

**PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR  
DALAM PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU  
DI MTS NEGERI YOGYAKARTA II**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)

**Disusun oleh:**

**IRSAN ABUBAKAR**

**NIM. 05470032**

**JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2010**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Irsan Abubakar  
NIM : 05470032  
Jurusan : Kependidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini adalah asli hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 31 Mei 2010





### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Irsan Abubakar  
Lamp : 3 eksemplar

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Irsan Abubakar  
NIM : 05470032  
Jurusan : Kependidikan Islam  
Judul : PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR  
DALAM PENINGKATAN PROFESIONALISME KINERJA  
GURU DI MTs NEGERI YOGYAKARTA II

sudah dapat diajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan/ Program Studi KI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam

Dengan ini kami berharap agar skripsi/ tugas akhir saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 31 Mei 2010  
Pembimbing.

Drs. Misbah Ulmunir, M. Si  
NIP. 19550106 199303 1 001



**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal : Skripsi Saudara Irsan Abubakar  
Lamp : 3 eksemplar

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku konsultan berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Irsan Abubakar  
NIM : 05470032  
Jurusan : Kependidikan Islam  
Judul : **PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR  
DALAM PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU  
DI MTs NEGERI YOGYAKARTA II**

Yang sudah dimunaqsyahkan pada hari Rabu tanggal 14 Juli 2010 sudah dapat diajukan kembali kepada Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Pendidikan Islam.

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 26 Juli 2010  
Konsultan Skripsi,

Drs. Misbah Ulmunir, M. Si  
NIP. 19550106 199303 1 001



**PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR**

Nomor : UIN.02/PT/PP.01.1/114/2010

Skripsi/Tugas akhir dengan judul :

**PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DALAM PENINGKATAN  
PROFESIONALISME GURU DI MTs NEGERI YOGYAKARTA II**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Irsan Abubakar

NIM : 05470032

Telah dimunaqasyahkan pada: 14 juli 2010

Nilai Munaqasyah : B +

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.

**TIM MUNAQASYAH:**

Ketua Sidang

Drs. Misbah Ulmnir, M.Si  
NIP. 19550106 199303 1 001

Penguji I

Dra. Wiji Hidayati, M.Ag  
NIP. 150246924

Penguji II

Drs. Muh. Qowim, M.Ag  
NIP. 19790819 200604 1 002

Yogyakarta, 30 Juli 2010

Dekan

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Sunan Kalijaga



Prof. Dr. Sutrisno, M.Ag  
NIP. 19631107 198903 1 003

## **MOTTO**

**“MASA DEPAN NEGRI INI DIBANGUN DARI  
SOLUSI YANG DICIPTAKAN PENDIDIK SAAT INI”\***

---

\* Motto ini Dikutip Dari Pesan Bijak Ormas Islam Muhammadiyah Dengan Sedikit Perubahan Redaksi yang Disesuaikan Dengan Isi Skripsi.

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

**SKRIPSI INI KUPERSEMBAHKAN UNTUK**

**ALMAMATERKU TERCINTA**

**JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله ربّ العلمين اشهد ان لا اله الا الله واشهد ان محمّدا رسول الله  
اللهم صلّ وسلّم على محمّد وعلى آله واصحابه أجمعين, أمّا بعد.

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, segala puji syukur bagi Allah yang menguasai seluruh alam raya. Shalawat dan Salam semoga terlimpahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan dan panutan bagi umatnya yang menginginkan keselamatan hidup di dunia dan kebahagiaan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan berupa bimbingan, arahan, petunjuk dan saran serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

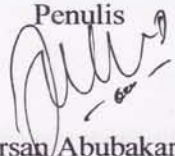
1. Bapak Prof. Dr. Sutrisno, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memimpin fakultas Tarbiyah dan Keguruan menuju ke arah yang lebih baik.
2. Bapak Muh. Agus Nuryatno, M.A, Ph.D, selaku Ketua Jurusan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Yang telah banyak membimbing penulis dalam proses perkuliahan maupun lewat diskusi ringan.



3. Ibu Dra. Wiji Hidayati, M.Ag, selaku Sekretaris Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sekaligus sebagai dosen yang sering memberikan arahan kepada penulis.
4. Bapak Drs. Misbah Ulmunir, M.Si, selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran dalam proses bimbingan sehingga dengan kesabaran dan ketulusan beliau, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Drs. M. Jamroh Latief MSi, selaku penasehat akademik yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan dan petunjuk dalam menapaki dunia akademis di kampus.
6. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah mendidik dan melayani dengan baik kepada penulis selama ada di bangku perkuliahan.
7. Bapak Drs. Daryono, M.Pd selaku Kepala Madrasah MTsN Yogyakarta II yang telah meluangkan waktu bagi penulis dalam penelitian skripsi ini.
8. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah memberikan motivasi baik moril, materil maupun do'a.

Semoga karya kecil ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca, khususnya bagi penulis sendiri. Amin.

Yogyakarta, 20 Mei 2010

Penulis  
  
Irsan Abubakar  
NIM. 05470032

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN KONSULTAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
D. Telaah Pustaka.....	8
E. Landasan Teori.....	13
F. Metode Penelitian.....	38
G. Sistematika Pembahasan.....	43

## **BAB II : GAMBARAN UMUM MTs NEGERI YOGYAKARTA II**

### A. Letak

Geografis.....45

B. Sejarah Berdiri dan Perkembangan.....	
.....	46
C. Tujuan. Visi dan Misi.....	48
D. Struktur Organisasi.....	51
E. Keadaan Guru dan Karyawan.....	52
F. Keadaan Siswa.....	58
G. Sarana dan Prasarana.....	60
H. Keadaan Fisik Sekolah.....	62
 <b>BAB III : IMPLEMENTASI PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR BAGI GURU MTs NEGERI YOGYAKARTA II</b>	
A. Sasaran Peningkatan Profesionalisme Guru.....	70
B. Kualifikasi dan Kompetensi Kepala Sekolah MTs Negeri Yogyakarta II.....	88
C. Usaha-Usaha Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.....	97
D. Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru MTs Negeri Yogyakarta II.....	105
 <b>BAB V : PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	116
B. Saran-Saran.....	121
C. Kata Penutup.....	122
DAFTAR PUSTAKA.....	124
 LAMPIRAN-LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Sejarah Kepemimpinan Kepala Sekolah MTs Negeri Yogyakarta II.....	48
Tabel 2	: Struktur Organisasi dan Personalia MTs Negeri Yogyakarta II..	52
Tabel 3	: Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Yogyakarta II.....	53
Tabel 4	: Guru Tidak Tetap.....	57
Tabel 5	: Tata Usaha.....	57
Tabel 6	: Daftar Urut Pegawai Dan Karyawan Tidak Tetap ( PTT ).....	58
Tabel 7	: Siswa MTs Negeri Yogyakarta.....	59
Tabel 8	: Data Prosentase Kelulusan 5 Tahun Terakhir MTsN Yogyakarta II.....	60
Tabel 9	: Sarana dan Prasarana MTs Negeri Yogyakarta.....	68
Tabel 10	: Item Soal II A. No. 1 pada angket guru.....	100
Tabel 11	: Item Soal II B. No. 2 pada angket guru.....	101
Tabel 12	: Item Soal II C. No. 4 pada angket guru.....	103
Tabel 13	: Item Soal II D. No. 1 pada angket guru.....	104
Tabel 14	: Item Soal I A. No. 1 pada angket guru.....	107
Tabel 15	: Item Soal I D. No. 1 pada angket guru.....	108
Tabel 16	: Item Soal I B. No. 1 pada angket guru.....	110
Tabel 17	: Item Soal I C. No. 1 pada angket guru.....	112
Tabel 18	: Item Soal I E. No. 1 pada angket guru.....	113

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran I : Daftar Pengolahan Data
- Lampiran II : Surat Penunjukan Pembimbing
- Lampiran III : Daftar Pelaksanaan Seminar
- Lampiran IV : Bukti Seminar Proposal
- Lampiran V : Surat Izin BAPPEDA
- Lampiran VI : Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran VII : Sertifikat PPI I
- Lampiran VIII: Sertifikat PPL-KKN Integratif
- Lampiran IX : Sertifikat TOAFL, TOEFL, dan ICT
- Lampiran X : Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran XI : Pedoman Transliterasi
- Lampiran XII : Contoh Pedoman Pertanyaan Kepada Kepala Madrasah
- Lampiran XII : Contoh Kuisisioner Penelitian
- Lampiran XIII: Surat Keterangan Nilai
- Lampiran XIV: Perbaikan Skripsi/Tugas Akhir

## ABSTRAK

**Irsan Abubakar.** *Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di MTs Negeri Yogyakarta II*, Yogyakarta: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. 2010.

Penelitian ini berangkat dari permasalahan bahwa guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tercapinya tujuan pendidikan, sebab guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik dalam memberikan bimbingan yang diharapkan akan menghasilkan output berkualitas. Guru merupakan sumber daya manusia yang dituntut profesional dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik sekaligus pembimbing bagi peserta didik di sekolah. Namun demikian, ditemukan kurangnya kesadaran sebagian guru MTsN Yogyakarta II akan kompleksitas tugas guru yang tidak hanya sebagai pendidik. Oleh karena itu, peran aktif kepala sekolah sebagai motivator diharapkan mampu memperbaiki problematika yang ada. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; 1) Peran kepala sekolah sebagai motivator bagi guru MTsN Yogyakarta II; 2) kompetensi guru dan kepala sekolah MTsN Yogyakarta II; 3) kualifikasi guru dan kepala sekolah MTsN Yogyakarta II; dan 4) hasil yang dicapai dari upaya kepala madrasah sebagai motivator bagi guru MTsN Yogyakarta II.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan teori motivasi Maslow sebagai cara yang ditempuh kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru di samping cara-cara yang lain, yang mana motivasi merupakan pendorong bagi seseorang dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Jenis penelitian ini dilaksanakan dalam bentuk penelitian lapangan (field research), yaitu mempelajari secara intensif status dan interaksi di lingkungan madrasah. Adapun selaku subyek penelitian ialah kepala madrasah, guru, dan benda/barang yang ada di MTs Negeri Yogyakarta II.

Penelitian ini disusun melalui pendekatan deskriptif analisis terhadap data kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu: wawancara, dokumentasi, analisis data, kuisioner dan triangulasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru ditempuh dengan beberapa cara yaitu penyelenggaraan pelatihan, pembinaan perilaku kerja, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan sertifikasi. dan 2) implementasi kepala madrasah sebagai motivator bagi guru MTs.N Yogyakarta II telah terlaksana secara optimal yaitu dengan memenuhi kebutuhan fisiologikal, penghargaan, pengaturan lingkungan fisik (keselamatan), pengaturan suasana kerja, kerja sama/berkelompok, dan nilai-nilai spiritual.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan “simbol” pencitraan berpengaruh bagi suatu bangsa, tidak hanya ekonomi, politik ataupun kesehatan, dalam kancan Internasional, pendidikanpun menjadi isu yang selalu aktual, bahkan disinyalir bahwa untuk menilai sejauh mana kemajuan suatu negara maka dapat diketahui melalui kualitas pendidikan yang ada pada negara tersebut. Oleh karena itu dari tahun ke tahun kajian tentang pendidikan terus dilakukan oleh para ahli demi tercapainya negara yang maju dan bermartabat.

Jika disebutkan kata pendidikan maka sekolah menjadi lembaga yang identik dengan kata pendidikan itu sendiri, mengingat sejauh ini sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan terdepan dalam menyukseskan peningkatan kualitas pendidikan dalam upaya memajukan SDM (sumber daya manusia) pada tiap-tiap negara. Diharapkan dengan upaya peningkatan SDM yang dikelola dengan terampil maka pencitraan akan kemajuan serta kualitas suatu bangsa akan menjadi kenyataan sesuai yang diharapkan.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang menyatu di dalamnya berbagai unsur anggota sehingga ia membutuhkan konsep organisasi yang jelas dan terarah, hal demikian mengingat pada tiap lembaga pendidikan terdapat sekelompok orang yang bergerak bersama-sama dalam menjalankan segala aktifitas ataupun tugas demi tercapainya tujuan yang diharapkan bersama-sama



pula, mulai dari karyawan, siswa, guru, maupun kepala sekolah.

Menyangkut siapakah yang memegang peran penting di sekolah, Ngalim Purwanto dalam bukunya menyebutkan bahwa kepala sekolahlah sebagai jabatan yang tertinggi di sekolah itu sehingga dengan demikian kepala sekolah memegang peran segala sesuatunya yang berhubungan dengan tugas sekolah ke dalam maupun ke luar. Maka dari itu, dalam struktur organisasi sekolahpun kepala sekolah biasanya selalu didudukkan di tempat yang paling atas.<sup>1</sup>

Jika mengamati perkembangan pendidikan yang ada saat ini, kita mendapati bahwa gagasan dan pelaksanaan pendidikan selalu dinamis sesuai dengan dinamika manusia dan masyarakatnya. Sejak dulu, kini maupun di masa depan pendidikan itu selalu mengalami perkembangan seiring dengan perkembangan sosial budaya dan perkembangan iptek. Pendidikan mempunyai tugas menyiapkan sumber daya manusia untuk pembangunan, derap langkah pembangunan selalu memunculkan tantangan-tantangan baru, yang sebagiannya sering tidak dapat diramalkan sebelumnya. Sebagai konsekuensi logis, pendidikan selalu dihadapkan pada masalah-masalah baru. Oleh sebab itu, masalah yang dihadapi dunia pendidikan demikian luas dan kompleks.

Dalam survei yang dilakukan oleh beberapa lembaga, ditemukan bahwa kualitas pendidikan Indonesia dianggap masih rendah. Hal ini bisa dilihat dari beberapa indikator. *Pertama*, lulusan dari sekolah atau perguruan tinggi yang belum siap memasuki dunia kerja karena minimnya kompetensi yang dimiliki. *Kedua*, peringkat *Human Development Index (HDI)* Indonesia yang masih rendah (tahun 2004 peringkat 111 dari 117 negara dan tahun 2005 peringkat 110 di bawah

---

<sup>1</sup> M Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 160.

Vietnam dengan peringkat 108). *Ketiga*, laporan *International Educational Achievement (IEA)* bahwa kemampuan membaca siswa SD Indonesia berada di urutan ke 38 dari 39 negara yang disurvei. *Keempat*, mutu akademik antar bangsa melalui *Programme for International Student Assessment (PISA)* 2003 menunjukkan bahwa dari 41 negara yang disurvei untuk bidang IPA, Indonesia menempati peringkat ke-38, sementara untuk bidang matematika dan kemampuan membaca menempati peringkat ke-39. *Kelima*, laporan *World Competitiveness Yearbook* tahun 2000, daya saing SDM Indonesia berada pada posisi 46 dari 47 negara yang disurvei. *Keenam*, posisi Perguruan Tinggi Indonesia yang dianggap favorit, seperti Universitas Indonesia dan Universitas Gajah Mada hanya berada pada posisi ke-61 dan 68 dari 77 Perguruan Tinggi di Asia (*Asiaweek*, 2000). *Ketujuh*, ketertinggalan bangsa Indonesia dalam bidang IPTEK dibandingkan dengan negara tetangga, seperti Malaysia, Singapura, dan Thailand.<sup>2</sup>

Melihat kenyataan di atas, maka peran guru menjadi amat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di tanah air, namun perlu difahami bahwa tugas guru tidaklah mudah jika dilihat dari tuntutan multi peran yang harus dijalankan. Dalam hubungan dengan multi peran, guru dipastikan membutuhkan wawasan dan kemampuan yang cukup untuk melaksanakan multi perannya itu.

Dalam kondisi yang bagaimanapun guru tetap memegang peran penting. Eksistensi guru tetap penting, karena peran guru tidak seluruhnya dapat digantikan dengan teknologi. Bagaimanapun canggihnya komputer, tetap saja bodoh dibandingkan guru, karena komputer tidak dapat diteladani, bahkan dapat menyesatkan jika penggunaannya tanpa ada kontrol. Fungsi kontrol ini pulalah yang memposisikan figur guru tetap penting.<sup>3</sup>

Guru merupakan komponen yang memengaruhi proses pendidikan.

Hal ini dikarenakan guru merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan siswa sebagai subjek dan objek belajar. Bagaimanapun bagus

---

<sup>2</sup> Kunandar, *Guru Profesional, Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), hal. 1-2.

<sup>3</sup> Enco Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hal. ii.

dan idealnya kurikulum pendidikan, bagaimanapun lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan, tanpa diimbangi dengan kemampuan guru dalam mengimplementasikannya, maka semuanya akan kurang bermakna. Oleh sebab itu, untuk mencapai standar proses pendidikan, sebaiknya dimulai dengan menganalisis komponen guru.<sup>4</sup>

Sebagaimana yang diungkapkan di atas, guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tercapinya tujuan pendidikan sebab guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik dalam memberikan bimbingan yang dengan itu diharapkan akan menghasilkan output berkualitas. Guru merupakan sumber daya manusia yang dituntut profesional dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik sekaligus pembimbing bagi peserta didik di sekolah. Untuk itu dalam menunjang kegiatan guru diperlukan adanya hubungan yang baik dan saling mendukung antara kepala sekolah, tenaga administrasi, siswa dan pegawai sekolah serta orang tua murid maupun masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, maka profesionalisme kinerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tuntutan yang semakin kompleks dan rumit pada masa sekarang, dalam hal ini peran kepala sekolah sangat penting dalam usaha peningkatan profesionalisme kinerja guru, mengingat kepala sekolah merupakan orang teratas di lembaga pendidikan (baca: sekolah). Kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut memiliki sikap optimis dan pantang menyerah, kedua sifat inilah diharapkan mampu memberikan pengaruh besar

---

<sup>4</sup> Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2007), hal. 13-14.

kepada setiap anggota sekolah terutama guru sebagai salah satu penentu keberhasilan tujuan pendidikan.

Dalam upaya peningkatan profesionalisme guru, motivasi merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh oleh kepala sekolah di samping cara-cara yang lain. Motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku.<sup>5</sup> Motivasi merupakan pendorong bagi seseorang dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diharapkan, motivasi merupakan kunci utama semua kesuksesan. Tanpa motivasi, seseorang hanya akan mencapai sedikit. Motivasi merupakan mesin, ruang pompa keinginan, impian dan ambisi setiap orang, motivasi merupakan jembatan antara hasrat dan tindakan. Seseorang tidak akan mampu melangkah jauh tanpa motivasi. Maka dari itu, kepala sekolah harus memiliki motivasi yang tinggi sehingga diharapkan mampu menjadi orang terdepan dalam memberikan spirit bagi para guru dalam peningkatan profesionalisme kinerja mereka masing-masing. Kepala sekolah yang memiliki motivasi rendah bisa dipastikan akan berdampak buruk akan rendahnya motivasi kinerja guru, rendahnya motivasi kinerja guru akan mempengaruhi pula pada rendahnya motivasi belajar siswa, jika fenomena semacam ini terjadi pada suatu lembaga pendidikan maka mustahil lembaga pendidikan tersebut berhasil dalam mencapai tujuan pendidikan sebagaimana yang dicita-citakan oleh kepala sekolah beserta para anggotanya.

Dalam proses pembelajaran, motivasi merupakan salah satu aspek dinamis yang sangat penting. Sering terjadi siswa yang kurang berprestasi bukan disebabkan oleh kemampuannya yang kurang, tetapi

---

<sup>5</sup> John W. Santrock, *Psikologi Pendidikan Edisi Kedua*, (Tri Wibowo B.S. Terjemahan. Jakarta: Kencana, 2007), hal. 510.

dikarenakan tidak adanya motivasi untuk belajar sehingga ia tidak berusaha untuk mengerahkan segala kemampuannya. Dengan demikian, bisa dikatakan siswa yang berprestasi rendah belum tentu disebabkan oleh kemampuannya yang rendah pula, tetapi mungkin disebabkan oleh tidak adanya dorongan atau motivasi.<sup>6</sup>

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka pengambilan judul yang digunakan dalam penelitian skripsi ini ialah: “Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di MTs Negeri Yogyakarta II”. Adapun berkenaan dengan objek penelitian, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian di MTs Negeri Yogyakarta II terutama berkaitan dengan kepala sekolah sebagai motivator dan profesionalisme kinerja guru. Pemilihan MTs Negeri Yogyakarta II sebagai objek penelitian dilatar belakangi oleh *pertama* minimnya kesadaran sebagian guru MTsN Yogyakarta II akan kompleksitas tugas guru yang tidak hanya sebagai pendidik; *Kedua* MTsN Yogyakarta II merupakan satu-satunya MTs Negeri yang berada di kota Yogyakarta; dan *Ketiga* dikarenakan minimnya motivasi kinerja guru saat ini terutama di sekolah berbasis agama, sehingga hal ini membawa dampak 'buruk' akan pencitraan madrasah di mata masyarakat. Sebagaimana kondisi *real* di lapangan, sering kita jumpai sekolah-sekolah berbasis agama Islam sering menjadi “*Second Class*” atau sekolah kelas kedua yang kurang diminati oleh sebagian masyarakat jika dibandingkan dengan sekolah umum, kenyataan semacam ini terlihat tiap tahun, tepatnya pada ajaran baru awal penerimaan peserta didik. Oleh karena itu peran aktif kepala sekolah sebagai motivator sangat membantu dalam “pemulihan” problematika pendidikan saat ini.

---

<sup>6</sup> Wina Sanjaya, *Strategi*, hal. 13-14.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kualifikasi kepala sekolah dan guru MTs Negeri Yogyakarta II?
2. Bagaimana kompetensi kepala sekolah dan guru MTs Negeri Yogyakarta II?
3. Bagaimana peran kepala sekolah sebagai motivator dalam upaya meningkatkan profesionalisme kinerja guru MTs Negeri Yogyakarta II?

## **C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mempunyai tujuan penelitian yaitu:

Memberikan gambaran tentang maksud kepala sekolah sebagai motivator

Mengetahui kompetensi yang dimiliki guru di MTs. Negeri Yogyakarta II

Memahami kompetensi kepala sekolah sebagai motivator bagi para guru di MTs. Negeri Yogyakarta II

### **2. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi bagi kepala sekolah sebagai panduan tambahan untuk meningkatkan kompetensi dalam memimpin MTs. Negeri Yogyakarta II.

Bagi peneliti, penelitian ini sangat berguna untuk membekali peneliti ke jenjang berikutnya baik dalam pengabdian di sekolah sebagai guru atau bahkan kepala sekolah, dan tentunya penelitian ini sekaligus merupakan proses untuk terus membekali diri dengan ilmu keterampilan memimpin, minimal terhadap diri sendiri.

Dari sudut ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi siapa saja yang peduli terhadap dunia pendidikan terlebih khusus kepada para kepala sekolah selaku pemimpin di lembaganya masing-masing.

Bagi almamater tercinta Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, semoga penelitian ini dapat memberikan informasi tentang kondisi ril akan kepemimpinan kepala sekolah di MTs Negeri Yogyakarta II

#### **D. Telaah Pustaka**

Sebagai penunjang laporan dalam penulisan skripsi, dari penelitian yang telah ada, terdapat beberapa tulisan yang memiliki hubungan relevan dengan tema penelitian yang penyusun ambil, di antaranya:

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007.

Dalam buku tersebut dijelaskan tentang tuntutan kebutuhan dari berbagai sektor saat ini sangat berpengaruh terhadap kehidupan sekolah. Sekolah sebagai sistem terbuka, sebagai sistem sosial, dan sekolah sebagai agen perubahan, bukan hanya peka terhadap penyesuaian diri, melainkan seharusnya

pula dapat mengantisipasi perkembangan-perkembangan yang akan terjadi dalam kurun waktu tertentu.

Salah satu kekuatan efektif dalam pengelolaan sekolah yang berperan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah, yaitu perilaku kepala sekolah yang mampu memprakarsai pemikiran baru di dalam proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, konfigurasi, prosedur, input, proses atau output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan.

Adapun esensi kepala sekolah dalam buku tersebut dijelaskan bahwa seorang kepala sekolah adalah orang yang benar-benar memimpin, seorang inovator. Oleh sebab itu, kualitas kepemimpinan kepala sekolah signifikan sebagai kunci keberhasilan sekolah.

Pengetahuan tentang teori kepemimpinan merupakan bantuan yang besar didalam meningkatkan efektivitas sekolah. Salah satu tujuan penulisan buku ini adalah ikut serta mengatasi salah satu persoalan mendasar dalam usaha pembinaan kepala sekolah, baik dari segi manajerial, lidership, motivasi dsb.

Wantini, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Pendidikan Difabel Netra MTs LB/A Pada Yayasan Kesejahteraan Tuna Netra Islam Yogyakarta*, Jurusan Kependidikan Islam, Fakultas Tarbiyah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009.

Dari hasil penelitian skripsi tersebut dijelaskan bahwa Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 12



ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “*Kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana*”.

Selanjutnya, peneliti (baca: Wantini) menyebutkan bahwa keberhasilan pendidikan MTs LB/A Pada Yayasan Kesejahteraan Tuna Netra Islam Yogyakarta ialah dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah peningkatan kinerja. Hakikat motivasi untuk bekerja adalah adanya hasrat dan keinginan berhasil, dorongan dan kebutuhan dalam belajar, harapan dan cita-cita masa depan, penghargaan dalam bekerja , kegiatan yang menarik dalam bekerja, lingkungan belajar yang kondusif.

Selanjutnya peneliti mengutip pendapat F.W. Taylor yang menyebutkan bahwa motivasi seseorang dalam sebuah pekerjaan dapat dilakukan melalui imbalan keuangan. Berbeda dengan teori motivasi Maslow Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan keamanan, Kebutuhan cinta kasih dan sosial, Kebutuhan penghargaan, Kebutuhan aktualisasi diri. Teori ERG Aldefe Kebutuhan akan keberadaan (fisiologis dan rasa aman). Kebutuhan keterkaitan (cinta kasih dan sosial). Kebutuhan pertumbuhan (penghargaan dan aktualisasi diri). Kompleks manusia ekonomi, termotivasi terutama oleh imbalan keuangan. Manusia sosial, termotivasi terutama oleh sifat hubungan kemitraan dalam pekerjaan.

Dari hakikat dan teori motivasi di atas, Wantini menyimpulkan bahwa kepala MTS LB/A memahami dan mengimplementasikannya dengan motivasi

spiritual (pengajian/ siraman rohani setiap satu minggu sekali), memberikan gaji bagi guru GTT dan karyawan setiap bulan, pelatihan/diklat guru aktif dan penghargaan berupa ucapan/sanjungan bagi guru yang melaksanakan tugas dengan baik.

Mar'atul Allamah, *Profesionalisme Kepala Sekolah Dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah di MAM Yogyakarta*, Jurusan Kependidikan Islam, Fakultas Tarbiyah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2005

Dalam skripsi tersebut dibahas pula bagaimana peran kepala sekolah MAM Yogyakarta sebagai motivator bagi guru, dan tenaga kependidikan yang lain. Dalam upaya memotivasi para guru, kepala madrasah ikut campur tangan dalam mengatur ruang kelas, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, taman sekolah dan pengaturan lingkungan fisik sekolah lainnya yang akan membuat proses pembelajaran menjadi nyaman dan menyenangkan. Kepala madrasah juga berusaha menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga kependidikan melalui koordinasi tiap hari senin selepas upacara bendera dan mengadakan acara pengajian dan arisan tiap dua bulan sekali. Setelah acara upacara bendera, kepala madrasah berkeliling untuk mengetahui kesiapan dan permasalahan-permasalahan yang mungkin ada, sekaligus melakukan evaluasi program. Tempat pengajian dan arisan berpindah-pindah, sesuai dengan urutan yang mendapatkan undian arisan. Pengajian dan arisan ini tidak hanya diikuti oleh Bapak/Ibu guru dan Bapak/Ibu staf saja tetapi mereka datang beserta suami atau istri bahkan anak mereka.

Melalui acara pengajian dan arisan ini, rasa kebersamaan dan kepemilikan terhadap MAYOGA dapat ditumbuhkan. Setiap guru dan staf akan mendukung dan menjalankan program-program yang dibuat oleh madrasah dengan penuh tanggung jawab. Selain itu, perbedaan pendapat yang dapat mengarah kepada terjadinya konflik dapat diminimalkan, namun sekalipun terjadi konflik, maka dapat diselesaikan dengan rasa kekeluargaan. Sehingga, acara ini juga berfungsi untuk koordinasi dan penciptaan hubungan kerja yang aman dan menyenangkan.

Selama ini, jika terjadi konflik antar guru atau staf, kepala madrasah tidak ikut campur secara langsung. Beliau membiarkan mereka sendiri memecahkan masalahnya, tetapi jika mereka tidak dapat memecahkan masalah tersebut kepala madrasah akan menasehati guru/staf yang bermasalah tersebut melalui orang lain. Sehingga guru/staf yang bermasalah tidak merasa terbebani dan merasa minder untuk bergaul dengan kepala madrasah. Jika masalah yang terjadi berkenaan dengan proses pembelajaran di kelas, maka kepala sekolah memberikan contoh kepada satu guru tentang pemecahan masalah tersebut. Dengan harapan guru tersebut akan menyebarluaskan pemecahan masalah yang sedang dihadapi kepada guru yang lain. Akan tetapi jika masalah yang terjadi berkaitan dengan kedisiplinan guru atau staf dalam bekerja, maka ada empat cara yang dilakukan oleh kepala madrasah, yaitu: *Pertama*, Contoh langsung dari kepala sekolah, misalnya dengan tidak datang terlambat dan pulang pada waktunya; *Kedua*, Dengan pujian dulu, caranya guru atau staf tersebut didekati dan diajak ngobrol yang mengarah kepada mengapa ia tidak disiplin; *Ketiga*,

Dengan ancaman, maksudnya kepala sekolah memperingatkan sanksi yang akan diterima oleh guru atau staf tersebut jika tidak disiplin; dan *Keempat*, Dengan cara menelpon ke rumah guru atau staf yang tidak disiplin tersebut. Hal ini agar pihak keluarga ikut membantu pemecahan masalah.

Telaah pustaka yang telah penulis paparkan di atas, memberikan gambaran bahwa penelitian tentang motivasi kepala sekolah sudah dibahas pada penelitian-penelitian sebelumnya, namun demikian yang menjadi perbedaan antara penelitian skripsi ini dengan penelitian yang telah ada terletak pada porsi pembahasan, pada penelitian sebelumnya pembahasan tentang kepala sekolah sebagai motivator hanya diungkap dalam bagian yang terbatas pada poin-poin tertentu. Adapun dalam penelitian ini, penulis menjadikan motivasi sebagai bahasan utama yakni tentang bagai peran kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan profesionalisme guru di MTs.N Yogyakarta II.

## **E. Landasan Teori**

### **1. Makna kepala sekolah sebagai motivator**

Untuk memperkuat arti kepala sekolah sebagai motivator, terlebih dahulu penulis memaparkan beberapa pandangan para ahli tentang maksud dari kepemimpinan, adapun beberapa pandangan tersebut di antaranya:

Bribin (1972) menyebutkan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam situasi tertentu, dalam saat tertentu, dan dalam seperangkat lingkungan yang khusus yang ditujukan untuk mendorong orang untuk berusaha dengan

penuh kesadaran guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, di mana tujuan tersebut memberikan pengalaman tambahan kepada mereka untuk memperoleh tujuan umum dengan mengandalkan pada tipe kepemimpinan yang dilakukan.<sup>7</sup> H.S. Zamani (1998) mendefinisikan bahwa kepemimpinan ialah tindakan seorang pemimpin dalam memimpin anggota kelompok yang dibawahinya dalam usahanya untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan.<sup>8</sup>

Adapun pengertian kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>9</sup>

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling penting berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana diungkapkan Supadi (1998: 346) yang dikutip oleh Mulyasa bahwa “Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik”. Dalam pada itu, kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> Marno, *Islam by Management and Leadership Tinjauan Teoritis dan Empiris Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Lintas Pustaka Publisher, 2007), hal. 49-50.

<sup>8</sup> H.S. Zamani, *Manajemen*, (Jakarta: Badan Penerbit IPWI, 1998), hal. 128.

<sup>9</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Press, 2003), hal. 83.

<sup>10</sup> Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan*

Sebagai seorang motivator kepala sekolah harus memahami faktor-faktor keberhasilan lembaga pendidikan, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dalam mempengaruhi faktor-faktor yang lain ke arah efektifitas kinerja para bawahan.

Motivasi ialah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.<sup>11</sup> Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang, oleh karena itu motivasi merupakan bagian penting pada setiap kegiatan, tanpa motivasi kegiatan seolah-olah menjadi hampa. selanjutnya penulis kemukakan beberapa teori tentang motivasi dari beberapa tokoh.

#### **a Teori Maslow**

Maslow merupakan tokoh yang mencetuskan teori hierarki kebutuhan, bahwa hierarki kebutuhan sesungguhnya dapat digunakan untuk mendeteksi motivasi manusia. Ada dua asumsi yang merupakan dasar dari teorinya, yaitu kebutuhan seseorang bergantung pada apa yang telah dipunyaiya, dan kebutuhan merupakan hierarki dilihat dari pentingnya.<sup>12</sup>

Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow terdapat lima tingkatan

---

*MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 24-25.

<sup>11</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal. 245.

<sup>12</sup> Enco Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, strategi, dan implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 121.

kebutuhan, dari kebutuhan manusia yang paling rendah sampai pada kebutuhan manusia yang paling tinggi.

- 1) Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*)
- 2) Kebutuhan keselamatan (*safety needs, security needs*)
- 3) Kebutuhan berkelompok (*social needs, love needs, belonging needs, affection needs*)
- 4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs, egoistic needs*)
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs, self-realization needs, self-fulfillment needs, self-expression needs*)

Dalam penelitian skripsi ini, penulis banyak menggunakan teori motivasi maslow sebagai bahan analisis dalam menjabarkan peran kepala sekolah sebagai motivator di MTsN Yogyakarta II.

#### **b Teori Murry**

Teori kebutuhan menurut Murry (1938) berasumsi bahwa manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang memotivasinya untuk berbuat. Kebutuhan-kebutuhan manusia itu menurut Murry antara lain:

- 1) Pencapaian hasil kerja
- 2) Afiliasi
- 3) Agresi
- 4) Otonomi
- 5) Pamer
- 6) Kata hati

- 7) Memelihara hubungan baik
- 8) Memerintah (berkuasa)
- 9) Kekuatan
- 10) Pengertian

**c Teori Ekspektasi dari Lewin dan Vroom**

Teori ekspektasi (harapan) dikembangkan oleh Lewin dan diterapkan oleh Vroom secara khusus dalam praktik memotivasi. Teori ekspektasi ini mempunyai asumsi

- 1) Manusia biasanya meletakkan nilai kepada sesuatu yang diharapkan dari karyanya. Oleh sebab itu manusia mempunyai urutan kesenangan (*Preference*) di antara sejumlah hasil yang ia harapkan
- 2) Suatu usaha untuk menjelaskan motivasi yang terdapat pada seseorang selain harus mempertimbangkan hasil yang dicapai, ia juga mempertimbangkan keyakinan orang tersebut bahwa yang dikerjakan memberikan sumbangan terhadap tercapainya tujuan yang diharapkannya.

Dari berbagai teori motivasi yang ada, dapat disimpulkan bahwa ternyata tidak ada suatu model atau teori motivasi yang sempurna, dalam arti masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan. Para ilmuwan terus-menerus berusaha mencari dan menemukan sistem motivasi yang terbaik, dalam arti menggabungkan berbagai kelebihan model-model tersebut menjadi satu model yang lebih



lengkap.<sup>13</sup>

## **2. kualifikasi, Tugas dan fungsi, kepala sekolah**

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik, oleh karena itu sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah.<sup>14</sup>

### **a. Kualifikasi kepala sekolah**

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Madrasah/Sekolah, kualifikasi Kepala Sekolah/Madrasah terdiri atas dua bagian yakni Kualifikasi Umum, dan Kualifikasi Khusus.

#### **1) Kualifikasi umum kepala sekolah/madrasah**

Kualifikasi Umum Kepala Sekolah/Madrasah adalah sebagai berikut:

- a) Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi.
- b) Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun;

---

<sup>13</sup> H. Khamim Zarkasih Putro, *Virus N-ACH Dalam Al-Qur'an: Dorongan Berprestasi Berbasis Agama*, (Makalah Diskusi Ilmiah Dosen Tetap UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta), Yogyakarta: 07 Agustus 2009.

<sup>14</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan*, hal. 82.

- c) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak /Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA;
  - d) Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang;
- 2) Kualifikasi khusus kepala sekolah/madrasah

Selain kualifikasi umum, Kepala Sekolah Madrasah Tsanawiyah/Menengah Pertama (MTs/SMP) adalah sebagai berikut:

- a) Berstatus sebagai guru SMP/MTs;
- b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMP/MTs; dan
- c) Memiliki sertifikat kepala SMP/MTs yang diterbitkan oleh Kakanwil DIY di bawah Menteri Agama.

**b. Tugas dan fungsi kepala sekolah**

Pada umumnya tugas seorang pemimpin adalah memberikan pengarahan atau bimbingan, oleh karena itu terdapat banyak pandangan dari para ahli terkait maksud pengarahan. Berikut beberapa

pandangan para ahli:<sup>15</sup>

- 1) Stoner (1992), Pengarahan (*leading*) meliputi: motivasi, kinerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, kelompok dan komite, komunikasi, negosiasi, dan manajemen karir individu.
- 2) Schermerhorn (1996), Pengarahan (*leading*) meliputi: dasar-dasar *leading*, *leading* melalui motivasi, *leading* melalui komunikasi, *leading* melalui keterampilan personal, *leading* melalui dinamika kelompok dan kerja tim, dan *leading* melalui inovasi dan perencanaan perubahan.
- 3) Robbin (2000), Pengarahan (*leading*) meliputi: memahami perilaku dasar manusia, motivasi kerja dan ganjaran, isu-isu dasar kepemimpinan, isu-isu kepemimpinan kontemporer, membangun kepercayaan, dan mengembangkan keterampilan *interpersonal*.
- 4) Hunsaker (2001), Pengarahan (*leading*) meliputi: membangun dasar kekuasaan, mengarahkan perubahan, memotivasi orang lain, mengembangkan anak buah, dan mengelola konflik.

Adapun jika dilihat dari berbagai definisi kepemimpinan, maka tugas dan peran kepala sekolah sangatlah kompleks dan unik. Oleh karena itu maka kepala sekolah merupakan seseorang yang dituntut memiliki pemahaman luas tentang kompleksitas sekolah yang merupakan organisasi yang berbeda dengan yang lain. Tugas dan

---

<sup>15</sup> Husaini Usman, *Manajemen*, hal. 243.

fungsi kepala sekolah ialah sebagai berikut:<sup>16</sup>

1) Sebagai *educator* (pendidik)

Sebagai *educator*, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikutinya.

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai *educator*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Oleh karena itu, kepala sekolah harus berusaha menanamkan, memajukan, dan meningkatkan tenaga kependidikan sedikitnya empat macam nilai, yakni pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik.

2) Sebagai manajer

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota-anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya

---

<sup>16</sup> Enco Mulyasa, *Menjadi*, hal. 98-122.

organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>17</sup>

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

### 3) Sebagai administrator

Administrasi pendidikan adalah segenap proses pengerahan dan pengintegrasian segala sesuatu atau potensi dalam suatu aktivitas kelembagaan, baik personal, spritual dan material, yang bersangkutan dengan pencapaian tujuan pendidikan.<sup>18</sup>

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

---

<sup>17</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan*, hal. 94.

<sup>18</sup> H. Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2006), hal. 39.

produktivitas sekolah.

4) Sebagai supervisor

Supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.<sup>19</sup> dari definisi tersebut, maka tugas kepala sekolah sebagai supervisor berarti bahwa dia hendaknya pandai meneliti dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan-tujuan pendidikan di sekolah itu semaksimal mungkin dapat tercapai.

Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah sebagai supervisor harus memperhatikan beberapa prinsip yang disebutkan oleh para ahli yaitu: (1) hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hierarkhis, (2) dilaksanakan secara demokratis, (3) berpusat pada tenaga kependidikan (guru), (4) dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru), (5) merupakan bantuan profesional.

5) Sebagai *leader*

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap

---

<sup>19</sup> M Ngalim Purwanto, *Administrasi*, hal. 76.

tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat: (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan.

6) Sebagai innovator

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

Kepala sekolah sebagai innovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptabel dan fleksibel. Kepala sekolah sebagai innovator harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah.

7) Sebagai motivator

Motivasi ialah kekuatan yang menjadi pendorong kegiatan individu,<sup>20</sup> oleh karena itu motivasilah yang menunjukkan suatu

---

<sup>20</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, (Bandung:

kondisi dalam diri individu yang mendorong atau menggerakkan individu tersebut melakukan kegiatan mencapai suatu tujuan. Jika dikaji lebih jauh, keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektivitas kerja.<sup>21</sup>

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

Dalam penelitian ini, penulis akan meneliti tentang beberapa hal yang berkaitan dengan motivasi kepala madrasah terhadap guru-guru MTsN Yogyakarta II dalam upaya meningkatkan profesionalisme kinerja guru. Adapun hal-hal yang akan diteliti ialah berkaitan dengan; 1) sasaran peningkatan profesionalisme guru yaitu tentang kualifikasi akademik guru dan kompetensi guru yang mencakup aspek kepribadian, pedagogik,

---

Remaja Rosdakarya, 2003), hal. 61.

<sup>21</sup> Enco Mulyasa, *Manajemen*, hal. 119.



profesional dan sosial; 2) kualifikasi dan kompetensi kepala MTsN Yogyakarta II yaitu mengurai tentang bagaimana kualifikasi kepala MTsN Yogyakarta II yang dikaitkan dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala madrasah. Adapun kompetensi yang akan dibahas ialah terkait tentang kompetensi kepribadian, manajerial, supervisi, dan sosial; 3) usaha-usaha yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru, yaitu mengurai dengan jelas apa sajakah langkah-langkah yang dilakukan oleh kepala madrasah selaku pimpinan dalam upaya meningkatkan profesionalisme kinerja guru sehingga diharapkan mampu mencapai tujuan yang telah disusun; dan 4) peran kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan profesionalisme guru MTsN Yogyakarta II, yaitu dengan mengguakan pedekatan teori hierarki kebutuhan Maslow dan beberapa pandangan Islam terkait tentang motivasi.

### **3. Profesionalisme Guru**

#### **a. Pengertian guru profesional**

Poerwadarminta (1996), guru adalah orang yang kerjanya mengajar, Zakiyah Dradjat (1992), menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional, karena guru itu telah menerima dan memikul beban dari orang tua untuk ikut mendidik anak-anak.<sup>22</sup> Balnadi Sutadipura (1983), guru adalah orang yang layak digugu dan ditiru.

---

<sup>22</sup> Suparlan, *Guru Sebagai Profesi*, (Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2006), hal. 11.

Menurut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1985), guru adalah seorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik, sehingga menjunjung hubungan sebaik-baiknya dengan anak didik, sehingga menjunjung tinggi, mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang menyangkut agama, kebudayaan, dan keilmuan.

Setelah mengurai arti guru, berikut akan dijelaskan makna dan kriteria seorang guru dapat disebut sebagai sosok profesional.<sup>23</sup>

**Profesi** menunjuk pada suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan terhadap pekerjaan itu. Syaiful Sagala mendefinisikan bahwa yang dimaksud dengan profesi ialah sikap yang bijaksana (*informend resposiveness*) yaitu pelayanan dan pengabdian yang dilandasai oleh keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur yang mantap diiringi sikap kepribadian tertentu.<sup>24</sup>

**Profesional** menunjuk dua hal, yakni orangnya dan penampilan atau kinerja orang itu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Sementara **Profesionalisme** menunjuk kepada derajat atau tingkat penampilan seseorang sebagai seorang profesional dalam melaksanakan profesi yang mulia.

Adapun pengertian pendidik secara khusus tertuang di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam pasal 39 (1) dan (2) dinyatakan

---

<sup>23</sup> Ibid., hal. 71-72.

<sup>24</sup> H. Syaiful Sagala, *Administrasi*, hal. 195.

bahwa:

**Pendidik** merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Dalam Ketentuan Umum Pasal 1 butir 5 dan 6 dinyatakan

bahwa:

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pemong belajar, widyasiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Sementara itu, dalam penjelasan atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 39 ayat (1) dinyatakan bahwa:

Tenaga kependidikan meliputi pengelola satuan pendidikan, penilik, pemong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar.

Jika dilihat dari uraian di atas, maka guru termasuk dalam kategori tenaga profesional sebagai salah satu dari sekian banyak jenis pekerjaan (*occupation*) yang memerlukan bidang khusus, seperti

dokter, insinyur, tentara, wartawan, dan bidang pekerjaan lain yang memerlukan bidang keahlian yang lebih spesifik.

Dalam mengutip pendapat Dedi Supriyadi, Suparlan menyebutkan beberapa persyaratan suatu pekerjaan sebagai profesi, yaitu:

**Pertama**, pekerjaan itu memiliki fungsi dan signifikansi sosial karena diperlukan oleh warga masyarakat. Mereka yang bekerja dalam profesi ini dapat menyebut profesi itu sebagai ladang pengabdian kepada masyarakat.

**Kedua**, pekerjaan itu menuntut adanya keterampilan atau bidang keahlian tertentu, yang hanya dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.

**Ketiga**, untuk memperoleh keterampilan atau keahlian tersebut didukung oleh suatu disiplin ilmu tertentu.

**Keempat**, ada kode etik yang menjadi pedoman bagi anggota dalam perilaku dan melaksanakan tugas-tugas profesionalnya, dan disertai dengan sanksi tertentu.

**Kelima**, sebagai konsekuensi dari layanan yang diberikan kepada masyarakat, maka mereka yang bertugas dalam bidang pekerjaan tersebut berhak untuk memperoleh imbalan finansial dengan sistem penggajian yang memadai.

#### **b. Tugas guru**

Pada dasarnya kelemahan manusia menjadikan ia butuh akan

kerja sama antara satu dengan yang lain, oleh karena itu keyakinan ini menjadikan setiap orang selalu membutuhkan orang lain dalam proses perkembangannya, demikian halnya dengan peserta didik, ketika orang tua mendaftarkan anaknya ke suatu lembaga pendidikan pada saat itu juga ia menaruh harapan besar terhadap guru, agar anaknya dapat berkembang secara optimal.

Dalam melaksanakan peran dan tugasnya, secara ideal seorang guru sebaiknya memang harus memiliki banyak pengetahuan dan keterampilan (*multiskill competecies*). Namun kompetensi akademik pokok yang harus dimiliki adalah sebagai guru pengajar, yakni lebih memiliki kemampuan dalam mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi kepada peserta didik. Adapun kemampuan yang lainnya sebagai kemampuan yang mendukung terhadap kemampuan utamanya tersebut menurut Mulyasa ialah:<sup>25</sup>

1) Guru sebagai pendidik

Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin.

2) Guru sebagai pengajar

Sejak adanya kehidupan, sejak itu pula guru telah melaksanakan pembelajaran, dan memang hal tersebut merupakan

---

<sup>25</sup> Enco Mulyasa, *Menjadi*, hal. 37-65.

tugas dan tanggung jawabnya yang pertama dan utama. Guru membantu peserta didik yang sedang berkembang untuk mempelajari sesuatu yang belum diketahuinya, membentuk kompetensi, dan memahami materi standar yang dipelajari.

3) Guru sebagai pembimbing

Guru dapat dilibatkan sebagai pembimbing perjalanan (*journey*), yang berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya bertanggung jawab atas kelancaran perjalanan itu. Dalam hal ini, istilah perjalanan tidak hanya menyangkut fisik tetapi juga perjalanan mental, emosional, kreatifitas, moral, dan spritual yang lebih dalam dan kompleks.

4) Guru sebagai pelatih

Proses pendidikan dan pembelajaran memerlukan latihan keterampilan, baik intelektual maupun motorik, sehingga menuntut guru untuk bertindak sebagai pelatih. Hal ini lebih ditekankan lagi dalam kurikulum 2004 yang berbasis kompetensi, karena tanpa latihan seorang peserta didik tidak akan mampu menunjukkan penguasaan kompetensi dasar, dan tidak akan mahir dalam berbagai keterampilan yang dikembangkan sesuai dengan materi standar. Oleh karena itu, guru harus berperan sebagai pelatih, yang bertugas melatih peserta didik dalam pembentukan kompetensi dasar, sesuai dengan potensi masing-masing.

5) Guru sebagai penasehat

Guru adalah seorang penasehat bagi peserta didik, bahkan bagi orang tua, meskipun mereka tidak memiliki latihan khusus sebagai penasehat dan dalam beberapa hal tidak dapat berharap untuk menasehati orang. Banyak guru cenderung menganggap bahwa konseling terlalu banyak membicarakan klien, seakan-akan berusaha mengatur kehidupan orang, dan oleh karenanya mereka tidak senang melaksanakan fungsi ini. Padahal menjadi guru pada tingkat manapun berarti menjadi penasehat dan menjadi orang kepercayaan, kegiatan pembelajaranpun meletakkannya pada posisi tersebut.

6) Guru sebagai pembaharu (inovator)

Prinsip moderenisasi tidak hanya diwujudkan dalam bentuk buku-buku sebagai alat utama pendidikan, melainkan dalam semua rekaman tentang pengalaman manusia. Tugas guru adalah menerjemahkan kebijakan dan pengalaman yang berharga ini ke dalam istilah atau bahasa modern yang akan diterima oleh peserta didik. Pada kenyataannya, semua pikiran manusia harus dikemukakan kembali di setiap generasi oleh para guru yang tentu saja dengan berbagai perbedaan yang dimiliki secara individual, termasuk siapa saja yang berminat untuk menulis. Oleh karena itu, sebagai jembatan antara generasi tua dan generasi muda, yang juga sebagai penerjemah pengalaman, guru harus menjadi pribadi yang terdidik.

7) Guru sebagai model dan teladan

Guru merupakan model atau teladan bagi para peserta didik dan semua orang yang menganggap dia sebagai guru. Terdapat kecenderungan yang besar untuk menganggap bahwa peran ini tidak mudah untuk ditentang, apalagi ditolak. Keprihatinan, kerendahan, kemalasan dan rasa takut, secara terpisah ataupun bersama-sama bisa menyebabkan seseorang berpikir bahwa ia tidak ingin menjadi model bagi para peserta didik. Menjadi teladan merupakan sifat dasar kegiatan pembelajaran, dan ketika seorang guru tidak mau menerima ataupun menggunakannya secara konstruktif maka telah mengurangi keefektifan pembelajarn.

8) Guru sebagai pribadi

Sebagai individu yang berkecimpung dalam pendidikan, guru harus memiliki kepribadian yang mencerminkan seorang pendidik. Tuntutan akan kepribadian sebagai pendidik kadang-kadang dirasakan lebih berat dibanding profesi lainnya. Ungkapan yang sering dikemukakan adalah bahwa “guru bisa digugu dan ditiru”. Digugu maksudnya bahwa pesan-pesan yang disampaikan guru bisa dipercaya untuk dilaksanakan dan pola hidupnya bisa ditiru atau diteladani. Guru sering dijadikan panutan oleh masyarakat, untuk itu guru harus mengenal nilai-nilai yang dianut dan berkembang di masyarakat tempat melaksanakan tugas dan bertempat tinggal.



9) Guru sebagai peneliti

Pembelajaran merupakan seni, yang dalam pelaksanaannya memerlukan penyesuaian-penyesuaian dengan kondisi lingkungan. Untuk itu diperlukan berbagai penelitian, yang di dalamnya melibatkan guru. Oleh karena itu guru adalah seorang pencari atau peneliti. Usaha mencari sesuatu itu adalah mencari kebenaran, seperti para bijak yang senantiasa mencari, menemukan, dan mengungkapkan kebenaran.

10) Guru sebagai pendorong kreativitas

Kreativitas merupakan hal yang sangat penting dalam pembelajaran, dan guru dituntut mendemonstrasikan dan menunjukkan proses kreativitas tersebut. Kreativitas merupakan sesuatu yang bersifat universal dan merupakan ciri aspek dunia kehidupan di sekitar kita. Kreativitas ditandai oleh adanya kegiatan menciptakan sesuatu yang sebelumnya tidak ada dan tidak dilakukan oleh seseorang atau adanya kecenderungan untuk menciptakan sesuatu.

11) Guru sebagai pembangkit pandangan

Guru dituntut untuk memberikan dan memelihara pandangan tentang keagungan kepada peserta didiknya. Mengemban fungsi ini guru harus terampil dalam berkomunikasi dengan peserta didik di segala umur, sehingga setiap langkah dari proses pendidikan yang dikelolanya dilaksankan untuk

menjunjung fungsi ini. Guru tahu bahwa ia tidak dapat membangkitkan pandangan tentang kebesaran kepada peserta didik jika ia sendiri tidak memilikinya. Oleh karena itu, para guru perlu dibekali dengan ajaran tentang hakekat manusia dan setelah mengenalnya akan mengenal pula kebesaran Allah yang menciptakannya.

#### 12) Guru sebagai pekerja rutin

Guru bekerja dengan keterampilan, dan kebiasaan tertentu, serta kegiatan rutin yang amat diperlukan dan seringkali memberatkan. Jika kegiatan tersebut tidak dikerjakan dengan baik, maka bisa mengurangi atau merusak keefektifan guru pada semua peranannya. Di samping itu, jika kegiatan rutin tersebut tidak disukai, bisa merusak dan mengubah sikap umumnya terhadap pembelajaran. Sebagai contoh, dalam kegiatan pembelajaran guru harus membuat persiapan tertulis, jika guru membenci atau tidak menyenangi tugas ini maka akan merusak keefektifan pembelajaran.

#### 13) Guru sebagai pemindah kemah

Hidup ini selalu berubah, dan guru adalah seorang pemindah kemah, yang suka memindah-mindahkan, dan membantu peserta didik meninggalkan hal lama menuju sesuatu yang baru yang bisa mereka alami. Guru berusaha keras untuk mengetahui masalah peserta didik, kepercayaan, dan kebiasaan yang

menghalangi kemajuan, serta membantu menjauhi dan meninggalkannya untuk mendapatkan cara-cara baru yang lebih sesuai. Untuk menjalankan fungsi ini guru harus memahami mana yang tidak bermanfaat dan barangkali membahayakan perkembangan peserta didik, dan memahami mana yang bermanfaat.

#### 14) Guru sebagai pembawa cerita

Cerita berlangsung secara lisan hingga mencapai era kristalisasi kata-kata yang tertulis, telah memberikan keberhasilan generasi baru dan generasi berikutnya, serta dengan kesabaran melengkapi manusia dengan catatan tentang pewarisannya. Dalam hal ini, guru dengan menggunakan suaranya, mempernaiki kehidupan melalui puisi, dan berbagai cerita tentang manusia. Guru tidak takut menjadi alat untuk menyampaikan cerita-cerita tentang kehidupan, karena ia tahu sepenuhnya bahwa cerita itu sangat bermanfaat bagi manusia, dan ia berharap bisa menjadi pembawa cerita yang baik.

#### 15) Guru sebagai aktor

Sebagai seorang aktor, guru harus melakukan apa yang ada dalam naskah yang telah disusun dengan mempertimbangkan pesan yang akan disampaikan kepada penonton. Penampilan yang bagus dari seorang aktor akan mengakibatkan para penonton tertawa, mengikuti dengan sungguh-sungguh, dan bisa pula

menangis terbawa oleh penampilan sang aktor. Untuk bisa berperan sesuai dengan tuntutan naskah, dia harus menganalisis dan melihat kemampuannya sendiri.

16) Guru sebagai emansipator

Bagaiakan seorang penasehat, guru melihat potensi yang terdapat pada benda (bahan) yang dikerjakannya. Dia menerima itu sebagaimana adanya, dan dengan penuh kesungguhan bahan itu “dijadikan”. Demikianlah guru menerima peserta didik yang datang dengan berbagai latar belakang budaya di sekelilingnya.

17) Guru sebagai evaluator

Evaluasi atau penilaian merupakan aspek pembelajaran yang paling kompleks, karena melibatkan banyak latar belakang dan hubungan, serta variabel lain yang mempunyai arti apabila berhubungan dengan konteks yang hampir tidak mungkin dapat dipisahkan dengan setiap segi penilaian. Tidak ada pembelajaran tanpa penilaian, karena penilaian merupakan proses menetapkan kualitas hasil belajar, atau proses untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan pembelajaran oleh peserta didik.

18) Guru sebagai pengawet

Untuk melaksanakan tugasnya sebagai pengawet terhadap apa yang telah dicapai manusia terdahulu, dikembangkan salah satu sarana pendidikan yang disebut kurikulum, yang secara sederhana diartikan sebagai program pembelajaran. Dengan kurikulum, maka

jaminan pengetahuan yang telah ditemukan dan disusun oleh para pemikir pendidikan lebih kuat. Dalam perkembangannya kurikulum memiliki sifat yang fleksibel, sehingga memungkinkan perubahan, memungkinkan guru mengembangkan kreativitasnya, memberi peluang untuk penyesuaian dengan kebutuhan masyarakat, seperti muatan lokal, desentralisasi, dan kurikulum berbasis kompetensi yang dikemas dalam kurikulum 2004 (kalau sekarang KTSP)

#### 19) Guru sebagai kulminator

Guru adalah orang yang mengarahkan proses belajar secara bertahap dari awal hingga akhir (kulminasi). Dengan rancangannya peserta didik akan melewati tahap kulminasi, suatu tahap yang memungkinkan setiap peserta didik bisa mengetahui kemajuan belajarnya. Di sini peran sebagai kulminator terpadu dengan peran sebagai evaluator.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu mempelajari secara intensif status terakhir dan interaksi lingkungan yang terjadi pada suatu satuan lembaga. Penelitian ini merupakan bentuk penelitian kualitatif, adapun Lapangan yang dimaksud oleh penyusun dalam penelitian ini adalah sebuah lembaga pendidikan yaitu MTs Negeri

Yogyakarta II.

Dalam penyusunan ini melalui pendekatan penelitian deskriptif analisis terhadap data kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode wawancara (interview), dokumentasi, analisis data Trianggulasi dan kuisisioner.

## **2. Subyek Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling yang terdiri dari elemen dan jumlah tertentu yang mana subyek penelitiannya adalah kepala sekolah dan dua puluh delapan orang guru.

Dari semua subyek yang telah ditentukan ini, yang menjadi subyek sampel utama dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah MTs Negeri Yogyakarta II.

## **3. Metode Pengumpulan Data**

Strategi pengumpulan data penelitian kualitatif bersifat interaktif dan fleksibel, oleh karena itu terdapat beberapa strategi yang penulis lakukan dalam pengumpulan data yaitu:

### **a. Metode Wawancara**

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai. Wawancara atau interview merupakan salah satu bentuk teknik pengumpulan data yang banyak digunakan dalam penelitian baik deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Oleh karena wawancara

yang ditujukan untuk memperoleh data dari individu maka penyusun melakukan wawancara individual pula. Sebelum melaksanakan wawancara, peneliti telah menyiapkan instrumen wawancara yang disebut pedoman wawancara (*interview guide*). Pedoman ini berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang meminta untuk dijawab atau direspon oleh responden. Bentuk pertanyaan atau pernyataan sangat terbuka, sehingga responden mempunyai keluasaan untuk memberikan jawaban atau penjelasan

Hal ini penyusun lakukan agar bisa memperoleh data yang valid terkait peran kepala sekolah sebagai motivator di MTs Negeri Yogyakarta II.

#### **b. Metode Studi Dokumentasi**

Studi Dokumenter (*documentary study*) merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar, maupun elektronik.<sup>26</sup>

Walau metode ini terbanyak digunakan pada penelitian ilmu sejarah, namun kemudian ilmu-ilmu sosial lain secara serius menggunakan metode studi dokumentasi sebagai metode pengumpul data. Oleh karena sebenarnya sejumlah besar fakta dan data sosial tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi.

Dalam metode ini, dokumen-dokumen yang telah dihimpun

---

<sup>26</sup> Ibid., hal. 221.

dipilih mana yang sesuai dengan tujuan dan fokus masalah. Oleh karena penelitian ini berkenaan dengan motivasi kepala sekolah terhadap peningkatan profesionalisme kinerja guru, maka yang disusun cari adalah dokumen-dokumen berkenaan dengan peran keseharian kepala sekolah selaku pemimpin yang bertugas memotivasi bawahan.

### c. Metode Analisis Data

Dalam hal ini, peneliti mempelajari masalah yang ingin diteliti secara mendasar dan mendalam serta melihat masalah dari berbagai segi. Pada tahap analisis data, peneliti secara aktif mengumpulkan data penelitian. Pada tahap ini pula peneliti selalu mempertimbangkan hal-hal seperti pemilihan sampel, pengumpulan data dengan wawancara, pengumpulan data dengan observasi, pengumpulan data dari nonmanusia, dan pencatatan data atau informasi hasil pengumpulan data.

Untuk pengumpulan data yang terbaik, peneliti menciptakan dua kondisi tertentu dalam melaksanakan tugas ini, yaitu kondisi pra pengumpulan data dan kondisi saat pengumpulan data. Kondisi prapengumpulan data menyangkut persoalan pemilihan sampel, sedangkan kondisi saat pengumpulan data adalah minimal persoalan-persoalan teknik pengumpulan data.

Untuk pengolahan data angket dilaksanakan melalui presentase dengan rumusan sebagai berikut:  $P = \frac{F}{N} \times 100\%$



Keterangan:

P = Presentase

F = Frekuensi yang sedang dicari presentasinya

N = Banyaknya Individu<sup>27</sup>

#### **d. Metode Trianggulasi**

Trianggulasi merupakan salah satu cara untuk mengecek keabsahan/kebenaran data dan penafsirannya. Pada bagian ini peneliti perlu menjelaskan bagaimana melakukan pengecekan kebenaran data beserta penafsirannya.<sup>28</sup> Hal ini dianggap penting sebab trianggulasi sebagai metode yang efektif dalam mengklarifikasi keabsahan ataupun tingkat kevalidan data penelitian pada objek tertentu.

#### **e. Metode Kuisisioner**

Kuisisioner (angket) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara bertanya tanpa bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, melainkan lewat media tertulis. Kuisisioner atau pembagian angket merupakan salah satu bentuk teknik pengumpulan data yang banyak digunakan dalam penelitian deskriptif kuantitatif, dalam penelitian ini penulis menggunakan kuisisioner sebagai penguat data penelitian.

---

<sup>27</sup> Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007). hal. 248.

<sup>28</sup> Buku *Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi S-1*, (Yogyakarta: Program Studi Kependidikan Islam, Jurusan Kependidikan Islam, Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga, 2009), hal. 8.

## G. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dan memfokuskan penelitian ini agar sistematis, runtut serta terarah, maka penulisannya disusun dengan sistematika sebagai berikut:

Skripsi ini memuat tiga bagian. *Bagian pertama*, terdiri dari beberapa halaman formalitas penulisan skripsi, yaitu: halaman sampul, halaman pembatas, halaman sampul dalam, surat pernyataan keaslian skripsi, halaman nota dinas pembimbing, halaman nota dinas konsultan, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar.<sup>29</sup>

*Bagian kedua*, merupakan isi dari skripsi yang terdiri dari V Bab, yaitu:

BAB I, Pendahuluan meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian, sistematika pembahasan.

BAB II, berisi tentang; deskripsi mengenai gambaran umum MTs Negeri Yogyakarta II. Isi dari gambaran umum ini terdiri dari : letak geografis, sejarah singkat, motto, visi, misi, dan tujuan, kurikulum, struktur organisasi, sarana dan prasarana Sekolah, serta keadaan ril pemimpin, guru, karyawan dan peserta didik MTs Negeri Yogyakarta II.

BAB III, adalah bab yang membahas tentang kompetensi kepala sekolah dan guru MTs Negeri Yogyakarta II serta analisis peran kepala sekolah sebagai motivator dalam upaya meningkatkan profesionalisme kinerja guru MTs

---

<sup>29</sup> *Ibid.*, hal. 6-8.

Negeri Yogyakarta II.

BAB IV, adalah bab penutup, terdiri dari: kesimpulan, saran-saran, dan kata penutup.

Adapun bagian akhir dari skripsi ini, di dalamnya terdapat daftar pustaka dan lampiran.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

##### **1. Kualifikasi Guru dan Kepala Sekolah MTs.N Yogyakarta II**

###### **a. Kualifikasi Guru**

Dalam UU RI Pasal 7 tentang peraturan guru dan dosen, tertulis bahwa profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
- 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat
- 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan

- 9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Sesuai penelitian yang penulis lakukan di MTs Negeri Yogyakarta II melalui studi dokumentasi dan wawancara terhadap beberapa informan baik guru maupun kepala sekolah, hingga saat ini di MTs Negeri Yogyakarta II seluruh guru tetap telah mengajar sesuai dengan bidangnya masing-masing. Namun demikian kepala MTsN II mengakui bahwa masih terdapat beberapa orang guru honorer yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya.

#### **b. Kualifikasi Kepala Sekolah**

Kualifikasi Kepala Madrasah MTs.N Yogyakarta II terdiri atas Kualifikasi Umum, dan Kualifikasi Khusus.

- 1) Kualifikasi Umum Kepala Madrasah
  - a) Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi. Saat ini kepala madrasah MTsN Yogyakarta II telah memperoleh gelar sarjana (S1) pada jurusan Tadris Matematika Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga yang kala itu masih bernama IAIN, kemudian menyelesaikan sarjana (S2) jurusan Teknologi Pendidikan Pasca Sarjana UNY.

- b) Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun; saat ini kepala madrasah MTsN Yogyakarta II baru berusia 43 tahun.
  - c) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak /Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA; pada masa pengangkatan, kepala MTsN Yogyakarta II memiliki pengalaman mengajar selama 17 tahun sejak 1993.
  - d) Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang; Kepala madrasah MTsN Yogyakarta II adalah pegawai negeri sipil yang telah memiliki pangkat IV/a.
- 2) Kualifikasi Khusus Kepala Madrasah

Kualifikasi khusus kepala sekolah MTsN Yogyakarta II yakni sebagaimana yang terlampir dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tanggal 17 April 2007 tentang Standar Kepala Sekolah Madrasah Tsanawiyah/Menengah Pertama (MTs/SMP) adalah sebagai berikut:

- a) Berstatus sebagai guru SMP/MTs;
- b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMP/MTs; dan

- c) Memiliki sertifikat kepala SMP/MTs yang diterbitkan oleh Kakanwil DIY di bawah Menteri Agama.

Selain sebagai kepala Madrasah, Drs. Daryono M.Pd juga adalah guru mata pelajaran matematika. Beliau telah memperoleh sertifikat pendidik dari Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga dan telah memperoleh sertifikat kepala MTs dari pemerintah.

## **2. Kompetensi Guru dan Kepala Sekolah MTs.N Yogyakarta II**

- a. Kompetensi guru MTs.N Yogyakarta II

Kompetensi guru sebagaimana dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang standar pendidik dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial. Dalam penelitian, penulis menemukan bahwa sebagian kecil guru MTs.N Yogyakarta II belum menjalankan tugas sesuai dengan empat kompetensi sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Guru dan Dosen, terutama dalam hal administrasi yang mana salah satu peran guru adalah sebagai administrator.

- b. Kompetensi kepala sekolah

Sebagai jaminan mutu pendidikan, kepala sekolah pun memiliki standar kompetensi yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan No. 13 Tahun 2007. Maka dari itu, Untuk menjamin mutu pelayanan pendidikan, setidaknya ada empat kompetensi yang harus dimiliki seorang kepala sekolah agar mampu melaksanakan tugasnya

dengan baik, keempat kompetensi tersebut yakni: 1) kepribadian; 2) Manajerial; 3) Supervisi; dan 4) sosial.

### **3. Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru MTs Negeri Yogyakarta II**

Melalui penelitian yang penulis lakukan baik lewat wawancara, kuisisioner, maupun studi dokumentasi MTs Negeri Yogyakarta II, penulis menemukan bahwa motivasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam upaya peningkatan profesionalisme guru ialah dengan memenuhi enam kebutuhan dasar setiap guru yang dapat di urai sebagai berikut:

- a. Memenuhi Kebutuhan Fisiologikal
- b. Penghargaan
- c. Pengaturan Lingkungan Fisik (Keselamatan)
- d. Pengaturan Suasana Kerja
- e. Kerja Sama/Berkelompok
- f. Niali-nilai Spiritual

### **4. Usaha Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru**

Menyadari masih ada guru yang belum memenuhi kriteria profesional, selaku penanggung jawab, kepala sekolah MTs Negeri Yogyakarta II mengambil langkah konkrit untuk meningkatkan profesionalisme guru. Adapun upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu:

- a. Penyelenggaraan pelatihan.



- b. Pembinaan perilaku kerja.
- c. Kesempatan untuk mengembangkan profesi secara berkelanjutan.
- d. Sertifikasi.

## **B. Saran**

Pendidikan merupakan isu yang selalu aktual untuk diperbincangkan, sebab pendidikan merupakan embrio suatu negara. Oleh karena itu, kepedulian akan kemajuan pendidikan bisa dimulai dengan meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah. Penelitian yang telah penulis lakukan ini hanya bagian kecil dari realitas pendidikan bangsa Indonesia yang luas dan kompleks, maka dari itu penulis menyadari bahwa peran berbagai pihak untuk memperjuangkan peningkatan mutu pendidikan di setiap Madrasah/Sekolah merupakan tuntutan yang urgen.

Selama penelitian, penulis menemukan beberapa kekurangan yang perlu diperhatikan oleh kedua belah pihak yaitu pemerintah sebagai wakil rakyat dan sekolah sebagai satuan pendidikan. Adapun saran penulis bagi kedua belah pihak ialah:

### **1. Pihak Pemerintah**

- a. Meningkatkan anggaran pendidikan dan menambah beasiswa bagi guru dalam kesempatan melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi.

- b. Mempercepat anggaran pembangunan fisik MTs Negeri Yogyakarta II sehingga meningkatnya efektifitas proses pembelajaran.
- c. Menganggarkan dana pengadaan ruangan laboratorium Komputer MTsN. Yogyakarta II.
- d. Menganggarkan dana pengadaan inventaris laboratorium bahasa MTsN Yogyakarta II.

## **2. Pihak Madrasah**

- a. Manambah media pembelajaran untuk menunjang proses pembelajaran di kelas.
- b. Meningkatkan kemampuan guru dalam mengoptimalkan media pembelajaran.
- c. Meningkatkan pemahaman guru akan tugas dan fungsi guru yang kompleks, yaitu tidak hanya sebagai pengajar.

## **C. Penutup**

Demikian apa yang dapat penulis teliti, mudah-mudahan penelitian ini berguna bagi penulis dan siapa saja yang menaruh perhatian terhadap dunia pendidikan. Tiada ucapan yang lebih indah seiring ‘menutupi’ skripsi ini melainkan ucapan Al-Hamdulillahi Robbil ‘alaminn, puji syukur kehadiran Allah ‘Azza wa Jalla yang telah memberikan kekuatan mental dan fisik kepada penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Shalawat serta salam penulis curahkan kepada suri tauladan umat manusia, Muhammad bin ‘Abdillah Shallallau ‘Alaihi wasallam, pemuda

yang syarat akan hikmah dan kebijaksanaan, pendidik yang takkan lekang dimakan zaman dan manusia terbaik di muka bumi. Ya Rosulullah, dalam mengenangmu kami susuri lembaran sirohmu, pahit getir perjuanganmu membawa cahaya kebenaran. Ya Rosulullah kami adalah umatmu walau kami tak pernah melihat wajahmu, kami coba mengingatimu dan kami coba mengamalkan sunnahmu. Wallahu a'lam bil As-howab.

## DAFTAR PUSTAKA

- Enco Mulyasa  
2005. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Enco Mulyasa  
2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Enco Mulyasa  
2004. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, strategi, dan implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Enco mulyasa  
2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Farida Sarimaya  
2008. *Sertifikasi Guru, Apa, Mengapa dan Bagaimana*. Bandung: Yrama Widya
- Fiona Harrold  
2005. *The 10 Minute Life Coach Mewujudkan Citra Baru Diri Anda* (Septina Yuda Purnamasari. Terjemahan). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Husaini Usman  
2008. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- H. Hamzah B. Uno  
2007. *Profesi Kependidikan (Problema, Salusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- H. Syaiful Sagala  
2006. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta
- H. Syaiful Sagala  
2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan, Pemberdayaan Guru, Tenaga Kependidikan dan Masyarakat Dalam Manajemen Sekolah*. Bandung: Alfabeta

- H.S. Zamani  
1998. *Manajemen*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI
- H.M. Burhan Bungin  
2008. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Kencana
- H. Khamim Zarkasih Putro  
2009. Makalah Diskusi Ilmiah Dosen Tetap UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: *Virus N-ACH Dalam Al-Qur'an: Dorongan Berprestasi Berbasis Agama*
- J. Winardi  
2007. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Jurusan Kependidikan Islam  
2006. *Buku Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi S-1*. Yogyakarta: Program Studi Kependidikan Islam, Jurusan Kependidikan Islam, Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga
- John W. Santrock  
2007. *Psikologi Pendidikan Edisi Kedua* (Tri Wibowo B.S. Terjemahan). Jakarta: Kencana.
- Kunandar  
2007. *Guru Profesional, Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Lexy J Moleong  
2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marno  
2007. *Islam by Management and Leadership Tinjauan Teoritis dan Empiris Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Lintas Pustaka Publisher
- M. Ngalim Purwanto  
2007. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muhibbin Syah  
1997. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Nana Syaodih Sukmadinata  
2005. *Metode Penellitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nana Syaodih Sukmadinata  
2003. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Suharsimi Arikunto  
1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Suparlan  
2006. *Guru Sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat
- Syafruddin Nurdin  
2002. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Pers
- S. Margono  
2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Umar Tirta dan S. L. La Sulo  
2005. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- S. Nasution  
2006. *Metode Reserch (Penelitian Ilmiah) Usul Tesis, Desain Penelitian, Hipotesis, Validitas, Sampling, Populasi, Observasi, Wawancara, Angket*. Jakarta: Bumi Aksara  
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, *tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Departemen Pendidikan Nasional. Bandung: Citra Umbara
- Wahjosumidjo  
2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Wina Sanjaya  
2007. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana
- Zakiyah Dradjat  
2005. *Kepribadian Guru*. Jakarta: Bulan-Bintang.