

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepala madrasah sebagai administrator memegang kunci bagi perbaikan dan kemajuan madrasah. Ia harus mampu memimpin dan menjalankan peranannya agar segala kegiatan terkendali dan terarah dalam usaha inovasi dan mencoba ide-ide baru dan praktek-praktek baru dalam bentuk manajemen kelas yang lebih efektif dan efisien. Kepala madrasah sebagai administrator pendidikan bertanggung jawab penuh dalam pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di madrasahnyanya. Oleh karena itu untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, Kepala madrasah hendaknya memahami, menguasai dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan.¹ Lebih jauh lagi dari manajemen kepemimpinan kepala madrasah diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme para guru, siswa dan komponen pendidikan lainnya.

Sejalan dengan tantangan kehidupan global, pendidikan merupakan hal yang sangat penting karena pendidikan salah satu penentu mutu sumber daya manusia (SDM). Di mana dewasa ini keunggulan suatu bangsa tidak lagi ditandai dengan melimpahnya kekayaan alam, melainkan pada keunggulan sumber daya manusia (SDM). Di mana mutu sumber daya manusia (SDM) berkorelasi positif dengan mutu pendidikan, mutu pendidikan sering

¹ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 106

diindikasikan dengan kondisi yang baik, memenuhi syarat, dan segala komponen yang harus terdapat dalam pendidikan, komponen-komponen tersebut adalah masukan, proses, keluaran, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana serta biaya.

Seorang guru yang profesional menurut Muhaimin harus mempunyai karakteristik yakni: (1) komitmen terhadap profesionalitas, yang melekat pada dirinya sikap dedikatif, komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja serta sikap *continous improvement* (2) menguasai ilmu dan mampu mengembangkan serta menjelaskan fungsinya dalam kehidupan, menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya atau sekaligus melakukan “transfer ilmu/pengetahuan, internalisasi serta amaliyah (*implementasi*)” (3) memiliki kepekaan intelektual dan informasi serta memperbaharui pengetahuan dan keahliannya secara berkelanjutan dan berusaha mencerdaskan peserta didiknya, memberantas kebodohan mereka serta melatih keterampilan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.² Berdasarkan pendapat Muhaimin tersebut, peningkatan profesionalisme guru harus menjadi prioritas utama pemerintah dan instansi terkait demi terwujudnya guru yang profesional.

Menjadi guru yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya, hal ini membutuhkan dukungan dari pihak-pihak yang mempunyai peran penting dalam hal ini adalah kepala sekolah/madrasah, dimana kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan pelaksanaan

² Muhaimin, *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003) hlm, 217.

program pendidikan di sekolah. Ketercapaian dan terwujudnya guru yang profesional sangat bergantung pada kecakapan/kemampuan manajerial kepala sekolah.

Pakar manajemen pendidikan mengakui, kepala madrasah merupakan faktor kunci efektif tidaknya suatu sekolah. kepala madrasah dikatakan kunci karena kepala madrasah memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan spektrum pengelolaan sekolah. sebagai manajer pendidikan sekolah yang profesional, kepala madrasah bertanggung jawab sepenuhnya terhadap sukses tidaknya sekolah yang di pimpinya.³

Kepala madrasah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumberdaya organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan serta memahami semua kebutuhan madrasah. Dengan keprofesionalan kepala sekolah, pengembangan profesionalisme guru mudah dilakukan karena sesuai dengan peran dan fungsinya, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru menurut Mulyasa adalah sebagai berikut: (1) menyusun penyetaraan bagi guru yang memiliki kualifikasi SMA/DIII agar mengikuti penyetaraan S1/Akta 1V, sehingga mereka dapat menambah wawasan keilmuan dan pengetahuan yang menunjang tugasnya, (2) mengikutsertakan guru-guru dalam forum ilmiah seperti seminar, pendidikan dan latihan maupun lokakarya, (3) revitalisasi KKG (kelompok kerja guru), dan MGMP

³ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen, Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm, 97.

(musyawarah guru mata pelajaran), serta (4) meningkatkan kesejahteraan guru.⁴

Namun banyak faktor penghambat tercapainya profesionalisme kepala sekolah/madrasah seperti proses pengangkatannya tidak transparan, kurang memenuhi persyaratan dan kriteria tertentu yang sudah ditetapkan dalam Permendiknas No 13 tahun 2007, misalnya tidak mempunyai keahlian (*kompetensi*) manajerial dalam mengelola dan mengembangkan profesionalisme guru, rendahnya mental kepala madrasah yang ditandai dengan kurangnya motivasi dan semangat serta kurangnya disiplin dalam melakukan tugas, dan seringnya datang terlambat, wawasan kepala madrasah yang masih sempit, serta banyak faktor penghambat lainnya yang menghambat tumbuhnya kepala sekolah yang profesional untuk meningkatkan kualitas mutu guru dan mutu pendidikan secara nasional.

Dari paparan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa salah satu indikasi sebuah sekolah bermutu adalah tersedianya guru yang profesional, tersedianya guru yang profesional tercapai apabila ada pihak-pihak yang selalu konsisten mengembangkannya dalam hal ini adalah kepala sekolah/madrasah. Kepala sekolah/madrasah selaku pemimpin dan manajer di sekolah dituntut profesional dalam mengemban tugas khususnya dalam mengelola dan meningkatkan profesionalisme guru. Semakin profesional seorang kepala madrasah, maka semakin besar harapan meningkatnya profesional guru di madrasah.

⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2006). hlm. 78, 79

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di MTsN Arjawinangun ditemukan beberapa permasalahan di dalam pelaksanaan tugas kepala madrasah sebagai manajer yang menyebabkan tugas manajerial kepala madrasah tidak terlaksana dengan optimal, diantaranya perencanaan, kesulitan yang dihadapi oleh kepala madrasah di dalam membuat perencanaan adalah, kepala madrasah kesulitan di dalam menghimpun pendapat pendapat dari guru maupun karyawan untuk membuat keputusan dalam suatu perencanaan karena minimnya budaya inisiatif dari guru maupun karyawan untuk memberikan pendapatnya. Pengarahan, kesulitan yang dihadapi adalah perbedaan cara pandang, kebiasaan-kebiasaan, kemauan dan keterampilan guru membuat sulit kepala madrasah dalam usaha menyatukan visi dan misi menuju tercapainya tujuan sekolah. Pengawasan, kesulitan yang dihadapi adalah banyaknya beban tugas administratif yang menjadi tanggung jawab kepala madrasah menyebabkan kurang fokusnya pengawasan kepala madrasah terhadap pelaksanaan program sekolah. Minimnya hubungan sekolah dengan masyarakat menyebabkan persepsi masyarakat memosisikan guru sebagai kunci utama keberhasilan atau kegagalan pendidikan. Kurangnya monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap program sekolah.⁵

Berdasarkan observasi awal sebagaimana terdeskripsi di atas, ada beberapa alasan yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian ini diantaranya, *pertama* kemajuan di bidang pendidikan membutuhkan manajer

⁵ Observasi pada tanggal 15 Februari 2016 di MTsN Arjawinangun Cirebon

pendidikan yang mampu mengelola satuan pendidikan dan mampu meningkatkan profesionalisme guru dalam mencapai tujuan pendidikan, *Kedua*, sebagian kepala madrasah di Indonesia lemah di dalam kompetensi supervisi dan manajerial. *Ketiga*, persepsi masyarakat selama ini memposisikan guru sebagai kunci utama keberhasilan atau kegagalan pendidikan, padahal seorang guru hanyalah salah satu komponen dalam satuan pendidikan di sekolah. Di samping guru, kepala madrasah adalah pihak yang memegang peranan tidak kalah penting. *Keempat*, kajian empiris dengan tema ini menarik untuk dilakukan mengingat perkembangan ilmu dan teori manajemen, khususnya manajemen pendidikan, yang berjalan dengan pesat.

Berpijak dari latarbelakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian seberapa besar pengaruh kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap peningkatan profesionalisme guru di MTsN Arjawinangun kabupaten Cirebon.

B. Identifikasi Masalah

1. Kemampuan manajerial kepala madrasah yaitu perencanaan, pengarahan, pengawasan dan evaluasi masih rendah.
2. Banyaknya beban tugas administratif kepala madrasah menyebabkan kurang fokusnya kepala madrasah dalam pengawasan pelaksanaan program sekolah.
3. Kurangnya partisipasi guru di dalam memberikan masukan kepada kepala madrasah di dalam membuat perencanaan sekolah.

4. Dalam mengajar guru hanya memeberikan tugas dan mencatat saja kepada siswa tanpa memberikan penerangan terlebih dahulu.
5. Masih adanya guru dalam melaksanakan tugasnya tidak dilandasi rasa tanggung jawab.
6. Masih terdapat guru yang sering tidak datang tanpa memberikan keterangan dan datang tidak tepat waktu.
7. Kinerja guru dalam pengembangan instrumen penilaian hasil belajar masih rendah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi kemampuan manajerial kepala MTsN Arjawinangun Kabupaten Cirebon?
2. Seperti apa gambaran profesionalisme guru di MTsN Arjawinangun Kabupaten Cirebon ?
3. Seberapa besar pengaruh kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap peningkatan profesionalisme Guru di MTsN Arjawinangun Kabupaten Cirebon?

D. Tujuan Penelitian

Dengan memperhatikan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan kemampuan manajerial Kepala madrasah di MTsN Arjawinangun Kabupaten Cirebon?
2. Untuk mengetahui peningkatan profesionalisme Guru Madrasah di MTsN Arjawinangun Kabupaten Cirebon ?
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap peningkatan profesionalisme Guru di MTsN Arjawinangun Kabupaten Cirebon?

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang dilakukan peneliti diharapkan secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut:

a. Secara teoritis

- 1) Bagi kepala madrasah, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya ilmu manajemen kepala madrasah.
- 2) Bagi guru MTsN Arjawinangun, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan pengembangan ilmu pendidikan, khususnya tentang profesionalitas guru dalam mengajar.
- 3) Bagi peneliti, Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di dunia penelitian dan ilmu tentang manajemen pendidikan dan profesionalisme guru.

b. Secara praktis

- 1) Bagi kepala madrasah, diharapkan dapat menjadi bahan acuan dalam meningkatkan menejerial kepala madrasah dan kaderisasi pendidik baik untuk saat ini maupun untuk yang akan datang.
- 2) Bagi Guru, Melalui penelitian ini diharapkan guru mampu meningkatkan kualitas personal dan profesional sebagai pendidik.
- 3) Bagi peneliti, dapat menambah wawasan dan mendapat informasi baru mengenai pengetahuan tentang menejemen kepala madrasah dan profesionalisme yang harus dimiliki seorang guru. Sehingga dengan demikian, dapat memberikan masukan dan pembekalan untuk proses kedepan.

F. Kajian Pustaka

Kajian tentang manajemen kepala madrasah dan Profesionalisme guru merupakan topik yang selalu menarik untuk dibahas. Seiring dengan perkembangan dunia, maka inovasi juga terus terjadi dalam dunia pendidikan. Realita ini menuntut upaya pengembangan sistem pendidikan, khususnya yang terkait dengan manajemen kepala madrasah dan Profesionalisme guru.

Berikut beberapa penelitian terdahulu tentang topik yang hampir sama dengan penelitian ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Hariadi (2005) yang berjudul peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah tsanawiyah Ali Maksud Krapyak Yogyakarta. Tesis ini memaparkan korelasi antara tipe dan peranan kepala

madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut, dilihat dari paradigm TQM (*Total Quality Management*) dan MPMBS. Tipe yang ditonjolkan adalah kepemimpinan demokratis dengan mengedepankan semangat keterbukaan bagi komunitas lembaga pendidikan.⁶

Akhsin Aedi (2005) dengan tesisnya yang berjudul hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dan komunikasi interpersonal dengan komitmen kerja guru di SMA Ma'arif NU I Aji Barang kabupaten Banyumas. Tesis ini menggunakan penelitian kuantitatif dalam melihat relasi dari tiga variable di atas. Dari segi kepemimpinan menampakan bahwa gaya yang diterapkan adalah gaya yang partisipatif dengan menekankan upaya kerjasama antara pemimpin dengan staf dan guru disekolah.⁷

Komari Achmad (2005) dengan tesis berjudul peranan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan efektifitas di MAN Godean Sleman Yogyakarta. Penelitian ini berusaha melihat fungsi kepemimpinan kepala madrasah dalam mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan siswa, guru dan pegawai. Tipe kepemimpinan yang digunakan adalah transformasional. Ini terlihat pada unsure pemberdayaan staf, kesadaran terhadap visi dan misi sekolah, serta mendorong bawahan untuk meningkatkan kemampuan dan potensinya.⁸

⁶ Ahmad Hariadi, "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Ali Maksum Krapyak Yogyakarta," *Tesis* (Yogyakarta: PPs UIN Sunan kalijaga, 2005)

⁷ Akhsin Aedi, "Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komunikasi Interpersonal Dengan Komitmen Kerja Guru di SMA Ma'arif NU I Aji Barang kabupaten Banyumas". *Tesis* (Yogyakarta: PPs UIN Sunan kalijaga, 2005).

⁸ Komari Achmad, "peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan efektifitas di MAN Godean Sleman Yogyakarta. *Tesis* (Yogyakarta: PPs UIN Sunan kalijaga, 2005).

Gading Panilih (2007) dengan tesis berjudul gaya kepemimpinan kepala madrasah (Studi Kasus di SMPN I dan SMP Muhamadiyah Purworejo. Penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan pendekatan fenomenologi naturalistic. Hasil penelitian ini adalah bahwa kepala cenderung menerapkan kepemimpinan tim atau demokratis. Peranan kepemimpinan ini efektif yaitu dengan mengembangkan potensi. Dampak kepemimpinan terhadap budaya sekolah signifikan.⁹

Berbeda dengan penelitian-penelitian di atas, penelitian yang penulis lakukan lebih menekankan kepada pengaruh kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap peningkatan profesionalisme guru di MTsN Arjawinangun Cirebon, dan sepengetahuan penulis penelitian ini belum pernah dilakukan.

G. Kerangka Pemikiran

Kepala madrasah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumberdaya organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan serta memahami semua kebutuhan madrasah. Dengan keprofesionalan kepala sekolah, pengembangan profesionalisme guru mudah dilakukan karena sesuai dengan peran dan fungsinya, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru menurut Mulyasa adalah sebagai berikut: (1) menyusun penyetaraan

⁹ Gading Panilih. "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Studi Kasus di SMPN I dan SMP Muhamadiyah Purworejo". *Tesis* (Yogyakarta: PPs UIN Sunan kalijaga, 2007).

bagi guru yang memiliki kualifikasi SMA/DIII agar mengikuti penyetaraan S1/Akta 1V, sehingga mereka dapat menambah wawasan keilmuan dan pengetahuan yang menunjang tugasnya, (2) mengikutsertakan guru-guru dalam forum ilmiah seperti seminar, pendidikan dan latihan maupun lokakarya, (3) revitalisasi KKG (kelompok kerja guru), dan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), serta (4) meningkatkan kesejahteraan guru.¹⁰ Dalam perannya sebagai seorang manajer, kepala madrasah harus mampu untuk mempengaruhi semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan yaitu guru dan fasilitas kerja yang akhirnya mencapai tujuan dan kualitas sekolah.

Guru sebagai orang yang terlibat dalam proses pendidikan memiliki tugas sebagai pengajar yang melakukan transfer pengetahuan. Selain itu guru juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Untuk itu guru harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional yang bekerja dengan kinerja yang tinggi. Kinerja guru akan menjadi optimal bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepala madrasah maupun sarana prasarana kerja yang memadai.

Sedangkan di dalam Peraturan Menteri No 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, kemampuan manajerial kepala sekolah meliputi:

¹⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala*, hlm. 78, 79

- 1) Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- 2) Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.
- 4) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif.
- 5) Menciptakan budaya dan iklim sekolah/ madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- 6) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- 7) Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
- 8) Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.
- 9) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
- 10) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
- 11) Mengelola keuangan sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.

- 12) Mengelola ketatausahaan dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah.
- 13) Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah.
- 14) Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
- 15) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.
- 16) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan manjerial kepala sekolah adalah kapasitas yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam mengelola organisasi dan sumber daya yang ada, guna mencapai tujuan organisasi yang mencakup:

- 1) Kemampuan merencanakan dengan indikator yaitu mampu menyusun dan menerapkan strategi, dan mampu mengefektifkan perencanaan.
- 2) Kemampuan mengorganisasikan dengan indicator yaitu mampu melakukan departementalisasi, membagi tanggung jawab dan mampu mengelola personil.
- 3) Kemampuan dalam pelaksanaan dengan indikator yaitu mampu mengambil keputusan, dan mampu menjalin komunikasi.

- 4) Kemampuan mengadakan pengawasan dengan indikator yaitu mampu mengelola, dan mampu mengendalikan operasional.

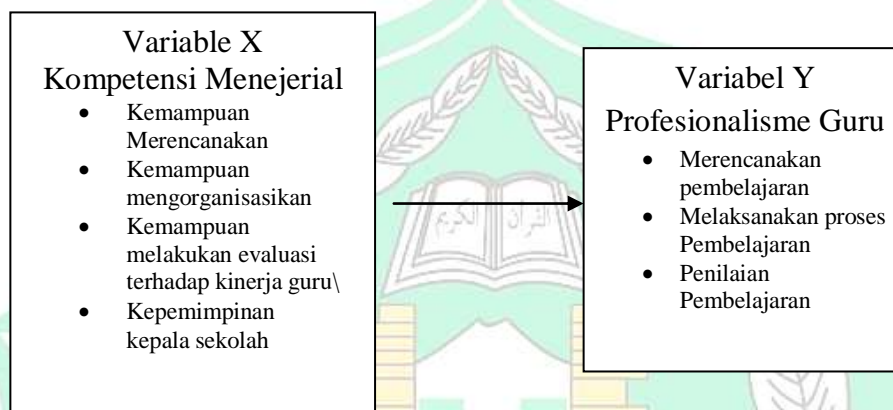
Menurut Muhaimin seorang guru yang profesional harus mempunyai karakteristik yakni: (1) komitmen terhadap profesionalitas, yang melekat pada dirinya sikap dedikatif, komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja serta sikap *continous improvement* (2) menguasai ilmu dan mampu mengembangkan serta menjelaskan fungsinya dalam kehidupan, menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya atau sekaligus melakukan “transfer ilmu/pengetahuan, internalisasi serta amaliyah (*implementasi*)” (3) memiliki kepekaan intelektual dan informasi serta memperbaharui pengetahuan dan keahliannya secara berkelanjutan dan berusaha mencerdaskan peserta didiknya, memberantas kebodohan mereka serta melatih keterampilan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.¹¹

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini akan mendeskripsikan pengaruh kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap profesionalisme guru di mana kompetensi manajerial sebagai variabel independen atau variabel bebas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau variabel terikat, dalam hal ini adalah kinerja guru.

¹¹ Muhaimin, *Wacana Pengembangan.....* hlm, 217.

Berikut kami gambarkan skema kerangka pemikiran Tesis Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru di MTsN Arjawinangun Cirebon Sebagai Berikut:

Skema Kerangka Pemikiran



H. Sistematika Penelitian

Untuk memperoleh gambaran dan memudahkan pembahasan dalam Tesis ini, maka akan disajikan sistematika penelitian yang merupakan garis besar dari Tesis ini. Adapun sistematika penelitian Tesis ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, Pada bab pendahuluan ini, diuraikan secara garis besar permasalahan penelitian yang meliputi Penegasan Istilah, Latar Belakang Masalah, identifikasi masalah batasan masalah, Perumusan Masalah Penelitian, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Telaah Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Sistematika Penelitian.

Bab II Kajian Pustaka, Bab kajian pustaka ini dimulai dengan kajian teori yang menjelaskan tentang A). Konsep Kemampuan Manajerial Kepala

Madrasah, meliputi : 1). Konsep Manajemen, 2). Konsep Manajerial, 3). Konsep Kepemimpinan, 4). Konsep Kepala Sekolah, 5) Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, dan 6). Fungsi-fungsi Manajerial. B. Profesionalisme Guru dan C. Pengaruh Kemampuan Kepala madrasah Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru.

Bab III Metodologi Penelitian, Bab ini berisi tentang gambaran proses penelitian yang terjadi di lapangan. Metodologi penelitian yang dimaksud meliputi: Pendekatan dan Jenis Penelitian, Sumber Data dan Data Penelitian , Teknik Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Instrumen Penelitian, serta Teknik Analisis Data.

Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan, Bab ini berisi tentang hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan, kemudian hasil penelitian tersebut dideskripsikan dan dianalisis. Hasil penelitian yang diperoleh dilapangan meliputi: Gambaran Umum MTsN Arjawinangun, Pelaksanaan Manajemen Kepala madrasah di MTsN Arjawinangun, Analisis Profesionalitas guru Akidah Akhlak dalam melaksanakan proses pembelajaran di MTsN Arjawinangun , Analisis perencanaan yang dilakukan oleh kepala madrasah MTsN Arjawinangun Cirebon dalam meningkatkan profesionalisme guru, analisis program-program pengembangan yang dilakukan oleh kepala madrasah MTsN Arjawinangun Cirebon dalam meningkatkan profesionalisme guru dan analisis upaya evaluasi yang dilakukan oleh kepala madrasah MTsN Arjawinangun Cirebon dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Bab V Penutup, Bab ini berisi tentang Kesimpulan yang menguraikan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada rumusan masalah. Dalam bab penutup ini juga terdapat sub bab Saran yang berisi tentang saran-saran atau rekomendasi dari peneliti mengenai permasalahan yang diteliti sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.

