

**UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONAL GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH
PONDOK PESANTREN DARUSSAKINAH BATU
BERSURAT KECAMATAN XIII KOTO
KAMPAR KABUPATEN
KAMPAR**



OLEH

**ADRI SAPUTRA
NIM. 1071600053**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1434 H/2013 M**

**UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALISME GURU DI MADRASAH
TSANAWIYAH DARUSSAKINAH BATU
BERSURAT KECAMATAN XIII KOTO
KAMPAR KABUPATEN
KAMPAR**

Skripsi

Diajukan untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Pendidikan

(S.Pd.)



UIN SUSKA RIAU

Oleh

ADRI SAPUTRA

NIM. 1071600053

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1434 H/2013 M**

ABSTRAK

Adri Saputra (2013) : Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar

Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan, mempunyai tanggung jawab penuh untuk mempengaruhi para guru untuk senantiasa ikhlas dalam bekerja, semangat dalam berbuat dan selalu ingin ikut serta dalam melakukan kegiatan/pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu kepala sekolah harus senantiasa berusaha memotivasi para guru, agar para guru ikhlas, giat, selalu ingin ikut serta dalam pencapaian tujuan dan bahkan para guru akan senantiasa meningkatkan kinerjanya sebagai pendidik, pembina, pembimbing, pengasuh maupun sebagai pembantu untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh siswa.

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru Madrasah Tsanawiyah Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar dengan objek penelitian upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan wawancara, angket, dan dokumentasi, dengan teknik pengelolaan data menggunakan analisis deskriptif dan persentase.

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan di Madrasah Tsanawiyah Darussakinah, bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesional dikategorikan "Optimal". Hal ini dapat dilihat dari hasil akhir pengolahan data dari lapangan menunjukkan bahwa persentase yang diperoleh sebesar 79.62%. sedangkan faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru di Madrasah Tsanawiyah Darussakinah terdiri dari dua faktor yaitu faktor pendukung dan faktor pengambat.

ABSTRACT

Adri Saputra (2013): Principal Efforts to Improve Professionalisme Teachers In Junior Secondary School Darussakinah Batu Bersurat XIII Koto Kampar District Kampar Regency.

Principals as leaders of educational institutions, has overall responsibility to influence teachers to always sincere in the work, the spirit of the act and have always wanted to participate in activities / work to achieve a goal. Therefore, principals should always try to motivate the teachers, that teachers sincere, energetic, always wanted to participate in the achievement of goals and even the teachers will continue to improve its performance as an educator, coach, mentor, caregiver or as a helper to solve problems faced by students.

The problem of this research is how the principal eflbrt in improving professional teachers and the factors that influence it. The subjects were principals and junior secondary school teachgrs Darussakinah Batu bersurat District XIII Koto Kampar Kampar regency with the principal object of research efforts in improving professional teachers. The data collection techniques used in this study were interviews, questionnaires, and documentation, data management techniques using descriptive analysis and percentage.

From the results of research by the author in Darussakinah junior secondary school, the principal efforts in improving professional categorized as "Optimal". It can be seen from the results of the final processing of the data from the field indicate that the percentage of 79.62%. was obtained. While factors affecting the principal efforts in improving the professional teachers in junior secondary school Darussakinah consists of two factors supporting factors and factors resistor.

ملخص

أدرى سافوترا (٢٠١٢) : محاولة رئيس المدرسة في ترقية مهنية المدرس في المدرسة الثانوية "دار السكنية باتو بيرسورات" بمركز XIII كوتو كامفار بمنطقة كامفار.

رئيس المدرسة قائد في مؤسسة التربية، له مسؤولية كاملة لتأثير المدرسين ليكونوا مخلصين في العمل، متحمسين في الفعل ومشاركين في الأنشطة للوصول الى نفس الهدف. ولأجل ذلك، ينبغي لرئيس المدرسة أن يحاول في دافع المدرسين ليكونوا مخلصين في العمل ومشاركين في الوصول الى الهدف ويقومون بإجراء أعمالهم كالمربين، المرشدين، المشرفين، المديرين أو مساعدين لمعالجة المشكلات التي شعر بها الطلاب.

وأما المشكلة في هذا البحث هي "كيف محاولة رئيس المدرسة في ترقية مهنية المدرس وما العوامل التي تؤثرها. أفراد هذا البحث رئيس المدرسة ومدرس المدرسة الثانوية "دار السكنية باتو بيرسورات" بمركز XIII كوتو كامفار بمنطقة كامفار. وموضوع هذا البحث محاولة رئيس المدرسة في ترقية مهنية المدرس. وتقنية جمع بيانات البحث هي المقابلة، الاستبيان والتوثيق. وتقنية تحليل البيانات تحليل وصفي والمتوية.

ومن حاصلة البيانات التي قام به الباحث في المدرسة الثانوية "دار السكنية" أن محاولة رئيس المدرسة في ترقية مهنية المدرسة تنزل بمنزلة "تامة". وهذه الحالة تنظر من الحاصلة الأخيرة من معلوماتية البيانات من الميدان وتدل على المتوية المأخوذة %٧٩.٦٢. والعوامل التي تؤثر محاولة رئيس المدرسة في ترقية مهنية المدرس في المدرسة الثانوية "دار السكنية" هي العوامل المؤيدة والعراقلية.

PENGHARGAAN

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya shalawat beriring salam penulis hadiahkan buat tokoh revolusioner Islam yakni nabi Muhammad SAW, yang telah menuntun kita ke alam berilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat ini.

Skripsi ini berjudul: *“Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar”*. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapat semangat, motivasi dan bantuan dari orang-orang tercinta. Pada kesempatan ini penulis ingin menyatakan dengan penuh hormat ucapan terima kasih kepada kedua orang tua yaitu ayahanda Asril dan ibunda Nur Azizah tercinta, yang telah banyak memberikan dukungan baik moril maupun materil, jasa ayahanda dan ibunda tidak akan ananda lupakan, karena berkat iringan doa dan pengorbanan ayahanda dan ibunda yang tulus sehingga ananda bisa menyelesaikan skripsi ini. Semoga ayahanda dan ibunda selalu dalam lindungan rahmat dan karunia-Nya. Selanjutnya buat adik-adikku tercinta yaitu: Vira Anggraini, Muhammad Rizky, dan Wahyu Armansyah yang telah memberikan dukungan sepenuhnya kepada penulis baik dalam suka maupun duka.

Selain itu, dalam proses Penulisan Skripsi ini, tidak lepas dari kesulitan maupun hambatan, akan tetapi berkat dukungan, saran, dan bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak maka semua ini dapat dilampaui dengan baik. Oleh karena itu,

dengan kerendahan hati disampaikan terimakasih dan penghargaan yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir, sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, figur pemimpin UIN yang arif dan bijaksana sehingga UIN bisa maju dan terus maju untuk kedepannya.
2. Bapak Drs. Azwir Salam, M.Ag., selaku Pembantu Dekan I, Bapak Drs. Hartono, M.Pd., selaku pembantu Dekan II, dan bapak Prof. Dr. H. Salfen Hasri, M.Pd., selaku pembantu Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN, yang telah mempermudah segala urusan penulis dalam penelitian ini.
3. Ibu Dr. Hj. Helmiati, M.Ag., sebagai Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan beserta staf yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyusun skripsi ini. Terima kasih penulis ucapkan.
4. Bapak Ansharullah, SP. M.Ec., sebagai ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi sekaligus dosen pembimbing yang telah banyak membantu dan memberikan kemudahan kepada penulis selama penulis menjadi mahasiswa hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dicki Hartanto. S.Pi, MM., selaku sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi.
6. Ibu Siti Aisyah, selaku Penasehat Akademik.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
8. Kepala perpustakaan UIN Suska Riau dan perpustakaan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah memberikan fasilitas untuk mengadakan penulisan skripsi ini.

9. Bapak Drs. Fahkrul Kamal, selaku Kepala MTs Darussakinah Batu Bersurat serta majelis guru dan karyawan MTs Darussakinah Batu Bersurat yang telah memberikan informasi guna penelitian ini.
10. Buat Dewi Supeni, S. Pd., yang telah memberi semangat dan motivasi kepada penulis.
11. Buat sahabat Fandy, Endry, Aan, Indra, Adam kita mempunyai cita-cita yang sama, dan kita harus mewujudkan semua itu.
12. Khusus buat Ali Febriandi S.Pd., dan Jhony Arianto, S.Pd., yang telah mengorbankan pikiran dan tenaganya dalam penulisan skripsi ini, dan Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dalam pelaksanaan penelitian ini.

Atas segala peran dan partisipasinya yang telah mereka diberikan dan semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Akhirnya penulis mengharapkan mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi dunia pendidikan kedepannya. *Amin.*

Pekanbaru, 20 Oktober 2012

Penulis

ADRI SAPUTRA

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| PERSETUJUAN | i |
| PENGESAHAN | ii |
| PENGHARGAAN | iii |
| PERSEMBAHAN | vi |
| ABSTRAK | viii |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR ILUSTRASI | xiii |
| | |
| BAB I. PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Penegasan Istilah..... | 6 |
| C. Permasalahan..... | 7 |
| D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian..... | 8 |
| | |
| BAB II. KAJIAN TEORI | |
| A. Kerangka Teoretis..... | 10 |
| B. Penelitian Relevan..... | 28 |
| C. Konsep Operasional..... | 30 |
| | |
| BAB III. METODE PENELITIAN | |
| A. Waktu dan Tempat Penelitian..... | 32 |
| B. Subjek dan Objek Penelitian..... | 32 |
| C. Populasi dan Sampel..... | 32 |
| D. Teknik Pengumpulan Data..... | 33 |
| E. Teknik Analisis Data..... | 34 |
| | |
| BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Deskripsi Lokasi Penelitian..... | 35 |
| B. Penyajian Data..... | 42 |
| | |
| BAB V. PENUTUP | |
| A. Kesimpulan..... | 54 |
| B. Saran..... | 55 |
| | |
| DAFTAR PUSTAKA | 56 |
| | |
| LAMPIRAN | |
| RIWAYAT HIDUP | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|---------------|---|----|
| Tabel IV. 1. | Keadaan Kepala Sekolah MTs PP. Darussakinah | 37 |
| Tabel IV. 2. | Rekapitulasi Guru Madrasah Tsanawiyah PP. Darussakinah... | 40 |
| Tabel IV. 3. | Rekapitulasi Tenaga Administrasi Madrasah Tsanawiyah PP. Darussakinah | 41 |
| Tabel IV. 4. | Keadaan Siswa Madrasah Tsanawiyah PP. Darussakinah | 41 |
| Tabel IV. 5. | Data Sarana dan Prasarana yang Dimiliki Oleh Madrasah Tsanawiyah PP. Darussakinah Tahun Ajaran 2011 /2012 | 42 |
| Tabel IV. 6. | Kepala sekolah menugaskan bidang studi yang diajarkan guru sesuai dengan bidang keahliannya..... | 43 |
| Tabel IV. 7. | Kepala sekolah mengakomodir ketersediaan sumber-sumber pengajaran yang memadai | 44 |
| Tabel IV. 8. | Kepala sekolah mengikutsertakan guru dalam penataran-penataran dan seminar | 44 |
| Tabel IV. 9. | Kepala sekolah selalu memberikan sanksi bagi guru yang tidak disiplin | 45 |
| Tabel IV. 10. | Kepala sekolah selalu mengadakan pengawasan | 46 |
| Tabel IV. 11. | Kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada guru | 46 |
| Tabel IV. 12. | Kepala sekolah selalu menjaga hubungan yang baik dengan guru..... | 47 |
| Tabel IV. 13. | Kepala sekolah menyediakan sarana dan prasarana pembelajaran..... | 47 |
| Tabel IV. 14. | Kepala sekolah memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi..... | 48 |
| Tabel IV. 15. | Rekapitulasi data hasil angket upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru..... | 49 |

DAFTAR ILUSTRASI

| | |
|--|----|
| Gambar 1. Struktur Organisasi MTs PP Darussakinah Batu Bersurat..... | 39 |
|--|----|

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Profesionalisme merupakan salah satu hal yang penting dalam proses pembelajaran. Guru yang memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan proses pembelajaran terbentuk dari adanya profesionalisme yang tinggi. Tingkat profesionalisme guru ini akan mempengaruhi pelaksanaan proses pembelajaran yang dilakukannya.

Pembentukan profesionalisme guru dapat dilakukan dengan melalui program pendidikan. Karena pendidikan merupakan sesuatu pembentukan karakter dari sebuah peradaban dan kemajuan yang mengiringinya. Tanpa pendidikan, sebuah bangsa atau masyarakat tidak akan pernah mendapatkan kemajuannya sehingga menjadi bangsa atau masyarakat yang kurang atau bahkan tidak beradab. Karena itu, sebuah peradaban yang memberdayakan akan lahir dari suatu pola pendidikan dalam skala luas yang tepat guna dan efektif bagi konteks dan mampu menjawab segala tantangan zaman.

Pendidikan adalah wahana untuk mencetak generasi muda yang sangat penting bagi masa depan negeri ini. Tanpa ada pendidikan yang baik dan berkualitas, tentu saja negeri ini akan terancam karena anak mudanya dididik secara serampangan dan tidak sesuai dengan nafas kemajuan zaman yang semakin cepat ini. Dan untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas tentu saja segala pihak yang berkompeten di dalamnya harus bekerja keras untuk memberikan yang terbaik dalam memajukan pendidikan.

Perkembangan global dan era informasi memacu bangsa Indonesia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal utama dalam pembangunan di segala bidang sehingga diharapkan bangsa Indonesia dengan sumber daya manusianya dapat bersaing dengan bangsa lain yang lebih maju.

Pengembangan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pendidikan memiliki peranan yang sangat penting, yang diperlukan bagi pembangunan di segala bidang kehidupan bangsa, terutama mempersiapkan peserta didik menjadi aktor Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) yang mampu menampilkan kemampuan dirinya, sebagai sosok manusia Indonesia yang tangguh, kreatif, mandiri, dan profesional di bidangnya, sebagaimana tujuan pendidikan nasional, dalam Garis Besar Haluan Negara (GBHN) adalah untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Kepala sekolah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang memberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid menerima pelajaran.² Dalam suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab atas

¹Trianto, *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif dan Progesif*, (Surabaya: PT. Rosdakarya, 2009), hal. 1

²Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2003), hal. 83

kelangsungan pendidikan dan pengajaran, kelancaran proses pendidikan sangat tergantung kepada kepemimpinan kepala sekolah.

Kepala sekolah memegang peranan penting dalam perkembangan sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab dalam proses pembinaan para guru, pegawai tata usaha, dan pegawai sekolah lainnya. Sebagai kepala sekolah, ia harus mengetahui, mengerti, dan memahami semua hal yang berkaitan dengan administrasi sekolah. Ia harus memahami potensi yang dimiliki oleh para gurunya, sehingga komunikasi dengan para guru dan karyawan sekolah akan membantu kinerjanya, terutama untuk menyelesaikan masalah yang di hadapi oleh sekolah yang di pimpinnya.³ Oleh karena itu, untuk meningkatkan mutu pendidikan dalam sekolah yang dipimpinnya, kepala sekolah harus menciptakan atau memberikan upaya-upaya dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Upaya pada prinsipnya adalah segala kegiatan yang dilakukan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan, tanpa adanya upaya tersebut sesuatu itu tidak akan berjalan dengan semestinya. Sebagaimana diketahui bahwa lembaga pendidikan formal merupakan suatu lembaga pendidikan yang harus dikembangkan dan dibina secara terus-menerus. Dalam hal ini sangat diperlukan upaya Kepala Sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru pada sekolah yang dipimpinnya.

Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru pada sekolah yang dipimpinnya adalah dengan meningkatkan produktifitas kerja

³*Ibid.*, hal. 201

masing-masing guru, karena apabila guru dalam bekerja tidak profesionalisme akan dapat menghambat pencapaian tujuan sekolah yang telah dibuat bersama. Oleh karena itu, sangat diperlukan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru yang ada di sekolah tersebut.

Tenaga kependidikan, terutama guru, merupakan jiwa dari sekolah. Sehingga peningkatan profesionalisme guru mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, hubungan kerja sampai imbalan jasa, merupakan garapan penting bagi seorang kepala sekolah. Peningkatan profesionalisme guru harus dilakukan secara terus menerus mengingat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sedemikian pesatnya.⁴

Peningkatan mutu pendidikan harus tersedianya pendidikan yang memiliki tenaga ahli atau guru tenaga pengajar yang profesional. Dengan kata lain agar pendidikan dapat mempunyai nilai guna dan hasil guna lebih dan nantinya diharapkan mampu menjawab problem diatas, maka guru masih membutuhkan bimbingan dan arahan dari Kepala Sekolah sebagai pemimpin dan penanggung jawab. Dalam suatu kelompok lembaga organisasi sangat diperlukan adanya seorang pemimpin yang dianggap mampu mengatur, mengayomi dan bertanggung jawab terhadap kelompok. Demikian juga dengan guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat, meskipun gurunya sarjana tetapi dalam menjalankan tugasnya masih membutuhkan pengarahan dan pembinaan dari Kepala Sekolah dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru.

⁴E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 90-91

Kegiatan pembinaan kemampuan guru yang bisa dilakukan oleh kepala sekolah adalah sebagai berikut:

1. Dalam melaksanakan pembinaan profesional guru, kepala sekolah bisa menyusun program penyetaraan bagi guru-guru yang memiliki kualifikasi D III agar memiliki penyetaraan S1/Akta IV, sehingga mereka dapat menambah wawasan keilmuan dan pengetahuan yang menunjang tugasnya.
2. Untuk meningkatkan profesional guru yang sifatnya khusus bisa dilakukan oleh kepala sekolah dengan mengikutsertakan guru-guru melalui seminar-seminar dan pelatihan yang diadakan oleh Depdiknas maupun di luar Depdiknas. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dalam membenahi materi dan metodologi pembelajaran.
3. Peningkatan profesional guru melalui PKG (Pemantapan Kerja Guru), dan KKG (Kelompok Kerja Guru). Melalui wadah ini para guru diarahkan mencari berbagai pengalaman mengenai metodologi pembelajaran dan bahan ajar yang akan diterapkan didalam kelas.
4. Meningkatkan kesejahteraan guru. Kesejahteraan guru tidak dapat diabaikan, karena merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kesejahteraan guru dapat dilakukan antara lain memberikan insentif diluar gaji, imbalan dan penghargaan, serta tunjangan-tunjangan yang dapat meningkatkan kinerja.⁵

Berdasarkan studi pendahuluan yang ditemukan di lapangan pada Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar, kepala sekolah telah berupaya dalam meningkatkan profesionalisme guru. Namun masih ada beberapa kendala yang menunjukkan kurangnya profesionalisme guru, hal ini dapat dilihat dari gejala-gejala sebagai berikut:

1. Masih adanya guru-guru yang belum mengikuti seminar-seminar dan pelatihan yang diadakan Depdiknas maupun diluar Depdiknas.
2. Masih adanya guru-guru yang belum mengikuti KKG (Kelompok Kerja Guru) dan PKG (Pemantapan Kerja Guru).
3. Masih adanya guru yang tamatan SMA sederajat.

⁵B. Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), hal. 183-184

4. Masih ada guru melaksanakan tugasnya tidak sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya.

Berdasarkan gejala-gejala di atas, maka penulis tertarik mengangkat permasalahan ini sebagai bahan penelitian dengan judul **“Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar”**.

B. Penegasan Istilah

Memahami istilah yang digunakan pada penelitian ini, maka penulis perlu mengemukakan penjelasan terhadap istilah-istilah tersebut agar tidak terjadi kesalahpahaman dan kekeliruan, yaitu:

1. Upaya kepala sekolah. Upaya ialah ikhtiar untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.⁶ Kepala sekolah berasal dari dua kata “yaitu kepala dan sekolah” kata kepala dapat diartikan dengan ketua atau pimpinan dalam suatu lembaga organisasi. Sedangkan sekolah merupakan suatu lembaga untuk belajar dan mengajar serta tempat menerima dan memberi pelajaran.⁷
2. Profesional berasal dari kata “profesi”. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu. Sedangkan profesional berarti bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.⁸

⁶ Andini T Nirmala dan Aditiya A Permata, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Prima Media, 2004), hal. 315

⁷Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), hal. 420-796.

⁸ *Ibid*, hal. 897

3. Guru adalah tenaga pendidik yang memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didik di sekolah. Guru adalah orang berpengalaman dalam bidang profesinya dengan ilmu yang dimilikinya dia dapat menjadikan anak didik menjadi anak yang cerdas.⁹

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan gejala-gejala yang telah dipaparkan dalam latar belakang diatas, maka dapat ditemukan masalah bahwa profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar.

- a. Kepala sekolah mengalami kendala dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru.
- b. Kesadaran guru masih kurang dalam melaksanakan upaya kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru.
- c. Kurangnya profesionalisme guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

2. Batasan Masalah

Dari beberapa masalah diatas, penulis membatasi masalah kedalam upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar dan faktor-faktor yang mempengaruhi upaya tersebut, karena menurut penulis masalah ini merupakan masalah yang menonjol.

⁹Syaiful Bahri Djahmara, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta). hal. 112

3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar?
- b. Apa saja faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar dan faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini intinya adalah sebagai berikut:

- a. Bagi kepala sekolah, Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam melaksanakan tugas serta upaya meningkatkan Profesionalisme guru dalam rangka peningkatan kualitas atau mutu pendidikan.
- b. Bagi Guru, Diharapkan agar guru sebagai tenaga profesionalisme dapat berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen

pembelajaran dan berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

- c. Bagi Penulis, menjadi sarana pembelajaran untuk menambah ilmu tentang penelitian dan menjadi landasan berpijak untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini merupakan sumbangan pemikiran penulis kepada lembaga pendidikan khususnya pada Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat.
- d. Penelitian ini diharapkan menjadi suatu bahan masukan bagi para kepala sekolah beserta guru-guru dalam rangka menciptakan iklim organisasi sekolah yang kondusif, sehingga terciptanya kinerja yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan. Disamping itu pula, penelitian ini bisa menambah ilmu pengetahuan, khususnya masalah kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi sekolah serta hubungannya dengan kinerja guru.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kerangka Teoretis

Kerangka teoretis ini akan diuraikan teori-teori yang berhubungan dengan judul penelitian yaitu: Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat.

1. Upaya Kepala Sekolah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Upaya adalah ikhtiar untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.¹ Jadi, untuk lebih jelasnya upaya adalah segala kegiatan yang dilakukan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dan dilakukan dengan berbagai cara. Tanpa adanya upaya segala sesuatu yang diinginkan tidak dapat berjalan dengan semestinya.

Hal ini perlu diperhatikan oleh kepala sekolah dalam upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu sesuai dengan yang di kemukakan dinas pendidikan telah menetapkan bahwa kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai *Edukator, Manajer, Administrator, dan Supervisor*.

Perkembangan selanjutnya sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman kepala sekolah harus mampu berperan sebagai *leader, innovator, dan motivator* di sekolah. Dengan demikian dalam pendidikan baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus berfungsi

¹Andini T Nirmala, Aditya, A Pratama, *Op. Cit*, hal. 315

sebagai *edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator* dan *motivator*.²

Kepala sekolah merupakan seorang yang memimpin suatu lembaga pendidikan yang mempunyai peran atau tugas-tugas tertentu terhadap yang dipimpinya. Dimana kepala sekolah bertugas menyusun organisasi dan struktur pegawai tata usaha, mengatur anggaran belanja sekolah, bimbingan dan penyuluhan murid, mengatur penempatan tenaga kerja, masalah kondisi dan evaluasi kemajuan guru, usaha membangkitkan semangat guru dan pegawai untuk bekerja secara baik, mengusahakan dan mengembangkan kerja sama yang baik antar personil sekolah, mengusahakan dan mengembangkan pedoman cara menilai hasil-hasil pendidikan dan pengajaran, mengusahakan mempertinggi mutu dan pengalaman guru-guru pada umumnya.

Kepala sekolah adalah seorang fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.³ Menurut pandangan demokrasi, kegiatan kepala sekolah diwujudkan sedemikian rupa, sehingga tugas-tugas pokok dibawah ini dapat terlaksana:

- a. Membantu orang-orang di dalam masyarakat sekolah merumuskan tujuan-tujuan pendidikan.
- b. Memperlancar proses belajar-mengajar dengan meningkatkan pengajaran yang lebih efektif.
- c. Membentuk/membangun suatu unit organisasi yang produktif.
- d. Menciptakan iklim/suasana dimana kepemimpinan kependidikan dapat tumbuh dan berkembang.

² *Ibid*, hal. 98

³ Ngalim Purwanto dan Sutadji Djojo Pranoto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Mutiara Sumber Widya, 1996), hal. 94

- e. Memberikan sumber-sumber yang memadai untuk pengajaran yang efektif.⁴

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus mengetahui apa sebenarnya tugas yang harus dilaksanakan, sehingga ia dapat menjalankan fungsinya sebagai kepala sekolah. Dalam buku “Organisasi dan Pengelolaan kelas” dijelaskan bahwa tugas kepala sekolah itu mencakup tujuh bidang yaitu:

- a. Bidang akademik yang berkenaan dengan proses belajar-mengajar di dalam dan luar sekolah.
- b. Bidang ketatausahaan dan keuangan.
- c. Bidang kesiswaan
- d. Bidang personalia/kepegawaian.
- e. Bidang gedung dan perlengkapan sekolah.
- f. Bidang peralatan pelajaran
- g. Bidang hubungan sekolah dan masyarakat.⁵

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan, petunjuk, pengarahan, pengawasan dan mampu meningkatkan kemauan tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalisasi guru. Untuk mencapai hal tersebut, kepala sekolah dalam kegiatan memimpinya berjalan melalui tahap-tahap manajemen sebagai berikut :

- a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan sebagai fungsi dasar diantara fungsi-fungsi manajemen lainnya, karena perencanaan merupakan dasar dan titik tolak dari pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen lainnya dan

⁴Wasty Soemanto dan Hendyat Soetopo, *Kepemimpinan dalam Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1982), hal. 18

⁵Hadari Nawawi, *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*, (Jakarta: Gunung Agung 1981), hal. 91

perencanaan ini memberikan gambaran menyeluruh tentang alternatif tindakan yang akan diambil oleh organisasi.⁶

Merancang suatu lingkungan organisasi pendidikan yang memungkinkan terjadinya kerjasama anggota kelompok secara efektif, maka tugas yang sangat esensial adalah berusaha membatasi tujuan dan sasaran yang akan dicapai, metode kerja serta kapan suatu kegiatan dilaksanakan. Jika kelompok diharapkan dapat bekerja secara efektif, maka para anggota kelompok itu harus mengetahui tugas-tugas yang akan mereka kerjakan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian meliputi kegiatan membagi tugas-tugas kepada orang yang terlibat dalam kerjasama pendidikan. Pengorganisasian merupakan kegiatan dasar dari manajemen. Pengorganisasian ini dilaksanakan untuk mengatur seluruh sumber-sumber yang dibutuhkan termasuk unsur-unsur manusia, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan sukses.

Organisasi merupakan fungsi administrasi dan manajemen yang penting pula disamping perencanaan. Selain sebagai alat, organisasi dapat pula dipandang sebagai wadah atau struktur sebagai proses, sebagai lembaga atau wadah, organisasi merupakan tempat kegiatan administrasi itu dilaksanakan. Jika organisasi itu dipandang sebagai proses maka organisasi merupakan kegiatan-kegiatan menyusun dan menetapkan hubungan kerja antar personel.

⁶Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hal. 61

Kewajiban, wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian atau personel yang termasuk didalam organisasi itu disusun dan ditetapkan menjadi pola-pola kegiatan yang tertuju pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah perlu menyusun organisasi sekolah yang dipimpinnnya dan melaksanakan pembagian tugas serta wewenang kepada guru-guru dan pegawai sekolah sesuai dengan struktur organisasi sekola yang telah disusun dan disepakati bersama.

Penyusunan organsasi sekolah yang baik, maka perlu diperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut :

- 1) Mempunyai tujuan yang jelas.
- 2) Para anggota menerima dan memahami tujuan tersebut.
- 3) Adanya kesatuan arah dalam tindakan dan pikiran.
- 4) Adanya keseimbangan antara wewenang dan tanggungjawab seseorang dalam organisasi itu.
- 5) Adanya pembagian tugas pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, keahlian atau bakat masing-masing.
- 6) Struktur organisasi hendaknya disusun sesederhana mungkin, sesuai dengan kebutuhan koordinasi, pengawasan dan pengendalian
- 7) Garis-garis kekuasaan dan tanggungjawab serta tata kerjanya jelas tergambar didalam struktur organisasi.⁷

Melalui organisasi tersebut, maka pembagian kerja dapat menjadi lebih jelas. Kepala sekolah harus memperhatikan pengelolaan fungsi organisasi yaitu pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang disesuaikan dengan pengalaman, bakat, minat, pengetahuan dan kepribadian masing-masing orang yang diperlukan dalam menjalankan tugas. Demikian juga mengenai penempatan guru-guru dalam mengajar, harus disesuaikan dengan bakatnya. Sehubungan dengan hal itu, maka upaya yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam hal ini

⁷*Ibid*, hal. 179-180

adalah menempatkan guru-guru sesuai dengan keahliannya, sehingga diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan membimbing anak buah dengan jalan memberi perintah, petunjuk, mendorong semangat kerja, menegakkan disiplin, memberikan berbagai usaha lainnya agar mereka dalam melakukan pekerjaan mengikuti arah yang ditetapkan dalam petunjuk, peraturan atau pedoman yang telah ditetapkan.⁸

Dengan adanya bermacam-macam tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh banyak orang, maka memerlukan adanya koordinasi serta pengarahan dari pimpinan sekolah. Sebagai seorang kepala sekolah yang diberi tanggung jawab sebagai pemimpin maka ia harus memberikan pengarahan, motivasi, dan bimbingan serta contoh yang baik kepada bawahannya.

Pemberian pengarahan sebaiknya dilakukan secara kontinyu agar seluruh kegiatan selalu terarah pada pencapaian tujuan yang diinginkan. Maksud dari pengarahan ini adalah agar setiap personel dapat mengerjakan pekerjaannya secara efektif. Kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi pengarahan ini hendak selalu berpedoman pada rencana program kerja sekolah yang telah dirumuskan dan melihat pada tujuan-tujuan pendidikan yang akan dicapai.

Adapun bentuk pelaksanaan pengarahan terhadap guru antara lain :

⁸Daryanto, *Administrasi Pendidikan*. (Jakarta: PT. Rineka Tcipta, 2006), hal. 83

1) Pengarahan yang dilakukan pada saat acara rapat.

Pengarahan ini diikuti oleh semua guru dengan fungsi organisasi sekolah pada umumnya. Sebelum rapat diadakan perencanaan yang matang. Perencanaan ini meliputi waktu, pokok-pokok yang akan dibicarakan, acara rapat, prosedur atau jalannya rapat dan siapa saja yang diundang. Dalam rapat, seluruh tenaga kependidikan memiliki kesempatan untuk menyampaikan berbagai ide, gagasan, saran, pandangan dan pendapat secara langsung terhadap suatu permasalahan yang dibahas, baik yang berhubungan dengan pembelajaran maupun masalah-masalah yang berkaitan dengan kemajuan sekolah.

2) Pemberian kesempatan untuk memperluas wawasan diri bagi para guru.

Kunci agar guru menjadi pendidik yang profesional adalah tersedianya wahana pembinaan dan pengembangan secara terus menerus dan ada dorongan internal bagi mereka untuk terus tumbuh.

Adapun item-item program peningkatan profesional guru adalah sebagai berikut:

a) Seminar

Seminar adalah suatu kegiatan ilmiah untuk mengembangkan kemampuan bekerjasama, baik mengenai masalah-masalah teoritis maupun praktis untuk meningkatkan kualitas profesional. Dalam kegiatan ini yang diutamakan adalah latihan agar guru-guru dapat mengembangkan ketrampilannya untuk bidang-bidang tertentu.

b) Penataran

Penataran adalah suatu usaha atau kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan taraf ilmu pengetahuan dan kecakapan para pegawai dan guru atau petugas pendidikan lainnya sehingga dengan demikian keahliannya bertambah luas dan mendalam. Penataran yang dilakukan guru, biasanya diadakan setiap bulan, dan guru yang mengikuti penataran disesuaikan dengan bidang yang dipenataran.

c) Adanya MGMP

MGMP merupakan salah satu organisasi profesi pendidikan yang berfungsi sebagai wadah untuk membantu pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Melalui MGMP dapat dipikirkan bagaimana menyiasati kurikulum dan mencari alternatif pembelajaran yang tepat serta menemukan berbagai variasi metode dan media untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kepala Sekolah mewajibkan semua guru untuk mengikuti MGMP. Karena dengan mengikuti kegiatan tersebut diharapkan guru-guru dapat mendalami materi dan aplikasinya.

3) Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah tindakan atau kegiatan usaha agar pelaksanaan pekerjaan serta hasil kerja sesuai dengan rencana, perintah, petunjuk atau ketentuan lain yang telah ditetapkan.⁹

⁹*Ibid*, hal. 81-82

Pengawasan meliputi kegiatan untuk mengumpulkan data dalam usaha untuk mengetahui seberapa jauh kegiatan pendidikan telah mencapai tujuannya dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaannya. Untuk mengetahui berjalan baik atau tidak program yang telah ditentukan, maka diperlukan adanya pengawasan. Pengawasan ini adalah bertujuan untuk menentukan apakah kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana semula dan juga untuk menjamin agar kegiatan sedang yang dilakukan.¹⁰

Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Darussakinah Batu Bersurat adalah:

- a) Kunjungan kelas; kunjungan kelas ini dimaksudkan untuk mengetahui sudah sampai mana hasil penataran dan pengarahan yang telah dilaksanakan. Dari kunjungan kelas tersebut kepala sekolah bisa menilai pada guru.
- b) Pengawasan meliputi kegiatan untuk mengumpulkan data dalam usaha untuk pengecekan buku presensi atau kehadiran guru. Presensi ini digunakan Kepala Sekolah untuk menilai kedisiplinan serta ketertiban guru dalam mengajar.
- c) Pengawasan yang dilakukan dengan mengisi jurnal proses pembelajaran untuk guru bidang studi setelah mengajar.
- d) Pengisian laporan akhir semester; maksud dari pengisian laporan akhir ini adalah untuk mengetahui sampai dimana keberhasilan proses pembelajaran selama satu semester, misalnya

¹⁰Burhanuddin, *Op. Cit*, hal. 255

pengawasan ini dilakukan melalui buku kerja, antara lain berisi silabus, sistem penilaian dan jumlah standar kompetensinya beserta RPP. Setiap RPP harus dilampiri lembar kerja siswa sebagai alat evaluasi. Selain itu juga melalui daftar hadir siswa, soal ulangan harian, daftar nilai, dan program remidi.

Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya tersebut harus mampu melakukan pembedangan kerja dan pembagian tugas dengan membentuk unit-unit kerja, sesuai dengan besar kecilnya sekolah yang dipimpinnya. Secara umum dapat dikatakan, bahwa setiap kepala sekolah hendaknya memiliki pengertian dan pengetahuan yang cukup luas tentang penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran modern di sekolah, sifat-sifat kepribadian yang bisa menjamin pelaksanaan kegiatan pemimpin pendidikan yang baik dan kecakapan-kecakapan atau keterampilan tertentu yang berhubungan dengan bidang-bidang tugas jabatannya.

Chales W. Boarman dkk dalam bukunya “ *Democratic Supervision in Secondari School*” menulis tentang syarat-syarat kemampuan pribadi yang diperlukan oleh kepala sekolah. Isi bukunya tersebut setelah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Dirawat dkk, dapat ditarik pengertian bahwa syarat-syarat keterampilan yang harus dimiliki oleh setiap kepala sekolah antara lain:

- a. Kemampuan mengorganisir dan membantu staf dalam merumuskan perbaikan pengajaran di sekolah dalam bentuk program yang lengkap.
- b. Kemampuan untuk membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri sendiri dari guru-guru dan anggota staf lainnya.
- c. Kemampuan untuk membina dan memupuk kerja sama dalam memajukan dan melaksanakan program-program supervisi.

- d. Kemampuan untuk mendorong dan membimbing guru-guru serta segenap staf sekolah lainnya agar mereka dengan penuh kerelaan dan bertanggung jawab berpartisipasi secara aktif pada setiap usaha-usaha sekolah untuk mencapai tujuan-tujuan sekolah itu sebaik-baiknya.¹¹

2. Profesionalisme Guru

a. Pengertian Profesionalisme Guru

Kata profesionalisme berasal dari kata profesi yang berarti bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan dan sebagainya) tertentu. Sedangkan profesional berarti bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya.¹²

Profesional berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan diketahui oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang menyatakan pengetahuan dan keterampilan. Khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang insentip, jadi profesional adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu, artinya suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesional tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus.¹³

Pendapat ahli di atas menunjukkan bahwa profesional secara istilah dapat diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan atau dididik untuk melaksanakan pekerjaan tersebut

¹¹Dirawat Dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional Indonesia, 2002), hal. 87-88

¹²Tim Penyusun, *Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1978), hal. 799

¹³Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Tingkat Satuan Pendidikan KTSP*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 45

dan mereka mendapat imbalan atau hasil berupa upah atau uang karena melaksanakan pekerjaan tersebut. Profesi tersebut mendapat akhiran isme yang dalam bahasa Indonesia menjadi kata sifat. Sehingga kata profesional berarti sifat yang harus dimiliki oleh setiap profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan atau dijalankan dengan sebaik-baiknya, penuh tanggung jawab terhadap apa yang telah dikerjakannya dengan dilandasi pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya.

Pengertian di atas dapat menggambarkan bahwa tidak semua profesi atau pekerjaan bisa dikatakan profesional. Adapun syarat-syarat sebagai mana yang dikemukakan oleh Robert W. Riche, yaitu:

- 1) Lebih mementingkan pelayanan kemanusiaan yang ideal dibandingkan dengan kepentingan pribadi.
- 2) Seseorang pekerja profesional secara relatif memerlukan waktu yang panjang untuk mempelajari konsep-konsep serta prinsip-prinsip pengetahuan khusus yang mendukung keahliannya.
- 3) Memiliki kualifikasi tertentu untuk memasuki profesi tersebut serta mampu mengikuti perkembangan dalam pertumbuhan jabatan.
- 4) Adanya organisasi yang dapat meningkatkan standar pelayanan, disiplin diri dalam profesi serta kesejahteraan anggotanya.
- 5) Memiliki kode etik yang mengatur keanggotaan, tingkah laku, sikap dan cara kerja.
- 6) Membutuhkan suatu kegiatan intelektual yang tinggi.
- 7) Memberikan kesempatan untuk kemajuan, spesialisasi dan kemandirian.
- 8) Memandang profesi sebagai suatu karir hidup dan menjadi seseorang anggota permanen.¹⁴

UURI No. 14 tahun 2005 tentang dan dosen pasal 1 ayat 1 menyatakan guru adalah pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

¹⁴Mujtahid, Mengenal Ciri-Ciri Profesi, 2010, [online] tersedia:[Http://mujtahid.kommunitas.pendidikan.blogspot.com/2010/01/Mengenal-Ciri-Ciri-Profesi,Microsoft.Word.html](http://mujtahid.kommunitas.pendidikan.blogspot.com/2010/01/Mengenal-Ciri-Ciri-Profesi,Microsoft.Word.html).
[02 Juli 2012]

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pasal 1 ayat 4 profesional adalah pekerjaan atau keahlian yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.¹⁵

Berbagai UU ini memberikan angin segar karena menetapkan posisi guru sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang mendukung pembelajaran. Profesionalisme merupakan sikap profesional yang berarti melakukan sesuatu pekerjaan pokok sebagai profesi dan bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hoby belaka.¹⁶

Pendidik yang profesional, guru bukan saja dituntut untuk melaksanakan tugasnya secara profesional, tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan profesional, dalam diskusi pengetahuan model pendidikan profesional guru, yang diselenggarakan oleh PPS IKIP bandung, dirumuskan 10 ciri-ciri suatu profesi, yaitu:

- 1) Memiliki fungsi dan signifikan sosial ,
- 2) Memiliki keahlian atau keterampilan tertentu,
- 3) Keahlian atau keterampilan diperoleh dengan menggunakan teori dan metode ilmiah,
- 4) Didasarkan atas disiplin ilmu yang jelas,
- 5) Diporoleh melalui pendidikan dalam masa tertentu yang cukup,
- 6) Aplikasi dan sosialisikan nilai-nilai profesional,
- 7) Memiliki kode etik,
- 8) Kebebasan untuk memberikan *judgment* dalam memecahkan masalah dalam lingkungan kerjanya,
- 9) Memiliki tanggung jawab profesional dan atonom.

¹⁵Kunandar, *Op. Cit*, hal. 45

¹⁶Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 1

- 10) Ada pengakuan dari masyarakat dan imbalan atas layanan profesinya.¹⁷

H. A. R. Tilaar juga menyebutkan bahwa ciri-ciri khusus dari profesi ialah:

- 1) Memiliki suatu keahlian khusus,
- 2) Merupakan suatu panggilan hidup,
- 3) Memiliki teori-teori yang baku secara universal,
- 4) Mengabdikan diri untuk masyarakat dan bukan untuk diri sendiri,
- 5) Dilengkapi dengan kecakapan diagnostik dan kompetensi yang aplikatif,
- 6) Memiliki otonomi dan melaksanakan kegiatannya,
- 7) Mempunyai kode etik,
- 8) Mempunyai klien yang jelas,
- 9) Mempunyai organisasi profesi yang kuat,
- 10) Mempunyai hubungan dengan profesi dengan bidang-bidang yang lainnya.¹⁸

Sebagaimana seorang guru bukan hanya dituntut melaksanakan tugasnya secara profesional, tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan profesional supaya tujuan dalam pembelajaran dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Guru sebagai pendidik memerlukan rekayasa pembelajaran berdasarkan kurikulum yang berlaku. Dalam tindakan tersebut menggunakan asas pendidikan maupun teori pendidikan. Dalam melaksanakan perannya sebagai guru, pada dasarnya guru telah dibekali dengan kemampuan profesional, yang hanya mungkin dilaksanakan secara baik apabila fasilitas untuk keperluan tersebut tersedia dan digunakan. Fasilitas tersebut berkenaan dengan tingkat kesejahteraan guru, yang hanya mampu mendorong dan meningkatkan pengabdian,

¹⁷Moh. User Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Rosdakarya, 1997), hal. 191

¹⁸H. A. R. Tilaar, *Pradigma Baru Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Rieneka Cipta, 2000) hal.

dedikasi, dan loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalismenya sehari-hari.

b. Ciri-ciri guru yang profesional

Samana mengatakan ada beberapa ciri-ciri jabatan profesional (termasuk Guru) yaitu:

- 1) Bagi para pelaku secara nyata dituntut berkecakapan kerja sesuai dengan tugas-tugas.
- 2) Keahlian tersebut didasari oleh wawasan keilmuan yang mantap.
- 3) Berwawasan yang luas.
- 4) Memerlukan pengakuan dari masyarakat dan negara.¹⁹

Oemar Hamalik menegaskan, bahwa kemampuan profesional ditentukan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- 1) Kognitif, yaitu penguasaan pengetahuan atau intelektual, yang dalam hal ini berupa materi, prinsip, dan strategi belajar.
- 2) *Performance*, yaitu berkenaan dengan kemampuan untuk kerja.
- 3) Afektif, yaitu berkenaan dengan aspek kepribadian atau sikap dan nilai.
- 4) Produk, yaitu berkenaan dengan hasil belajar siswa.
- 5) Eksploratoris, yaitu berkenaan dengan pengalaman-pengalaman khusus yang dalam hal ini misalnya pengalaman tentang masyarakat sekitar sekolah, tentang sekolah lain.²⁰

Profesi keguruan mempunyai tugas utama melayani masyarakat dalam dunia pendidikan, dengan demikian selain ciri-ciri diatas, guru profesional juga mempunyai ciri-ciri adanya peningkatan usaha dalam rangka pencapaian secara optimal layanan yang akan diberikan masyarakat.

Pada hakekatnya profesi adalah suatu pekerjaan yang memerlukan suatu pengetahuan dan keterampilan yang berkualifikasi tinggi dalam melayani atau mengabdikan kepentingan umum untuk mencapai

¹⁹A. Samana, *Profesional Keguruan*, (Yogyakarta: Kanisius, cet. 1, 2003), hal. 28

²⁰Oemar Hamalik, *Administrasi dan Supervisi Pengembangan Kurikulum* (Bandung: CV. Mundur Maju, 2002), hal. 160

kesejahteraan manusia. Dengan demikian, pekerja profesional akan menampakkan adanya keterampilan teknis yang didukung oleh pengetahuan dan sikap kepribadian tertentu yang dilandasi oleh norma-norma yang mengatur perilaku anggota-anggota profesinya.

Menurut Hamzah B. Uno, dalam bukunya “Profesi Kependidikan” seorang guru perlu mengetahui dan menerapkan beberapa prinsip mengajar agar ia dapat melaksanakan tugasnya secara profesional yaitu sebagai berikut:

- 1) Guru harus dapat membangkitkan perhatian peserta didik pada materi pelajaran yang diberikan serta dapat menggunakan berbagai media dan sumber belajar yang bervariasi.
- 2) Guru harus dapat membangkitkan minat peserta didik untuk aktif dalam berpikir serta mencari dan menemukan sendiri pengetahuan.
- 3) Guru harus dapat membuat urutan dalam pemberian pelajaran dan penyesuaian dengan usia dan tahapan tugas perkembangan peserta didik.
- 4) Guru perlu menghubungkan pelajaran yang akan diberikan dengan pengetahuan yang telah dimiliki peserta didik (kegiatan apersepsi) agar peserta didik menjadi mudah dalam memahami pelajaran yang diterima.
- 5) Sesuai dengan prinsip repetisi dalam proses pembelajaran, diharapkan guru dapat menjelaskan unit pelajaran secara berulang-ulang hingga tanggapan peserta didik menjadi jelas.
- 6) Guru wajib memperhatikan dan memikirkan korelasi/hubungan antara teori dan praktek nyata dalam kehidupan sehari-hari.
- 7) Guru harus tetap menjaga konsentrasi belajar didik dengan cara memberikan kesempatan berupa pengalaman secara langsung, mengamati atau meneliti dan menyimpulkan pengetahuan yang didapatnya.
- 8) Guru harus mengembangkan sikap peserta didik dalam membina hubungan sosial, baik dalam kelas maupun di luar kelas.
- 9) Guru harus menyelidiki dan mendalami perbedaan peserta secara individual agar dapat melayani siswa sesuai dengan perbedaannya tersebut.²¹

²¹Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2007), hal. 16

Makin kuatnya tuntutan profesionalis guru di Indonesia dan Negara lainnya menyebabkan harus adanya perumusan kriteria guru dapat dikatakan mampu bersikap profesional. Kriteria yang harus dimiliki guru antara lain :

- 1) Guru menguasai secara mendalam mata pelajaran yang diajarkan serta cara-cara mengajarkan kepada siswa.
- 2) Guru bertanggungjawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai cara pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar.
- 3) Guru mampu berfikir tentang apa yang dilakukan dan belajar dari pengalaman.
- 4) Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.²²

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi profesional

Mengingat peran serta para guru yang sangat penting, maka diperlukan suatu usaha dalam pengembangan profesional guru. Usaha pengembangan profesionalisme guru meliputi tiga program yaitu:

- 1) Program *pre-service education*.
- 2) Program *in-service education*.
- 3) Program *in-service training*.²³

Program *pre-service education* adalah pendidikan prajabatan, yakni pendidikan yang ditempuh oleh seorang calon guru, hal ini dimaksudkan untuk menata usaha perbaikan mutu guru yang ditangani oleh Lembaga Pengadaan Tenaga Kependidikan (LPTK).²⁴ Program *in-service education* adalah suatu usaha yang memberikan kesempatan kepada

²²Dedi Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, (Yogyakarta: Adicpta Karya Nusa, 1998

²³Plet A. Sahertian, *Profil Pendidik Profesional*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1994), hal. 67

²⁴*Ibid*, hal. 67

guru-guru untuk mendapatkan penyegaran.²⁵ Usaha yang dilakukan dalam program *in-service education* tersebut meliputi usaha mempercepat pengangkatan, penempatan, pertumbuhan dan pembinaan profesi seperti latihan jabatan, insentif untuk tugas di daerah tertentu.

Sedangkan *program in-service training* (latihan dalam jabatan), yaitu bantuan yang diterima guru setelah mereka keluar dari bangku kuliah (bantuan yang diterima dalam tugas).²⁶ Dalam kata lain, *in-service training* adalah segala kegiatan yang diberikan dan diterima oleh para petugas pendidikan (pengawas, kepala sekolah, penilik sekolah, guru dan lain-lain) yang bertujuan untuk menambah dan mempertinggi mutu pengetahuan, kecakapan, dan pengalaman guru-guru dalam menjalankan kewajibannya. Kegiatan-kegiatannya adalah seperti pengadaan seminar, demonstrasi mengajar dengan metode baru.

Program pengembangan profesionalisme guru di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor eksternal yang mempengaruhi profesional guru yaitu: jenjang pendidikan yang ditempuh oleh guru, adanya penataran, kursus, ceramah, seminar, demonstrasi mengajar dengan metode baru, supervisi serta Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Faktor-faktor internal yang mempengaruhi profesionalisme guru diantaranya yaitu mempunyai kemampuan kerja dan adanya motivasi kerja pada guru. Kegiatan-kegiatan yang diadakan untuk pengembangan profesional guru seperti supervisi pengajaran, ceramah,

²⁵*Ibid*, hal. 70

²⁶Nick Cowell dan Roy Gardner, *Teknik Mengembangkan Guru dan Siswa Buku Panduan Untuk Penilik Sekolah Dasar*, (Jakarta: PT. Grasindo, 1995), hal. 83

kursus, penataran, dan lain-lain tidak akan berhasil dengan baik jika tidak ada motivasi untuk berkembang dalam diri guru.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan dilakukan dengan maksud untuk menghindari kesamaan penelitian. Di samping itu untuk menunjukkan keaslian penelitian, bahwa topik ini belum pernah diteliti oleh penelitian dalam konteks yang sama. Selain itu dengan mengenal peneliti terdahulu, maka sangat membantu peneliti dalam memilih dan menetapkan desain penelitian yang sesuai, karena peneliti telah memperoleh gambaran dan perbandingan dari desain-desain yang telah dilakukan.

1. Supiyah, *Aktivitas Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Semangat Kerja Para Guru di Madrasah Tsanawiyah An-Nur Bagan Batu Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir*. Dalam penelitian ini penulis memecahkan masalah melalui pendekatan analisa deskriptif kualitatif, adapun metode penelitian yang digunakan adalah observasi, wawancara, serta dokumentasi. Dengan hasil penelitiannya dikatakan “Cukup Aktif” dengan presentase 58,3% yang terdapat pada rentang nilai 56 – 75 %.
2. Suprpto, *Usaha Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Para Guru untuk Meningkatkan Kinerja di Sekolah Dasar Negeri 027 Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru*. Tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan wawancara, angket, dan dokumentasi, sementara tehnik pengelolaan data menggunakan cara pengelolaan deskriptif kualitatif dan persentase. Dari hasil penelitian ini, bahwa usaha kepala sekolah dalam memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerja dikategorikan “sangat

baik”. Hal ini dapat dilihat dari hasil akhir pengolahan data dari lapangan menunjukkan bahwa persentase yang diperoleh sebesar 95,62%.

3. Bakri, pembinaan Profesi Guru SDN 002 Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan wawancara, angket, dan dokumentasi, sementara teknik pengelolaan data menggunakan cara pengelolaan deskriptif kualitatif dan persentase. Dari hasil penelitian ini, bahwa pembinaan guru di SDN tersebut dikategorikan “Kurang Optimal”. Hal ini dapat dilihat dari hasil akhir pengolahan data dari lapangan menunjukkan bahwa persentase yang diperoleh sebesar 67.00%.

Adapun perbedaan penelitian yang penulis lakukan dari penelitian terdahulu adalah penulis lebih memfokuskan kepada upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru. Sehingga diharapkan adanya pengaruh ke arah yang lebih kepada guru tersebut.

Spesifikasi penelitian skripsi ini pada dasarnya adalah tentang tugas yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah dalam rangka meningkatkan profesionalis guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat. Dalam skripsi ini membahas tentang upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dan proses pelaksanaan dalam peningkatan profesionalisme guru tersebut.

Melalui pembahasan skripsi ini, penulis mencoba mengkritisi kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu seorang pengajar dengan ketentuan kompetensi pribadi, kompetensi sosial, kompetensi

profesional dan kompetensi pedagogik sehingga menghasilkan anak didik yang berkualitas dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya. Karena guru merupakan garda terdepan dalam implementasi kurikulum, sebaik apapun kurikulum dan sistem pendidikan yang ada, tanpa didukung mutu guru yang memenuhi syarat, maka semuanya akan sia-sia. Oleh karena itu, keberadaan guru yang profesional itu sangat diharapkan.

C. Konsep Operasional

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memahami maksud penelitian ini, maka teori yang digunakan dalam penelitian perlu di operasionalkan sesuai dengan judul penelitian yaitu “Upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar” adapun indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui upaya kepala sekolah meningkatkan profesionalisme sebagai berikut:

1. Kepala sekolah menegaskan bidang studi yang diajarkan guru sesuai dengan bidang keahliannya.
2. Kepala sekolah mengakomodir ketersediaan sumber-sumber yang memadai untuk pengajaran yang baik.
3. Kepala sekolah mengikut sertakan guru dalam pelatihan-pelatihan dan seminar.
4. Kepala sekolah selalu memberikan sanksi bagi guru yang tidak disiplin.
5. Kepala sekolah selalu mengadakan supervisi sewaktu jam kerja guru.

6. Kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada guru.
7. Kepala sekolah selalu menjaga hubungan yang baik dengan guru.
8. Kepala sekolah menyediakan sarana pembelajaran.
9. Kepala sekolah memberikan penghargaan bagi guru-guru yang berprestasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 16 Juli sampai 10 Agustus 2012. Adapun tempat penelitian ini adalah Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar.

B. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar, sedangkan objeknya dalam penelitian ini adalah upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.¹ Populasi pada penelitian ini adalah seorang Kepala Sekolah dan 24 guru Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar.

¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 115

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi.² Mengingat populasinya tidak begitu besar, maka dalam penelitian ini penulis tidak mengadakan penarikan sampel. Maka penelitian ini disebut penelitian populasi.

D. Tehnik Pengumpulan Data

1. Angket.

Angket adalah pertanyaan yang berbentuk tulisan yang disebarkan kepada sejumlah guru Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darusakinah Batu Bersurat yang menjadi sampel dengan memberi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan yang dibahas peneliti.

2. Wawancara.

Wawancara yaitu tehnik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan langsung secara lisan kepada kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar.

3. Dokumentasi.

Metode dokumentasi adalah metode yang dilakukan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat dan dokumen.³ Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang struktur organisasi, letak geografis, sejarah berdirinya, keadaan guru, karyawan, siswa dan sarana prasarana. Dan juga profil sekolah untuk menggambarkan deskripsi sekolah.

²*Ibid*, hal. 115

³*Ibid*, hal. 206.

E. Tehnik Analisis Data.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisa Deskriptif Kualitatif yang dipertegas dengan persentase, apabila data lebih terkumpul maka diklasifikasikan menjadi data kelompok yaitu data kualitatif dan kuantitatif.

Adapun rumus yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

P = Persentase

F = Frekuensi

N = Total jumlah

Data yang telah dipersentasikan kemudian direkapitulasi dan diberi kriteria sebagai berikut:

- a. 81%-100% dikategorikan Sangat Optimal
- b. 61%-80% dikategorikan Optimal
- c. 41%-60% dikategorikan Cukup Optimal
- d. 21%-40% dikategorikan Kurang Optimal
- e. 0%-20% dikategorikan Tidak Optimal.⁴

⁴Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, cet 7, 2010.) hal. 15

BAB IV

PENYAJIAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Sekolah

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan Pondok Pesantren Darussakinah Al Ustadz Nurullah Zein diperoleh informasi bahwa Pondok Pesantren Darussakinah berawal dari Pondok Pesantren Darussalam yang berdiri tahun 1956, di bawah pimpinan seorang Kyai yang bernama Syekh Abdul Ghani, yang merupakan salah seorang alumni Pondok Pesantren Darussalam Labuhan Aceh Selatan dan juga pendiri Thariqat Naqsabandiyah. Dengan berbekalkan ilmu agama yang diperoleh semasa di pondok dan keyakinan yang mantap serta didukung oleh kondisi masyarakat yang relegius walaupun tempat belajar ber dindingan bambu beralaskan tikar pandan. Namun, berkat kegigihan dan kepiawaiannya dari tahun ke tahun Pondok Pesantren Darussalam mengalami kemajuan dan terkenal bukan saja di Riau bahkan sampai ke Jawa.

Disaat pondok pesantren ini menuju arah yang semakin menggembirakan dan berkembang semakin pesat serta sudah dekat dan akrab dihati masyarakat. Pada tahun 1996 sebuah proyek Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA) mulai direalisasikan membuat segalanya mulai berubah, baik dari segi tatanan kehidupan masyarakat maupun dari segi kultural termasuk di dalamnya masalah pendidikan.

Dalam masalah pendidikan ditandai dengan pindahnya Pesantren Darussalam ke Saran Kabun Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu.

Maka, dengan sendirinya kebanggaan masyarakat Batu Bersurat pupus sudah. Namun meskipun demikian, timbullah suara-suara progresif yang diprakasai oleh Ninik Mamak, Alim Ulama dan pemuka masyarakat yang sadar akan pentingnya pendidikan terutama pendidikan agama islam untuk mendirikan pondok pesantren yang nantinya bisa menggantikan peran dari pondok pesantren yang lama dengan mendirikan sebuah pesantren dengan nama Pondok Pesantren Darussakinah yang dinaungi oleh satu yayasan dengan nama Yayasan Istiqomah yang sebelumnya berfungsi sebagai pengelola dan pendanaan pondok pesantren.

Pondok Pesantren Darussakinah di dirikan pada tanggal 22 Juni 1994 yang beralamat di jalan Candi Muara Takus KM 3 Kelurahan Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar yang berdiri di atas tanah seluas 5000 m² dan bangunannya sebanyak 3 lokal. Pada tahun 1994/1995 dimulailah penerimaan siswa baru untuk pertama kalinya dengan jumlah murid sebanyak 17 Orang, dengan tenaga pengajar sebanyak 4 orang dengan Kepala Sekolah Drs. Jamalus. Sedangkan ruang belajarnya untuk sementara menumpang di Madrasah Diniyah Awaliyah di Jalan Datuk Khalifah No. 5 Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar.

Sejak berdirinya sampai sekarang telah terjadi pergantian guru dan kepala sekolah. Berikut ini nama-nama kepala sekolah yang pernah menjabat di Madrasah Tsanawiyah Batu Bersurat dari awal berdirinya sampai sekarang.

**TABEL 4.1 KEADAAN KEPALA SEKOLAH
MTS PP. DARUSSAKINAH**

| No | Nama | Tahun |
|-----------|--------------------|-----------------|
| 1 | Drs. Jamalus | 1997 – 1998 |
| 2 | Sirajuddin BA | 1998 – 2000 |
| 3 | Mukhtarimi, S.Ag | 2001 – 2003 |
| 4 | Drs. Fakhrol Kamal | 2003 – Sekarang |

Sumber : Tata Usaha MTs PP. Darussakinah

2. Kurikulum

Kurikulum dalam suatu lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat penting. Tanpa adanya kurikulum, kegiatan proses pembelajaran tidak akan dapat berlangsung secara terarah.

Kurikulum yang diterapkan di Madrasah Tsanawiyah PP. Darussakinah adalah Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) yang dilaksanakan mulai tahun ajaran 2006/2007, dengan struktur kurikulumnya memuat kelompok mata pelajaran sebagai berikut:

- a. Kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia
- b. Kelompok mata pelajaran kewarganegaraan dan kepribadian
- c. Kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi
- d. Kelompok mata pelajaran estetika
- e. Kelompok mata pelajaran jasmani, olah raga, dan kesehatan

Mata pelajaran yang diajarkan di Madrasah Tsanawiyah PP. Darussakinah adalah sebagai berikut:

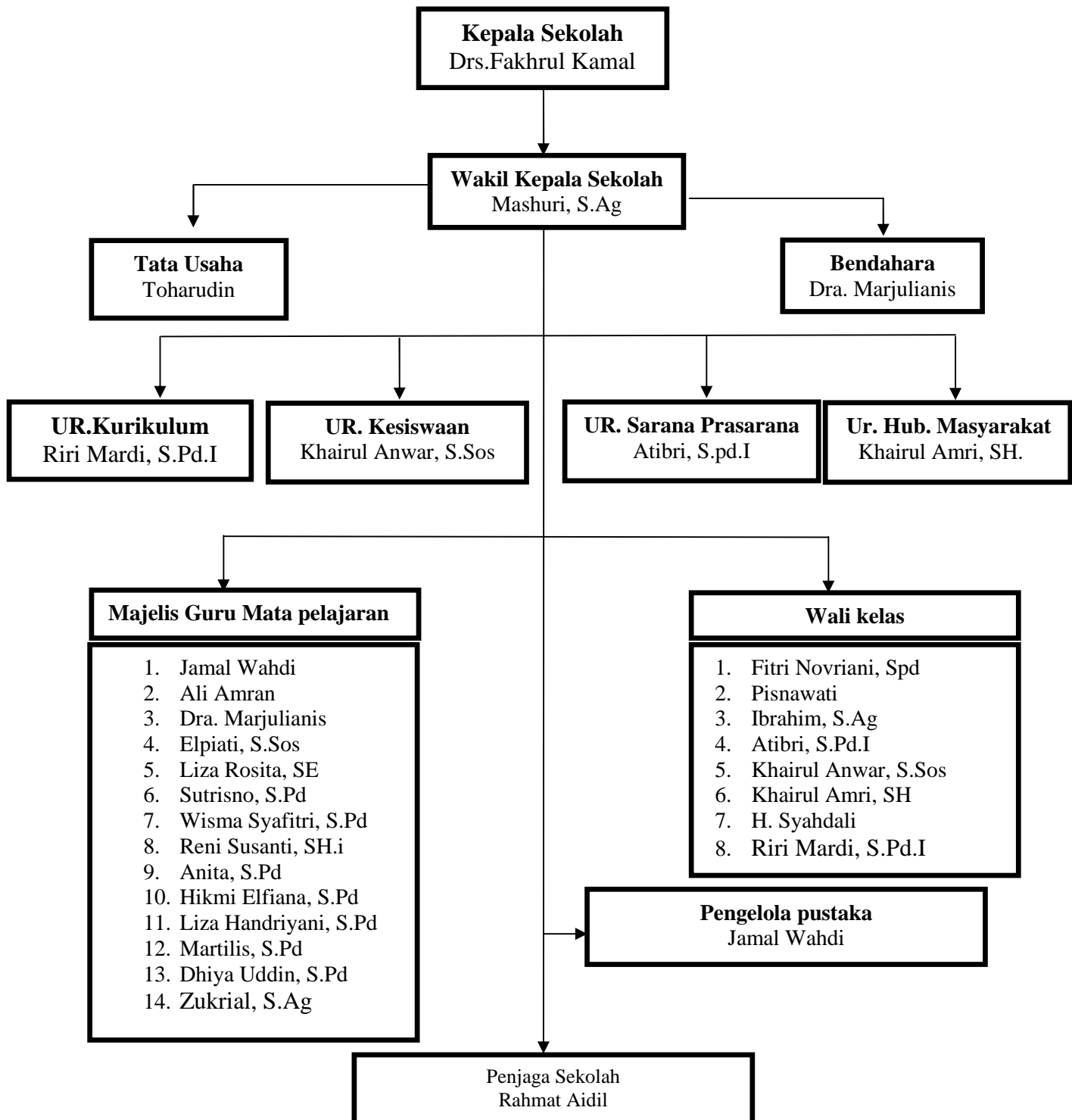
- a. Mata pelajaran (pokok). Terdiri dari bidang studi: Pendidikan Agama Islam (Fiqih, Qur'an Hadits, Aqidah Akhlak dan Sejarah Kebudayaan islam, Tahfidz) Matematika, Bahasa Indonesia, Bahasa Arab, Bahasa

Inggris, Pendidikan Kewarganegaraan, Ilmu Pengetahuan Alam Terpadu, Ilmu Pengetahuan Sosial Terpadu, Seni Budaya, TIK, dan Pendidikan Jasmani dan Kesehatan.

- b. Pengembangan diri (Ekstrakurikuler). Terdiri dari bidang studi: Pramuka, Seni Musik, Olahraga, dan Rohis.

3. Struktur Organisasi Madrasah Tsanawiyah PP. Darussakinah

**STRUKTUR ORGANISASI MADRASAH TSANAWIYAH PP.
DARUSSAKINAH**



Gambar 1. Struktur Organisasi Madrasah Tsanawiyah PP. Darussakinah

4. Keadaan Guru

**TABEL 4.2 REKAPITULASI GURU MADRASAH TSANAWIYAH
PP. DARUSSAKINAH**

| No | Nama | Jenis kelamin | Pendidikan | Jabatan |
|----|-----------------------|---------------|------------|----------------------|
| 1 | Drs. Fakhrol Kamal | L | S1 | Kepala Sekolah |
| 2 | Mashuri, S.Ag | L | S1 | Wakil Kepala Sekolah |
| 3 | Khairul Anwar, S.Sos | L | S1 | Wali Kelas |
| 4 | H. Syahdali | L | PPTMI | Wali kelas |
| 5 | Dhiyauddin, S.Pd.I | L | S1 | Guru Bidang Studi |
| 6 | Kharul Amri S.HI | L | S1 | Wali kelas |
| 7 | Dra. Marjulianis | P | S1 | Guru Bidang Studi |
| 8 | Zukrial, S.Ag | L | S1 | Guru Bidang Studi |
| 9 | Elfiyati, S.Sos | P | S1 | Guru Bidang Studi |
| 10 | Jamal Wahdi, S.Pd.I | L | S1 | Guru Bidang Studi |
| 11 | Ali Amran | L | SGO | Guru Bidang Studi |
| 12 | Liza Novita, SE | P | S1 | Guru Bidang Studi |
| 13 | Ibrahim, S.Ag | L | S1 | Wali kelas |
| 14 | Sutrisno, S.Pd | L | S1 | Guru Bidang Studi |
| 15 | Wisma Syafitri, S.Pd | P | S1 | Guru Bidang Studi |
| 16 | Reni Susanti, SH.i | P | S1 | Guru Bidang Studi |
| 17 | Anita, S.Pd | P | S1 | Guru Bidang Studi |
| 18 | Hikmi Elfiana, S.Pd | P | S1 | Guru Bidang Studi |
| 19 | Liza Handriyani, S.Pd | P | S1 | Guru Bidang Studi |
| 20 | Martilis, S.Pd | L | S1 | Guru Bidang Studi |
| 21 | Fitri Novriani, Spd | P | S1 | Wali kelas |
| 22 | Pisnawati | L | MAN | Wali kelas |
| 23 | Atibri, S.Pd.I | P | S1 | Wali kelas |
| 24 | Riri Mardi, S.Pd.I | L | S1 | Wali kelas |
| 25 | Nasaruddin | L | SMA | Guru Bidang Studi |

Sumber: Tata Usaha MTs Pondok Pesantren Darussakinah

5. Tenaga Administrasi

**TABEL 4.3. REKAPITULASI TENAGA ADMINISTRASI
MADRASAH TSANAWIYAH PP. DARUSSAKINAH**

| No | NAMA | JABATAN |
|----|---------------|-------------------|
| 1. | M. Toharuddin | Kepala Tata Usaha |
| 2. | Syukri | Staf |

Sumber : Kantor Tata Usaha MTs PP. Darussakinah

6. Keadaan Siswa

**TABEL 4.4 KEADAAN SISWA MADRASAH TSANAWIYAH PP.
DARUSSAKINAH**

| No | Kelas | Laki-Laki | Perempuan | Jumlah | Keterangan |
|-------|-------|-----------|-----------|--------|------------|
| 1 | VII a | 14 | 17 | 31 | 1 Kelas |
| 2 | VII b | 12 | 18 | 30 | 1 Kelas |
| 3 | VII c | 10 | 18 | 28 | 1 Kelas |
| 4 | VIIIa | 15 | 17 | 32 | 1 Kelas |
| 5 | VIIIb | 14 | 18 | 32 | 1 Kelas |
| 6 | VIIIc | 11 | 19 | 30 | 1 Kelas |
| 7 | IXa | 13 | 14 | 27 | 1 Kelas |
| 8 | IXb | 14 | 16 | 30 | 1 Kelas |
| Total | | 103 | 127 | 240 | 8 Kelas |

Sumber : Kantor Tata Usaha Mts PP. Darussakinah

7. Sarana dan Prasarana

**TABEL 4.5 DATA SARANA DAN PRASARANA YANG DIMILIKI
OLEH MADRASAH TSANAWIYAH PP. DARUSSAKINAH TAHUN
AJARAN 2011 /2012**

| No | Sarana dan Prasarana | Jumlah | Keterangan |
|----|-----------------------|---------|--------------|
| 1 | Ruang Kepala Sekolah | 1 | Kondisi baik |
| 2 | Ruang Majelis Guru | 1 | Kondisi baik |
| 3 | Ruang Tata Usaha | 1 | Kondisi baik |
| 4 | Ruang Kelas | 8 | Kondisi baik |
| 5 | Musholla | 1 | Kondisi baik |
| 6 | Perpustakaan | 1 | Kondisi baik |
| 7 | Laboratorium Komputer | 1 | Kondisi baik |
| 8 | Infocus | 1 | Kondisi baik |
| 9 | Alat- alat Drum Band | 1 Set | Kondisi baik |
| 10 | Sarana Olahraga | Memadai | Kondisi baik |
| 11 | WC | 10 | Kondisi baik |
| 11 | Parkir | Memadai | Kondisi baik |
| 13 | Ruang OSIS | 1 | Kondisi baik |
| 14 | Asrama | 21 Unit | Kondisi baik |
| 15 | Perangkat TU | Memadai | Kondisi baik |
| 16 | Gudang | 1 | Kondisi baik |

Sumber :Tata Usaha MTs PP. Darussakinah

B. Penyajian data.

Adapun yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme di Madrasah Tsanawiyah Darussakinah Batu Bersurat, tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana usaha kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru.

Untuk mendapatkan data yang ada di lapangan penulis menggunakan teknik pengumpulan data yaitu wawancara penulis dengan kepala Madrasah

Tsanawiyah Batu Bersurat dan data-data dari angket yang penulis sebarakan kepada 24 responden sesuai dengan subjek penelitian ini.

1. Penyajian data angket upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru di Madrasah Tsanawiyah Darussakinah Batu Bersurat

Data yang disajikan dalam penelitian ini menggunakan tabel presentase. Data yang bersifat kualitatif di jadikan data yang bersifat kuantitatif dan ukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sesuai dengan ukuran yang ada pada teknik analisa data. Untuk memahami tabel, penulis menggunakan simbol F yaitu Frekuensi dan P yaitu Persentase.

Adapun data tentang Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan profesional guru dari 9 item hasil jawaban angket disajikan per item pertanyaan yang kemudian dijumlahkan dan direkapitulasi. Adapun hasil penjumlahannya sebagai berikut:

TABEL.4.6. KEPALA SEKOLAH MENUGASKAN BIDANG STUDI YANG DIAJARKAN GURU SESUAI DENGAN BIDANG KEAHLIANNYA.

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 1. | A. Sering | 17 | 70.83% |
| | B. Kadang-kadang | - | - |
| | C. Tidak Pernah | 7 | 29.17% |
| Jumlah | | 24 | 100% |

Sumber: Data Olahan Angket

Data di atas dapat diketahui bahwa indikator item nomor 1, responden yang menjawab Sering 17 orang atau 70.83%, yang menjawab kadang-kadang tidak ada, yang menjawab Tidak Pernah 7 orang atau

29.17%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah belum menugaskan guru pada bidang keahliannya berada pada kategori Optimal.

TABEL. 4.7. KEPALA SEKOLAH MENGAKOMODIR KETERSEDIAAN SUMBER-SUMBER YANG MEMADAI UNTUK PENGAJARAN YANG BAIK

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 2. | A. Sering | 14 | 58.33% |
| | B. Kadang-kadang | 4 | 16.67% |
| | C. Tidak Pernah | 6 | 25% |
| Jumlah | | 24 | 100% |

Sumber: Data Olahan Angket

Data di atas dapat diketahui bahwa indikator item nomor 2, frekwensi yang menjawab sering sebanyak 14 orang atau 58.33%, yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang atau 16.67%, yang menjawab Tidak pernah sebanyak 6 orang atau 25%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah di dalam mengakomodir ketersediaan sumber-sumber yang memadai untuk pengajaran berada pada kategori Cukup Optimal.

TABEL. 4.8. KEPALA SEKOLAH MENGIKUTSERTAKAN GURU DALAM PENATARAN-PENATARAN DAN SEMINAR

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 3. | A. Sering | 13 | 54.17% |
| | B. Kadang-kadang | 7 | 29.17% |
| | C. Tidak Pernah | 4 | 16.66% |
| Jumlah | | 24 | 100% |

Sumber: Data Olahan Angket

Data di atas dapat diketahui bahwa indikator item nomor 3, frekwensi yang menjawab sering sebanyak 13 orang atau 54.17%, yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang atau 29.17%, yang menjawab tidak pernah sebanyak 4 orang atau 16.66%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upaya kepala sekolah dalam mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran dan seminar-seminar di kategorikan cukup optimal.

TABEL. 4.9. KEPALA SEKOLAH SELALU MEMBERIKAN SANKSI BAGI GURU YANG TIDAK DISIPLIN

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 4. | A. Sering | 16 | 66.67% |
| | B. Kadang-kadang | 5 | 20.83% |
| | C. Tidak Pernah | 3 | 12.5% |
| Jumlah | | 24 | 100% |

Sumber: Data Olahan Angket

Data di atas dapat diketahui bahwa indikator item nomor 4, frekwensi yang menjawab sering sebanyak 16 orang atau 66.67%, yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang atau 20.83%, yang menjawab tidak pernah sebanyak 3 orang atau 12.5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upaya kepala sekolah dalam menerapkan peraturan yang dibuatnya dan yang telah disetujui oleh guru berada pada kategori optimal.

TABEL. 4.10. KEPALA SEKOLAH SELALU MELAKUKAN PENGAWASAN

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 5. | A. Sering | 12 | 50% |
| | B. Kadang-kadang | 10 | 41.67% |
| | C. Tidak Pernah | 2 | 8.33% |
| Jumlah | | 24 | 100% |

Sumber: Data Olahan Angket

Data di atas dapat diketahui bahwa indikator item nomor 5, frekwensi yang menjawab sering sebanyak 12 orang atau 50%, yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang atau 41.67%, yang menjawab tidak pernah sebanyak 2 orang atau 8.33%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upaya kepala sekolah dalam mengadakan kontrolan terhadap guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar berada pada kategori cukup optimal.

TABEL. 4.11. KEPALA SEKOLAH SELALU MEMBERIKAN MOTIVASI KEPADA GURU

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 6. | A. Sering | 17 | 70.83% |
| | B. Kadang-kadang | 2 | 8.34% |
| | C. Tidak Pernah | 5 | 20.83% |
| Jumlah | | 24 | 100% |

Sumber: Data Olahan Angket

Data di atas dapat diketahui bahwa indikator item nomor 6, frekwensi yang menjawab sering sebanyak 17 orang atau 70.83%, yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang atau 8.34%, yang menjawab tidak pernah sebanyak 5 orang atau 20.83%. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa upaya kepala sekolah dengan cara memberikan motivasi kepada majlis guru berada pada kategori optimal.

TABEL. 4.12. KEPALA SEKOLAH SELALU MENJAGA HUBUNGAN YANG BAIK DENGAN GURU

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 7. | A. Sering | 18 | 75% |
| | B. Kadang-kadang | 6 | 25% |
| | C. Tidak Pernah | - | - |
| Jumlah | | 24 | 100% |

Sumber: Data Olahan Angket

Data di atas dapat diketahui bahwa indikator item nomor 7, frekwensi yang menjawab sering sebanyak 18 orang atau 75%, yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang atau 25%, yang menjawab tidak pernah “tidak ada”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kepala sekolah dengan guru sudah berjalan dengan baik dan berada pada kategori optimal.

TABEL. 4.13. KEPALA SEKOLAH MENYEDIAKAN SARANA DAN PRASARANA PEMBELAJARAN

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 8. | A. Sering | 10 | 41.67% |
| | B. Kadang-kadang | - | - |
| | C. Tidak Pernah | 14 | 58.33% |
| Jumlah | | 24 | 100% |

Sumber: Data Olahan Angket

Data di atas dapat diketahui bahwa indikator item nomor 8, frekwensi yang menjawab sering sebanyak 10 orang atau 41.67%, yang menjawab kadang-kadang tidak ada, yang menjawab tidak pernah sebanyak 14 orang atau 58.33%. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa kepala sekolah belum bisa menyediakan sarana dan prasarana pembelajaran, dan disini berada pada kategori cukup optimal.

TABEL. 4.14. KEPALA SEKOLAH MEMBERIKAN PENGHARGAAN BAGI GURU YANG BERPRESTASI

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 9. | A. Sering | 14 | 58.33% |
| | B. Kadang-kadang | 4 | 16.67% |
| | C. Tidak Pernah | 6 | 25% |
| Jumlah | | 24 | 100% |

Sumber: Data Olahan Angket

Data di atas dapat diketahui bahwa indikator item nomor 9, frekwensi yang menjawab sering sebanyak 14 orang atau 58.33%, yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang atau 16.67%, yang menjawab tidak pernah sebanyak 6 orang atau 25%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru dengan cara memberi penghargaan berada pada kategori cukup optimal.

TABEL. 4.15.REKAPITULASI DATA DARI HASIL ANGKET UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU

| No Item | Alternatif Jawaban | | | | | |
|------------|--------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|
| | Sering | | Kadang-kadang | | Tidak Pernah | |
| | F | P | F | P | F | P |
| 1 | 17 | 70.83% | - | - | 7 | 29.17% |
| 2 | 14 | 58.33% | 4 | 16.67% | 6 | 25% |
| 3 | 13 | 54.17% | 7 | 29.17% | 4 | 16.66% |
| 4 | 16 | 66.67% | 5 | 20.83% | 3 | 12.5% |
| 5 | 12 | 50% | 10 | 41.67% | 2 | 8.33% |
| 6 | 17 | 70.83% | 2 | 8.34% | 5 | 20.83% |
| 7 | 18 | 75% | 6 | 25% | - | - |
| 8 | 10 | 41.67% | - | - | 14 | 58.33% |
| 9 | 14 | 58.33% | 4 | 16.67% | 6 | 25% |
| JML | 131 | 60.65% | 38 | 17.60% | 47 | 21.75% |

Sumber: Data Olahan Angket

Berdasarkan rekapitulasi angket tentang upaya kepala sekolah untuk meningkatkan profesional guru dapat diketahui sebagai berikut :

1. Alternatif Jawaban A, sebanyak 131
2. Alternatif Jawaban B, sebanyak 38
3. Alternatif Jawaban C, sebanyak 47

Berdasarkan rekapitulasi di atas untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat adalah:

1. Alternatif Jawaban A, sebanyak $131 \times 3 = 393$
2. Alternatif Jawaban B, sebanyak $38 \times 2 = 76$
3. Alternatif Jawaban C, sebanyak $47 \times 1 = 47$

$$\text{Jumlah} \quad 216 \quad = 516$$

Maka nilai komulatif angket upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat sebanyak 216, sedangkan nilai yang diharapkan adalah $216 \times 3 = 648$.

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

P = Persentase

F = Frekuensi Responden

N = Jumlah

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

$$P = \frac{516}{648} \times 100\%$$

$$P = 79.62\%$$

Berdasarkan persentase dari rekapitulasi angket di atas, dihasilkan jumlah total yaitu 79.62%, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat dikategorikan “Optimal” karena berada pada ukuran 61% - 80%.

2. Penyajian data Wawancara upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Darussakinah Batu Bersurat.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat. Kepala sekolah telah menyatakan, faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

a. Faktor Penghambat

1) Ketersedian Dana

Setiap melakukan suatu kegiatan tentunya bergantung pada dana, sesuai dengan status sekolah yang hanya mengandalkan dana dari para siswa karena Madrasah Tsanawiyah Darussakinah adalah Madrasah Swasta, tentu dana tersebut didapat dari SPP para siswa, sedangkan para siswa banyak yang sulit untuk membayar kewajibannya. Disamping dana yang kami harapkan dari siswa, kami juga mengajukan proposal-proposal, tapi kami sering tidak mendapat tanggapan, dan bantuan dari pemerintah sangat minim sekali.

2) Hubungan Para Orang Tua dengan Sekolah

Dukungan para orang tua siswa terhadap sekolah sangat kurang, disini terlihat dari kewajibannya untuk membayar SPP sangat kurang, karena perekonomian para orang tua yang lemah.

3) Sarana dan Prasarana

Sarana segala sesuatu yang mendukung secara langsung terhadap kelancaran proses pembelajaran, misalnya media pembelajaran dan sebagainya belum terpenuhi. Begitu pula prasarana yang secara tidak langsung untuk menunjang proses pembelajaran seperti ruangan kelas dan sebagainya belum begitu baik.

4) Minimnya guru yang tamat sesuai dengan mata pelajaran yang akan diajar.

b. Faktor Pendukung

1) Adanya hubungan baik antara kepala sekolah dengan para guru.

Hubungan yang baik antara kepala sekolah dengan para guru sangat diperlukan. Karena tanpa hubungan yang baik, kegiatan atau program-program sekolah tidak akan berjalan sesuai dengan visi dan misi sekolah itu sendiri.

2) Adanya kemauan guru untuk meningkatkan profesinya.

Semakin pesatnya ilmu pengetahuan tentu seorang guru sangat dituntut untuk mengikuti perkembangan tersebut dengan selalu belajar, mengikuti seminar-seminar dan penataran-penataran.

3) Adanya pemberian berupa sanksi dan penghargaan.

Sanksi ini diberikan oleh kepala sekolah kepada guru yang tidak disiplin dalam mengikuti proses belajar mengajar di sekolah, sanksinya berupa pemotongan gaji dan lain sebagainya. Sedangkan penghargaan diberikan kepala sekolah kepada guru yang berhasil

atau kepada guru yang mengindahkan peraturan-peraturan sekolah. Namun, tujuan akhir dari pemberian sanksi dan penghargaan ini adalah untuk meningkatkan kinerja dan tercapainya keprofesionalitas para guru.

4) Adanya peran kepala sekolah sebagai supervisor

Kepala sekolah sebagai supervisor harus memiliki kecakapan dalam menangani masalah-masalah yang dihadapi oleh para guru serta karyawannya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan didorong oleh kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja guru.

Adapun kegiatan-kegiatan yang dilakukan kepala sekolah dalam membangkitkan motivasi para guru dalam proses belajar mengajar adalah membimbing guru dalam mengatasi kesukaran mengajar, membantu guru memperkaya pengalaman mengajar, dan memberikan pelayanan kepada guru agar dapat menggunakan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas.

5) Peran Pemerintahan Daerah

Adanya kepedulian pemerintah daerah Kabupaten Kampar terhadap dunia pendidikan sehingga sekolah bisa terbantu untuk memenuhi kebutuhan sekolah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan persentase dari rekapitulasi angket diatas, dihasilkan jumlah total yaitu 79.62%, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat dikategorikan “Optimal” karena berada pada ukuran 61% - 80%. Faktor-faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah.

Kepala sekolah telah menyatakan, ada dua faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

1. Faktor Penghambat
 - a) Ketersediaan dana yang sangat minim.
 - b) Kesadaran orang tua untuk membayar SPP sangat kurang, karena perekonomian para orang tua yang lemah.
 - c) Kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung secara langsung terhadap kelancaran proses pembelajaran.
 - d) Adanya guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya.
2. Faktor Pendukung
 - a) Adanya kemauan guru untuk meningkatkan profesinya, dalam hal ini seorang guru sangat dituntut untuk mengikuti seminar-seminar dan penataran-penataran.

- b) Adanya hubungan baik antara kepala sekolah dengan para guru.
- c) Adanya pemberian berupa sanksi dan penghargaan.
- d) Adanya peran kepala sekolah sebagai supervisor.
- e) Adanya peran Pemkab Kampar terhadap dunia pendidikan, sehingga sekolah bisa terbantu dalam memenuhi kebutuhannya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, Peneliti memberikan saran yang berhubungan dengan Upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan Profesionalisme Guru.

1. Diharapkan kepada kepala sekolah untuk melakukan upaya-upaya dalam meningkatkan profesionalisme guru, antara lain: mengakomodir ketersediaan sumber-sumber dan sarana prasarana pembelajaran, selalu menjaga hubungan baik dengan guru, karena dengan adanya profesionalisme guru yang baik, maka tujuan dari proses pembelajaran akan mudah tercapai.
2. Guru hendaknya mengikuti apa yang disarankan oleh kepala sekolah agar terciptanya komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru demi terwujudnya tenaga pengajar yang profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 1998
- Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan* Jakarta: Bumi Aksara, 1994.
- Daryanto, Muhammad. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1990.
- Dirawat dkk., *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional Indonesia, 2002
- Djasmara, Bahri Syaiful, *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamalik, Oemar. *Administrasi dan Supervisi Pengembangan Kurikulum*, Bandung: CV. Mundur Maju, 2002.
- Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Tingkat Satuan Pendidikan KTSP*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.
- Nawawi, Hadari. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung, 1985.
- Nick, Cowell dan Roy Gardner. *Teknik Mengembangkan Guru dan Siswa Buku Panduan Untuk Penilik Sekolah Dasar*. Jakarta: PT. Grasindo, 1995.
- Nirmala, T. Andini, Aditya, A. Pratama. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Prima Media, 2004.
- Plet, A. Sahertian. *Profil Pendidik Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset, 1994.
- Purwanto, Ngalim. dan Pranoto, Sutadji Djojo. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Mutiara Sumber Widia. 1996.
- Riduwan. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta, 2010.
- Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Samana, A. *Profesional Keguruan*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 2003.

- Soemanto, Wasty. dan Soetopo, Hendyat. *Kepemimpinan dalam Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional, 1982.
- Supriadi Dedi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta : Adicita Karya Nusa, 1998
- Suryosubroto, B. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.
- Tilaar, H. A. R. *Pradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Tim Penyusun, *Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1978.
- Trianto. *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif dan Progresif*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Uno B, Hamzah. *Profesi Kependidikan*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2007.
- Usman, Moh. User. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rosdakarya, 1997.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo, 2003.