

**PEMBINAAN KOMPETENSI GURU OLEH KEPALA SEKOLAH  
DI MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA TAUFIQ  
WALHIDAYAH PEKANBARU**

Skripsi  
Diajukan untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan Islam  
(S.Pd.I.)



**Oleh**

**HOPMAN DAULAY  
NIM.10613003215**

**PROGRAM STUDI KEPENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
1433 H/2012 M**

**PEMBINAAN KOMPETENSI GURU OLEH KEPALA SEKOLAH  
DI MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA TAUFIQ  
WALHIDAYAH PEKANBARU**



**Oleh**

**HOPMAN DAULAY**

**NIM.10613003215**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
1433 H/2012 M**

## **ABSTRAK**

### **HOPMAN DAULAY (2012): Pembinaan Kompetensi Guru Oleh Kepala Sekolah Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufiq Walhidayah Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru**

Pembinaan adalah usaha, tindakan, dan kegiatan yg dilakukan secara efisien dan efektif untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Dalam hal ini, pembinaan sangat penting dilakukan oleh kepala madrasah dalam membantu guru untuk meningkatkan kemampuan mengajar di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru. Tugas ini merupakan bagian yang tidak mungkin dipisahkan dalam setiap usaha peningkatan mutu pembelajaran.

Dari hasil studi pendahuluan, guru belum sepenuhnya melaksanakan profesionalismenya layaknya sebagai pendidik. Namun kepala sekolah dalam hal ini telah melakukan pembinaan kepada guru disekolah tersebut. Akan tetapi kenyataanya guru masih kurang bergairah dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah bagaimana pembinaan kompetensi guru oleh kepala sekolah di madrasah tsanawiyah swasta taufiq walhidayah pekanbaru dan faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kepala sekolah dalam meningkatkan pembinaan kompetensi guru oleh kepala sekolah di madrasah tsanawiyah swasta taufiq walhidayah pekanbaru.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pembinaan kompetensi guru oleh kepala sekolah di madrasah tsanawiyah swasta taufiq walhidayah pekanbaru dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepala sekolah dalm meningkatkan pembinaan kompetensi guru oleh kepala sekolah di madrasah tsanawiyah swasta taufiq walhidayah pekanbaru.

Selanjutnya metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan datanya adalah wawancara, dan dokumentasi. Adapun hasil penelitian yang dilakukan bahwa pembinaan kompetensi guru oleh kepala sekolah di madrasah tsanawiyah swasta taufiq walhidayah pekanbaru adalah dikategorikan kurang optimal. Hal ini dapat dilihat berdasarkan persentase 71% dimana hasilnya berada antara 56 %-75% yang dikategorikan kurang optimal.

**HOPMAN DAULAY (2012) : The competence development of teavher by school principal in private Islamic junior high school Taufiq Walhidayah Rumbai district Pekanbaru city.**

Development is an effort, action, and thing that is done efficiently and effectively to reach the good result. In this case, the development is very important to be done by the school principal to help the teacher in improving their teaching skii at Privat Islamic junior high school Taufiq Walhidayah Pekanbaru. This task is a part that can't be separated in every single effort of improving quality of learning.

From the premilinary study result, the teacher does not fully do his professional as a teacher that he / or she supposed to. However, the school principal in this case has done a teacher development. In fact, teacher are still losing a taste of teaching and learning process. Based on the proble above, the formulation of the problem is how the competency development of teacher by the school principal is an factor that influenced the school principal to improve the competency development of teacher at Private Islamic junior high school Taufiq Walhidayah Pekanbaru.

The goal of this study is to know how the competency development of teacher by the school principal is an factors that influenced the school principal to improve the competency development of teacher at Privat Islamic junior high school Taufi Walhidayah Pekanbaru.

Then, the method used in this study is using descriftve qualitative with the technique of collecting data ys interview, and documentation. The result of this study is that the competency development of teacher by the school principal at Private Islamic junior high school Taufiq Walhidayah Pekanbaru is categorized less than optimal. It can be seen based on the presentation 71 % with the result is among 56 % - 75 % that can be stated less than optimal.



## DAFTAR ISI

Halaman

PERSETUJUAN	
PENGESAHAN	
PENGHARGAAN	
ABSTRAK	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Penegasan Istilah.....	13
C. Permasalahan.....	15
1. Identifikasi Masalah.....	15
2. Batasan Masalah.....	16
3. Rumusan Masalah.....	16
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	17
BAB II. KAJIAN TEORI	
A. Konsep Teoritis.....	18
B. Penelitian yang Relevan.....	23
C. Konsep Operasional.....	23
D. Hipotesis Tindakan.....	34
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian.....	25
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	25
C. Objek dan Subjek Penelitian.....	25
D. Populasi dan Sampel.....	25
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
F. Analisis Data.....	26
BAB IV. PENYAJIAN HASIL PENELITIAN	
A. Deskriptif Setting Penelitian.....	28
B. Penyajian Data.....	36
1. Penyajian Data Tentang Pembinaan Kompetensi Guru.....	37
2. Penyajian Data Tentang Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pembinaan Kompetensi Guru.....	56
3. Analisis Data Tentang Pembinaan Kompetensi Guru.....	59
4. Analisis Data Tentang Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pembinaan Koetensi Guru.....	64
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
IV. 1. Daftar Keadaan Guru MTsS Taufiq Walhidayah Pekanbaru Kecamatan Rumbai.....	32
IV. 2. Daftar Keadaan Siswa MTsS Taufiq Walhidayah Pekanbaru Kecamatan Rumbai.....	33
IV. 3. Sarana dan Prasarana MTsS Taufiq Walhidayah Pekanbaru Kecamatan Rumbai.....	34
IV. 4. Daftar Mata Pelajaran MTs Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru Kecamatan Rumbai.....	35
IV. 5. Daftar Program Ekstra Kurikuler MTs Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru Kecamatan Rumbai.....	36

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam perspektif kebijakan Pendidikan Nasional terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu, sebagai : (a) educator (pendidik); (b) manajer; (c) administrator; (d) supervisor (penyelia); (e) leader (pemimpin); (f) pencipta iklim kerja; dan (g) wirausahawan.<sup>1</sup>

#### a. Kepala sekolah sebagai educator (pendidik)

Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.

#### b. Kepala sekolah sebagai manajer

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. dalam hal ini, kepala sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, seperti: MGMP tingkat sekolah, in house training, diskusi profesional dan sebagainya, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar

---

<sup>1</sup> Depdiknas. *Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK,SD, SMP, SMA, SMK & SLB*, BP. Cipta Karya, Jakarta, 2006, halm. 125

sekolah, seperti : kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

c. Kepala sekolah sebagai administrator

Khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya. oleh karena itu kepala sekolah seyogyanya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.

d. Kepala sekolah sebagai supervisor

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.

e. Kepala sekolah sebagai leader ( pemimpin )

Gaya kepemimpinan kepala sekolah seperti apakah yang dapat menumbuhkan kreativitas sekaligus dapat mendorong terhadap peningkatan kompetensi guru. Dalam teori kepemimpinan setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Bambang Budi Wiyono, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Semangat Kerja Guru dalam Melaksanakan Tugas Jabatan di Sekolah Dasar*, (abstrak) Ilmu Pendidikan, Jurnal Filsafat, Teori, dan Praktik Kependidikan, Universitas Negeri Malang, (Accessed, 31 Oct 2002).

kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian dan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat - sifat sebagai berikut : (1) jujur; (2) percaya diri; (3) tanggung jawab; (4) berani mengambil resiko dan keputusan; (5) berjiwa besar; (6) emosi yang stabil, dan (7) teladan.

f. Kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja

Budaya dan iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerjanya secara unggul, yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya. oleh karena itu, dalam upaya menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif, kepala sekolah hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut : (1) para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan, (2) tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para guru sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja, para guru juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut, (3) para guru harus selalu diberitahu tentang dari setiap pekerjaannya, (4) pemberian hadiah lebih baik dari hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan, (5) usahakan untuk memenuhi kebutuhan sosio – psiko - fisik guru, sehingga memperoleh kepuasan.

g. Kepala sekolah sebagai wirausahawan

Dalam menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dihubungkan dengan peningkatan kompetensi guru, maka kepala sekolah seyogyanya dapat menciptakan pembaharuan, keunggulan komparatif, serta memanfaatkan berbagai peluang. kepala sekolah dengan sikap kewirausahaan yang kuat akan berani melakukan perubahan-perubahan yang inovatif di sekolahnya, termasuk perubahan dalam hal-hal yang berhubungan dengan proses pembelajaran siswa beserta kompetensi gurunya.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah memiliki peranan yang strategis dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, baik sebagai educator (pendidik), manajer, administrator, supervisor, leader (pemimpin), pencipta iklim kerja maupun sebagai wirausahawan. Seberapa jauh kepala sekolah dapat mengoptimalkan segenap peran yang diembannya, secara langsung maupun tidak langsung dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi guru, dan pada gilirannya dapat membawa efek terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah

Dalam menjalankan fungsi kepemimpinan kepala sekolah harus memiliki beberapa persyaratan sebagai berikut:

1. Memiliki kecerdasan inteligensi yang cukup baik.
2. percaya diri dan bersikap membership.
3. cakap bergaul dan ramah tamah.
4. kreatif, penuh inisiatif yang memiliki hasrat atau kemampuan untuk maju dan berkembang lebih baik.
5. organisator berpengaruh dan berwibawa.
6. memiliki keahlian dan keterampilan dibidangnya.
7. suka menolong, memberi petunjuk dan dapat menghukum secara konsekuen dan bijaksana.
8. memiliki keseimbangan atau kestabilan emosional dan bersifat sabar.
9. memiliki semangat pengabdian dan kesetiaan yang tinggi.
10. berani mengambil keputusan dan bertanggungjawab.
11. jujur, rendah hati, sederhana dan dapat dipercaya.
12. bijaksana dan berlaku adil.
13. disiplin.
14. berpengetahuan dan berpengalaman luas.
15. sehat rohani dan jasmani.<sup>3</sup>

Pada dasarnya fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangun motivasi kerja, mengemudikan organisasi menjangkau jaringan komunikasi yang baik, memberi supervisi atau pengawasan yang efisien dan

---

<sup>3</sup> Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, Haji Mas Agung, Jakarta, 1998, hlm. 84

membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.<sup>4</sup>

Dari kutipan diatas, maka fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar yang baik, sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik. Dalam mengelola tenaga kependidikan kepala sekolah sangat memberikan dampak positif dan perubahan yang mendasar dalam pembaruan sistem pendidikan di sekolah.

Untuk itu kepala sekolah profesional harus memiliki kemampuan untuk memilih Strategi Pengembangan Profesionalisme. Guru menyadari posisi guru sebagai pekerjaan profesional, kiranya memerlukan strategi pengembangan, sehingga ke depan guru semakin dihargai dan mampu memberikan layanan pendidikan yang lebih bisa dipertanggungjawabkan secara publik.

Untuk mewujudkan guru profesional maka Kepala Sekolah dalam hal ini harus melakukan Pembinaan. Untuk mewujudkannya maka kepala sekolah melakukan :

1. Pembinaan mental

Membina tenaga kependidikan tentang hal – hal yang berkaitan dengan sikap dan batin. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim yang kondusif agar tenaga kependidikan bertugas dengan baik, secara proporsional dan profesional

2. Pembinaan moral

Membina para tenaga kependidikan tentang hal – hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan, sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing – masing tenaga kependidikan kepala sekolah profesional harus berusaha memberikan nasehat pada seluruh warga sekolah

---

<sup>4</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011, hlm. 93

### 3. Pembinaan fisik

Membina para tenaga kependidikan tentang hal – hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani badan, kesehatan, dan penampilan. Kepala sekolah profesional harus mampu memberikan dorongan agar para tenaga kependidikan terlibat secara aktif dan kreatif dalam berbagai kegiatan

### 4. Pembinaan artistic

Membina para tenaga kependidikan tentang hal – hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan. Dalam hal ini, kepala sekolah dibantu oleh para pembantunya harus mampu merencanakan berbagai pembinaan artistik.<sup>5</sup>

Sehubungan dengan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk memberikan pembinaan kompetensi guru, maka kepala sekolah harus melakukan teknik pembinaan yang tepat sehingga tujuan pendidikan dapat terwujud sesuai yang diinginkan.

Kompetensi profesional merupakan kompetensi yang harus dimiliki guru dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas utamanya mengajar. Kompetensi yang dimiliki guru dalam proses pembelajaran, antara lain:

#### 1. Sarana/ Media pembelajaran

Menggunakan sarana pembelajaran sebanyak mungkin serta memberikan rangsangan pada indra peserta didik. Artinya dalam satuan-satuan waktu yang bersamaan peserta didik dapat melakukan aktifitas fisik maupun psikis.

#### 2. Keterampilan mengajar

Pilih teknik pembelajaran sesuai dengan keterampilan yang diharapkan dapat dimiliki saat bekerja nanti ( dihubungkan dengan dunia kerja ).<sup>6</sup>

#### 3. Ruang belajar yang kondusif

---

21 <sup>5</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Alfabeta, Bandung, 2009, hlm.

<sup>6</sup> Hamzah B. Uno, *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar Yang Kreatif*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007, hlm. 8

Ruangan kelas atau tempat belajar, terutama kursi dan meja siswa serta posisi guru, ditata sedemikian rupa sehingga menunjang kegiatan pembelajaran aktif yang memungkinkan proses belajar mengajar menjadi kondusif.<sup>7</sup>

4. Kemampuan membuat Rencana Proses Pembelajaran (RPP)

Kemampuan memberi contoh model pembelajaran dan bimbingan konseling yang baik, dengan mengadakan analisis terhadap materi pelajaran (AMP), program tahunan (PT), program semester (PS), dan program pembelajaran (PP), atau satuan pendidikan (SP), serta mengembangkan daftar nilai peserta didik dan program layanan bimbingan konseling.<sup>8</sup>

Dari berbagai sumber yang membahas tentang kompetensi guru, secara umum dapat diidentifikasi dan disajikan tentang ruang lingkup kompetensi professional guru sebagai berikut :

- a. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofis, psikologis, sosiologis dan sebagainya.
- b. Menerapkan teori belajar sesuai tarap perkembangan peserta didik
- c. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya
- d. Mengerti dan mampu menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi
- e. Mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan
- f. Mampu mengorganisasikan dan dapat melaksanakan program pembelajaran
- g. Mampu melaksanakan mengevaluasi hasil belajar peserta didik.<sup>9</sup>

Sedangkan secara lebih khusus kompetensi professional guru dapat dijabarkan sebagai berikut :

- b. Memahami standar Nasional Pendidikan
- c. Mengembangkan kurikulum tingkat satuan pembelajaran
- d. Menguasai materi standar
- e. Mengelola program pembelajaran
- f. Mengelola kelas
- g. Menggunakan media dan sumber pembelajaran
- h. Menguasai landasan – ladsan kependidikan
- i. Memahami dan melakssanakan pengembangan peseta didik
- j. Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- k. Memahami penelitian dalam pembelajaran
- l. Menampilkan keteladanan dan kepemimpinan dan pembelajaran

---

<sup>7</sup>Masnur Muslich, *KTSP Pembelajaran Berbasis Kompetensi Dan Kontekstual*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007, hlm. 73

<sup>8</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2006, hlm. 102

<sup>9</sup>E. Mulyasa, *Standar dan Sertifikasi Guru*, PT. Remaja Roda Karya, Bandung, 2008, hlm. 135

- m. Mengembangkan teori dan konsep kependidikan
- n. Memahami dan melaksanakan konsep pembelajaran individual.<sup>10</sup>

Menurut Endang Kumara kompetensi profesional adalah kemampuan yang berhubungan dengan penyesuaian dengan tugas – tugas keguruan. Kompetensi ini sangat penting. Sebab, tingkat professional seorang guru dapat dilihat dari kompetensi sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk menguasai landasan kependidikan, misalnya paham akan tujuan pendidikan yang harus dicapai baik tujuan nasional, institusi, kurikuler, dan tujuan pembelajaran.
2. Pemahaman dalam bidang psikologi pendidikan, misalnya paham tentang tahapan perkembangan siswa, paham tentang teori-teori belajar.
3. Kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkan.
4. Kemampuan dalam mengaflikasikan berbagai metodologi dan strategi pembelajaran.
5. Kemampuan merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar.
6. Kemampuan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran.
7. Kemampuan dalam melaksanakan unsur menunjang, misalnya administasi sekolah, bimbingan, dan penyuluhan.
8. Kemampuan dalam melaksanakan penelitian dan berfikir ilmiah untuk meningkatkan ilmiah.<sup>11</sup>

Landasan kependidikan yang harus dikuasai guru yaitu landasan filosofis, psikologis, dan sosiologis. Landasan filosofis yang dimaksud yaitu setiap guru harus memahami dan menanamkan nilai-nilai pancasila yang berupa nilai-nilai budaya, agama, dan norma-norma kepada siswa. Landasan psikologis yaitu setiap guru harus mampu memahami karakteristik siswa, menguasai teori-teori belajar, dan metode-metode pembelajaran yang memungkinkan guru mampu melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kondisi peserta didik. Landasan sosiologis berkaitan dengan penanaman nilai-nilai social yang ada di masyarakat.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Ibid, hlm. 137

<sup>11</sup> Jamal Ma'mur Asmani, *Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional*, Power Books, Jogjakarta, 2009, hlm. 157

<sup>12</sup> E Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, PT. Remaja Rosda karya, Bandung, 2007, hlm. 135-136

Oleh karena itu guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar, pembimbing, dan pengelola administrasi sekolah harus selalu ditandai dengan perbuatan yang rasional. Untuk itu guru diharapkan dapat merubah sikap, keterampilan, kebiasaan, hubungan sosial, apresiasi dan sebagainya melalui pembelajaran yang diberikanya. Maka untuk mencapai tujuan pembelajaran guru perlu memahami sedalam-dalamnya pengetahuan yang akan menjadi tanggungjawabnya dan mengajar dengan baik melalui metode dan teknik mengajar.<sup>13</sup>

Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufiq Wal Hidayah didirikan pada tanggal 10 September 1990. MTs. Taufiq Wal Hidayah didirikan atas permintaan masyarakat yang bertempat tinggal di daerah Rumbai dan sekitarnya. Hal ini dikarenakan pada saat itu belum adanya sekolah menengah pertama yang berbasis agama Islam. Sehingga Madrasah Tsanawiyah. Taufiq Wal Hidayah menjadi Madrasah Tsanawiyah pertama berdiri di daerah Rumbai.

Dari hasil studi pendahuluan penulis lakukan bahwa kepala sekolah sudah melakukan Pembinaan Kompetensi terhadap Guru. Hal ini dapat dilihat bahwa kepala sekolah melakukan pembinaan diantaranya : perencanaan kurikulum, menyusun sumber pembelajaran, melakukan penataran, Kelompok Kerja Madrasah ( KKM ), MGMP, supervisi dan evaluasi terhadap kinerja guru – guru tersebut. Namun dalam kenyataan dilapangan masih ada sebagian guru – guru masih kurang optimal dalam menjalankan tugas keprofesionalannya. Dapat dilihat dari beberapa gejala sebagai berikut :

1. Persiapan guru dalam proses belajar mengajar belum terencana dengan baik
2. Masih ada guru – guru yang belum menggunakan RPP dalam proses pembelajaran .
3. Kurangnya kemampuan guru dalam menerapkan materi pembelajaran.

---

<sup>13</sup> Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001, hlm. 124

4. Kemampuan guru - guru dalam memberikan materi pembelajaran kurang bervariasi.
5. Kurangnya pengetahuan guru tentang strategi pembelajaran.
6. Metode yang digunakan guru dalam mengajar masih menggunakan metode tradisional.
7. Kurangnya kedisiplinan guru dalam mengajar.
8. Penggunaan media pembelajaran belum terlaksana secara optimal.
9. Kerjasama guru dan orangtua murid belum terlaksana dengan baik.

Maka dari itu penulis ingin mengetahui bagaimana Pembinaan Kompetensi Profesional Guru Oleh Kepala Sekolah di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru sehingga tercapai tujuan pendidikan efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang dan gejala di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **PEMBINAAN KOMPETENSI GURU OLEH KEPALA SEKOLAH DI MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA TAUFIQ WALHIDAYAH PEKANBARU.**

## **B. Penegasan Istilah**

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami judul ini, maka penulis perlu menjelaskan penegasan istilah yaitu sebagai berikut:

1. Pembinaan

Secara bahasa pembinaan adalah usaha, tindakan, dan kegiatan yg dilakukan secara efisien dan efektif untuk memperoleh hasil yang lebih baik.<sup>14</sup>

## 2. Kompetensi

Kompetensi adalah kewenangan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal.<sup>15</sup> Pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan atau bercakap. Menurut UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1, Ayat 10, disebutkan ” Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.

## 3. Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru adalah sebagai tenaga pendidik dan pengajar profesional yang harus menjadi tokoh, panutan bagi peserta didik, dalam lingkungannya.

Dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS Pasal 39 ayat 2 jabatan guru dinyatakan sebagai jabatan profesional disebutkan. “ Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi ”.<sup>16</sup>

## 4. Kepala Sekolah

---

<sup>14</sup> Paus Abdillah dan Danu Prasetya, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Arkola, Surabaya, 2010, halm. 215

<sup>15</sup> Ibid, halm. 413

<sup>16</sup> Ali Mudhofir, *Modul Pengembangan Profesionalisme Guru*, Direktorat Pendidikan Agama Islam, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, Kementerian Agama Republik Indonesia, 2001, hlm. 13

Kepala sekolah termasuk pemimpin formal dalam lembaga pendidikan. Diartikan sebagai kepala, karena kepala sekolah adalah pejabat tertinggi, kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dilihat dari status dan cara pengangkatan tergolong resmi ‘ formal leader atau operasional leader sebagai pemimpin pendidikan pada sekolah yang telah diserahkan tanggungjawab kepadanya.<sup>17</sup>

Sedangkan menurut Puwadirminta dalam bukunya “ Kamus Umum Indonesia ” mengartikan kepala sekolah sebagai berikut : kepala sekolah adalah guru yang memimpin sekolah atau guru kepala. Kepala sekolah adalah sebagai manajer dalam lembaga pendidikan yang harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota-anggota organisasi serta peyayagunaan seluruh sumberdaya organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.<sup>18</sup>

Berdasarkan uraian di atas kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, dan seorang pengendali. Keberadaan kepala sekolah pada suatu organisasi sangat diperlukan, sebab organisasi sebagai alat mencapai tujuan di mana di dalamnya berkembang berbagai macam pengetahuan, serta organisasi yang menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan karier-karier sumber daya manusia, memerlukan kepala sekolah yang mampu untuk merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **C. Permasalahan**

### **1. Identifikasi Masalah**

Sebagaimana dipaparkan dalam latar belakang masalah maka pokok permasalahan dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut :

---

<sup>17</sup> Herbudiman, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Rieneka Cipta, Jakarta, 2009, hlm. 200

<sup>18</sup> E. Mulyasa, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, PT. Remaja Rosda Karya, 2005, hlm. 94

- a. Pembinaan Kompetensi Guru Oleh Kepala Sekolah di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepala sekolah dalam meningkatkan Kompetensi Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru Kaitan Pembinaan Oleh Kepala Sekolah.
- c. Cara kepala sekolah dalam membina Guru di MTS Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru
- d. Pengelolaan pembinaan Kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru
- e. Usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah agar pembinaan kompetensi guru berjalan dengan baik.

## 2. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya permasalahan yang mencakup kajian ini, maka untuk mempermudah dalam melakukan penelitian ini, penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu Pembinaan Kompetensi Guru Oleh Kepala Sekolah di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru.

## 3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana Pembinaan Kompetensi Guru Oleh Kepala Sekolah di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru.
- b. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kepala sekolah dalam Pembinaan Kompetensi Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru.

## **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dikemukakan serta melalui serangkaian kerja dan prosedur analisis yang direncanakan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

- a. Untuk mengetahui Pembinaan Kompetensi Guru Oleh Kepala Sekolah di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi kepala sekolah dalam meningkatkan Kompetensi Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru.

### 2. Kegunaan Penelitian

#### a. Secara teoritik

- 1) Penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama di bidang Manajemen Pendidikan Islam
- 2) Bagi para peneliti, penelitian ini dapat dijadikan referensi lanjutan di bidang Manajemen Pendidikan Islam

#### b. Secara praktis

- 1) Bagi sekolah atau madrasah, dapat memberikan gambaran dan masukan dalam rangka pembinaan kompetensi untuk membantu guru dalam meningkatkan kemampuan mengajar.

2). Sebagai syarat bagi penulis untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd. I).

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Konsep Teoretis**

##### **1. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi dan guru merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan dalam melaksanakan proses pengajaran. Dengan kompetensi dapat membangkitkan dan menggerakkan tenaga pengajar ke arah efektifitas mengajar. Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan keterampilan (daya fisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan. Dengan kata lain, kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas / pekerjaannya.

Profesionalisme Guru adalah sebagai suatu aktivitas mengorganisasi atau mengatur lingkungan sebaik-baiknya dan menghubungkan dengan peserta didik, sehingga terjadi proses belajar. Atau dikatakan, mengajar sebagai upaya menciptakan kondisi yang kondusif untuk berlangsungnya kegiatan belajar mengajar. Kondisi itu diciptakan sedemikian rupa sehingga membantu perkembangan peserta didik secara optimal baik jasmani maupun rohani, baik fisik maupun mental. Pengertian mengajar seperti ini memberikan petunjuk bahwa fungsi pokok dalam mengajar itu adalah menyediakan kondisi yang kondusif.

Cara pengajaran yang efisien akan terbentuk kalau pengajarannya juga bertindak efisien. Sebab pengajar bertindak sebagai manajer yang harus mengambil keputusan untuk aktifitas yang dilakukannya agar berjalan secara efisien. Karena itu seorang pengajar paling tidak perlu melakukan tiga kegiatan apabila dikendaki mengajar yang efisien, yaitu

membuat persiapan atau perencanaan yang baik, melaksanakan pengajaran yang baik dan membuat evaluasi.

Oleh karena itu mengajar adalah merupakan suatu usaha guru agar terjadi perubahan sikap, keterampilan, kebiasaan, hubungan sosial dan apresiasi pada peserta didik melalui pengajaran yang diberikan. Maka untuk mencapai tujuan pengajaran guru perlu memahami sedalam-dalamnya pengetahuan yang akan menjadi tanggungjawabnya dan mengajar dengan baik melalui metode dan teknik mengajar. Teknik mengajar yang dipilih oleh pengajar masih perlu dievaluasi supaya teknik mengajar yang dipakai tetap relevan dengan kebutuhan yang diperlukan.

## **2. Pembinaan kompetensi**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 dinyatakan bahwa : Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan / atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.<sup>1</sup>

## **3. Pembinaan Kompetensi Guru**

Untuk melakukan pembinaan kompetensi seorang kepala sekolah harus mampu membujuk dan meyakinkan serta menggerakkan para guru dan bawahan untuk mencapai tujuan sekolah maka kepala sekolah harus :

---

<sup>1</sup>*Standar Nasional Pendidikan*, Asa Mandiri, Jakarta, 2006, hlm. 16

1. Menghindarkan diri dari sikap dan perbuatan yang bersikap memaksa atau bertindak keras terhadap para guru
2. Sebaliknya kepala sekolah harus mampu melakukan perbuatan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri terhadap para guru dengan cara sebagai berikut:
  - a. Meyakinkan ( *persuade*), berupaya agar para guru percaya bahwa apa yang dilakukan adalah benar.
  - b. Membujuk ( *induce* ), berupaya meyakinkan para guru bahwa apa yang dikerjakan adalah benar.<sup>2</sup>

Maka upaya yang dilakukan kepala sekolah adalah harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota-anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumberdaya organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kalau kepala sekolah sudah melakukan upaya dalam meningkatkan kinerja guru kemungkinan besar akan dapat mencapai hasil yang optimal.

#### **4. Pembinaan Kompetensi Guru Oleh Kepala Sekolah**

Salah satu upaya pembinaan yang dapat dilakukan adalah melalui optimalisasi peran kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pengelola memiliki tugas mengembangkan kinerja personel, terutama meningkatkan kompetensi profesional guru ”.

Ada beberapa strategi yang dapat dilakukan untuk pengembangan profesionalisme guru, diantaranya :

- a. Pengembangan Standar Profesional

---

<sup>2</sup> E. Mulyasa, *Kepemimpinan kepala sekolah*, PT. Rosda Karya, Bandung, 2004, hlm. 105

- Yang terdiri dari kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial, upaya yang ini diperlukan untuk memantapkan formulasi kompetensi, sehingga memiliki nilai-nilai yang lebih fungsional.
- b. **Pengujian Kompetensi, baik Guru lama maupun Guru Baru.**  
Untuk menjamin nilai profesionalisme guru, pengujian guru perlu dilakukan baik terhadap guru lama maupun baru, sehingga kompetensi selalu terjaga relevansinya. Hal ini berlaku seperti sekarang, bahwa untuk memulai proses pemilikan sertifikat pendidik, sebagai bukti guru yang profesional, maka semua guru harus melalui proses ujian. Untuk guru dalam jabatan menggunakan portofolio, dan untuk guru pra jabatan akan diberlakukan program pendidikan profesi.
  - c. **Menekankan Kualitas Guru daripada Kuantita**  
Walaupun dalam batas tertentu, kuantitas guru itu diperlukan, ketersediaan guru memang sangat penting terutama di daerah-daerah tertentu, apakah daerah terpencil, daerah perbatasan, namun yang jauh lebih penting adalah kualitas guru, sehingga diharapkan kehadiran mereka dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan.
  - d. **Evaluasi Kompetensi Guru secara Periodik.**  
Untuk menjamin profesionalisme seorang guru, dirasakan perlu sekali dilakukan evaluasi secara periodik., sehingga kevalidan sertifikat pendidik tetap terjaga. Memang upaya ini untuk konteks di Indonesia rasanya berat sekali, mengingat untuk membuat semua guru harus bersertifikat pendidik saja diperluksn biaya yang sangat besar.
  - e. **Pengembangan Profesional ( *Inservice Training* )**  
Mengingat kebutuhan dan tuntutan lapangan dan stakeholders itu terus berubah dan meningkat, maka pengembangan profesional yang berupa inservice training merupakan suatu kebutuhan yang tak bisa dihindari
  - f. **Penegakan Kode Etik**  
Keberlangsungan suatu profesi pada hakekatnya sangat bertumpu pada kode etik, sehingga organisasi profesi harus benar-benar fungsional. Jika PGRI berkeyakinan mampu membawa misi profesionalisme lebih tinggi daripada misi lainnya (katakanlah misi politis), maka sudah sepatutnyalah PGRI harus mengawal penegakan kode etik, namun jika tidak mampu mengedepankan misi profesionalisme, maka sebaiknya dirintis organisasi profesi lainnya.

## **5. Faktor – faktor yang mempengaruhi Pembinaan Kompetensi Guru Oleh Kepala Sekolah**

### a. Faktor pendukung

Pembinaan kompetensi guru oleh kepala sekolah atau madrasah di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufiq Walhidayah adalah : Latar belakang pendidikan, kelompok kerja ( *team work* ) yang baik, kesadaran dari guru – guru

yang ada di madrasah itu sendiri dalam memikul tanggungjawab sebagai tenaga pengajar

b. Faktor penghambat

Sedangkan yang menjadi faktor penghambat pembinaan kompetensi guru oleh kepala sekolah atau madrasah di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufiq Walhidayah adalah : sarana prasarana kurang memadai, biaya yang minim serta kepala sekolah kurang tepat dalam mengambil keputusan.

## **B. Penelitian yang Relevan**

Penelitian ini mengenai Pembinaan Kompetensi Guru Oleh Kepala Sekolah Di MTs Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru telah dikaji oleh saudara Firdaus Mahasiswa Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN SUSKA Riau dengan judul Bimbingan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MTs Negeri Kecamatan Timur Kabupaten Kampar pada tahun 2010.

Hasil penelitiannya menunjukkan tergolong cukup maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan skor rata-rata persentase akhir yaitu 80% yang berada pada level 61-80%. Faktor mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru di MTs Negeri Kecamatan Timur Kabupaten Bimbingan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kampar.

Sedangkan dalam penelitian ini, penulis meneliti dengan judul Pembinaan Kompetensi Guru Oleh Kepala Sekolah Di MTs Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru. Bedanya dengan penelitian ini adalah bahwa saudara Firdaus meneliti dengan Kompetensi Profesional Guru di MTs Negeri Kecamatan Timur Kabupaten Bimbingan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kampar.

### **C. Konsep Operasional**

Berdasarkan kerangka teoritis di atas, selanjutnya dirumuskan konsep operasional sebagai pedoman yang akan diterapkan dilapangan untuk menjaring dan mengukur data yang berkenaan dengan permasalahan yang di teliti.

Adapun yang menjadi indikator pembinaan kompetensi guru sebagai berikut :

1. Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru – guru yang bermasalah dalam mengajar.
2. Kepala sekolah memberikan pelatihan terhadap guru – guru yang mengajar.
3. Kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap guru – guru dalam proses pembelajaran.
4. Kepala sekolah mengarahkan guru – guru dalam menyusun dan mengembangkan sumber – sumber pembelajaran.
5. Kepala sekolah mengarahkan guru – guru dalam proses pembelajaran dengan menggunakan metode yang tepat.
6. Kepala sekolah mengevaluasi guru – guru dalam pembinaan kompetensi.
7. Kepala sekolah memfasilitasi guru – guru dalam pembinaan kompetensi.

### **D. Hipotesa Tindakan**

Berdasarkan tujuan teoritis yang dibahas maka hipotesis tindakan dalam penelitina ini adalah Pembinaan Kompetensi Guru Oleh Kepala Sekolah di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufiw Walhidayah diterapkan maka guru akan professional.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Adapun lokasi penelitian ini adalah bertempat di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru.

#### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Kegiatan penelitian ini penulis lakukan mulai tanggal 14 November Tahun 2011 sampai dengan 23 Januari 2012. Sedangkan tempat penelitian ini yaitu Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufiq Walhidayah di kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru.

#### **C. Subjek dan Objek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru , sedangkan objeknya adalah Pembinaan Kompetensi Guru Oleh Kepala sekolah di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru.

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan majelis guru berjumlah 15 orang. Karna kepala sekolah hanya satu orang, maka dalam penelitian ini tidak memakai sampel. Oleh sebab itu maka penelitian ini disebut penelitian populasi.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun tehnik pengumpulan data dalam peneliam ini adalah :

- a. Wawancara, yaitu mengadakan komunikasi secara langsung dengan kepala sekolah, dan guru.
- b. Dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data mengenai Pembinaan Kompetensi, profil sekolah MTSs Taufiq Walhidayah Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru.

#### **F. Teknis Analisis Data**

Karena penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif dengan menggunakan presentase yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan, fenomena-fenomena, dan dianalisa dengan kata-kata serta disimpulkan menurut penghitungan atau pengukuran dapat diproses dengan cara dijumlahkan dan dibandingkan dengan jumlah yang diharapkan dan diperoleh presentase.<sup>1</sup>

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

P = Angka Presentase

F = frekuensi yang sedang di cari presentasenya

N = *Number Of Clases* ( jumlah frekuensi atau banyak individu ).

Berdasarkan persentase angka tersebut, maka dalam penelitian ini penulis menentukan klasifikasi dari hasil yang penulis peroleh dengan klasifikasi sebagai berikut

:

- 76% - 100% di katagorikan tergolong optimal
- 56% - 75% di katagorikan kurang optimal
- 55% - kebawah dikatagorikan belum optimal.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1998, hlm. 245

<sup>2</sup> Ibid, halm. 246

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskriptif Setting Penelitian**

1. Sejarah Singkat Pendirian Madrasah Tsanawiyah ( MTs) Swasta Taufiq Wal hidayah Pekanbaru.

MTs. Taufiq Wal Hidayah didirikan pada tanggal 10 September 1990. MTs. Taufiq Wal Hidayah didirikan atas permintaan masyarakat yang bertempat tinggal di daerah Rumbai dan sekitarnya. Hal ini dikarenakan pada saat itu belum adanya sekolah menengah pertama yang berbasis agama Islam. Sehingga Madrasah Tsanawiyah. Taufiq Wal Hidayah menjadi Madrasah Tsanawiyah pertama berdiri di daerah Rumbai.

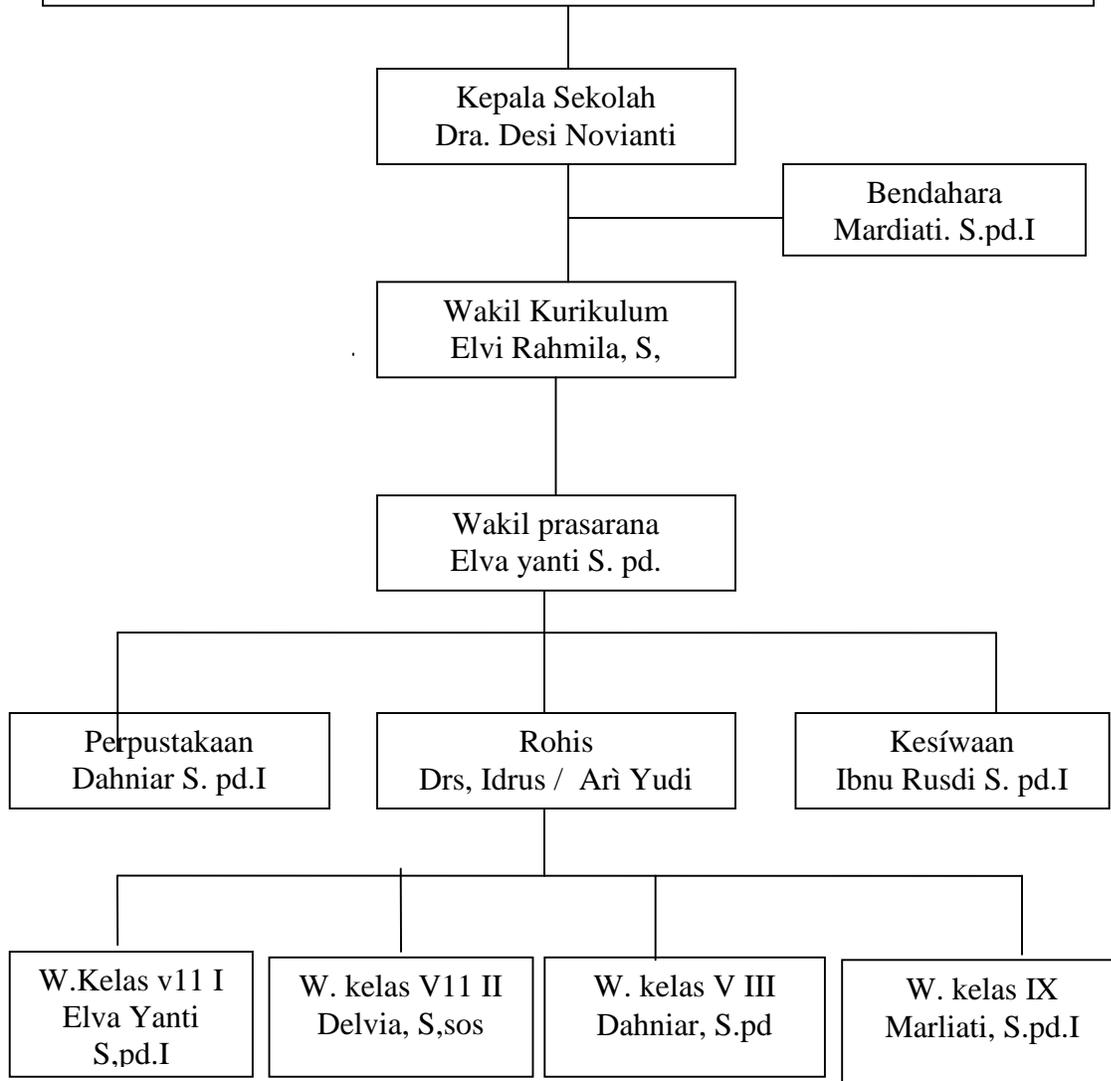
Madrasah Tsanawiyah Taufiq Wal Hidayah didirikan oleh beberapa orang tokoh-tokoh masyarakat yang bertempat tinggal di sekitar Kelurahan Umban Sari Rumbai. Adapun tokoh-tokoh yang memprakarsai berdirinya MTs. Taufiq Wal Hidayah adalah Drs. Nurman MS, Drs. Ahmad Tarmizi, Drs. H. Sutan Bidin. LC, Hj. Usman Habib, Mohan Y Keswani, Syamsiar Salik.

Pada awal berdirinya jumlah siswa MTs. Taufiq Wal Hidayah cukup ramai tapi dalam kurun waktu mulai 2000 sampai 2008 mengalami penurunan dan pada tahun ajaran 2009 jumlah siswa mulai mengalami peningkatan.

Prestasi yang pernah diraih MTs. Taufiq Wal Hidayah Juara III Tahfizh Quran Tingkat SLTP/MTS sekota Pekanbaru, Juara II Pidato Bahasa Indonesia Tingkat SLTP sekota Pekanbaru, Juara III Tenis Ganda Campuran Sepekanbaru, Juara I Tenis yang diadakan oleh Caltex, Juara III Rumbai Tenis CUP, Juara III Tenis Tingkat SLTP/MTs Sekota pekanbaru.



**STRUKTUR KEPENGURUSAN MTs SWASTA TAUFIQ  
WALHIDAYAH PEKANBARU  
TAHUN AJARAN 2010 /2011**



## 2. Visi dan Misi Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Taufiq Walhidayah.

Adapun Visi Misi MTs Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru adalah:

a. Visi :

” Menjadi penyelenggara pendidikan tingkat Madrasah Tsanawiyah / MTs berkualistas nasoinal dan bertaraf internasional ”.

b. Misi :

- a. Membantu anak didik mengembangkan berbagai potensi baik psikis maupun fisik yang meliputi moral dan nilai- nilai agama ISLAM, sosial emosional, kognitif, bahasa, fisik motorik, kemandirian, dan seni untuk memasuki pendidikan selanjutnya disekolah menengah atas yang setara.
- b. Menyelenggarakan sistem pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, terampil dan menyenangkan berbasis kasih sayang dan kesabaran berdampingan dengan penampakan tingkat disiplin yang tinggi dan terarah.
- c. Membantu anak didik mampu Mandiri ditengah tengah masyarakat dan taat menjalankan ajaran dan sariat ISLAM secara benar dan konsisten.
- d. Memberikan kontribusi inovasi pendidikan bagi sekolah, sekolah setara didaerah sekitarnya.

## 3. Keadaan Guru MTs Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru

Dalam dunia pendidikan guru merupakan satu faktor yang sangat menentukan, maka tidak salah jika dikatakan bahwa eksistensi Guru merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pendidikan. Oleh karna itu guru seharusnya mendapat perhatian dari

berbagai pihak, salah satunya kepala sekolah memberikan pembinaan kompetensi kepada guru dalam mengajar, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Adapun jumlah guru MTs Swasta Taufiq Walhidayah Kecamatan Rumbai pekanbaru adalah sebanyak 15 Orang, dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

**TABEL IV.1**

**Daftar Keadaan Guru MTs Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru**

**Tahun Ajaran 2010 – 2011**

NO	NAMA	JABATAN	BID. STUDI	TAMATAN
1	Dra. Desi Nofianti	Kepala Sekolah	IPS	S1/IKIP/EKO/90
2	Elvi Rahmila S.Si	Wakil Kepala	Mtk	S1/MIPA/MTK/09
3	Drs. Idrus	Guru Bid. Study	B.Arab, P.Diri	S1/FAK/ SH/ 1991
4	Sumartini A.Md	Guru Bid. Study	B.Inggris	S1/ FKIP/B.INGG/95
5	Elva Yanti S.Pd	Guru Bid. Study	IPS	S1/FKIP/GEO/99
6	Mardiati S.Pd.I	Guru Bid. Study	SKI, M.Lokal	S1/FAKTAR/PAI/0 6
7	Zulmiati A.Md	Guru Bid. Study	IPA	FKIP/BIO/92
8	Dra. Elmi	Guru Bid. Study	Qur'an Hadist, A Akhlak	FAKTAR/PAI/93
9	Arif Yudi P, S.Sos	Guru Bid. Study	TIK	F.ADMIN/07
10	Dahniar S.Pd	Guru Bid. Study	PPKN	S1/FKIP/SEJ/98
11	Marliati, S.Pd	Guru Bid. Study	B. Indonesia	FKIP/B.INDO/09
12	Lia Elvani S.Pd	Guru Bid. Study	B. Inggris	FKIP/B. INGG/2011
13	Ibnu Rusdi. S.Pd	Guru Bid. Study	Penjas	S1/FKIP/PENJAS/1 0
14	Delvia. S.Sos.I	Guru Bid. Study	B.Konseling	S1/Bimbingan Penyuluhan Islam
15	Ade Afri Sisca A.Md	T U / Guru Bid. Study	TIK	D3 KEUANGAN

Sumber: Tata usaha MTs Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru.

#### 4. Keadaan Siswa MTs Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru

Siswa merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya dalam proses pendidikan. Proses pendidikan tidak akan terjadi jika siswanya tidak ada. Untuk mengetahui keadaan siswa di MTs Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru Kecamatan Rumbai Pekanbaru dapat dilihat di bawah ini.

**TABEL IV.2.**

**Daftar Keadaan Siswa MTs Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru  
Tahun Ajaran 2010 – 2011**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Kelas VII a</b>	<b>VII b</b>	<b>VIII</b>	<b>IX</b>	<b>Jumlah</b>
Laki – laki	13	14	16	18	61
Perempuan	13	13	14	17	57
Jumlah	26	27	30	35	118

*Sumber: Tata usaha MTs Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru.*

#### 5. Sarana dan Prasarana MTs Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru

Dalam lembaga pendidikan sarana dan prasarana memegang peranan penting dalam menunjang tujuan pendidikan. Dengan adanya sarana dan prasarana yang baik dan memadai akan menunjang keberhasilan yang lebih besar dalam dunia pendidikan, karna sarana dan prasarana juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan pendidikan.

Di MTs Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru terdapat Sarana dan prasarana yang ditujukan untuk menunjang pelaksanaan proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Sarana dan prasarana tersebut dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

**TABEL IV. 3**

**Daftar Sarana dan Prasarana MTs Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru**

**Tahun Ajaran 2010/2011**

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Keadaan
1	Ruang kelas	5	Baik
2	Ruang Majelis Guru	1	Baik
3	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik
4	WC. Guru	2	Baik
5	WC. Siswa	2	Baik
6	Laangan Volly	1	Baik
7	Tenis meja	2	Baik
8	Papan Struktur Organisasi	1	Baik
9	Papan Keadaan Guru	1	Baik
10	Papan Keadaan Siswa	1	Baik
11	Papan Tulis	4	Baik
12	Lemari	5	Baik
13	Ruang Pustaka	1	Baik
14	Kipas Angin	2	Baik
15	Komputer	2	Baik
16	Mushalla	1	Baik
17	Ruang Tamu	1	Baik
18	Printer	1	Baik
19	Ruang Praktek	1	Baik
20	Ruang Tata Usaha	1	Baik

*Sumber: Tata usaha MTs Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru.*

**6. Kurikulum Pendidikan**

Kurikulum dalam suatu lembaga memegang peranan penting, karena proses pendidikan mengacu pada kurikulum yang dipakai.

Kurikulum merupakan program belajar atau dokumen yang berisikan hasil-hasil belajar yang diawasi dibawah tanggungjawab kepala sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Sesuai dengan hal di atas, kurikulum yang digunakan oleh MTs Swasta Taufiq Walhidayah adalah KTSP. Sedangkan struktur bidang studi yang diajarkan sebagai berikut :

**TABEL IV. 4**

**Daftar Program Mata Pelajaran MTs Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru  
Tahun Ajaran 2010/2011**

No	MATA PELAJARAN		
1	IPS	13	IPA
2	MTK	14	Q. HADIST
3	EKONOMI	15	A, AKHLAK

4	DAKWAH	16	ADMIN
5	B. ARAB	17	TIK
6	P. DIRI	18	SEJARAH
7	B.INGGRIS	19	PPKN
8	GEOGRAFI	20	B. INDONESIA
9	PAI	21	PENJASKES
10	BIOLOGI	22	B. KONSELING
11	SKI	23	PERBANKAN
12	M. LOKAL		

*Sumber: Tata usaha MTs Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru.*

#### 7. Program Ekstra Kurikuler. MTs Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru

Program Ekstrakurikuler merupakan kegiatan yang dilaksanakan diluar mata pelajaran, program ini dibuat bertujuan untuk menambah bekal pengalaman dan pengamalan siswa, hal ini dibuat atas kerja sama guru dengan Yayasan. Dengan demikian seorang anak tersebut mempunyai keterampilan yang mereka kembangkan untuk dirinya maupun untuk orang lain

**TABEL IV.**

#### **Program Ekstra Kurikuler**

<b>No</b>	<b>Nama kegiatan</b>	<b>Keterangan</b>
1	Baris berbaris	
2	Muhadoroh	
3	Olah raga	
4	Praktek ibadah + ngaji	
5	Rebana	
6	Pelatihan computer	

*Sumber: Tata usaha MTs Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru*

#### **B. Penyajian Data**

Untuk mendapatkan data tentang pembinaan kompetensi guru oleh kepala sekolah, maka penulis menggunakan metode dokumentasi dan wawancara yang diajukan kepada kepala sekolah guru. Dan untuk memperoleh data tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pembinaan kompetensi guru oleh kepala sekolah, maka penulis menggunakan teknik wawancara dengan kepala sekolah.

### **1. Penyajian Data Wawancara Tentang Pembinaan Kompetensi Guru Oleh Kepala Sekolah Di MTs Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru.**

Pada bagian ini penulis sajikan data yang penulis peroleh melalui wawancara terhadap Pembinaan Kompetensi Guru Oleh Kepala Sekolah. Adapun aspek yang telah diwawancarai sebanyak 17 indikator.

#### **1. Kepala Sekolah Sebagai Informan Kunci**

- a. Apa latar belakang pendidikan Ibu sebelum menjabat kepala sekolah ?

Jawab : S I Fakultas Pendidikan IPS IKIP Padang

Sesuai dengan Standar Pendidikan Nasional, bahwa guru guru dikatakan professional harus memiliki kualifikasi akademik Strata 1.

- b. Sudah berapa lama Ibu menjabat sebagai kepala sekolah MTs Swasta Taufiq Walhidayah kecamatan Rumbai ?

Jawab : 5 tahun

Kepala sekolah memang benar menjabat sebagai kepala sekolah selama 5 tahun. Pengalaman ini merupakan factor pendukung untuk kelancaran madrasah itu sendiri.

- c. Apa – apa saja upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam perencanaan kurikulum ?

Jawab : Menambah dan mencocokkan kurikulum yang ada dengan kemampuan peserta didik.

Dalam setiap tahun ajaran baru kepala sekolah berusaha untuk mengevaluasi kurikulum yang ada di madrasah, sesuai dengan kebutuhan. Dengan demikian maka perencanaan itu akan terealisasi dengan efisien.

- d. Apakah Ibu memberikan pembinaan terhadap guru-guru dalam menyusun sumber pengajaran ?

Jawab : Saya memberikan pembinaan terhadap guru – guru dalam menyusun sumber – sumber pengajaran

Dalam bentuk perangkat madrasah baik penyusunan Silabus maupun RPP.

- e. Apakah Ibu menganjurkan kepada guru-guru untuk membuat program pembelajaran ?

Jawab : Saya menganjurkan kepada guru – guru dalam menyusun sumber – sumber pengajaran

Untuk memajukan madrasah itu sendiri dibutuhkan pengajaran yang bervariasi dan terarah sehingga tercapai PBM yang menarik.

- f. Apakah Ibu melakukan pembinaan berkala dalam membina kompetensi guru ?

Jawab : Belum dilaksanakan

Karena tidak ada jadwal spesifik terhadap pembinaan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah.

- g. Apakah usaha – usaha yang dilakukan Ibu agar perencanaan program belajar mengajar dapat berjalan baik ?

Jawab : Memberi kesempatan kepada guru – guru untuk melakukan pelatihan – pelatihan dimana saja

Pelatihan, seminar, training, MGMP, Study banding, dan bekerjasama dengan madrasah yang lain dalam membentuk KKM.

- h. Apakah Ibu sering mengadakan kunjungan kelas sewaktu proses belajar mengajar ?

Jawab : Saya mengadakan kunjungan kelas 2 X dalam setahun agar dapat melihat dengan jelas kemampuan guru dalam mengajar

Kondisi ini membuat kepala sekolah kurang mengetahui kemampuan guru dalam melaksanakan PBM.

- i. Apakah Ibu memberikan hadiah terhadap guru – guru yang berhasil dalam mengajar ?

Jawab : belum dilaksanakan

Karena belum ada anggaran yang memadai dalam pemberian hadiah.

- j. Apakah Ibu memberikan tambahan gaji diluar jam mengajar ?

Jawab : Belum dilaksanakan

Keterbatasan anggaran madrasah itu sendiri.

- k. Apakah Ibu melakukan pengawasan terhadap guru dalam melaksanakan proses pembelajaran ?

Jawab : Tidak, kadang - kadang

Jadwal spesifik pengawasan tidak ada, tapi apabila dibutuhkan kepala sekolah melakukan pengawasan.

- l. Apakah Ibu mengirim guru – guru untuk mengikuti pelatihan / penataran ?

Jawab : Saya mengirim guru – guru untuk pelatihan / penataran

Untuk menjadikan guru yang professional, kepala sekolah mengirim guru untuk melaksanakan pelatihan baik itu MGMP, maupun pelatihan – pelatihan lainnya.

- m. Bagaimana tindakan Ibu terhadap guru – guru jika majelis guru mendapat kesulitan dalam mengajar ?

Jawab : memanggilnya dan mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang dihadapi guru.

Dalam hal ini kepala sekolah telah melaksanakan supervisi pendidikan.

- n. Apa bentuk perhatian kepala sekolah terkait masalah pembinaan kompetensi guru ?

Jawab : Memrogramkan dengan KKM ( Kelompok Kerja Madrasah ) terhadap pembinaan kompetensi guru dan bersama – sama dengan kepala sekolah yang lain mengadakan pelatihan

Madrasah Taufiq Walhidayah telah menjalin kerjasama antar madrasah yang lain untuk menunjang kegiatan profesionalisme guru.

- o. Bagaimana strategi yang ibu lakukan dalam mengatasi kendala dalam pembinaan kompetensi guru ?

Jawab : Mewajibkan guru – guru untuk memperdalam ilmunya dengan berbagai macam buku dan mengikuti pelatihan, membina guru– guru yang mendapat masalah dalam meningkatkan kemampuan mengajarnya.

- p. Bagaimanakah evaluasi yang dilakukan ibu dalam pembinaan profesionalisme guru ?

Jawab : Saya mengevaluasi guru – guru dengan supervisi guru dan kinerja guru yang bersangkutan.

Memanggil guru – guru yang ada beserta perangkat pembelajarannya untuk dievaluasi dan ditinjau kembali.

- q. Apakah Ibu membuat jadwal spesifik dengan komite sekolah dalam pembinaan kompetensi guru ?

Jawab : Tidak, kadang – kadang.<sup>1</sup>

Sebenarnya tidak ada jadwal spesifik dengan komite sekolah, tapi apabila dibutuhkan maka kepala sekolah bekerjasama dengan komite sekolah.

## **2. Guru –guru Sebagai Informan Tambahan**

- a. Apa latar belakang pendidikan kepala sekolah sebelum menjabat kepala sekolah ?

S I Fakultas Pendidikan IPS IKIP Padang

Sesuai dengan Standar Pendidikan Nasional, bahwa guru guru dikatakan professional harus memiliki kualifikasi akademik Strata 1.

- b. Sudah berapa lama kepala sekolah menjabat sebagai kepala sekolah MTs Swasta Taufiq Walhidayah kecamatan Rumbai ?

5 tahun

Kepala sekolah memang benar menjabat sebagai kepala sekolah selama 5 tahun. Pengalaman ini merupakan factor pendukung untuk kelancaran madrasah itu sendiri.

- c. Apa – apa saja upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam perencanaan kurikulum?

Menambah atau mencocokkan kurikulum yang ada dengan kemampuan peserta didik  
Dalam setiap tahun ajaran baru kepala sekolah berusaha untuk mengevaluasi kurikulum yang ada di madrasah, sesuai dengan kebutuhan. Dengan demikian maka perencanaan itu akan terealisasi dengan efesien.

- d. Apakah kepala sekolah memberikan pembinaan terhadap guru-guru dalam menyusun sumber pengajaran ?

Ya

Dalam bentuk perangkat madrasah baik dalam penyusunan Silabus maupun RPP.

---

<sup>1</sup> Desi Novianti, Kepala Sekolah, Wawancara, 12 Desember 2011

e. Apakah kepala sekolah menganjurkan kepada guru-guru untuk membuat program pembelajaran ?

Ya

Untuk memajukan madrasah itu sendiri dibutuhkan pengajaran yang bervariasi dan terarah sehingga tercapai PBM yang menarik.

f. Apakah kepala sekolah melakukan pembinaan berkala dalam membina kompetensi guru ?

Belum dilaksanakan

Karena tidak ada jadwal spesifik terhadap pembinaan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah

g. Apakah usaha – usaha yang dilakukan kepala sekolah agar perencanaan program belajar mengajar dapat berjalan baik ?

Kepala sekolah memberi kesempatan kepada guru – guru untuk melakukan pelatihan – pelatihan dimana saja.

Berupa pelatihan, seminar, training, MGMP, Study banding, dan bekerjasama dengan madrasah yang lain dalam membentuk KKM.

h. Apakah kepala sekolah sering mengadakan kunjungan kelas sewaktu proses belajar mengajar ?

Ya

Kondisi ini membuat kepala sekolah kurang mengetahui kemampuan guru dalam melaksanakan PBM.

- i. Apakah kepala sekolah memberikan hadiah terhadap guru – guru yang berhasil dalam mengajar ?

Belum dilaksanakan

Karena belum ada anggaran yang memadai dalam pemberian hadiah.

- j. apakah kepala sekolah memberikan tambahan gaji diluar jam mengajar ?

belum dilaksanakan

Keterbatasan anggaran madrasah itu sendiri

- k. Apakah kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap guru dalam melaksanakan proses pembelajaran ?

Tidak, kadang – kadang

Jadwal spesifik pengawasan tidak ada, tapi apabila dibutuhkan kepala sekolah melakukan pengawasan.

- l. Apakah kepala sekolah mengirim guru – guru untuk mengikuti pelatihan / penataran ?

Ya

Untuk menjadikan guru yang professional, kepala sekolah mengirim guru untuk melaksanakan pelatihan baik itu MGMP, dan lainnya.

- m. Bagaimana tindakan kepala sekolah terhadap guru – guru jika majelis guru mendapat kesulitan dalam mengajar ?

Kepala sekolah memanggil dan mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang dihadapi guru

Dalam hal ini kepala sekolah telah melaksanakan supervisi pendidikan.

- n. Apa bentuk perhatian kepala sekolah terkait masalah pembinaan kompetensi guru ?

Memrogramkan dengan KKM ( Kelompok Kerja Madrasah ) terhadap pembinaan kompetensi guru dan bersama – sama dengan kepala sekolah yang lain mengadakan pelatihan

Madrasah Taufiq Walhidayah telah menjalin kerjasama antar madrasah yang lain untuk menunjang kegiatan profesionalisme guru.

- o. Bagaimana strategi yang kepala sekolah lakukan dalam mengatasi atau kendala dalam pembinaan kompetensi guru ?

Mewajibkan guru – guru untuk memperdalam ilmunya dengan berbagai macam buku dan mengikuti pelatihan, membina guru– guru yang mendapat masalah dalam meningkatkan kemampuan mengajarnya.

- p. Bagaimanakah evaluasi yang dilakukan kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru ?

Dengan supervisi guru dan kinerja guru yang bersangkutan.

Memanggil guru – guru yang ada beserta perangkat pembelajarannya untuk dievaluasi dan ditinjau kembali.

- q. Apakah kepala sekolah membuat jadwal spesifik dengan komite sekolah dalam pembinaan kompetensi ?

Tidak, kadang - kadang.<sup>2</sup>

Sebenarnya tidak ada jadwal spesifik dengan komite sekolah, tapi apabila dibutuhkan maka kepala sekolah bekerjasama dengan komite sekolah.

---

<sup>2</sup> Mardiyati, Guru Bid Study, Wawancara, 26 Desember 2011

**b) Guru- Guru Sebagai Informan Tambahan**

- a. Apa latar belakang pendidikan kepala sekolah sebelum menjabat kepala sekolah ?

S I Fakultas Pendidikan IPS IKIP Padang

Sesuai dengan Standar Pendidikan Nasional, bahwa guru guru dikatakan professional harus memiliki kualifikasi akademik Strata 1.

- b. Sudah berapa lama kepala sekolah menjabat sebagai kepala sekolah MTs Swasta Taufiq

Walhidayah kecamatan Rumbai ?

5 Tahun

Kepala sekolah memang benar menjabat sebagai kepala sekolah selama 5 tahun.

Pengalaman ini merupakan factor pendukung untuk kelancaran madrasah itu sendiri.

- a. Apa – apa saja upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam perencanaan kurikulum?

Menambah atau mencocokkan kurikulum yang ada dengan kemampuan peserta didik

Dalam setiap tahun ajaran baru kepala sekolah berusaha untuk mengevaluasi kurikulum yang ada di madrasah, sesuai dengan kebutuhan. Dengan demikian maka perencanaan itu akan terealisasi dengan efisien.

- b. Apakah kepala sekolah memberikan pembinaan terhadap guru-guru dalam menyusun sumber pengajaran ?

Ya

Dalam bentuk perangkat madrasah baik penyusunan Silabus maupun RPP.

- c. Apakah kepala sekolah menganjurkan kepada guru-guru untuk membuat program pembelajaran ?

Ya

Untuk memajukan madrasah itu sendiri dibutuhkan pengajaran yang bervariasi dan terarah sehingga tercapai PBM yang menarik.

- d. Apakah kepala sekolah melakukan pembinaan berkala dalam membina kompetensi guru ?

Belum dilaksanakan

Karena tidak ada jadwal spesifik terhadap pembinaan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah

- e. Apakah usaha – usaha yang dilakukan kepala sekolah agar perencanaan program belajar mengajar dapat berjalan baik ?

Kepala sekolah memberi kesempatan kepada guru – guru untuk melakukan pelatihan – pelatihan dimana saja

Pelatihan, seminar, training, MGMP, Study banding, dan bekerjasama dengan madrasah yang lain dalam membentuk KKM.

- f. Apakah kepala sekolah sering mengadakan kunjungan kelas sewaktu proses belajar mengajar ?

Ya

Kondisi ini membuat kepala sekolah kurang mengetahui kemampuan guru dalam melaksanakan PBM.

- g. Apakah kepala sekolah memberikan hadiah terhadap guru – guru yang berhasil dalam mengajar ?

Belum dilaksanakan

Karena belum ada anggaran yang memadai dalam pemberian hadiah.

- h. Apakah kepala sekolah memberikan tambahan gaji diluar jam mengajar ?

Belum dilaksanakan

Keterbatasan anggaran madrasah itu sendiri

- i. Apakah kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap guru dalam melaksanakan proses pembelajaran ?

Tidak, kadang – kadang

Jadwal spesifik pengawasan tidak ada, tapi apabila dibutuhkan kepala sekolah melakukan pengawasan.

- j. Apakah kepala sekolah mengirim guru – guru untuk mengikuti pelatihan / penataran ?

Ya

Untuk menjadikan guru yang professional, kepala sekolah mengirim guru untuk melaksanakan pelatihan baik itu MGMP, dan lainnya.

- k. Bagaimana tindakan kepala sekolah terhadap guru – guru jika majelis guru mendapat kesulitan dalam mengajar ?

Kepala sekolah memanggil dan mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang dihadapi guru.

Dalam hal ini kepala sekolah telah melaksanakan supervisi pendidikan.

- l. Apa bentuk perhatian kepala sekolah terkait masalah pembinaan kompetensi guru ?

Memrogramkan dengan KKM ( Kelompok Kerja Madrasah ) terhadap pembinaan kompetensi guru dan bersama – sama dengan kepala sekolah yang lain mengadakan pelatihan

Madrasah Taufiq Walhidayah telah menjalin kerjasama antar madrasah yang lain untuk menunjang kegiatan profesionalisme guru.

- m. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam mengatasi atau kendala dalam pembinaan kompetensi guru ?

Mewajibkan guru – guru untuk memperdalam ilmunya dengan berbagai macam buku dan mengikuti pelatihan, membina guru– guru yang mendapat masalah dalam meningkatkan kemampuan mengajarnya.

- n. Bagaimanakah evaluasi yang dilakukan kepala sekolah terhadap pembinaan profesionalisme guru ?

Dengan supervisi guru dan kinerja guru yang bersangkutan.

Memanggil guru – guru yang ada beserta perangkat pembelajarannya untuk dievaluasi dan ditinjau kembali.

- o. Apakah kepala sekolah membuat jadwal spesifik dengan komite sekolah dalam pembinaan kompetensi ?

Tidak , kadang - kadang.<sup>3</sup>

Sebenarnya tidak ada jadwal spesifik dengan komite sekolah, tapi apabila dibutuhkan maka kepala sekolah bekerjasama dengan komite sekolah.

---

<sup>3</sup> Arif Yudi, Guru Bid Study, Wawancara, 19 Desember 2011

**REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PEMBINAAN KOMPETENSI GURU OLEH KEPALA SEKOLAH DI MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA TAUFIQ WALHIDAYAH PEKANBARU KECAMATAN RUMBAI KOTA PEKANARU**

No	Aspek – aspek yang diwawancarai	Hasil wawancara Responden						Frekwensi jawaban		Jumlah
		I		II		III		Ya	Tidak	
		Y	T	Y	T	Y	T			
1	Apa latar belakang pendidikan kepala sekolah sebelum menjabat kepala sekolah ?	1	0	1	0	1	0	3	0	3
2	Sudah berapa lama kepala sekolah menjabat sebagai kepala sekolah MTs Swasta Taufiq Walhidayah kecamatan Rumbai ?	1	0	1	0	1	0	3	0	3
3	Apa – apa saja upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam perencanaan kurikulum?	1	0	1	0	1	0	3	0	3
4	Apakah kepala sekolah memberikan pembinaan terhadap guru - guru dalam menyusun sumber pengajaran?	1	0	1	0	1	0	3	0	3
5	Apakah kepala sekolah menganjurkan kepada guru-guru untuk membuat program pembelajaran ?	1	0	1	0	1	0	3	0	3
6	Apakah kepala sekolah melakukan pembinaan berkala dalam membina kompetensi guru ?	0	1	0	1	0	1	0	3	3
7	Apakah usaha – usaha yang dilakukan kepala sekolah agar perencanaan program belajar mengajar dapat berjalan baik ?	1	0	1	0	1	0	3	0	3

8	Apakah kepala sekolah sering mengadakan kunjungan kelas sewaktu proses belajar mengajar ?	1	0	1	0	1	0	3	0	3
9	Apakah kepala sekolah memberikan hadiah terhadap guru-guru yang berhasil dalam mengajar ?	0	1	0	1	0	1	0	3	3
10	apakah kepala sekolah memberikan tambahan gaji diluar jam mengajar ?	0	1	0	1	0	1	0	3	3
11	Apakah kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap guru dalam melaksanakan proses pembelajaran?	0	1	0	1	0	1	0	3	3
12	Apakah kepala sekolah mengirim guru – guru untuk mengikuti pelatihan penataran?	1	0	1	0	1	0	3	0	3
13	Bagaimana tindakan kepala sekolah terhadap guru – guru jika majelis guru mendapat kesulitan dalam mengajar ?	1	0	1	0	1	0	3	0	3
14	Apa bentuk perhatian kepala sekolah terkait masalah pembinaan kompetensi guru ?	1	0	1	0	1	0	3	0	3
15	Bagaimana strategi kepala sekolah dalam mengatasi masalah atau kendala dalam pembinaan kompetensi guru ?	1	0	1	0	1	0	3	0	3
16	Bagaimanakah evaluasi yang dilakukan kepala sekolah Dalam pembinaan profesionalisme guru ?	1	0	1	0	1	0	3	0	3
17	Apakah kepala sekolah membuat jadwal spesifik dengan komite sekolah dalam pembinaan kompetensi ?	0	1	0	1	0	1	0	3	3

Berdasarkan tabel diatas dari rekapitulasi secara umum dapat dilihat bahwa pembinaan kompetensi guru oleh kepala sekolah, sesuai dengan yang dilakukan bahwa

alternative jawaban “YA” dan “TIDAK”, penulis mendapatkan jawaban “YA” sebanyak 36 dengan persentase 71 %, dan jawaban “TIDAK” sebanyak 15 dengan persentase 29 %. Dengan demikian hasil rekapitulasi diatas bahwa pembinaan kompetensi guru oleh kepala sekolah sesuai dengan standar yang diamati oleh penulis maka tergolong “ Kurang Optimal”. Hal ni sesuai dengan standarisasi penulis yang berkisar 56 – 75 %.

Maka nilai komulatif wawancara pembinaan kompetensi guru oleh kepala sekolah di MTs Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru dukategorikan kurang optimal. Maka untuk itu digunakan rumus :

Dengan rumus  $P = \frac{F}{N} \times 100\%$

N

Dengan ketenrangan : P = Persentase jawaban

F = Frekwensi responden

N = Total jumlah

Dari data diatas penulis masukkan kedalam rumus untuk menentukan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Apabila persentasenya berkisar antara 76 % sampai dengan 100 % maka disimpulkan perananya tergolong optimal
2. Apabila persentasenya berkisar 56 % sampai dengan 75 % maka disimpulkan perananya tergolong kurang optimal.
3. Apabila persentasenya berkisar antara 0 % sampai dengan 55 % maka disimpulkan perananya tergolong belum optimal.

Persentase dari rekapitulasi wawancara tersebut sudah di bandingkan dengan total jumlah, yaitu 71 %. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pembinaan kompetensi guru oleh kepala sekolah di MTs Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru maka tergolong “ Kurang Optimal”, karena hasil dari data yang di kumpulkan hanya 71 % itu berarti pembinaan kompetensi guru oleh kepala sekolah di MTs Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru berada pada ukuran 56 – 75 %.

## **2. Penyajian Data Faktor Yang Mempengaruhi Pembinaan Kompetensi Guru Oleh Kepala Sekolah Di MTs Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru.**

### **a. Faktor Pendukung**

#### 1). Latar Belakang Pendidikan

Hasil wawancara dengan kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru, bahwa kepala sekolah MTs Swasta Taufiq Walhidayah dengan latar belakang pendidikan Strata

( S.I ) yakni dari Fakultas Pendidikan ( IKIP ) Padang dengan Jurusan Ilmu Pendidikan Sosial.<sup>4</sup>

Disisi lain, tenaga pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru Kecamatan Rumbai adalah 15 orang dengan pendidikan Diploma Tiga ( D3 ) sebanyak 3 orang. Sedangkan Strata Satu ( SI ) berjumlah 12 orang.

Dalam hal ini terlihat bahwa guru yang memiliki latar belakang S .I berjumlah 12 orang dengan persentase 80 % sedangkan D.3 berjumlah 3 orang dengan persentase 20 %.

## 2). Kelomok Kerja ( Team Work) yang baik

Kelompok kerja yang solid akan menghasilkan prestasi yang baik pula. Begitu juga dalam lembaga pendidikan yang terdapat kelompok kerja yang baik akan berpengaruh secara langsung terhadap kekompakan antara pemimpin, dalam hal ini kepala sekolah dengan majelis guru yang dipimpinnya. Kebersamaan yang telah terbangun akan menghasilkan berbagai perilaku yang positif dalam lembaga pendidikan itu sendiri, diantaranya dibidang profesionalisme guru. Misalnya : kerjasama guru-guru dengan kepala sekolah dalam pelaksanaan kegiatan pembinaan seperti KKM, MGMP, dan Penataran lainnya.

## 3). Kesadaran

Kesadaran juga merupakan factor penting dapat tidaknya dilaksanakan kegiatan profesional guru, karena itu merupakan sesuatu yang tertanam dalam diri seseorang. Sehingga kesadaran itu sudah ada maka untuk langkah selanjutnya

---

<sup>4</sup> Desi Novianti, Kepala Sekolah, Wawancara, 22 Desember 2011

hanyalah suatu aplikasi yang telah terencana. Misalnya : kesadaran dari guru – guru untuk menjalin kerjasama dengan instansi lain secara baik.

## **b. Faktor Penghambat**

### 1). Sarana dan Prasarana

Sarana yang kurang memadai mengakibatkan profesional guru belum berjalan dengan baik, padahal sarana ini adalah sebagai keniscayaan. Oleh Karena itu sarana merupakan suatu yang mutlak. Sekalipun program yang baik sudah terancang, tidak didukung sarana yang baik akan mengakibatkan hasil yang buruk, sekalipun tetap berjalan. misalnya ruangan belajar kurang kondusif, meja dan bangku kurang tertata dengan baik, computer kurang memadai.

### 2). Biaya yang minim

Dana merupakan sarat yang mutlak bagi sebuah kegiatan Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru Kecamatan Rumbai, karena dengan minimnya dana kegiatan dalam lembaga pendidikan itu sendiri akan terganjal dan tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Misalnya : SPP masih minim, KKM kurang terealisasi dengan baik disebabkan minimnya anggaran, dan pelatihan – pelatihan lainnya.

### 3). Pengambilan kebijakan

Dalam dunia pendidikan pengambilan kebijakan itu sangat dibutuhkan. Untuk itu kepala sekolah sebagai tampuk pimpinan di madrasah diharapkan mengambil kebijakan disaat yang tepat. Hal ini dapat dilihat dari program-program yang dilaksanakan kurang terealisasi dengan baik. Misalnya : lambatnya

kepala sekolah dalam menanggapi keluhan dari guru – guru yang mendapat kesulitan dalam mengajar.

### **3. Analisis Data Tentang Pembinaan Kompetensi Guru Oleh Kepala Sekolah Di MTs Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru.**

Pada pemaparan diatas telah disajikan data deskriptif kualitatif sebagaimana yang terdapat pada lembaran – lembaran sebelumnya. Maka proses selanjutnya pada bab ini adalah melakukan analisa terhadap fakta – fakta yang disajikan pada bab terdahulu, yakni yang berhubungan dengan Pembinaan Kompetensi Guru Oleh Kepala Sekolah Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufi Walhidayah Pekanbaru Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru. Untuk lebih rincinya penulis akan uraikan berbagai fakta yang terungkap pada lembaran sebelumnya.

Adapun data yang dianalisa yakni lembaran data tentang Pembinaan Kompetensi Guru Oleh Kepala Sekolah Di MTs Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru. Dimana penulis melakukan empat kali wawancara didukung oleh data lainya yakni dokumentasi sebagai data sekundernya.

Dari data diatas penulis kategorikan kepada dua alternatif jawaban. Jika jawabanya “Ya” maka presentasenya adalah 100%. Jika jawabanya Tidak / Belum ” maka persentasenya adalah 0%. Untuk lebih jelasnya akan penulis uraikan sebagai berikut :

- a. Pada aspek pertama : Kepala sekolah memang berlatar belakang S I Fakultas Pendidikan IPS IKIP Padang.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan sebanyak 3 kali dapat diketahui bahwa Pembinaan Kompetensi Guru Oleh Kepala Sekolah sebanyak tiga kali dengan persentase 100 %, berdasarkan kriteria penilaian yang telah ditetapkan, aspek ini berada pada rentang nilai 76- 100 %. Jadi aspek ini tergolong optimal.

- b. Asek kedua : Kepala sekolah menjabat sebagai kepala sekolah MTs Swasta Taufiq Walhidayah kecamatan Rumbai 5 tahun

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan hasil yang diperoleh adalah 100 % dari 3 kali pengamatan, dalam hal ini bahwa kepala sekolah pada aspek kedua yang penulis lakukan masih tergolong optimal.

- c. Aspek ketiga : Kepala sekolah melakukan pembinaan terhadap perencanaan kurikulum

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan hasil yang diperoleh adalah 100 % dari 3 kali pengamatan, dalam hal ini bahwa kepala sekolah pada aspek ketiga yang penulis lakukan masih tergolong optimal.

- d. Aspek keempat : kepala sekolah memberikan pembinaan terhadap guru-guru dalam menyusun sumber pengajaran

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan hasil yang diperoleh adalah 100 % dari 3 kali pengamatan, dalam hal ini bahwa kepala sekolah pada aspek keempat yang penulis lakukan masih tergolong optimal.

- e. Aspek kelima : kepala sekolah menganjurkan kepada guru-guru untuk membuat program pembelajaran

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan hasil yang diperoleh adalah 100 % dari 3 kali pengamatan, dalam hal ini bahwa kepala sekolah pada aspek kelima yang penulis lakukan masih tergolong optimal.

- f. Aspek keenam : kepala sekolah melakukan pembinaan berkala dalam membina kompetensi guru.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan hasil yang diperoleh adalah 0 % dari 3 kali pengamatan, dalam hal ini bahwa kepala sekolah pada aspek keenam yang penulis lakukan masih tergolong belum optimal.

- g. Aspek ketujuh : kepala sekolah melakukan usaha – usaha agar perencanaan program belajar mengajar dapat berjalan baik

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan hasil yang diperoleh adalah 100 % dari 3 kali pengamatan, dalam hal ini bahwa kepala sekolah pada aspek ketujuh yang penulis lakukan masih tergolong optimal.

- h. Aspek kedelapan : kepala sekolah mengadakan kunjungan kelas sewaktu proses belajar mengajar berlangsung

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan hasil yang diperoleh adalah 100 % dari 3 kali pengamatan, dalam hal ini bahwa kepala sekolah pada aspek kedelapan yang penulis lakukan masih tergolong optimal.

- i. Aspek kesembilan : kepala sekolah belum memberikan hadiah terhadap guru – guru yang berhasil dalam mengajar

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan hasil yang diperoleh adalah 0 % dari 3 kali wawancara, dalam hal ini bahwa kepala sekolah pada aspek kesembilan yang penulis lakukan masih belum optimal.

- j. Aspek kesepuluh : kepala sekolah memberikan tambahan gaji diluar jam mengajar

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan hasil yang diperoleh adalah 0 % dari 3 kali pengamatan, dalam hal ini bahwa kepala sekolah pada aspek kesepuluh yang penulis lakukan masih tergolong belum optimal.

- k. Aspek kesebelas : kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap guru dalam melaksanakan proses pembelajaran

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan hasil yang diperoleh adalah 0 % dari 3 kali pengamatan, dalam hal ini bahwa kepala sekolah pada aspek kesebelas masih tergolong belum optimal.

- l. Aspek kedua belas : kepala sekolah mengirim guru – guru untuk mengikuti pelatihan / penataran.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan hasil yang diperoleh adalah 100 % dari 3 kali pengamatan, dalam hal ini bahwa kepala sekolah pada aspek kedua belas yang penulis lakukan masih tergolong optimal.

- m. Aspek ketiga belas : kepala sekolah melakukan tindakan terhadap guru – guru jika majelis guru mendapat kesulitan dalam mengajar

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan hasil yang diperoleh adalah 100 % dari 3 kali pengamatan, dalam hal ini bahwa kepala sekolah pada aspek ketiga belas yang penulis lakukan masih tergolong optimal.

- n. Aspek keempat belas : Sebagai kepala sekolah tentu saya memberikan perhatian terkait masalah pembinaan kompetensi guru

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan hasil yang diperoleh adalah 100 % dari 3 kali pengamatan, dalam hal ini bahwa kepala sekolah pada aspek keempat belas yang penulis lakukan masih tergolong optimal.

- o. Aspek kelima belas : Sebagai kepala sekolah saya memiliki strategi dalam mengatasi kendala dalam pembinaan kompetensi guru

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan hasil yang diperoleh adalah 100 % dari 3 kali pengamatan, dalam hal ini bahwa kepala sekolah pada aspek kelima belas yang penulis lakukan masih tergolong maksimal.

- p. Aspek keenam belas : Sebagai kepala sekolah saya mengevaluasi guru dalam hal pembinaan profesionalisme guru

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan hasil yang diperoleh adalah 100 % dari 3 kali pengamatan, dalam hal ini bahwa kepala sekolah pada aspek keenam belas yang penulis lakukan masih tergolong optimal.

- q. Aspek ketujuh belas : Sebagai kepala sekolah terkadang saya membuat jadwal spesifik dengan komite sekolah dalam pembinaan kompetensi guru

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan hasil yang diperoleh adalah 0 % dari 3 kali pengamatan, dalam hal ini bahwa kepala sekolah pada aspek ketujuh belas yang penulis lakukan masih tergolong belum optimal.

#### **4. Analisis Data Tentang Faktor – Faktor Mempengaruhi Pembinaan Kompetensi Guru Oleh Kepala Sekolah Di MTs Swasta Taufiq Walhidayah Pekanbaru Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru.**

Menurut data yang diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi, maka penulis menganalisis data tersebut kedalam dua kategori.

- a. Faktor pendukung

Pembinaan kompetensi guru oleh kepala sekolah atau madrasah di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufiq Walhidayah adalah : Latar belakang pendidikan, kelompok kerja ( *team work* ) yang baik, kesadaran dari guru – guru yang ada di madrasah itu sendiri dalam memikul tanggungjawab sebagai tenaga pengajar

b. Faktor penghambat

Sedangkan yang menjadi faktor penghambat pembinaan kompetensi guru oleh kepala sekolah atau madrasah di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufiq Walhidayah adalah : sarana prasarana kurang memadai, biaya yang minim serta kepala sekolah kurang tepat dalam mengambil keputusan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data yang telah penulis paparkan di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pembinaan kompetensi guru oleh kepala sekolah di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufiq Walhidayah Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru di kategorikan kurang optimal. Hal ini terlihat dari hasil yang di peroleh dari pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Hasilnya 71 % dan ini berada antara 56 % - 75 % yang dinyatakan tergolong kurang optimal.
2. Faktor-faktor yang mendukung Pembinaan kompetensi guru oleh kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufiq Walhidayah adalah : Latar belakang pendidikan, hal ini dapat dilihat melalui kualifikasi akademik yang dimiliki oleh tenaga pendidik yaitu Strata Satu dan D3, kelompok kerja ( *team work* ) yang baik, serta kesadaran dari guru – guru yang ada di madrasah itu sendiri dalam memikul tanggungjawab sebagai tenaga pengajar dan pendidik. Sedangkan yang menjadi faktor penghambat pembinaan kompetensi guru oleh kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufiq Walhidayah adalah : sarana prasarana kurang memadai, biaya yang minim serta kepala sekolah kurang tepat dalam mengambil keputusan.

## **B. Saran**

Saran yang penulis buat bukan hanya sekedar kritik akan tetapi juga harapan-harapan yang akan diterima di Madrasah Tsanawiyah Swasta Taufiq Walhidayah Kota Pekanbaru

1. Diharapkan kepada kepala sekolah agar merancang program pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan Madrasah sehingga program tersebut dapat dijalankan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan Madrasah itu sendiri.
2. Kepala sekolah dalam mengemban tugas sebagai pimpinan harus tegas dan bijak dalam mengambil setiap keputusan.
3. Kepala sekolah harus memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh guru – guru sehingga mengetahui dan memahami pembinaan apa yang cocok untuk guru – guru tersebut.
4. Bagi guru-guru diharapkan agar mempunyai kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dalam mendidik anak-anak agar tercapai tujuan pembelajaran efektif dan efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali Mudhofir, *Modul Pengembangan Profesionalisme Guru*, Direktorat Pendidikan Agama Islam, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, Kementerian Agama Republik Indonesia, 2001
- Bambang Budi Wiyono, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Semangat Kerja Guru dalam Melaksanakan Tugas Jabatan di Sekolah Dasar*, (abstrak) Ilmu Pendidikan, Jurnal Filsafat, Teori, dan Praktik Kependidikan, Universitas Negeri Malang, ( Accessed, 31 Oct 2002 ).
- Dadang Suhardan, *Supervisi Profesional*, Alfabeta, Bandung, 2010.
- Depdiknas, *Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK,SD, SMP, SMA, SMK & SLB*, BP. Cipta Karya, Jakarta, 2006
- E. Mulyasa, *Standar dan Sertifikasi Guru*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2008
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2006
- E. Mulyasa, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2005
- E. Mulyasa, *Kepemimpinan kepala sekolah*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2004
- E Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional* , PT. Remaja Rosda karya, Bandung, 2007
- Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, Haji Mas Agung, Jakarta, 1998
- Hamzah B. Uno, *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar Yang Kreatif*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007
- Herabudiman, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2009
- Jamal Ma'mur Asmani, *Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional*, Power Books, Jogjakarta, 2009
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011

Masnur Muslich, *KTSP Pembelajaran Berbasisi Kompetensi Dan Kontekstual*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007

Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001

Paus Abdillah dan Danu Prasetya, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Arkola, Surabaya, 2010

Sudarwan Danim, *Media Komunikasi Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 1995

Syaiful Sagala, *kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Alfabeta, Bandung, 2009

( SNP) *Standar Nasional Pendidikan*, Asa Mandiri, Jakarta, 2006

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta, 1998