiatan penutup dalam pembelajaran adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru untuk mengakhiri pelajaran. Kegiatan penutup mencakup kegiatan guru dalam memberikan gambaran menyeluruh tentang apa yang telah dipelajari siswa, mengetahui tingkat pencapaian siswa dan tingkat keberhasilan guru dalam proses pembelajaran. Pada kegiatan penutup aspek yang diperhatikan dan dinilai adalah cara guru dalam melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan peserta didiknya, dan melaksanakan kegiatan tindak lanjut dengan memberikan arahan kegiatan berikutnya dan tugas pengayaan.<sup>121</sup>

Dengan demikian, monitoring pada tahap pelaksanaan perencanaan meliputi aspek kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup. Dinilai dengan kategori sesuai semua, belum sesuai atau sesuai sebagian, jika sesuai maka pembelajaran yang dilaksanakan efektif dan efisien, jika belum sesuai maka guru PAI harus melakukan perbaikan untuk memperbaiki yang belum sesuai tersebut dan jika sesuai sebagian maka guru PAI harus melengkapi bagian-bagian yang dianggap belum sesuai sebagian dalam proses pembelajaran.

<sup>119</sup> Drs. Topan Adil, M.Pd.I., Kepala Sekolah SMP Negeri 10 Makassar, "wawancara", pada tanggal 13 Maret 2018.

<sup>120</sup> Darmawati, S.Pd.I., guru Pendidikan Agama Islam SMP Negeri 10 Makassar, "wawancara", pada tanggal 16 Maret 2018.

<sup>121</sup> Drs. Topan Adil, M.Pd.I., Kepala Sekolah SMP Negeri 10 Makassar, "wawancara", pada tanggal 13 Maret 2018.

#### a) Penilaian Hasil Observasi Pembelajaran

Penilaian hasil observasi pembelajaran dilakukan untuk memberikan rentang penilaian terhadap guru PAI setelah proses pembelajaran berlangsung apakah baik, kurang baik, cukup baik atau sangat baik serta masukan berupa catatan tentang bagian-bagian proses pembelajaran yang sesuai, belum sesuai atau sebagian sesuai. Dengan demikian kepala sekolah telah memberikan masukan pada bagian-bagian yang belum sesuai atau sebagian sesuai agar guru PAI dapat memperbaiki proses pembelajarannya untuk mencapai rentang penilaian sangat baik atau minimal baik. Tujuan utama dari kegiatan monitoring adalah:

1. Menyediakan informasi yang relevan dan tepat waktu pada pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang akan membantu pembuatan keputusan manajemen yang efektif oleh pengawas satuan pendidikan.
2. Mendorong diskusi mengenai kemajuan pelaksanaan pembelajaran kepala sekolah bersama para guru dan merencanakan berbagai tindakan yang diperlukan dalam rangka perbaikan.
3. Menyumbang pada akuntabilitas, supervisor perlu mengetahui bahwa kegiatan pembelajaran yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah dibuat.
4. Menyediakan sumber informasi kemajuan/prestasi utama bagi para pengambil keputusan.

Memberikan masukan terhadap pengambilan keputusan.

Apakah pembelajaran yang telah dilaksanakan sudah cukup baik atau perlu adanya inovasi dan revisi dalam kegiatan pembelajaran.<sup>122</sup>

Dengan demikian, kegiatan supervisi oleh kepala sekolah terhadap guru PAI akan menumbuhkan motivasi kedalam diri pribadi guru PAI untuk bekerja dengan profesional.

#### a. Memberikan Kesempatan Kepada Guru PAI Untuk Melakukan Penelitian Tindakan Kelas

Sebagaimana diketahui bahwa, metode mengajar adalah cara atau teknik yang dilakukan oleh seorang guru untuk berinteraksi dengan peserta didik dalam proses pembelajaran. Metode mengajar yang variatif adalah penerapan lebih dari satu metode pembelajaran untuk memahami pembelajaran, menarik perhatian peserta didik dan menghindarkan peserta didik dari kejenuhan. Oleh karena itu, guru PAI dihimbau untuk menguasai metode-metode pembelajaran agar pembelajaran dikelas tidak monoton sehingga tujuan pembelajaran yang diinginkan dapat tercapai.

Untuk itulah diberikan kesempatan bagi guru PAI untuk melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) sebagai bentuk memperbaiki kualitas proses dan hasil pembelajaran, dengan melaksanakan PTK, akan diperoleh beberapa manfaat bagi guru, antara lain: laporan tertulis PTK dapat dijadikan bukti fisik guru telah membuat karya tulis ilmiah. Karya ilmiah ini dapat digunakan untuk

---

<sup>122</sup> Dedi Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, (Jakarta: Depdikbud, 1998), h. 37.

berbagai keperluan seperti kenaikan pangkat/golongan, mengikuti lomba guru berprestasi dan lain sebagainya, dengan terbiasa melakukan PTK guru akan menjadi pemecah masalah yang handal sehingga layak bergelar guru profesional.<sup>123</sup>

Oleh karena itu, guru PAI yang melaksanakan PTK selain mengembangkan wawasannya juga dapat bermanfaat bagi perkembangan terhadap karirnya sebagai guru. melaksanakan PTK bagi Guru PAI khususnya untuk menghindarkan guru PAI dari kepasifan peserta didik dan proses pembelajaran yang membosankan yang berdampak pada hasil belajar peserta didik yang rendah. Karena peserta didik memiliki kebutuhan belajar yang berbeda maka guru PAI harus menguasai metode dan teknik pembelajaran, memahami materi atau bahan belajar yang cocok dengan kebutuhan pembelajaran. Guru PAI juga dituntut untuk dapat memilih pendekatan, metode atau strategi belajar tertentu untuk menciptakan kondisi belajar pendidikan agama Islam yang interaktif, efektif dan efisien. Sehingga melalui penelitian tindakan kelas guru PAI dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran yang berkualitas. Penelitian tindakan kelas, sangat bermanfaat bagi guru PAI karena guru PAI dapat menerapkan, membuktikan dan mengevaluasi langsung apakah teori pembelajaran yang dikatakan efektif secara teoritis dapat diterapkan dengan baik di kelas atau sebaliknya

ataupun dapat mengetahui situasi apa saja teori pembelajaran tertentu baik diterapkan di kelas. Namun karena kesibukan mengajar dan salah-satu guru PAI selain sibuk mengajar dan sedang menjalani pendidikan tingkat lanjutan sehingga guru PAI enggan untuk melaksanakan PTK atau penelitian tindakan kelas.<sup>124</sup>

- b. Menggiatkan Guru PAI untuk Mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran ( MGMP) dan Memberikan Kesempatan Untuk Mengikuti Pelatihan-Pelatihan.

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) adalah suatu organisasi profesi yang dibentuk oleh guru-guru di sekolah menengah di suatu wilayah sebagai suatu wadah untuk saling bertukar pengalaman guna meningkatkan kemampuan guru dan memperbaiki kualitas pembelajaran. Pada musyawarah Guru mata pelajaran SMP Negeri 10 Makassar, guru Pendidikan Agama Islam ikut serta setiap sebulan sekali yang diadakan oleh kemenag sekota Makassar.<sup>125</sup>

Kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada guru PAI agar mengikuti pelatihan-pelatihan lainnya seperti seminar pendidikan, diklat, dan lokakarya untuk mengembangkan wawasan dan meningkatkan kompetensi guru PAI. Melalui MGMP khususnya guru PAI memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan ilmu pengetahuan dan

<sup>123</sup> Drs. Topan Adil, M.Pd.I., Kepala Sekolah SMP Negeri 10 Makassar, "wawancara", pada tanggal 13 Maret 2018.

<sup>124</sup> Drs. Topan Adil, M.Pd.I., Kepala Sekolah SMP Negeri 10 Makassar, "wawancara", pada tanggal 16 Maret 2018.

<sup>125</sup> Dra. Hernawaty, Guru Pendidikan Agama Islam SMP Negeri 10 Makassar, "Wawancara", Pada Tanggal 13 Maret 2018.

teknologi, kegiatan kurikulum, metodologi, sistem pengujian yang sesuai dengan mata pelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI).<sup>126</sup>

Pelaksanaan MGMP pada SMP Negeri 10 Makassar sebagaimana yang diungkapkan oleh Hernawaty selaku guru PAI SMP Negeri 10 Makassar adalah:

- a) Dapat meningkatkan kepercayaan diri akan kemampuan profesional guru PAI dalam mengelola proses pembelajaran.
- b) Dapat mengembangkan wawasan dan konsepsi tinjauan akademis serta pengaplikasiannya.

Dengan demikian, MGMP memberikan kontribusi yang cukup besar bagi peningkatan kualitas guru yang secara langsung berhubungan dengan pengembangan profesionalitas guru PAI sendiri khususnya. Adapun Fungsi-fungsi Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan proses pembelajaran sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan.
- b) Memberikan pelayanan konsultasi yang berkaitan dengan proses pembelajaran.
- c) Menunjang pemenuhan kebutuhan guru yang berkaitan dengan proses pembelajaran khususnya yang menyangkut materi pembelajaran, metodologi, sistem evaluasi dan sarana penunjang pendidikan.
- d) Menganalisa proses pembelajaran secara bersama untuk kemudian mengambil langkah penyempurnaan.

<sup>126</sup> Drs. Topan Adil, M.Pd.I, Kepala Sekolah SMP Negeri 10 Makassar, Wawancara Pada Tanggal 13 Maret 2018.

- e) Menyebarkan informasi tentang segala kebijakan yang berkaitan dengan usaha-usaha pembaruan pendidikan dalam bidang kurikulum, metodologi, administrasi, sistem evaluasi dan lainnya.
- f) Merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan hasil kegiatan MGMP serta menetapkan tindak lanjutnya,
- g) Menyalurkan aspirasi dan semua yang berkaitan dengan masalah pendidikan di lapangan kepada pihak terkait.<sup>127</sup>

Prinsip MGMP merupakan suatu landasan untuk merekrut berbagai pendapat dan pengalaman kemudian diputuskan bersama dan dilaksanakan bersama serta untuk mengarahkan pada efisiensi dan efektifitas dalam melaksanakan proses pembelajaran, pembentukan perangkat kegiatan pembelajaran, analisis hasil pembelajaran termasuk metode dan strategi dalam tindak pembelajaran.

- c. Memberikan Motivasi Studi Lanjut

Peningkatan mutu pendidikan bisa diwujudkan jika kualitas guru meningkat. Kepala sekolah SMP Negeri 10 Makassar mengatakan bahwa semakin tinggi pendidikan seorang guru maka kemampuannya dalam proses pembelajaran juga meningkat artinya profesionalitasnya berkembang. Memberikan motivasi kepada guru PAI dalam rangka melanjutkan studi lanjut adalah upaya yang dilakukan agar guru PAI berkembang baik secara keilmuan, pengalaman dan pertumbuhan

<sup>127</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Petunjuk Pelatihan Kerja Guru*, (Jakarta: Proyek Pengadaan Sarana dan Pembinaan dan Penyempurnaan, 1991/1992), h. 7.

karirnya. Dari data yang diteliti bahwa guru PAI yang telah melakukan studi lanjut pada SMP Negeri 10 Makassar dari 2 guru, 1 guru PAI telah melanjutkan studi pada jenjang strata satu (S1) sedangkan 1 orang lagi sementara melanjutkan jenjang pendidikannya pada jenjang strata dua (S2).

Hal tersebut menunjukkan bahwa 50 % guru PAI SMP Negeri 10 Makassar termotivasi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lanjutan dan menyadari perlunya mengembangkan profesionalisme melalui jalur pendidikan. Melanjutkan pendidikan sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan sumber daya guru PAI maupun guru-guru bidang studi lainnya dalam mengembangkan kompetensinya dan menyadarkan untuk senantiasa memperbaiki proses pembelajarannya.

#### 1. Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) SMP Negeri 10 Makassar

Guru PAI sebagai tenaga yang profesional artinya memiliki keahlian pada disiplin ilmu yang sesuai dengan bidang ilmu pengetahuan yang dituntutnya. Guru PAI yang profesional adalah guru yang dapat membimbing dan mengarahkan peserta didik agar memiliki akhlak yang baik, disiplin waktu dan mampu menguasai kelas.<sup>128</sup> Selain dari faktor tersebut untuk menunjukkan profesionalisme guru PAI dalam proses pembelajaran, dapat dilihat dari kesiapan guru PAI

dalam menyiapkan perangkat mengajar yaitu RPP atau Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dan bahan-bahan pembelajaran yang dibutuhkan sebelum proses pembelajaran berlangsung.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa guru PAI adalah guru profesional yang benar-benar siap untuk memberikan materi pembelajaran kepada peserta didiknya yang sudah disusun untuk diaplikasikan, untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan. Profesionalisme guru PAI tercermin dari:

##### a. Keterampilan Mengajar yang Baik

Guru yang mempunyai kompetensi pedagogik yang tinggi adalah guru yang senantiasa mempunyai keterampilan mengajar yang baik. Sejalan dengan hal tersebut menurut Dra. Hernawaty selaku guru PAI SMP Negeri 10 Makassar, guru Pendidikan Agama Islam yang profesional adalah jika ia memiliki keterampilan mengajar yang baik yakni dengan menggunakan berbagai model, strategi dan metode sehingga mudah dicerna oleh peserta didik.<sup>129</sup>

Memiliki kemampuan mengajar yang baik dikembangkan oleh guru PAI melalui kegiatan MGMP, atau pelatihan-pelatihan lainnya seperti seminar pendidikan, lokakarya, membaca buku dan sebagainya. Tindak lanjut dari hal tersebut adalah pengaplikasian guru di dalam kelas sebagai hasil ikut serta guru dalam kegiatan-kegiatan tersebut. Peran kepala sekolah dalam

<sup>128</sup> Darmawati, S.Pd.I, Guru Pendidikan Agama Islam SMP Negeri 10 Makassar, Wawancara Pada Tanggal 8 Maret 2018.

<sup>129</sup> Dra. Hernawaty, Guru Pendidikan Agama Islam SMP Negeri 10 Makassar, Wawancara Pada Tanggal 13 Maret 2018.

hal ini, adalah dengan mengadakan supervisi terhadap perilaku mengajar guru, untuk melihat adanya peningkatan kompetensi mengajar oleh guru PAI. Peran kepala sekolah akan memotivasi guru untuk mengaplikasikan pengetahuan yang diperolehnya saat mengikuti MGMP atau pelatihan-pelatihan lainnya. Sehingga profesionalisme guru PAI berkembang dan suasana kerja yang efisien dapat tercapai.<sup>130</sup> Oleh karena itu, guru PAI yang mempunyai kompetensi mengajar yang baik adalah guru yang dapat menanamkan dan memahami materi pembelajaran kepada peserta didiknya dengan menggunakan metode yang sesuai dengan kebutuhan materi dan peserta didiknya serta mengaplikasikan hasil keikutsertaannya dalam pelatihan-pelatihan di dalam kelas.

Guru PAI yang senantiasa secara terus menerus mengembangkan dirinya dengan meningkatkan penguasaan pengetahuan untuk memiliki kemampuan mengajar baik, adalah guru PAI yang mengetahui pentingnya menambah wawasan karena:

- 1) Guru PAI yang selalu ingin menambah wawasan memiliki pengetahuan dan pengalaman yang memadai. Pengetahuan dan pengalaman yang terasah secara berkesinambungan akan membantu guru menjalankan profesinya dengan baik.
- 2) Menambah wawasan memudahkan guru PAI untuk berinteraksi dengan peserta didik. Dengan demikian,

ilmu pun akan mudah diajarkan dan diterima oleh siswa.

- 3) Guru PAI yang mengembangkan wawasan dapat memberikan kesan yang mendalam bagi peserta didik dan menaruh hormat pada guru.
- b. Keterampilan Mengelola Kelas

Keterampilan guru menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikan kondisi bila terjadi gangguan dalam proses interaksi edukatif, interaksi guru dengan peserta didik dan interaksi antar peserta didik merupakan bentuk keterampilan pengelolaan kelas. Dra. Hernawati mengemukakan bahwa keterampilan penguasaan kelas termasuk profesionalisme guru yang mencakup di dalamnya bagaimana guru menciptakan kondisi belajar yang efektif, efisien, tidak membosankan dan mengembalikan kondisi kelas yang gaduh saat proses pembelajaran yang membutuhkan perhatian peserta didik serta bagaimana guru mengatur kelas saat proses belajar kelompok dilaksanakan.<sup>131</sup>

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, keterampilan menguasai kelas ditunjukkan oleh guru PAI dalam mengatur kondisi kelas yang menyenangkan untuk materi menghafalkan al-Quran adalah dengan cara menyambung ayat di tempat duduk masing-masing secara bergiliran, hal tersebut memfokuskan peserta didik dalam menyimak dan melancarkan hafalannya.

- c. Keterampilan Mengaplikasikan Media Pembelajaran

<sup>130</sup> Darmawati, guru PAI Agama Islam SMP Negeri 10 Makassar, wawancara pada tanggal 14 Maret 2018

<sup>131</sup> Dra. Hernawati, Guru Pendidikan Agama Islam SMP Negeri 10 Makassar, Wawancara Pada Tanggal 16 Maret 2018.

Hernawaty mengungkapkan bahwa Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, telah membawa perubahan yang signifikan terhadap dimensi kehidupan manusia. Oleh karena itu agar pendidikan tidak tertinggal dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut perlu adanya penyesuaian-penyesuaian, terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor pembelajaran di sekolah. Salah-satu faktor tersebut adalah media pembelajaran, karena dengan adanya media dalam pembelajaran dapat membantu guru PAI dalam menyampaikan pesan pembelajaran serta lebih cepat dan mudah ditangkap oleh peserta didik. Media memiliki kekuatan-kekuatan yang positif dan sinergi yang mampu merubah sikap dan tingkah-laku kearah perubahan yang kreatif dan dinamis.<sup>132</sup>

Dharmawati menuturkan bahwa penguasaan media pembelajaran pada mata pelajaran PAI, misalnya materi al-Quran, guru PAI menggunakan media audio pembaca al-Quran untuk mengucapkan huruf-huruf al-Quran yang sesuai. Siswa akan menyimak dengan seksama dengan mendengarkan audio. Hal tersebut membantu guru untuk tidak mengeluarkan suara berlebih di dalam kelas. Hasil menyimak peserta didik dilanjutkan dengan menghafalkan surah yang didengar. Agar peserta didik memiliki

pengalaman cara membaca huruf al-Quran yang benar.<sup>133</sup>

Dengan demikian, penggunaan media pembelajaran dapat mempermudah proses pembelajaran dengan penyajian materi pembelajaran yang relevan sehingga peserta didik akan lebih termotivasi untuk belajar dan membantu peserta didik memahami pembelajaran. Oleh karena itu, guru PAI harus berusaha untuk menguasai media pembelajaran, sebagai alat komunikasi yang efektif agar peserta didik lebih memahami materi pembelajaran dan menarik perhatian peserta didik untuk lebih berkonsentrasi.

d. Memberi Keteladanan

Keteladanan akan dapat membangun hubungan, memperbaiki kredibilitas dan meningkatkan pengaruh dengan memiliki kepribadian yang baik. Sebagai guru Pendidikan Agama Islam (PAI) hendaknya memiliki kepribadian yang dapat diteladani. Hernawaty mengatakan bahwa guru PAI tidak hanya sebagai pengajar akan tetapi guru PAI juga sebagai pendidik yang mendidik agar peserta didik memiliki akhlak yang baik. oleh karena itu, penanaman nilai-nilai agama diusahakan agar membekas dihati untuk memberikan perubahan perilaku mereka kearah yang lebih baik dan menjadi filter bagi pribadi peserta didik dalam menghadapi perubahan zaman.<sup>134</sup>

---

<sup>132</sup> Dra. Hernawaty, Guru Pendidikan Agama Islam SMP Negeri 10 Makassar, Wawancara Pada Tanggal 13 Maret 2018.

---

<sup>133</sup> Darmawati, Guru Pendidikan Agama Islam SMP Negeri 10 Makassar, wawancara pada tanggal 14 Maret 2018.

<sup>134</sup> Dra. Hernawaty, Guru Pendidikan Agama Islam SMP Negeri 10 Makassar, Wawancara Pada Tanggal 13 Maret 2018.

Pengamatan menampakkan untuk membentuk sikap beragama peserta didik agar memiliki akhlak yang baik sebagai seorang muslim, guru PAI setiap pekannya pada hari jumat memberikan kajian rutin. Hernawati menuturkan kajian yang diberikan akan memotivasi guru PAI untuk lebih dahulu menerapkan apa yang dinasihati dan berusaha menjaga diri dari hal-hal yang tidak baik seperti tidak disiplin, berpakaian tidak rapih atau dusta. Agar peserta didik dapat meneladani gurunya.<sup>135</sup>

Dengan demikian, guru yang menginginkan perilaku yang baik dari peserta didik, maka guru harus memberikan keteladanan yang mencerminkan sikap yang baik yang dapat di teladani. Hal tersebut akan membentuk peserta didik yang berkarakter.

### E. Kesimpulan

1. Upaya kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru PAI SMP Negeri 10 Makassar adalah dengan Mengadakan supervisi melalui monitoring kualitas mengajar guru yang meliputi aspek monitoring pada rencana pelaksanaan pembelajaran atau RPP, observasi yang cermat atas pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian hasil observasi tentang penampilan mengajar guru PAI. Memberikan kesempatan bagi guru PAI untuk melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK), menggiatkan guru PAI untuk mengikuti MGMP atau Musyawarah Guru Mata Pelajaran

yang diadakan sebulan sekali sekota Makassar oleh Kemenag dan memberikan motivasi untuk mengikuti studi lanjut dalam bentuk pemberian izin.

2. Profesionalisme guru PAI SMP Negeri 10 Makassar tercermin dari keterampilan mengajar yang baik yakni dengan menggunakan berbagai model, strategi dan metode sehingga mudah dicerna oleh peserta didik keterampilan mengajar yang baik terus dikembangkan guru PAI dengan mengikuti MGMP dan pengaplikasikannya. Keterampilan mengelola kelas, memberi keteladanan.

### Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi, *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Jakarta: CV. Rajawali, 1990.
- \_\_\_\_\_, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Bulan Bintang, 1989.
- Arifin, Muhammad dan Barnawi, *Kinerja guru Profesional*, Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2012.
- Bakar, Abu, Yunus, Syarifan Nurjan, Evi Fatimatur Rusydiyah, Rosichin Mansur, Maimun, Syamsuddin, Mukhlison Efendi, *Profesi Keguruan Edisi Pertama*, Surabaya: Aprinta, 2009.
- Darmadi, Hamid, *Kemampuan Dasar Mengajar*, Bandung: ALFABETA, 2009.
- Darmin, Sudarwan, *Menjadi Komunitas Pembelajaran*, cet 1, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Petunjuk Pelatihan Kerja Guru*, Jakarta:

<sup>135</sup> Dra. Hernawaty, Guru Pendidikan Agama Islam SMP Negeri 10 Makassar, Wawancara Pada Tanggal 14 Maret 2018.

- Proyek Pengadaan Sarana dan Pembinaan dan Penyempurnaan, 1991/1992.
- Duwila, Irsan, *Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Sanana Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara*, Makassar: Tesis PPs-UMI Makassar, 2015.
- Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Ibrahim, *Panduan Pengajar Buku Inovasi pendidikan*, Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1988.
- Ibrahim Bafadal, *Manajemen Perlengkapan Sekolah Teori dan Aplikasinya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008,
- Idochi Anwar, Moch., *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2004.
- Indra, Sukarto, Fachrudin, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Surabaya: Usaha Offset Printing, 1983.
- Kusmianto, *Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas*, Jakarta: Depdiknas, 1997.
- Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Cordoba Terjemahan dan Tajwid Berwarna*, Bandung: Cordoba Internasional-Indonsia, 2015.
- Kompetensi kepala sekolah <http://disdik.bandung.go.id/2017/wp-content/uploads/2017/02/PMD001643-13-2007.pdf>, diakses pada tanggal 3 April 2018.
- Kirania, Maida, *Motivasi Pembakar Semangat Guru*, Yogyakarta: Araska, 2012.
- Masyhud, Sulthon, *Membangun Semangat Kerja Guru*, Cet II, Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2012.
- Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam Upaya Mengefektifan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*, Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Mulyasa, E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- \_\_\_\_\_, *Uji Kompetensi Dan Kinerja Guru*, Cet. IV, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- \_\_\_\_\_, *Standar Kompetensi dan Kualifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Munir, Abdullah, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, Jogjakarta: ar-Ruzz Media, 2008.
- Muhajir, As'aril, *Ilmu Pendidikan Perspektif Kontekstual*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Poerwardaminta, W. J. S., *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1991.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi III, Jakarta: Balai Pustaka, 2007.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, <http://www.dadangisn.com/2015/05/standar-kompetensi-kepala-sekolah.html?m=1>,

- diakses pada tanggal 3 April 2018.
- Pidarta, Made, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Bulan Bintang, 1998.
- Punaji Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*, Cet. II; Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Purwanto, Ngalim, *Administrasi dan supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Ratnah, *Peranan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di Madrasah Aliyah Negeri Wajo kecamatan Belawa Kabupaten Wajo*, Makassar: Tesis PPS-UMI Makassar, 2013.
- Rusman, *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Rohman, Muhammad dan Amri, Sofan, *Manajemen Pendidikan: Analisis dan Solusi Terhadap Kinerja Manajemen Kelas dan Strategi Pengajaran yang Efektif*, Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya, 2012.
- Sagala, Saiful, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: ALFABETA, 2009.
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sahertian, Piet A, dan Sahertian Ida Alaida, *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Inservisi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 1990.
- Sanusi, Akhmad, dkk, *Produktivitas Pendidikan Nasional*, Bandung: IKIP Bandung, 1986.
- Saudagar dan Idrus, *Pengembangan Profesionalitas Guru*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2009.
- Sa'ud, Saefudin, Udin, *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: ALFABETA, 2009.
- Shihab, Quraish, M., *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*, Vol. 2, Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Soetjipto dan Kosasi, Rafli, *Profesi Keguruan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Sudarwan, Danim, *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2002.
- Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, Surabaya: Elkaf, 2006.
- Sudarwan, Danim, *Pengantar Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Supriadi, Dedi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Jakarta: Depdikbud, 1998.
- Surya, M., *Percikan Perjuangan Guru Profesional*, Sejahterah dan Terlindungi, Bandung: Pustaka Bani Quraish, 2006.
- Sudrajat, Akhmad, *Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah*, h. 7. <https://akhmadsudrajat.files.wordpress.com/2009/04/standar-proses-permen-41-2007.pdf>. Diakses 22 November 2017.
- Soekarwati, *Meningkatkan Efektivitas Mengajar*, Jakarta: Pustaka Jaya, 1995.

- Sudjana, Nana *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Cet XXII; Bandung : Alfabeta, 2015.
- Tafsir, Ahmad, *Ilmu pendidikan dalam Prespektif Islam*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994.
- Tebba, Sudirman, *Membangun Etos Kerja Dalam Prespektif Tasawwuf*, Bandung: Pustaka Nusantara, 2003.
- Tilaar, H.A.R., *Perubahan Sosial Dan Pendidikan Pengantar Pedagogik Transformatif Untuk Indonesia*, Jakarta: Grasindo, 2002.
- Tim Pengembangan Ilmu Pendidikan FIP-UPI, *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*, Bandung: Imperial Bhakti Utama, 2007.
- Uno, Hamzah, B, *Profesi Kependidikan Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, Cet I, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Penjelasannya* Bandung: PT Citra Umbara, 2003.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Usman, Uzer, Moh, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 1994.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1999.
- Wahjono, Imam, Sentot, *Perilaku Organisasi*, cet. I, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
- Wirawan, *Profesi dan Standar Evaluasi*, Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia dan UHAMKA Press, 2002.

