

**USAHA KEPALA MADRASAH MEMOTIVASI GURU UNTUK
MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL
DI MADRASAH ALIYAH MUHAMMADIYAH
PEKANBARU**

Skripsi

Diajukan untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Pendidikan Islam

(S.Pd.I.)



Oleh

NUR AZIZA

NIM. 1071300011

**JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1432 H/2011 M**

**USAHA KEPALA MADRASAH MEMOTIVASI GURU UNTUK
MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL
DI MADRASAH ALIYAH MUHAMMADIYAH
PEKANBARU**



Oleh

**NUR AZIZA
NIM. 1071300011**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1432 H/2011 M**

PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul *Usaha Kepala Madrasah Memotivasi Guru untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional di Madrasah Aliyah Muhamadiyah Pekanbaru*, yang ditulis oleh Nur Aziza NIM. 10713000110 dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 8 Jumadil Akhir 1432 H
10 Mei 2011 M

Menyetujui

Ketua Jurusan
Kependidikan Islam

Pembimbing

Drs. M. Hanafi, M.Ag.

Dra. Meimunah SM, M.Ag.

PENGHARGAAN

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT serta sholawat beriring salam semoga tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW mudah-mudahan dengan berthalabul ilmi ini yang merupakan kewajiban sekaligus sunnah Rasul, kita dapat diakui sebagai umatnya yang pada gilirannya kita akan mendapat syafa'at dari Nabi Muhammad SAW. Atas ridha dan kesempatan dari Allah SWT. penulisan skripsi dengan judul : *“Usaha Kepala Madrasah Memotivasi Guru untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru”*, dapat penulis selesaikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I) pada Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ucapan terima kasih dihadapan kedua orang tua, teristimewa Umi Hj. Sanatang dan ayah Nazarudin, terima kasih atas pengorbanan,cinta, kasih sayang dan motivasi yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Tidak lupa juga terimakasih kepada nenek dan kakek yang tersayang Hj.Subaidah dan H. Salik serta Tinja dan Arsat yang selalu sayang terhadap penulis sehingga selalu bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan masukan, kritikan, bimbingan dan saran-saran dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Rektor Prof. Dr. H. M. Nazir, yang memimpin Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan baik sehingga segala urusan berjalan dengan baik dan lancar.

2. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Ibu Dr. Hj. Helmiati, M.Ag beserta staf.
3. Ketua Jurusan Kependidikan Islam, Bapak Drs. M. Hanafi, M.Ag beserta bu Zaitun. M.Ag dan staf jurusan Kependidikan Islam yang telah banyak membantu penulis dan selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dra. Meimunah, SM. M.Ag, selaku pembimbing dalam penulisan skripsi ini, yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Dardiri, MA., ibu Dra. Suhartina, M.Pd. selaku Penasehat Akademis, yang telah memberikan bimbingan, nasehat dan arahan selama perkuliahan berlangsung sampai penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mencurahkan ilmunya kepada penulis serta seluruh Civitas Akademika Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi.
7. Bapak Pimpinan Perpustakaan Al-Jamiah Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau serta karyawan/wati yang telah melayani dan membantu memberikan fasilitas dan pelayanan kepada penulis dalam peminjaman buku yang diperlukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak pimpinan dan para staf pengajar serta karyawan/wati Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data.
9. Tante Saira beserta suami, tante Siti Aminah, serta seluruh keluarga besar di Tanjungbatu, Pulau Burung serta Rokan Hilir dan Pekanbaru, terima kasih atas pengorbanan, kasih sayang dan motivasi yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Untuk teman-teman khususnya kepada abang Sumarlin yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini dan selalu memberikan semangat serta motivasi yang tinggi, teman-teman angkatan 2007 khususnya di lokal MPI (A) kak Fitri, Nurmayeni, Devi, Puji, Ika, Popy, Elva, Zatin, Stevi, Leiga,

Rozita, Riri, kosma Supardi, kak Prayetno, Akrimul.k.h., Khairul, Rio, Hambali, Solihin, Efrizal, Agus, Karno, Affan, Mansyur, Johan Johari, teman-seperjuangan yang selalu bersama-salam dalam meraih cita-cita dan juga teman-teman kos Cendana (Nenek, kak Dewi dan Yanti), pondokan Adalweis (Ante serta Oom, Dian, Tutik serta teman-teman yang lain), teman terdekat teman-teman KKN dan PPL (Eka, Umi, Aini, Diana, ustad Masril, kak Farhan) dll.


Penulis hanya berdo'a semoga apa-apa yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal yang sangat berguna dan akan dibalas oleh Allah SWT dengan balasan yang setimpal.

Akhirnya penulis hanya bisa berdo'a kepada Allah SWT semoga memberikan petunjuk kepada penulis dan juga kepada pihak-pihak yang ikut serta dalam memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat adanya. Amin.

Pekanbaru, 16 Juni 2011

Penulis,

NUR AZIZA



PERSEMBAHAN

Ayahanda.....Ibunda.....

*Kau adalah mutiara yang paling berharga dalam hidupku
Kau sayangi aku
Kau manjakan aku
Kau ajari aku dan
Kau bimbing aku dalam menghadapi kejamnya hidup ini
Kau bekali aku dalam kasih sayangmu
Kau tuntun dan pimpin aku agar aku tetap berada di jalan yang benar*

Ayahanda.....Ibunda.....

*Terangnya mentari tidak menandingi kasih sayangmu
Lembutnya sutera tidak selembut belaianmu bahkan
Dinginnya salju tak sedingin ketika aku berada dalam dekapanmu*

Ayahanda.....Ibunda.....

*Kau bagaikan bintang yang bersinar ditengah gelapnya malam
Tetesan embun yang menyejukkan fajar
Hembusan angin ditengah padang pasir dan
Entah apa lagi yang bisa kukatakan untuk mengibaratkan kasih sayang kalian kepadaku*

Ayahanda.....Ibunda.....

*Walaupun kini kau jauh disana namun kasih sayangmu tetap mengalir
Bagaikan air sungai yang mengalir deras, bahkan
Cintamu mampu mengalir di tempat air yang tak mampu mengalir*

Ayahanda.....Ibunda.....

*Begitu banyak pengorbanan yang telah kau lakukan untukku
Hatimu begitu mulia
Kau selalu ada walaupun seluruh dunia menjauh dariku
Tapi apa ???
Apa yang pernah aku berikan untukmu ???*

Ayahanda.....Ibunda.....

*Kau adalah pelita dalam hidupku
Yang menerangi setiap langkahku
Nasehatmu memberikan motivasi dalam menjalani hidup ini
Selamanya hati ini selalu merindukanmu
Selamanya hati ini selalu menyayangimu
Dan selamanya do'aku hanya untukmu
Sembah sujud ananda padamu
Terima kasih Ayahanda dan Ibunda.....
Hanya karya tulis ini yang bisa aku persembahkan hanya untukmu*

Ananda : NURAZIZA

ABSTRAK

Nur Aziza, (2011) : Usaha Kepala Madrasah Memotivasi Guru untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru.

Kepala madrasah dalam memimpin sebuah madrasah dapat mengkoordinasikan, menggerakkan serta memberi dorongan kepada para bawahan khususnya guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar agar dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran madrasah. Tugas guru sebagai pendidik dituntut untuk dapat menguasai berbagai kompetensi, salah satunya ialah kompetensi profesional. Penelitian ini bertujuan: 1). Untuk mengetahui usaha kepala madrasah memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya di madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru. 2). Untuk mengetahui faktor yang mendukung dan menghambat usaha kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru.

Penelitian ini di laksanakan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru. Adapun subjek utama dalam penelitian ini ialah kepala madrasah dan subjek pendukung adalah guru-guru, adapun objek dalam penelitian ini ialah usaha kepala madrasah memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah satu orang yaitu kepala madrasah dan guru-guru yang berjumlah 17 orang sebagai populasi pendukung. Dalam pengumpulan data penulis menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi.

Setelah data diperoleh dan dianalisa maka disimpulkan bahwa: Usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya “cukup optimal”, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara kepala madrasah dan rekapitulasi wawancara guru-guru yang berjumlah 17 orang dengan persentase berada pada 64,70% dari 51-75%. Faktor yang mendukung dan menghambat usaha kepala madrasah memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya ialah: a) faktor pendukung : latar belakang kepala madrasah serta guru-guru, dan kerjasama kepala sekolah dengan guru-guru dan tersedianya fasilitas yang mendukung. b). faktor penghambat: masih kesulitan terhadap dana dan belum adanya sangsi yang tegas yang diberikan kepala madrasah.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN	ii
PENGHARGAAN	iii
PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Penegasan Istilah	5
C. Permasalahan.....	7
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Konsep Teoretis	10
B. Penelitian yang Relevan	33
C. Konsep Operasional	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Tempat Penelitian	36
B. Subjek dan objek Penelitian	36
C. Populasi dan Sampel	36
D. Teknik Pengumpulan Data	37
E. Teknik Analisa Data	39
BAB. IV PENYAJIAN HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	39
B. Penyajian Data	48
C. Analisa Data	56
BAB. V PENUTUP	
A. Kesimpulan	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

TABEL 1 : KEPALA MA MUHAMMADIYAH PEKANBARU.....	42
TABEL 2 : KEADAAN GURU	43
TABEL 3 : KEADAAN SISWA	44
TABEL 4 : SARANA PRASARANA.....	47
TABEL 5 : WAWANCARA GURU-GURU.....	54
TABEL 6 : WAWANCARA INDIKATOR PERTAMA.....	57
TABEL 7 : WAWANCARA INDIKATOR KEDUA.....	58
TABEL 8 : WAWANCARA INDIKATOR KETIGA.....	58
TABEL 9 : WAWANCARA INDIKATOR KEEMPAT.....	59
TABEL 10 : WAWANCARA INDIKATOR KELIMA.....	60
TABEL 11 : WAWANCARA INDIKATOR KEENAM.....	60
TABEL 12 : WAWANCARA INDIKATOR KETUJUHH.....	61
TABEL 13 : WAWANCARA INDIKATOR KEDELAPAN	62
TABEL 14 : REKAPITULASI WAWANCARA	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan mempunyai peran penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan mempunyai pengaruh pertumbuhan ekonomi suatu bangsa. Berdasarkan Undang-Undang RI No.20 tahun 2003 SISDIKNAS: Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan sepirtual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Pelaksanaan pendidikan di Indonesia pada umumnya di kelolah oleh pihak pemerintah dan swasta. Lembaga pendidikan swasta yang berdiri selama ini biasanya berdasarkan atas kesadaran pembangunan, khususnya dalam bidang pendidikan. Semuanya harus menanggu keseluruhan kebutuhan pendidikan, tenaga pendidik, kebutuhan sehari-hari, sarana dan prasarana inventaris dan keuangan. Kelangsungan hidup lembaga pendidikan swasta adalah tanggungjawab dari semua pihak pengelola dan partisipasi masyarakat.

Lembaga pendidikan merupakan suatu yang terpenting dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional, khususnya tujuan masyarakat terhadap pendidikan anak-anak mereka. Oleh karena itu perlu dikembangkan dan dibina secara terus menerus. Disinilah dibutuhkan fungsi pemimpin sebagai motivator yang memberikan motivasi kepada bawahan dengan baik di

pihak madrasah. Dalam hal ini lembaga pendidikan Islam dipandang sebagai suatu organisasi atau kesatuan kerjasama yang melibatkan pengurus (yayasan), pimpinan perguruan, majelis guru, pegawai dan siswa sebagai sasaran kegiatan lembaga. Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin harus mampu mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing, pemberian pembinaan dan pengarahan para guru, staf dan siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan. Disinilah kita ketahui bahwa pentingnya motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah terhadap bawahan yang berada di bawah kendalinya, agar madrasah mencapai tujuan pendidikan.

Kepala madrasah sebagai motivator pendidikan bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di madrasah. Oleh karena itu untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala madrasah hendaknya memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Strategi yang diberikan kepala sekolah diantaranya ialah: pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan.

Guru adalah salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di madrasah. Dalam melaksanakan proses pembelajaran seorang guru wajib memiliki kemampuan. Hal ini sejalan dengan UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 8 menyatakan guru wajib memiliki

kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dari penjelasan di atas salah satunya ialah kompetensi yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang di refleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dalam melakukan sesuatu tugas atau pekerjaannya. Kompetensi merupakan langkah penting yang perlu di tingkatkan. Kompetensi guru berfokus pada kemampuan mendidik. Adapun kompetensi yang perlu ditingkatkan oleh setiap guru ialah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Kompetensi profesional Guru merupakan seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil. Guru yang bermutu niscaya mampu melaksanakan pendidikan, pengajaran, dan pelatihan yang efektif dan efisiensi.

Salah satu tugas kepala madrasah sebagai motivator ialah memberikan dorongan. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya ialah motivasi.

Seorang kepala madrasah harus menyadari bahwa para guru untuk melakukan suatu tindakan harus mempunyai tujuan tertentu. Apabila dikaitkan dengan kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru (MA Muhammadiyah Pekanbaru), ia harus mengetahui dorongan-dorongan dan

kebutuhan para guru serta kondisi yang mempengaruhi dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya di madrasah. Kepala madrasah perlu memikirkan tindakan-tindakan apa saja yang mesti dilakukan untuk memberi dorongan dalam proses belajar mengajar dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan para guru. Tindakan yang benar dalam memberi motivasi kepada para guru akan dapat menyalurkan dorongan-dorongan serta pemenuhan kebutuhan pada guru, sehingga tindakan-tindakan yang merugikan dalam proses belajar mengajar tidak terjadi.

Lembaga pendidikan MA Muhammadiyah yang berada di kota Pekanbaru diberi tanggung jawab untuk menyelenggarakan proses pembelajaran yang memiliki tujuan agar siswa bertaqwa, berakhlak, cerdas, dan tanggap terhadap masa depan. Kepala madrasah berusaha semaksimal mungkin dalam meningkatkan kompetensi profesional guru melalui motivasi yang diberikan dalam rangka mempersiapkan peserta didik yang beriman, berilmu sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan di MA Muhammadiyah Pekanbaru, kepala madrasah telah memotivasi guru-guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya, namun melalui pengamatan penulis masih terdapat gejala-gejala yang seharusnya tidak terjadi sebagai berikut:

1. Masih terdapat guru yang mengajar tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya sehingga siswa kesulitan dalam memahami materi yang diajarkan.

2. Masih ada guru yang menyampaikan materi tidak sesuai dengan RPP sehingga proses pembelajaran tidak efektif.
3. Masih adanya guru yang tidak disiplin dalam melaksanakan KBM, contohnya: seorang guru yang telah memberikan materi kepada anak lalu meninggalkan ruangan belajar hingga jam pelajaran berakhir.
4. Masih kurangnya sarana prasarana yang mendukung proses pembelajaran sehingga KBM belum terlaksana dengan baik.

Berdasarkan latar belakang dan gejala-gejala yang penulis kemukakan, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut masalah di atas dengan judul Usaha Kepala Madrasah Memotivasi Guru untuk Meningkatkan Kompetensi Profesionalnya di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru.

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam istilah yang akan diajukan dalam permasalahan ini, maka penulis menjelaskan beberapa istilah sebagai berikut:

1. Usaha adalah kegiatan yang menggerakkan tenaga, pikiran, badan untuk mencapai suatu maksud, pekerjaan (perbuatan, prakarsa, iktiar, daya upaya) untuk mencapai sesuatu.¹ Dengan demikian usaha yang dimaksud dalam penelitian ini adalah usaha yang dilakukan kepala madrasah memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya.

¹J. S. Badudu dan Moh. Zein, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1994, halaman 1256.

2. Kepala madrasah adalah seorang yang mempunyai tenaga fungsional, yaitu guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau di mana terjadinya proses interaksi antara guru yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran.² Kepala madrasah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seorang pemimpin yang ada di sebuah madrasah dapat mengkoordinasikan, mengarahkan serta member dorongan kepada para bawahan khususnya guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya.
3. Motivasi adalah dorongan pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan tertentu.³ Jadi, motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dorongan yang diberikan kepala madrasah kepada para guru agar dapat meningkatkan kompetensi profesionalnya sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai sesuai dengan visi dan misi madrasah.
4. Kompetensi profesional guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil.⁴ Maka kompetensi profesional yang di maksud dalam penelitian ini ialah Kemampuan dalam memahami landasan pendidikan, kemampuan menguasai bahan pengajaran, kemampuan menyusun program pengajaran, kemampuan menilai hasil dan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan (mengevaluasi proses pembelajaran).

²Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Tioretik dan Permasalahanya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005, halaman 83

³J. S. Badudu dan Moh. Zein, *op.,cit.*, halaman 756

⁴Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008, halaman 18

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pengawasan supervisor dari Kanwil Kementerian Agama terhadap kompetensi profesional guru belum optimal.
- b. Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat usaha kepala madrasah memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya belum diidentifikasi.
- c. Usaha kepala madrasah memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesional belum optimal.
- d. Usaha guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya belum efektif.
- e. Tinggi rendahnya kompetensi profesional guru yang belum optimal sangat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

2. Batasan Masalah

Mengingat terbatasnya kemampuan dan kesanggupan penulis untuk meneliti masalah-masalah yang diungkapkan pada identifikasi masalah, maka penulis berfokus pada masalah: usaha kepala madrasah memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesional di MA Muhammadiyah Pekanbaru dan faktor-faktor yang mendukung serta menghambat usaha kepala madrasah memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesional di MA Muhammadiyah Pekanbaru.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana usaha kepala madrasah memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesional di MA Muhammadiyah Pekanbaru?
- b. Apa faktor-faktor yang mendukung dan menghambat usaha kepala madrasah memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesional di MA Muhammadiyah Pekanbaru?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui usaha kepala madrasah memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesional di MA Muhammadiyah Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat usaha kepala madrasah memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesional di MA Muhammadiyah Pekanbaru.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi kepala madrasah, sebagai masukan dalam rangka meningkatkan motivasi guru agar kompetensi profesional semakin baik.
- b. Bagi guru, sebagai informasi meningkatkan kompetensi profesional dalam proses pencapaian tujuan lembaga pendidikan.

- c. Bagi penulis, sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan perkuliahan dan sekaligus memperoleh gelar sarjana pendidikan pada konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kerangka Teoretis

1. Motivasi.

a. Pengertian Motivasi

Menurut Malayu Hasibuan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasa.⁵

Menurut Mc. Donald sebagaimana dikutip oleh Sadirman motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.⁶

Menurut Veithzal Rivai motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.⁷

Berdasarkan pendapat tersebut maka motivasi adalah dorongan pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau sebagai kekuatan penggerak yang

⁵ Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008, halaman 95

⁶ Sadirman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007

⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: , Rajawali Pers, 2009, halaman 837

membangkitkan aktifitas pada makhluk hidup, dan menimbulkan tingkah laku serta mengarahkan menuju tujuan tertentu.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keberhasilan dalam sebuah madrasah. Di mana motivasi merupakan suatu bagian yang penting untuk mewujudkan tujuan lembaga pendidikan. Para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi, artinya para guru akan melaksanakan tugasnya dengan baik apabila ada faktor pendorong (motivasi). Dengan inilah pemimpin atau kepala madrasah dituntut untuk berusaha membangkitkan motivasi para guru sehingga kompetensi profesionalnya dapat terus menerus meningkat.

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki kebutuhan, perasaan, pikiran dan motivasi. Setiap manusia dalam melaksanakan kegiatan pada dasarnya didorong oleh motivasi. Adanya berbagai kebutuhan akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Orang mau bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya.

Teori Abraham Maslow, sebagai pakar psikologi, mengemukakan adanya lima tingkat kebutuhan pokok manusia. Kelima tingkat kebutuhan pokok inilah yang kemudian dijadikan pengertian kunci dalam memotivasi manusia. Adapun lima tingkat kebutuhan yang dimaksud ialah:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), kebutuhan ini merupakan kebutuhan dasar yang bersifat primer dan vital, yang menyangkut fungsi-fungsi biologis dasar dari organism manusia seperti kebutuhan akan pangen, sandang dan papan, kesehatan fisik, kebutuhan seks.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman dan Perlindungan (*Safety and Security*), seperti terjaminnya keamanan, terlindung dari bahaya dan ancaman penyakit, perang, kemiskinan, kelaparan, perlakuan tidak adil, dsb.
- 3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*), yang meliputi antara lain akan cinta, dipergitungkan sebagai pribadi, diakui sebagai anggota kelompok, rasa setia kawan dan kerjasama.
- 4) Kebutuhan Akan Penghargaan (*Esteem Needs*), termasuk kebutuhan dihargai karena prestasi, kemampuan, kedudukan, atau, status atau pangkat dsb.
- 5) Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri (*Self Aktualization*), seperti antara lain mempertinggi potensi-potensi yang dimiliki, pengembanga diri secara maksimum, kreatifitas dan ekspresi diri.⁸

b. Teknik Pemberian Motivasi

Teknik motivasi tidak lain ialah kemampuan kepala madrasah secara konseptual ataupun dengan berbagai sumber daya dan sarana dalam menciptakan situasi yang memungkinkan timbulnya motivasi guru-guru untuk berprilaku. Salah satu faktor penting yang ada pada diri seseorang kepala madrasah, sehingga berhasil tidaknya didalam memotivasi bawahan juga sangat di pengaruhi bagai mana kepala madrasah dalam menampilkan kewibawaanya terhadap guru-guru. Selanjutnya Hasibuan juga mengemukakan bahwa teknik memotivasi guru-guru ada dua yaitu:

⁸Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010, halaman 78

1. Motivasi langsung, adalah pemberian motivasi (materian dan non material), yang diberikan secara langsung kepada guru-guru untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan kerja. Sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya. 2. Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta gairah semangat kerja, sehingga guru-guru betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, ruang kerja yang terang, suasana kerja yang serasi dan sebagainya.⁹

Sehubung dengan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kompetensi profesional guru-guru, maka kepala madrasah harus memberikan teknik motivasi yang tepat sehingga tujuan pendidikan dapat terwujud.

2. Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Kepala madrasah memiliki peran penting dalam perkembangan madrasah yang dipimpinnya. Oleh karena itu, ia harus memiliki jiwa kepemimpinan untuk memberikan motivasi kepada guru-guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya. Dalam hal ini kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditimbulkan melalui:

- a) Pengaturan lingkungan fisik, lingkungan yang kondusif akan memotivasi guru dalam melaksanakan tugasnya.¹⁰ Oleh karena itu kepala madrasah memiliki peran penting dalam pengaturan lingkungan fisik. Lingkungan fisik yang dimaksud ialah mencakup ruang kerja

⁹Melayu S.P. Hasibuan, *manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008, halaman 149

¹⁰E. Mulyasa, *op cit.*, halaman 120

yang kondusif artinya penyusunan tempat kerja dan alat-alat perlengkapan kantor dengan sebaik-baiknya. Menurut The Liang Gi, penyusunan alat-alat kantor yang tepat serta pengaturan tempat kerja yang menimbulkan kepuasan kerja bagi para pegawai disebut tataruang kantor.¹¹

- b) Pengaturan suasana kerja, seperti halnya iklim kerja. Tugas kepala madrasah ialah berusaha menciptakan suasana pekerjaan yang sehat dan menyenangkan.¹² Kesejahteraan guru baik jasmani dan rohani, perlu diperhatikan oleh pemimpin sekolah, kesejahteraan dalam keluarga, perasaan bersatu, penghasilan yang memadai dan penghargaan yang wajar. Untuk itu kepala madrasah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para guru maupun staf sehingga menciptakan lingkungan sehat yang menyenangkan.
- c) Disiplin, merupakan hal yang penting bagi setiap guru. Menurut Olive yang di kutip oleh Subari, disiplin adalah penentuan terhadap suatu peraturan dengan kesadaran sendiri untuk terciptanya tujuan peraturan

¹¹The Liang Gie, *Administrasi Perkantoran Moderen*, Yogyakarta: Librty Yokyakarta, 2000, halaman 186

¹²H.R. Suekarto Indrafacrudi, *Bagai Mana Memimpin Sekolah Yang Efektif*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2006, halaman 28

itu.¹³ Setiap guru dituntut untuk menjalankan peraturan atas dasar keinsafan, kesadaran dari orang tersebut bahwa peraturan harus dijalankan. Menurut E. Mulyasa bahwa strategi yang dapat digunakan kepala madrasah dalam membina disiplin adalah: 1). Membantu para tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola prilaku, 2). Membantu tenaga kependidikan dalam meningkatkan standar prilaku, 3). Melaksanakan semua aturan yang telah di sepakati bersama.

d) Dorongan, terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan kepala madrasah untuk mendorong guru-guru agar mau dan mampu meningkatkan profesionalismenya. Prinsip-prinsip tersebut ialah:

- 1) Tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan.
- 2) Tujuan kegiatan harus disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada tenaga pendidik sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja. Tenaga kependidikan juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.
- 3) Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
- 4) Pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
- 5) Manfaatkan sikap-sikap, cita-cita dan rasa ingin tahu tenaga pendidik.
- 6) Usaha untuk memperhatikan perbedaan individual tenaga pendidikan, misalnya perbedaan kemampuan, latar belakang dan sikap mereka terhadap pekerjaan.
- 7) Usaha untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, manunjukkan bahwa pamimpin memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap tenaga pendidikan pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.¹⁴

¹³Subari, *Supervise Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1994, halaman 164

¹⁴E. Mulyasa, *op .,cit.*, halaman 149

Selaku kepala madrasah yang memimpin sebuah lembaga dapat melakukan beberapa usaha untuk dapat meningkatkan kompetensi profesional para guru-guru. Adapun usaha yang dimaksud ialah:

- (a) Membangkitkan dan merangsang guru-guru dan pegawai sekolah di dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.
 - (b) Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah termasuk media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan proses belajar mengajar.
 - (c) Bersama guru-guru mengembangkan, mencari dan menggunakan metode mengajar yang sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku.
 - (d) Membina kerjasama yang baik dan harmonis di antara guru-guru dan pegawai yang ada.
 - (e) Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah antara lain; dengan mengadakan diskusi-diskusi kelompok, menyediakan perpustakaan sekolah atau mengirim mereka untuk mengikuti penataran-penataran, seminar, sesuai dengan bidang masing-masing.
 - (f) Membina hubungan kerjasama antara sekolah dengan BP3 atau POMG dan instansi-instansi lain dalam rangka peningkatan mutu pendidikan para siswa.¹⁵
- e) Penghargaan, merupakan salah satu faktor memotivasi para guru-guru dalam melaksanakan pekerjaannya dan untuk mengurangi kegiatan yang tidak produktif. Melalui penghargaan ini para guru dapat dirangsang untuk meningkatkan kompetensi profesional mereka secara positif dan produktif. Kepala madrasah harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif dan efisien untuk menghindari dampak negatif yang dapat menimbulkannya.¹⁶

¹⁵Ngalim Purwanto, *op.,cit.*, halaman 119

¹⁶E. Mulyasa, *op.,cit.*, halaman 122

3. Faktor-Faktor yang penghambat dan pendukung usaha kepala MA Muhammadiyah Pekanbaru.

Ada beberapa faktor yang pada umumnya mendukung dan menghambat usaha kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru-guru . Adapun faktor-faktor yang dimaksud adalah:

- a) Keahlian dan pengetahuan yang dimiliki oleh pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya termasuk latar belakang pendidikannya, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan dengan tugas-tugas kepemimpinannya yang menjadi tanggung jawabnya.
- b) Sifat-sifat kepribadian pemimpin. Secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak, dan kepribadiannya. Ada yang selalu dapat bersikap dan bertindak keras, dan tegas tetapi ada pula yang lemah dan kurang berani.
- c) Sifat-sifat dan kepribadian pengikut atau kelompok yang dipimpinnya.
- d) Sangsi-sangsi yang ada di tangan pemimpin.¹⁷

Menurut Wahjosumidjo mengemukakan bahwa:

Faktor yang berpengaruh terhadap motivasi antara lain: motifasi sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja (pimpinan dan bawahan). Dari pihak pimpinan ada beberapa faktor yang sangat mempengaruhi motivasi antara lain: a. kebijaksanaan yang telah ditetapkan, termasuk prosedur kerja, b. berbagai rencana dan program kerja, persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan, c. tersedianya seperangkat alat dan sarana yang diperlukan dalam mendukung pelaksanaan kerja, d. gaya kepemimpinan atasan. Sedangkan dari pihak bawahan antara lain: a. kemampuan kerja, b. semangat atau moral kerja, c. rasa kebersamaan dalam kelompok, d. prestasi dan produktifitas kerja.¹⁸

¹⁷Ngalim Purwanto, *op., cit.*, halaman 59-61

¹⁸Wahjosumidjo, *op., cit.*, halaman 65

Sehubung pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa dorongan manusia untuk bekerja sangat dipengaruhi oleh faktor dari dalam dan dari luar diri seseorang.

4. Kompetensi Profesional Guru.

a. Pengertian Kompetensi Profesional

Menurut kamus Umum Bahasa Indonesia (WJS. Purwadarminta) kompetensi berarti (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Pengertian dasar kompetensi (*competency*) yakni kemampuan atau kecekapan.¹⁹

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Mardapi merumuskan bahwa kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan dan kemampuan dan penerapan kedua hal tersebut dalam melaksanakan tugas di lapangan kerjanya²⁰.

Dari beberapa rumusan di atas maka kompetensi merupakan seperangkat penguasaan kemampuan, ketrampilan, nilai, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai guru yang bersumber dari

¹⁹Moh. Uzer Usman, *op., cit.*, halaman 14

²⁰Masnur Muslich, *KTSP Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual Panduan Bagi Guru Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007, halaman 14

pendidikan, pelatihan, dan pengalamannya sehingga dapat menjalankan tugas mengajarnya secara profesional.

Menurut Muh.Uzar Usman, guru adalah jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru²¹. Keberhasilan proses pembelajaran sangat tergantung pada penampilan guru dalam mengajar dan kegiatan mengajar dapat dilakukan dengan baik dan benar oleh seseorang yang telah melewati pendidikan tertentu yang memang dirancang untuk mempersiapkan sebagai seorang guru. Pernyataan tersebut mengantarkan kepada pengertian bahwa mengajar adalah suatu profesi, dan pekerjaan guru adalah pekerjaan profesional. Setiap pekerjaan profesional dipersyaratkan memiliki kemampuan atau kompetensi tertentu agar yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.

Kata “ profesional” berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian.²² Kata profesional dapat diartikan sebagai orang yang melaksanakan sebuah profesi dan berpendidikan minimal SI yang mengikuti pendidikan profesi atau lulus ujian profesi.

Menurut Hamzah B. Uno, guru merupakan suatu profesi yang berarti profesi tersebut memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar pendidikan²³.

²¹Moh. Uzer Usman, *op., cit.*, halaman 5

²²*Ibid.*, halaman 14

²³Hamzah B. Uno, *op., cit.* , halaman 15

Profesi guru tersebut tidak lain adalah sebagai pendidik ataupun pengajar. Kompetensi guru berkaitan dengan profesionalisme, yaitu guru yang profesional adalah guru yang kompeten atau berkemampuan sehingga kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan atau kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Pengertian tersebut sejalan dengan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas mendidik, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Menurut Hamzah. B. Uno yang menyebutkan bahwa kompetensi profesional seorang guru ialah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan baik.²⁴

Kompetensi profesional adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas keguruan²⁵. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting karena langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Beberapa kemampuan yang berhubungan dengan kompetensi profesional guru di antaranya:

²⁴*Ibid.*, halaman 18

²⁵Wina Sanjaya, *Strategi pembelajaran*, Jakarta : Kencana, 2006, halaman 18

- 1) Kemampuan untuk menguasai landasan kependidikan, misalnya paham akan tujuan pendidikan yang akan dicapai, baik tujuan nasional, tujuan institusional, tujuan kurikuler, dan tujuan pembelajaran.
- 2) Pemahaman dalam bidang psikologi pendidikan, misalnya paham tentang terhadap perkembangan siswa, paham tentang teori-teori belajar, dan sebagainya.
- 3) Kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkannya.
- 4) Kemampuan merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar
- 5) Kemampuan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran
- 6) Kemampuan dalam menyusun program pembelajaran.
- 7) Kemampuan dalam melaksanakan unsur-unsur penunjang, misalnya faham akan administrasi sekolah, bimbingan, dan penyuluhan.
- 8) Kemampuan dalam melaksanakan penelitian dan berfikir ilmiah untuk meningkatkan kinerja.²⁶

Menurut Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Menurut Uzer Usman, kompetensi profesional secara spesifik dapat dilihat dari indikator- indikator sebagai berikut.

- a) Menguasai landasan pendidikan, yaitu mengenal tujuan pendidikan, mengenal fungsi sekolah dan masyarakat, serta mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan.
- b) Menguasai bahan pengajaran, yaitu menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah, menguasai bahan penghayatan.
- c) Menyusun program pengajaran, yaitu menetapkan tujuan pembelajaran, memilih dan mengembangkan bahan

²⁶*Ibid.*, halaman 18-19

pengajaran, memilih dan mengembangkannya strategi belajar mengajar, memilih media pembelajaran yang sesuai, memilih dan memanfaatkan sumber belajar, melaksanakan program pengajaran, menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat, mengatur ruangan belajar, mengelola interaksi belajar mengajar.

- d) Menilai hasil dan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan²⁷.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut dapat dipahami bahwa kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan yang harus dimiliki sebagai dasar dalam melaksanakan tugas profesional yang bersumber dari pendidikan dan pengalaman yang diperoleh. Kompetensi profesional tersebut berupa kemampuan dalam memahami landasan kependidikan, menguasai bahan pengajaran, menyusun program pengajaran, dan kemampuan mengevaluasi proses pembelajaran.

b. Komponen-Komponen Kompetensi Profesional

- 1) Kemampuan dalam memahami landasan pendidikan.

Guru adalah tenaga profesional, sehingga tidaklah cukup apabila guru hanya menguasai apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, tetapi juga harus memahami berbagai landasan dalam dunia pendidikan. Landasan tersebut sangatlah penting mengingat tugas guru adalah memberi bekal pengetahuan, keterampilan, dan keahlian kepada para peserta didiknya. Selain itu tugas guru bukan hanya sebagai *transfer of knowledge* tetapi juga *transfer of value*. Pribadi dan tingkah laku guru juga dijadikan

²⁷ Moh. Uzer Usman, *op. cit.*, halaman 17-19

sebagai teladan bagi para siswanya, sehingga landasan pendidikan harus tercermin didalam semua perbuatan guru dalam melaksanakan tugas maupun keseharian yang memungkinkan guru mampu tumbuh dan berkembang dalam jabatan profesionalnya.

Landasan kependidikan yang harus dikuasai guru menurut Moh. Uzer Usman, yaitu mengenal tujuan pendidikan, mengenal fungsi sekolah dan masyarakat, serta mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan.²⁸

Menurut E. Mulyasa, landasan kependidikan yang harus dikuasai guru yaitu landasan filosofis, psikologis, dan sosiologis.²⁹ 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 sosial yang ada di masyarakat.

Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa landasan pendidikan yang dimaksud ialah setiap guru harus

²⁸Moh. Uzer Usman, *op., cit.*, halaman 19

²⁹E. Mulyasa, *op., cit.*, halaman 135-136

memahami tujuan pendidikan, mengenal fungsi sekolah, mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan serta memahami landasan filosofis, psikologi, sosiologi.

2) Menguasai bahan pengajaran.

Merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Materi atau bahan pembelajaran merupakan bagian terpenting dalam proses pembelajaran bahkan dalam pembelajaran yang berpusat pada materi pembelajaran.³⁰ Dengan demikian seorang guru diuntut untuk dapat menguasai bahan ajar tersebut sehingga dengan mudah menyampaikan ke siswa.

- a) Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi
- (1) Memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah
 - (2) Memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar
 - (3) Memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait
 - (4) Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari
- b) Menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk menambahkan wawasan dan memperdalam pengetahuan atau materi bidang studi.³¹

³⁰Wina sanjaya, *Perencanaan dan Desain System Pembelajaran*, Jakarta: Kencana, 2008, halaman 41.

³¹Situmorang dan Winarno, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*, Riau: Saka Mitra Kompetensi, 2008, halaman 25-26

3) Menyusun program pengajaran

Proses pembelajaran perlu di susun atau di rencanakan agar dalam pelaksanaannya dapat berlangsung dengan baik dan dapat mencapai hasil yang memuaskan. Perencanaan proses pembelajaran bertujuan untuk memperkirakan mengenai tindakan apa yang harus dilakukan pada waktu melaksanakan proses pembelajaran.

Menurut Muslich Masnur proses pembelajaran merupakan proses aktif bagi siswa dan guru untuk mengembangkan potensi siswa sehingga mereka akan “tahu” terhadap pengetahuan dan “mampu” untuk melakukan sesuatu.³² Oleh karena itu proses pembelajaran pada prinsipnya adalah memberdayakan semua potensi yang dimiliki siswa sehingga mereka akan mampu meningkatkan pemahamannya terhadap fakta, konsep, atau prinsip dalam kajian ilmu yang dipelajarinya yang akan terlihat dalam kemampuannya untuk berfikir logis, kritis dan kreatif.

Menurut E. Mulyasa pembelajaran pada hakekatnya adalah proses interaksi antara peserta didik dengan lingkungannya sehingga terjadi pembentukan ke arah yang lebih baik.³³ Dalam pembelajaran berbasis KTSP maka pembelajaran mencakup tiga hal, yaitu pre test, pembelajaran dan post tes. Pre tes merupakan tes yang dilakukan sebelum pembelajaran dilaksanakan. Pembentukan

³²Masrum Muslich, *KTSP Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontestual*, Jakarta: Bumu Aksara, 2009, halaman 71

³³E. Mulyasa, *Setandar Kompetensi dan Sertifikasi guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009, halaman 255-258.

kompetensi merupakan inti dari pelaksanaan proses pembelajaran yaitu bagaimana kompetensi dibentuk, dan bagaimana tujuan-tujuan pembelajaran direalisasikan. Post test dilaksanakan setelah proses pembelajaran selesai dengan tujuan untuk mengetahui tingkat penguasaan peserta didik terhadap kompetensi yang telah ditentukan serta sebagai acuan untuk program remedial dan pengayaan, serta sebagai masukan baik dari segi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Guru yang baik akan berusaha sebisa mungkin, agar pengajarannya berhasil. Salah satu faktor yang dapat membawa keberhasilan itu adalah adanya perencanaan pengajaran yang dibuat oleh guru sebelumnya. Adapun unsur-unsur yang harus ada dalam rencana pembelajaran ialah:

- a) Membuat dan merumuskan TIK
- b) Menyiapkan materi yang relevan dengan tujuan, waktu, fasilitas, perkembangan ilmu, kebutuhan dan kemampuan siswa, komprehensif, sistematis, dan fungsional efektif.
- c) Merancang metode yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi siswa.
- d) Menyediakan sumber belajar dalam hal ini guru berperan sebagai fasilitator dalam pengajaran.
- e) Media, dalam hal ini guru berperan sebagai mediator dengan memperhatikan relevansi (seperti juga materi), efektif dan efisien, kesesuaian dengan metode, serta pertimbangan praktis.³⁴

Dari beberapa unsur tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam menyusun program perencanaan guru harus menetapkan

³⁴Hamzah B. Uno, *op. cit.*, halaman 22

tujuan pembelajaran terlebih dahulu. Menetapkan materi yang tepat sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan tepat. Merancang metode artinya dapat menyesuaikan metode yang digunakan dengan keadaan kelas dan materi yang di ajarkan ,memilih dan mengembangkan bahan pengajaran. Memilih dan mengembangkan setrategi belajar mengajar, strategi pembelajaran dapat di artikan sebagai perencanaan yang berisi tentang rangkaian kegiatan yang di desai untuk mencapai tujun pendidikan tertentu.³⁵ Memilih media pembelajaran yang sesuai, memilih dan memanfaatkan sumber belajar, melaksanakan program pengajaran, menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat, mengatur ruang belajar yang tepat dan yang terakhir mengatur interaksi belajar mengajar.

4) Menilai hasil dan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan.

Menilai hasil merupakan tahap akhir yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, tahap ini lebih dikenal dengan sebutan evaluasi proses pembelajaran. Evaluasi pembelajaran merupakan tahap akhir dari proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru.

Menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003, evaluasi pendidikan adalah kegiatan pengendalian, penjaminan, dan penetapan mutu pendidikan terhadap berbagai

³⁵Wina sanjaya, *Strategi Pembelajaran*, Jakarta: kencana, 2008, halaman 126.

komponen pendidikan pada setiap jalur, jenjang, dan jenis pendidikan sebagai bentuk pertanggungjawaban penyelenggaraan pendidikan.

Dalam kegiatan evaluasi proses pembelajaran ada beberapa macam bentuk penilaian. Menurut E. Mulyasa dalam kegiatan penilaian dapat dilakukan dengan bermacam-macam bentuk, diantaranya yaitu penilaian berbasis kelas seperti pertanyaan lisan, kuis, ulangan harian, tugas individu, tugas kelompok, ulangan semester, dan ulangan kenaikan kelas.³⁶ Dari bentuk-bentuk tersebut akan dapat mengevaluasi proses pembelajaran.

Menurut Aunrrahman, fungsi dan manfaat evaluasi pendidikan dan pembelajaran tersebut ialah:

- a) Mengetahui taraf kesiapan anak untuk menempuh suatu pendidikan.
- b) Mengetahui seberapa jauh hasil yang di capai dalam proses pendidikan.
- c) Mengetahui apakah suatu materi pelajaran yang kita ajarkan dapat melanjutkan dengan bahan yang baru atau harus mengulang pelajaran-pelajaran yang telah lampau.
- d) Mendapatkan bahan informasi dalam memberikan bimbingan tentang jenis pendidikan dan jabatan yang sesuai untuk siswa.
- e) Mendapatkan bahan informasi apakah anak dapat dinaikan kekelas yang lebih tinggi atau harus mengulang di kelas semula.
- f) Membandingkan apakah prestasi yang di capai anak sudah sesuai dengan kapasitasnya atau belum.
- g) Untuk menafsirkan apakah seorang anak telah cukup matang untuk kita lepaskan ke dalam masyarakat atau

³⁶E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004, halaman 177-178

- untuk melanjutkan ke lembaga pendidikan yang lebih tinggi.
- h) Untuk mengadakan seleksi.
 - i) Untuk mengetahui taraf efisien metode yang dipergunakan dalam lapangan pendidikan.³⁷

Tujuan evaluasi adalah untuk memperoleh informasi yang akurat tentang sejauh mana hasil penguasaan materi pembelajaran siswa tercapai. Akan tetapi pada akhir proses pembelajaran masih saja ada murid yang belum menguasai materi pelajaran dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil belajar atau nilai yang lebih rendah dari pada siswa lain. Dengan adanya permasalahan tersebut maka perlu diadakan tindak lanjut hasil pembelajaran.

Dari beberapa uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa melaksanakan evaluasi proses pembelajaran merupakan bagian tugas guru yang harus dilaksanakan setelah kegiatan pembelajaran berlangsung dengan tujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran, sehingga dapat diupayakan tindak lanjut hasil belajar siswa. Kemampuan guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran merupakan kemampuan guru mulai dari membuat instrumen evaluasi pembelajaran, melaksanakan, mengolah hasil evaluasi, membuat tindak lanjut dan laporan dari hasil evaluasi yang telah dilaksanakan.

³⁷Aunrahman, *Belajar dan Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta, 2009, halaman 211-214

c. Karakteristik Kompetensi Profesional Guru.

Guru yang dinilai kompeten secara profesional, apabila:

- 1) Guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya
- 2) Guru tersebut mampu melaksanakan peranan-perannya secara berhasil.
- 3) Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha dalam mencapai tujuan pendidikan (tujuan instruksional) sekolah.
- 4) Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses mengajar dan belajar dalam kelas.³⁸

Berdasarkan data di atas maka pemahaman penulis, seorang guru yang profesional memiliki karakteristik sedemikian rupa karena seorang guru harus memiliki tanggung jawab atas setiap pekerjaannya, baik dari segi proses pembelajaran di kelas maupun tanggung jawab di lingkungan sekolah. Selain itu, mampu melaksanakan perannya dengan baik terutama peran sebagai pendidik dalam membentuk siswa yang bertaqwa, berahlak, cerdas dan trampil serta tanggap terhadap masa depan. Selanjutnya seorang guru yang memiliki kompetensi profesional bekerja keras serta selalu berusaha dalam mencapai tujuan pendidikan.

Dengan demikian hendaknya kepala madrasah selalu dapat mendorong para guru yang berada dibawah kendalinya dalam meningkatkan kompetensi yang telah ada dalam diri guru-guru tersebut, hanya saja guru-guru tersebut tidak mengetahui bagaimana meningkatkannya, disitulah peran kepala madrasah sangat penting.

³⁸Omar Hamalik, *Pendidikan Guru ,Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006, halaman 38

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan dilakukan dengan maksud untuk menghindari kesamaan dalam penelitian. Di samping itu untuk menunjukkan keaslian penelitian, bahwa topik ini belum pernah diteliti oleh peneliti lain dalam konteks yang sama. Selain itu dengan mengenal penelitian 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. Nurjanah, mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau telah lulus sarjana pada tahun 2005. Ia meneliti dalam bentuk skripsi dengan judul “Usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Qhosimiah Sorek Satu Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Palalawan”. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui bagai mana usaha kepala sekolah dalam mendisiplinkan kerja guru. Untuk mengetahui jawaban dari penelitian ini peneliti menggunakan 3 teknik pengumpulan data yaitu angket, wawancara dan observasi. Setelah dilakukan analisa maka, kepala sekolah dalam mendisiplinkan guru dikategorikan “ kurang optimal”
2. Darsimar mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau pada tahun 2005. Ia meneliti dalam bentuk skripsi yang berjudul; “Usaha Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Keefektifan Guru dalam Mengajar Pelajaran Agama Islam di MTs Pondok Darul Huda Sepungguk Kecamatan Bengkinang Barat”. Tujuan penelitian ialah untuk mengetahui

bagai mana usaha kepala sekolah dalam meningkatkan keefektifan guru dalam mengajar pendidikan agama Islam tersebut. Penelitian ini menggunakan 3 teknik dalam pengumpulan data yaitu observasi, angket dan dokumentasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diketahui bahwa usaha kepala sekolah meningkatkan keaktifan guru dalam mengajar pelajaran Agama Islam dikategorikan “Cukup Baik”.

3. Akmalia, mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau pada tahun 2006. Ia meneliti dalam bentuk skripsi yang berjudul “Upaya Kepala Madrasah dalam Memotifasi Guru Untuk Meningkatkan Prestasi Kerjanya di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Dar El Hikmah Pekanbaru”. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam memotivasi guru untuk peningkatan prestasi kerja di MTs Pondok Pesantren Dar El Hikmah Pekanbaru. Penelitian menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah wawancara, angket, observasi dan dokumentasi kemudian semua data dianalisa. Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa tingkat motivasi kepala Madrasah dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru di Madrasah Tsanawiah Pondok Pesantren Dar El Hikmah Pekanbaru adalah “Kurang Optimal”

Dari paparan di atas menunjukkan bahwa secara khusus penelitian terhadap usaha kepala madrasah memotivasi guru dalam meningkatkan kompetensi profesional belum pernah diteliti sebelumnya. Studi tentang usaha kepala madrasah memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesional sangatlah penting dilakukan, mengingat bahwa peran dan

tanggung jawab guru terhadap anak didiknya sangatlah penting, sebagai tenaga pendidik yang berperan dalam mencapai tujuan pendidikan.

C. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah konsep yang digunakan dalam rangka memberikan batasan terhadap konsep teritis. Konsep operasional sangat diperlukan agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan data-data dilapangan guna menjawab permasalahann tersebut, penulis perlu memberikan indikator-indikator usaha kepala madrasah memotivasi guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya pada aspek pembelajaran di MA Muhamadiyah Pekanbaru. usaha kepala madrasah memotivasi guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya dapat dikatakan baik apabila terdapat indikator-indikator sebagai berikut:

Kepala madrasah salah seorang pemimpin atau orang yang memberi motivasi semangat untuk meningkatkan kompetensi profesional dan penentu arah kebijakan madrasah agar para guru merasa terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan rasa ikhlas dan merasa ikut serta dalam kegiatan, sehingga tujuan dapat dengan mudah tercapai. Dengan demikian indikator-indikatornya ialah:

1. Pengaturan lingkungan fisik.
2. Pengaturan suasana kerja
3. Disiplin

4. Dorongan dan,
5. Penghargaan

Sedangkan untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat usaha kepala madrasah memotivasi guru untuk meningkatkan kemampuan mengajar mereka, penelitian ini mengarahkan kepada faktor-faktor:

- a) Latar belakang pendidikan kepala sekolah
- b) Sifat dan kepribadian kepala sekolah
- c) Latar belakang pendidikan tenaga pendidik atau guru
- d) Sifat dan kepribadian tenaga pendidik atau guru.
- e) Sangsi-sangsi yang ada di tangan pemimpin (kedisiplinan)

Untuk mengukur usaha kepala madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru memotivasi guru agar mereka mau meningkatkan kemampuan mengajar mereka, diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kepala madrasah melengkapi fasilitas yang kurang memadai dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru.
2. Kepala madrasah memberikan pembinaan/pengembangan terhadap kompetensi profesional guru.
3. Kepala madrasah mengikutsertakan guru dalam rapat yang berkenaan dengan proses belajar mengajar.
4. Kepala madrasah mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan seminar maupun pelatihan dalam hal meningkatkan kompetensi profesionalnya.

5. Kepala madrasah mendatangkan narasumber yang memberi pelatihan atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi profesional guru.
6. Memberikan imbalan/penghargaan kepada guru dalam meningkatkan kompetensi profesinya.
7. Kepala madrasah memberikan pelayanan keamanan kepada para guru dalam hal peningkatan kompetensi profesionalnya.
8. Kepala madrasah telah mengantisipasi pelanggaran kedisiplinan guru dalam proses belajar mengajar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada semester (II) Tahun Ajaran 2010-2011 yaitu pada bulan Maret sampai Mei. Akan tetapi penulis telah melakukan studi pendahuluan terlebih dahulu.

Penelitian ini dilaksanakan di MA Muhammadiyah Pekanbaru. Dipilih di MA Muhammadiyah Pekanbaru ini untuk dijadikan tempat penelitian karena masalah yang diteliti ada di tempat ini dan terjangkau oleh peneliti untuk melakukan penelitian.

B. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek utama dalam penelitian ini adalah kepala MA Muhammadiyah Pekanbaru dan guru-guru merupakan subjek pendukung. Adapun objek dalam penelitian ini adalah usaha kepala madrasah memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesional di MA Muhammadiyah Pekanbaru.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Populasi utama dalam penelitian ini adalah satu orang yaitu kepala madrasah, dan guru-guru yang berjumlah 17 orang guru. Karena populasi tidak banyak maka penulis tidak

mengadakan penarikan sampel, artinya penelitian ini disebut dengan penelitian populasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara, yaitu mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan kepada subjek primer (kepala madrasah) untuk memperoleh data tentang usaha kepala madrasah dalam memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya di MA Muhammadiyah Pekanbaru dan penulis juga mengadakan wawancara dengan guru-guru dalam memperoleh data tentang faktor pendukung dan faktor penghambat usaha kepala madrasah memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya di MA Muhammadiyah Pekanbaru.
2. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan semua data/dokumen MA Muhammadiyah Pekanbaru. Dokumentasi dapat berupa buku-buku referensi yang tersedia yang ada relevansinya dengan penelitian, surat pribadi, laporan, notulen rapat, catatan kasus dan sebagainya. Dokumen tersebut digunakan sebagai pengumpulan data untuk mencari sejarah berdirinya madrasah, kedaan tenaga pendidik, kedaan fasilitas madrasah dll.

E. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini ialah menggunakan teknik analisa deskriptif kuantitatif yaitu apabila data telah terkumpul yang berupa fenomena yang dilakukan oleh kepala madrasah, maka

diklasifikasikan menjadi dua kelompok yaitu data kuantitatif yang berbentuk angka-angka dan data kualitatif yang berbentuk kata-kata atau symbol.³⁹

Untuk memperoleh hasil penelitian maka digunakan rumus persentase sebagai berikut:

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

Ket : P = Persentase

F = Frekuensi

N = Total Jumlah.⁴⁰

Secara kuantitatif, maksimal atau tidak maksimalnya usaha kepala madrasah ditentukan dari persentase hasil penelitian dengan klasifikasi sebagai berikut:

1. Apabila persentasenya berkisar antara 76% sampai dengan 100% maka disimpulkan usaha kepala madrasah tergolong “optimal”.
2. Apabila persentasenya berkisar antara 51% sampai dengan 75% maka disimpulkan usaha kepala madrasah tergolong “cukup optimal”.
3. Apabila persentasenya berkisar 26% sampai dengan 50% maka disimpulkan usaha kepala madrasah tergolong “kurang optimal”.
4. Apabila persentasenya berkisar 0% sampai dengan 25% maka disimpulkan usaha kepala madrasah tergolong “tidak optimal”.

³⁹Suharsimi Arikunto, *Metode Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006, halaman 238

⁴⁰Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, halaman 43

BAB IV

PENYAJIAN DATA

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah berdirinya MA Muhammadiyah Pekanbaru

Membahas sejarah madrasah ini cukup menarik sekali untuk dibicarakan. Menurut keterangan yang diberikan oleh kepala Tata Usaha MA Muhammadiyah bapak Ating Safari karena beliau satu-satunya karyawan paling lama di madrasah ini. Berdasarkan data yang diperoleh MA Muhammadiyah ini didirikan pada tahun 1989 berdasarkan hasil musyawarah daerah yang diplopori oleh bapak H. Ghozali MZ, BA dan atas persetujuan pimpinan daerah Muhammadiyah Pekanbaru yaitu bapak H. Fajri dan pengurus lainnya. Adapun tujuan awal didirikannya madrasah ini adalah sebagai wadah pembinaan kader.

Pada awalnya MA Muhammadiyah ini beralamat di jalan Pangeran Hidayat dari tahun 1989 sampai 1997. Pada tahun 1997 sampai 2002 madrasah ini di pindah ke jalan KH. Ahmad Dahlan. Namun madrasah ini juga tidak bertahan lama di daerah ini, karena pada tahun 2002 madrasah mendapat musibah yaitu terbakar gedung madrasah tanpa tersisa sedikitpun, hingga akhirnya untuk menjaga agar proses belajar mengajar tidak berhenti madrasah ini pindah lagi ke MTs Muhammadiyah 2 Pekanbaru (belakang Mal Matahari) selama setahun (2003), ini juga tidak bertahan lama kemudian pindah lagi ke Mesjid Taqwa (Pasar Pusat

Ramayana) jalan Cokrominoto selama setahun (2004). Setelah itu baru pindah ke jalan Lobak Kecamatan Tampan yaitu alamat sekarang.

MA Muhammadiyah sekarang ini masih tahap pembangunan dan ini gedung sendiri atas bantuan Departemen Agama dan bantuan dari perserikatan Muhammadiyah yang dibangun pada tahun 2002-2003 dan baru digunakan tahun 2004 sampai sekarang, karena selama ini sebelum pindah ke alamat sekarang ini MA Muhammadiyah belum mempunyai gedung sendiri.

MA Muhammadiyah sejak berdiri sampai sekarang telah beberapa pergantian kepala madrasah. Berikut ini nama-nama kepala madrasah yang pernah menjabat di MA Muhammadiyah Pekanbaru dari awal berdirinya sampai sekarang.

1. Ir. Munzir Hitami (1989-1994)
2. Pjs. H. Mukhtaruddin (1994-1996)
3. Sopyan H.S (2001-2004)
4. Pjs. Rosmiati (2004-2006)
5. Drs. Dhamhuri (2006-2010)
6. Drs. Saadanur, MM (2010- sekarang)

Jadi, pada saat ini MA Muhammadiyah Pekanbaru dikepalai oleh Bapak Drs. Saadanur, MM. Sebelum beliau menjadi kepala madrasah MA Muhammadiyah Pekanbaru, beliau terlebih dahulu mengabdikan diri menjadi kepala sekolah di SMA Muhammadiyah Pekanbaru yang beralamat di jalan KH. Ahmad Dahlan Kecamatan Sukajadi.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala madrasah beliau juga di bantu oleh beberapa waka, yaitu waka humas, waka kesiswaan, waka keislaman, waka kurikulum, waka sarana prasarana, waka TU beserta majelis guru dan staf pegawai MA Muhammadiyah Pekanbaru.

2. Visi dan Misi MA Muhammadiyah Pekanbaru

a. Visi

Melanjutkan kejenjang pendidikan ke yang lebih tinggi dan mengembangkan minat serta semangat kemandirian yang berdasarkan iman, iptek, berdaya saing unggul, kreatif, inovatif dan produktif terwujudnya kadar persyarikatan yang islami.

b. Misi

Mewujudkan manusia muslim yang berakhlak mulia, cekap, percaya diri, dan berguna bagi masyarakat dan Negara, beramal menuju terwujudnya masyarakat utama, adil dan makmur dalam kesatuan Republik Indonesia yang di ridhoi Allah SWT.

3. Keadaan MA Muhammadiyah Pekanbaru

- | | |
|--------------------------|-----------------------------|
| a. Nama Madrasah | : MA Muhammadiyah Pekanbaru |
| b. No Statistik Madrasah | : 131.2.14.71.0003 |
| c. Tahun berdiri | : 1989 |
| d. NPSN | : 104. 04. 145 |
| e. Status Madrasah | : Swasta |
| f. Alamat | |
| Jalan | : Lobak No. 44 |
| Desa | : Arengka |
| Kecamatan | : Tampan |

- Kota : Pekanbaru
 Propinsi : Riau
 Kode Pos : 28293
 g. Penyelenggara Madrasah : Yayasan

4. Status Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru

Status akreditasi MA Muhammadiyah saat ini adalah B (Baik).

5. Sumber Daya Manusia

a. Pimpinan

TABEL I
KEPALA MADRASAH MA MUHAMMADIAH PEKANBARU

NAMA/NBM	JABATAN/GURU MATA PELAJARAN	PENDIDIKAN
Drs. Saadanur, MM/ 683909	Kepala madrasah/ Bimbingan konseling	S2

Sumber Data: Kantor TU MA Muhammadiyah Pekanbaru

b. Tenaga Pengajar

Guru merupakan komponen yang penting dalam proses pembelajaran. Karena guru bukan hanya memberikan pelajaran tetapi juga mendidik siswa menjadi manusia seutuhnya, serta guru lah yang menentukan kelancaran proses pembelajaran. Guru di MA Muhammadiyah ini rata-rata tamatan S1, dan MA Muhammadiyah ini masih membutuhkan tenaga pengajar.

Jumlah tenaga pengajar di MA Muhammadiyah Pekanbaru dapat dilihat dari table berikut:

TABL II
DAFTAR KEADAAN GURU MA MUHAMMADIYAH PEKANBARU
TAHUN AJARAN 2010/2011

NAMA/ NBM	JABATAN/GURU MATA PELAJARAN	PENDID IKAN
Hj. Marianti S. Ag	Waka Kurikulum & Wali Kelas XI/ GMP Fikih	S1
Yuli amalia, S.s	Waka humas & Wali Kelas XII/GMP Bhs. Inggris	S1
Drs. Saharuddin M.Ag	Waka Kesiswaan/GMP Al-Qur'an	S2
Martua S, S. Pd. I	Waka Keislaman/GMP Kemuhammadiyaan dan SKI	S1
Ismiarti, S.Pd	Bendahara/GMP Biologi dan Geografi	S1
Desy Yensari, S. Pd.I	GMP Matematika	S1
Hidayati, S.Pd	GMP Ekonomi	S1
Weni Ika Putri, S.sos	KA. Perpustakaan dan Wali Kelas X/GMP Sosiologi	S1
Ermayenti, S.Pd	GMP Bhs. Indonesia	S1
Sihiron, S.Pd.I, M.Pd	GMP Al-quran Hadits	S2
Ahmadi, ST	KA. Labor Computer/GMP TI	S1
Erizal	Waka Sarana Prasarana/GMP Penjas	S1
Rini Anggraini, S.Pd	GMP PPKN	S1
Hera Hasnita, M.Ad	GMP Seni Budaya	S2
Drs.Damhuri	GMP Bahasa Arab	S1
Drs.Perlaungan Harahap	GMP Kimia dan Fisika	S1
Susi indriati, S.Pd	GMP Sejarah	S1
Iddayati, S.Pd	Tugas belajar	S1
Ating Safar	KA. TU/(mulok) Tapak suci	SMA

Sumber Data: Kantor TU MA Muhammadiyah Pekanbaru

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa guru-guru beserta staf TU di MA Muhammadiyah Pekanbaru seluruhnya berjumlah 19 orang, yang terdiri 1 orang melanjutkan pendidikan dan

1 staf Tata usaha. dengan masing-masing guru memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda.

c. Keadaan siswa

Siswa merupakan salah satu komponen bagi berlangsungnya kegiatan pendidikan di sekolah. Antara guru dan siswa, keduanya merupakan komponen yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Guru sebagai pendidik/ pengajar sedangkan siswa sebagai anak didik. Jumlah siswa menurut data statistic tahun ajaran 2010/2011:

TABEL III
JUMLAH SISWA MENURUT DATA STATISTIK
TAHUN AJARAN 2010/2011

KELAS	JUMLAH	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
X	20	10	10
XI	18	11	7
XII	26	16	10
JUMLAH	64	37	27

Sumber Data: Kantor TU MA Muhammadiyah Pekanbaru

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah seluruh siswa MA Muhammadiyah Pekanbaru sebanyak 64 orang, yaitu laki-laki sebanyak 37 orang dan perempuan sebanyak 27 orang.

Seperti halnya guru dan siswa, kedua-duanya tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena proses belajar mengajar tidak akan dapat berlangsung tanpa adanya guru dan siswa.

d. Kurikulum MA Muhammadiyah

Kurikulum MA Muhammadiyah sejak berdirinya pada tahun 1989 sampai sekarang tidak terlepas dari kurikulum Nasional yang dikeluarkan oleh Pemerintah dan kurikulum Muhammadiyah dengan ciri khas pertama berdirinya dengan ismoba (Islam, Kemuhammadian, dan Bahasa Arab) dan setelah muktamar Muhammadiyah yang ke- 99 yang dilaksanakan di Jakarta, maka ciri khas Perguruan Muhammadiyah menjadi Ismubaris (Islam, Kemuhammadiyahaan, Bahasa Arab dan Bahasa Inggris) dan keberhasilan pimpinan harus berhasil menjalankan kurikulum ini yang pada tahun pelajaran 2006/2007 telah melaksanakan kurikulum KTSP secara beransur dan keseluruhan mulai dari kelas X samapai dengan XII telah merupakan kurikulum KTSP secara keseluruhan yaitu tahun 2008/2009 dan seterusnya untuk kesemua jenjang satuan pendidikan dan pada tahun 2009/2010 harus sudah tercapai Visi dan Misi Pendidikan SMA Muhammadiyah melalui kurikulum yang di terapkan tersebut. Adapun bidang-bidang studi yang diajarkan adalah sebagai berikut:

- 1) Pendidikan Agama
 - a) Aqidah Akhlak
 - b) Quran Hadis
 - c) Fiqih
 - d) Bhs. Arab
 - e) Al-quran

- 2) Ekonomi
- 3) Akuntansi
- 4) Kesenian
- 5) Pendidikan jasmani
- 6) Muatan lokal
- 7) Kemuhammadiyah
- 8) Labor computer & bahasa inggris
- 9) Pustakawan/wati
- 10) Bimbingan konseling
- 11) Matematika
- 12) Kimia
- 13) Fisika
- 14) Biologi
- 15) Geografi
- 16) Sosiologi
- 17) PPKn
- 18) Tek. Infirmasi & Komunikasi
- 19) Bahasa dan Sastra Indinesias
- 20) Sejarah
- 21) Bahasa Inggris
- 22) Bahasa Arab

Selanjutnya didukung oleh kegiatan ekstrakurikuler diantaranya yaitu: Tapak suci, tahfis Qur'an, kesenian, olahraga dll.

e. Sarana dan Prasarana

Dalam suatu lembaga pendidikan sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan proses belajar mengajar karena dengan sarana prasarana yang lengkap akan dapat membantu tercapainya tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

TABEL IV
DATA SARANA DAN PRASARANA YANG DIMILIKI OLEH MA
MUHAMMADIYAH PEKANBARU TAHUN AJARAN 2010/2011

NO	JENIS RUANGAN	JLH.	LUAS	KONDISI	
				BAIK	Tidak baik
1	Kelas	3	8 x 9 x 8	Baik	-
2	Laboratorium				
	a. Fisika	-	-	-	Tidak ada
	b. Biologi	-	-	-	Tidak ada
	c. Kimia	-	-	-	Tidak ada
	d. Komputer	1	-	Baik	-
	e. Bahasa	-	-	-	Tidak ada
3	Perpustakaan	1	-	Kurang baik	
4	Kesenian	-	-	-	Tidak ada
5	Olah raga	-	-	Baik	
6	Mushollah	-	-	Baik	
7	Stensil/arsip sekolah	-	-	Baik	
8	Kepala sekolah	1	2 x 6	Baik	-
9	Wakil kepala	-	-	Baik	
10	Guru	1	9 x 18	Baik	
11	OSIS/IRM	-	-	-	-

Sumber Data: Kantor TU MA Muhammadiyah Pekanbaru

B. Penyajian Data.

Yang menjadi pokok dan tujuan dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui usaha kepala madrasah memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya di MA Muhammadiyah Pekanbaru, serta faktor yang mendukung dan menghambatnya.

Demi mendapatkan data yang sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian serta terarahnya penelitian ini, maka penulis membuat indikator-indikator yang penulis rangkai dalam bentuk pertanyaan terstruktur kepada kepala madrasah dan guru-guru MA Muhammadiyah Pekanbaru.

Data disajikan dalam bentuk kalimat dan tabel kemudian dipersentasekan. Data yang bersifat kualitatif akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1 76% sampai dengan 100% maka “optimal”.
- 2 51% sampai dengan 75% maka “cukup optimal”.
- 3 26% sampai dengan 50% maka “kurang optimal”.
- 4 0% sampai dengan 25% maka “tidak optimal”.

Adapun indikator yang penulis teliti ialah:

- 1) Kepala madrasah melengkapi fasilitas yang kurang memadai dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru.
- 2) Kepala madrasah memberikan pembinaan/pengembangan terhadap kompetensi profesional guru.
- 3) Kepala madrasah mengikut sertakan guru dalam rapat yang berkenaan dengan proses belajar mengajar.

- 4) Kepala madrasah mengikut sertakan guru-guru dalam kegiatan seminar maupun pelatihan dalam hal meningkatkan kompetensi profesionalnya.
- 5) Kepala madrasah mendatangkan narasumber yang memberi pelatihan atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi profesional guru.
- 6) Memberikan imbalan/penghargaan kepada guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya.
- 7) Kepala madrasah memberikan pelayanan keamanan kepada para guru dalam hal peningkatan kompetensi profesionalnya.
- 8) Kepala madrasah telah mengantisipasi pelanggaran kedisiplinan guru dalam proses belajar mengajar.

1. Data tentang usaha kepala madrasah memotifasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya di MA Muhammadiyah Pekanbaru.

a) Data Wawancara Kepada Kepala Madrasah

Penyajian data berikut ini berdasarkan penelitian yang dilaksanakan di MA Muhammadiyah Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data tentang usaha kepala sekolah memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya di MA Muhammadiyah Pekanbaru. Untuk teknik pengumpulan data sesuai dengan yang telah di kemukakan pada Bab III yaitu wawancara dan dokumentasi.

Wawancara dilakukan kepada kepala madrasah pada tanggal 11 April 2011. Selanjutnya untuk memperoleh data yang menguatkan data-data dari kepala madrasah dan menemukan faktor pendukung dan penghambak, maka penulis juga mewawancarai para guru-guru. Data dokumentasi di ambil pada tanggal 13 April 2011 untuk memperoleh data tentang sejarah madrasah.

Hasil wawancara yang diperoleh dari kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru adalah sebagai berikut:

- a. Apakah bapak telah melengkapi fasilitas yang belum ada di MA Muhammadiyah pekanbaru demi kelancaran proses belajar mengajar dan fasilitas apa saja yang bapak lengkapi?

Jawab: “ya”, saya telah berusaha melengkapi fasilitas yang belum ada untuk memenuhi sarana yang dibutuhkan guru dalam rangka proses belajar mengajar di madrasah antaranya ialah: Perangkat KBM yang lengkap, Labor yang terdiri dari 2 ruangan (komputer dan bahasa), WC dan kamar mandi lengkap, dll.

- b. Apakah bapak telah memberikan pembinaan/ pengembangan terhadap guru dalam meningkatkan kompetensi profesional?

Jawab: “ ya”, saya telah memberikan pembinaan yang berupa satu kali dalam satu minggu mengadakan evaluasi proses belajar mengajar. Itulah salah satu bentuk pembinaan yang saya berikan kepada pegawai sehingga dapat meningkatkan pekejraan mereka dapat terlaksana.

- c. Apakah bapak telah mengikut sertakan guru-guru dalam rapat yang berkenaan dengan proses belajar mengajar?

Jawab: “ya ”, saya telah mengikut sertakan guru-guru dalam rapat yang diadakan satu minggu satu kali, biasanya tepat pada hari senin setelah upacara bendera, kemudian untuk kedepanya saya juga akan meningkatkan tingkat kesejahteraan para guru, dengan demikian nantinya kompetensi profesional guru-guru akan meningkat.

- d. Apakah bapak telah mengikut sertakan guru-guru dalam kegiatan seminar maupun pelatihan dalam hal meningkatkan kompetensi profesionalnya?

Jawab: “ya” saya telah mengikut sertakan guru-guru dalam kegiatan seminar tersebut seperti mengikuti penataran KTSP dsb.

- e. Dalam meningkatkan kompetensi guru-guru, apakah bapak pernah mendatangkan narasumber yang memberikan pelatihan atau keterampilan yang berkenaan dengan kompetensi profesional mereka?

Jawab: “tidak”, saya belum pernah mendatangkan narasumber yang memberikan pelatihan atau keterampilan tersebut karena apabila ada permintaan untuk mengadakan di madrasah akan memerlukan dana yang cukup besar, sementara dana tersebut belum tersedia.

- f. Apakah bapak pernah memberi imbalan/penghargaan kepada guru yang memiliki kompetensi yang baik, khususnya kompetensi profesional dalam proses pembelajaran?

Jawab: “tidak”, artinya belum, tetapi dalam perencanaan akan ada dalam penghargaan secara pujian dan kata-kata terima kasih kepada bapak atau ibu guru yang telah memperhatikan siswa dengan baik.

- h. Apakah bapak telah memberikan pelayanan secara aman dan baik kepada guru-guru dalam hal peningkatan kompetensi profesional?

Jawab: “ya”, biarpun pelayanan yang saya berikan masih belum memadai, tetapi saya selalu berusaha semaksimal mungkin untuk selalu meningkatkannya demi kepentingan dan kenyamanan guru-guru.

- i. Apakah selaku kepala madrasah bapak telah mengantisipasi pelanggaran kedisiplinan guru dalam proses belajar mengajar?

Jawaban: “Ya”, biasanya saya menyarankan untuk meninggalkan tugas bagi guru yang akan meninggalkan kelas. Dan jika ada guru yang tidak hadir maka kepala madrasah menelpon guru dan menanyakan tugas.⁵⁵

Dari 8 aspek pertanyaan yang di ajukan kepada kepala madrasah maka ada 6 pertanyaan yang diajukan telah dilaksanakan dan 2 pertanyaan yang belum terlaksana. Untuk menguatkan data dan tidak menimbulkan keraguan data yang diperoleh dari kepala madrasah maka penulis juga mengajukan pertanyaan kepada guru-guru untuk mendorong jawaban kepala madrasah.

⁵⁵ Wawancara dengan kepala MA Muhammadiyah Pekanbaru, tanggal 11 April 2011

2. Data Faktor Yang Mendukung Dan Menghambat Usaha Kepala Madrasah memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya di MA Muhammadiyah Pekanbaru.

a) Data wawancara kepada guru

Untuk mendukung data-data dari hasil wawancara kepada madrasah maka peneliti juga mewawancarai guru-guru karena guru-guru merupakan subjek pendukung dari subjek utama (kepala madrasah) serta memperoleh data faktor pendukung dan penghambat usaha kepala madrasah memotifasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya. Adapun jumlah guru yang ada di MA Muhammadiyah Pekanbaru sebanyak 17 Orang. Hasil wawancara yang dilakukan dengan guru-guru Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru pada tanggal 18 s/d 23 April 2011. Untuk memudahkan penulis menyajikan data maka data tersebut dimasukkan kedalam table sebagai berikut:

	mengantisipasi pelanggaran kedisiplinan guru dalam proses belajar mengajar?																							

Keterangan: √ = pilihan jawaban “ya”

× = pilihan jawaban “tidak”

A= nama-nama guru.

C. Analisa Data

1. Analisa data tentang usaha kepala madrasah memotivasi guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya di MA Muhammadiyah Pekanbaru.

Setelah penulis mengadakan wawancara terhadap subjek utama (kepala madrasah) dan guru-guru (sebagai subjek pendukung) dalam penelitian maka data-data yang diperoleh dianalisa menurut sifat data yaitu data kualitatif data yang berbentuk kalimat yang dipaparkan secara naratif dan data kuantitatif data yang berbentuk angka-angka yang akan di paparkan dalam persentase.

a. Kepala madrasah melengkapi fasilitas yang kurang memadai dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional.

Berdasarkan jawaban kepala madrasah dapat diperoleh bahwa inti pertanyaan pertama yang berkenaan dengan apakah bapak telah melengkapi fasilitas yang dibutuhkan para guru. Adapun jawaban respondeng yang mengatakan bahwa fasilitas belum sepenuhnya terpenuhi, namun saya berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi fasilitas yang dibutuhkan sehingga proses pembelajaran juga dapat berjalan dengan baik. Menurut pengamatan penulis bahwa kebutuhan para guru untuk menjalankan proses belajar mengajar masih belum maksimal, adapun salah satu penyebabnya ialah terkendala terhadap dana.

TABLE VI
HASIL WAWANCARA GURU PADA INDIKATOR PERTAMA

GURU	JAWABAN	
	YA	TIDAK
17 orang guru	9 (52,9 %)	8 (47 %)
	“Cukup Optimal”	

- b. Kepala madrasah telah memberikan pembinaan/pengembangan terhadap guru dalam peningkatan kompetensinya, khususnya kompetensi profesional.**

Kemudian pada pertanyaan kedua dapat dianalisa bahwa usaha kepala madrasah dalam memotivasi guru untuk dapat meningkatkan kompetensi profesionalnya dapat dilakukan dengan memberikan pembinaan. Pada pemberian pembinaan telah dilakukan oleh kepala madrasah salah satunya ialah mengikutsertakan guru-guru dalam penataran, sminar dll. Menurut pengamatan penulis selain mengikutsertakan guru-guru dalam penataran maupun yang lainnya, hendaknya selalu mengadakan pembinaan secara rutin, karena tanpa adanya usaha pembinaan para guru tidak akan termotivasi dan semangat untuk meningkatkan kompetensi yang mereka miliki. Selain itu tanggung jawab kepala madrasah harus mampu membina dan mengarahkan para bawahan agar bekerja dengan baik dan penuh semangat.

**TABLE VII
HASIL WAWANCARA GURU PADA INDIKATOR KEDUA**

GURU	JAWABAN	
	YA	TIDAK
17 orang guru	16 (94,1 %)	1 (5,8 %)
	"Optimal"	

c. Kepala madrasah telah mengikut sertakan guru-guru dalam rapat yang berkenaan dengan proses belajar mengajar

Pada pertanyaan ketiga dapat dikatakan usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah baik, berdasarkan jawaban kepala madrasah yaitu saya selalu meminta guru-guru untuk mengikuti rapat yang berkenaan dengan proses pembelajaran, rapat tersebut diadakan pada hari sening setelah upacara bendera dan kegiatan tersebut dilakukan secara rutin. Guru-guru mengikuti rapat dengan baik secara rutin. Pengalaman penulis ketika ingin mengumpulkan data ternyata para guru, pegawai dan kepala sekolah mengadakan rapat ritin yang dilakukan pada hari senin.

**TABLE VIII
HASIL WAWANCARA GURU PADA INDIKATOR KETIGA**

GURU	JAWABAN	
	YA	TIDAK
17 orang guru	17 (100%)	0 (0 %)
	"Optimal"	

- d. Kepala madrasah telah mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan seminar maupun pelatihan dalam hal meningkatkan kompetensinya, khususnya kompetensi profesional.**

Selanjutnya pada pertanyaan keempat usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah cukup baik menurut penulis, karena berdasarkan jawaban kepala madrasah mengenai usahanya dalam mengikutsertakan guru-guru dalam seminar maupun penataran yang diadakan di kota maupun di luar kota terlaksana. Para guru yang dikirim untuk mengikutsertakan seminar, penataran maupun kegiatan dan mereka juga merasa tidak keberatan untuk mengikutinya.

**TABLE IX
HASIL WAWANCARA GURU PADA INDIKATOR KEEMPAT**

GURU	JAWABAN	
	YA	TIDAK
17 orang guru	17 (100%)	0 0 %
	“Optimal”	

- e. Kepala madrasah pernah mendatangkan narasumber yang memberikan pelatihan atau keterampilan yang berkenaan dengan kompetensi profesional.**

Kemudian usaha yang dilakukan kepala madrasah mendatangkan narasumber yang membrikan pelatihan mengenai kompetensi profesional belum bisa terlaksana karena terhambat oleh dana yang tidak tersedia. Menurut pengamat penulis dana yang

dibutuhkan cukup besar dan dana tersebut belum tersedia dalam perencanaan madrasah.

TABLE X
HASIL WAWANCARA GURU PADA INDIKATOR KELIMA

GURU	JAWABAN	
	YA	TIDAK
17 orang guru	1 (5,8%)	16 (94,1%)
	“Tidak Optimal”	

- f. Kepala madrasah pernah memberikan imbalan/penghargaan kepada guru yang memiliki kompetensi yang baik, khususnya kompetensi profesional dalam proses pembelajaran.**

Selanjutnya usaha dalam memberikan imbalan/penghargaan juga sudah dilakukan, walaupun hanya dari ucapan selamat kerana memperhatikan siswa/i dalam proses pembelajaran. Untuk kedepanya kepala madrasah juga berusaha agar dapat memberikan penghargaan terhadap guru-guru yang berprestasi terutama dalam peningkatan kemampuan mengajar mereka.

TABLE XI
HASIL WAWANCARA GURU PADA INDIKATOR KEENAM

GURU	JAWABAN	
	YA	TIDAK
17 orang guru	9 (52,9%)	8 (47,1%)
	“Cukup Optimal”	

- g. Kepala madrasah telah memberikan pelayanan secara aman secara baik kepada guru-guru dalam hal peningkatan kompetensi profesionalnya.**

Usaha berikutnya yang dilakukan oleh kepala madrasah ialah mengenai pemberian pelayanan keamanan yang diberikan kepada guru-guru sehingga mereka dapat meningkatkan kompetensi profesionalnya. Menurut pengamatan penulis berdasarkan wawancara, pemberian pelayanan keamanan dll.

**TABLE XII
HASIL WAWANCARA GURU PADA INDIKATOR KETUJUH**

GURU	JAWABAN	
	YA	TIDAK
17 orang guru	14 (82,3%)	3 (17,6%)
	“Optimal”	

- h. Kepala madrasah telah mengantisipasi pelanggaran kedisiplinan guru dalam proses belajar mengajar**

Selanjutnya usaha yang terakhir dilakukan oleh kepala madrasah ialah mengantisipasi pelanggaran kedisiplinan guru dalam proses pembelajaran, berdasarkan jawaban responden ialah menyarankan kepada guru yang tidak masuk atau terlambat datang agar memberikan tugas kepada siswa sehingga waktu mereka tidak terbuang sia-sia.

TABLE XIII
HASIL WAWANCARA GURU PADA INDIKATOR KEDELAPAN

GURU	JAWABAN	
	YA	TIDAK
17 orang guru	5 (29,4%)	11 (64,7%)
	“Kurang Optimal”	

Berdasarkan analisa data-data di atas maka di hasil wawancara dengan guru-guru di rekapitulasi, memperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL XIV
REKAPITULASI HASIL WAWANCARA DENGAN GURU-GURU
TENTANG USAHA KEPALA MADRASAH MEMOTIVASI GURU
UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONALNYA DI
MADRASAH ALIYAH MUHAMMADIYAH
PEKANBARU

NO	ASPEK YANG DITANYAKAN	JAWABAN		JUMLAH	
		YA	TIDAK	N	%
1	Apakah kepala madrasah telah melengkapi fasilitas yang belum ada di madrasah demi kelancaran proses belajar mengajar?	9 (52.9%)	8 (47.1%)	17	100%
2	Apakah kepala madrasah telah memberikan pembinaan dan pengembangan terhadap guru dalam peningkatan kompetensinya, khususnya kompetensi profesional?	16 (94.1%)	1 (5.8%)	17	100%
3	Apakah kepala madrasah telah mengikut sertakan guru-guru dalam rapat yang berkenaan dengan proses belajar mengajar?	17 (100%)	0 (0%)	17	100%
4	Apakah kepala madrasah telah mengikut sertakan guru-guru dalam kegiatan seminar maupun pelatihan dalam hal meningkatkan kompetensinya, khususnya kompetensi profesional?	17 (100%)	0 (0%)	17	100%
5	Apakah kepala madrasah pernah mendatangkan narasumber yang memberikan pelatihan atau keterampilan yang berkenaan dengan kompetensi mereka?	1 (5.8%)	16 (94.1%)	17	100%
6	Apakah kepala madrasah pernah memberikan imbalan/hpenghargaan kepada guru yang memiliki kompetensi yang baik, khususnya kompetensi profesional?	9 (52.9%)	8 (47.1%)	17	100%
7	Apakah kepaas madrasah telah memberikan pelayanan secara aman dan baik kepada guru-guru dalam peningkatan kompetensi	14 (82,3%)	3 (17.6%)	17	100%

	profesionalnya?				
8	Apakah kepala madrasah telah mengantisipasi pelanggaran kedisiplinan guru dalam proses belajar mengajar?	5 (29.4%)	12 (64.7%)	17	100%
	JUMLAH	88	48	136	100%

Dari tabel rekapitulasi di atas diketahui bahwa frekuensi jawaban “ya” ada 89 dan frekuensi jawaban “tidak” ada 47 untuk kepentingan analisa jawaban “ya” diberi bobot 1 dan jawaban tidak di beri bobot 0. Untuk selanjutnya untuk masing-masing jumlah jawaban dikalikan dengan bobotnya masing-masing. Hasilnya sebagai berikut:

$$\text{Jawaban "ya"} \quad 88 \times 1 = 88$$

$$\text{Jawaban "tidak"} \quad \underline{48 \times 0 = 0}$$

$$\text{Jumlah} \quad 136 \quad = 88$$

Nilai komulatif usaha kepala madrasah memotivasi guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru sebanyak 136, nilai yang diharapkan 136 yang di peroleh dari 136×1 (jumlah alternatif jawaban ada 2).

Untuk selanjutnya di gunakan rumus:

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

Dimana: P = Persentase

F = Frekuensi

N = Jumlah

Sehingga diperoleh nilai:

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

$$P = \frac{88}{136} \times 100\%$$

$$P = 64.70\%$$

Dari hasil wawancara guru-guru bahwa usaha kepala madrasah memotivasi guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru setelah dianalisa di peroleh nilai 64,70% dan dikategorikan “Cukup Optimal”.

2. Analisa data tentang faktor-faktor yang mendukung dan menghambat usaha kepala madrasah memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya.

a. Faktor Pendukung.

Baik maupun buruknya usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah memotivasi guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya, tidak terlepas dari faktor-faktor yang mendukung dan menghambat. Adapun yang menjadi faktor pendukung ialah:

- 1) Latar belakang pendidikan, hasil wawancara peneliti dengan kepala MA Muhammadiyah Pekanbaru merupakan kepala madrasah dengan latar belakang pendidikan S2. Yakni berasal dari Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negri (IAIN) dengan jurusan Bimbingan Konseling. Latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang yang digelutinya menyebabkan sikap profesional

kepala madrasah dalam memimpin lembaga pendidikan keagamaan, termasuk dalam usaha memotivasi guru dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Disisi lain tenaga pendidik yang ada di MA Muhammadiyah Pekanbaru sebagian besar adalah berpendidikan sarjana baik setingkat (S-1) dan (S-2).

- 2) Kerjasama yang baik, kelompok kerja yang solid akan menghasilkan prestasi yang baik pula. Begitu pula dengan lembaga pendidikan yang terdapat dalam kelompok kerja yang baik akan berpengaruh secara langsung dengan kekompakan antara pemimpin dalam hal ini kepala madrasah dengan para majelis guru yang di pimpin. Kebersamaan yang telah tergabung menghasilkan berbagai perilaku positif dalam lembaga pendidikan itu sendiri di antaraya dalam meningkatkan kompetensi profesional guru-guru. Untuk menjalin kekompakan diantara kepala dengan majelis guru diperlukan strategi kepemimpinan yang cekap dan perlu pertimbangan pula. Salam hal ini kepala MA Muhammadiyah Pekanbaru melakukan berbagai setrategi untuk memotivasi dan mendorong bawahan agar dapat meningkatkan kompetensi profesionalnya sehing tercapainya tujuan pendidiikan.
- 3) Tersedianya fasilitas yang mendukung untuk melaksanakan proses pembelajaran.

b. Faktor Penghambat.

Adapun faktor pendukung usaha kepala madrasah memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya ialah:

- 1) Terhambatnya oleh dana yang sulit untuk mendukung usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya secara khusus, misalnya hasil wawancara dari guru-guru mengatakan “ tidak adanya dana yang tersedia untuk mendatangkan narasumber untuk memberikan pelatihan atau seminar secara spesifik dalam memahami cara-cara menguasai kompetensi yang baik”.
- 2) Belum adanya sanksi yang tegas bagi guru yang melakukan pelanggaran kedisiplinan. Sanksi tersebut hanya berupa teguran secara halus, yang membuat guru kurang disiplin. Karena guru merupakan contoh bagi siswanya, hal ini tergolong tidak baik dan dibuktikan dengan tidak adanya sanksi terhadap guru yang melanggar.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penyajian hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil suatu kesimpulan antara lain:

1. Usaha kepala madrasah memotivasi guru dalam meningkatkan kompetensi profesional di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru tergolong “cukup optimal” dan hal ini dapat dilihat dari hasil persentase dari wawancara yaitu (64.70%), karena rata-rata persentase yang diperoleh pada ukuran 51%-75% maka dapat disimpulkan bahwa usaha kepala sekolah memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru tergolong “cukup optimal”.
2. Adapun faktor-faktor yang mendukung usaha kepala madrasah memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya adalah sebagai berikut:
 - a. Latar belakang kepala madrasah dan guru-guru.
 - b. Kerja sama antara kepala madrasah dengan guru-guru
 - c. Tersedianya fasilitas yang mendukung seperti perangkat pembelajaran, labor komputer dan bahasa, dll.

Namun demikian masih ditemukan beberapa faktor yang dapat menjadi penghambat dalam usaha kepala madrasah memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesional, yaitu:

- a. Belum tersedianya dana yang mendukung usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya secara khusus.
- b. Belum adanya sanksi yang tegas bagi guru yang melakukan pelanggaran kedisiplinan.

B. Saran

Dalam proses usaha kepala madrasah memotivasi guru dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru, maka penulis mengajukan beberapa saran yaitu:

- a. Agar kepala madrasah untuk kedepannya membuat suatu perencanaan madrasah agar menyediakan sebagian dana untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh guru-guru sehingga proses pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan efisien.
- b. Kepala madrasah memberikan sanksi yang lebih jelas lagi pada guru, akan tetapi tidak memberatkan guru-guru. Agar guru-guru lebih disiplin dalam mengajar.
- c. Kepada guru agar dapat meningkatkan kompetensi profesional melalui usaha-usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah sehingga tercapainya tujuan pendidikan. Selalu bekerja keras serta bekerjasama dalam berbagai aspek dalam peningkatan kompetensi profesional, dll.

TABEL V
REKAPITULASI HASIL WAWANCARA GURU-GURU MADRASAH ALIYAH MUHAMMADIYAH
PEKANBARU

N O	Indikator Dalam Bentuk Pertanyaan	GURU-GURU																																	
		A		B		C		D		E		F		G		H		I		J		K		L		M		N		O		P		Q	
		Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T		
1	Kepala madrasah melengkapi fasilitas yang kurang memadai dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru?		×	√			×		×		×		×		×		√		√		√				×		√		√		×		√		√
2	Kepala madrasah memberikan pembinaan/pengembangan terhadap kompetensi profesional guru?	√			×	√		√		√		√		√		√		√		√		√		√		√		√		√		√		√	
3	Kepala madrasah mengikut sertakan guru dalam rapat yang berkenaan dengan proses belajar mengajar?	√		√		√		√		√		√		√		√		√		√		√		√		√		√		√		√		√	
4	Kepala madrasah mengikut sertakan guru-guru dalam kegiatan seminar maupun pelatihan dalam hal meningkatkan kompetensi profesionalnya?	√		√		√		√		√		√		√		√		√		√		√		√		√		√		√		√		√	

DAFTAR PUSTAKA

- Anas Sudijono. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.
- Aunrahman. *Belajar dan Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- E. Mulyasa. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004.
- . *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- . *Setandar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Hamzah B. Uno. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Husaini Usman. *Manajemen, Teori Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- J. S. Badudu dan Moh. Zein. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1994.
- Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008
- Masnur Muslich. *KTSP Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual Panduan Bagi Guru Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Moh. Uzer Usman. *Menjadi Guru Professional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Ngalim Purwanto. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010.
- . *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT. Remaja Rosda Karya, 2007.
- Omar Hamalik. *Pendidikan Guru ,Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Sadirman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Situmorang dan winarno. *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*. Riau: Saka Mitra Kompetensi, 2008.

- Subari. *Supervise Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 1994.
- Suekarto Indrafacruedi. *Bagai Mana Memimpin Sekolah Yang Efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2006.
- Suharsimi arikunto. *Metode Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Syaiful Sagala. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- The Liang Gie. *Administrasi Perkantoran Moderen*. Yogyakarta: Librty Yokyakarta, 2000
- UU SISDIKNAS 2003 (UU RI NO.20 Th. 2003). Jakarta: Sinar Grafika. 2006.
- Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Tioretik dan Permasalahanya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Wina Sanjaya. *Strategi pembelajaran*. Jakarta : Kencana, 2006.
- Wina sanjaya. *Perencanaan dan Desain System Pembelajaran*, Jakarta: Kencana, 2008.

DAFTAR LAMPIRAN

1. Wawancara Kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah.
2. Wawancara Guru-Guru Madrasah Aliyah Muhammadiyah
3. Surat riset dari kantor Gubernur Provinsi Riau
4. Surat riset dari Walikota Pekanbaru
5. Surat riset dari Kementrian Agama Kota Pekanbaru.
6. Surat riset dari Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru
7. Surat Pembimbing
8. Surat Kegiatan bimbingan.

Lampiran 1

Pedoman Wawancara Tentang Usaha Kepala Madrasah Memotivasi Guru Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalnya Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru

Identitas Informan

Nama :
Jenis Kelamin :
Status/Jabatan :
Tanggal wawancara :
Tempat wawancara :

Pertanyaan.

1. Apakah bapak telah melengkapi fasilitas yang belum ada di madrasah demi kelancaran proses belajar mengajar, fasilitas apa saja yang telah bapak lengkapi?
2. Apakah bapak telah memberikan pembinaan/pengembangan terhadap guru dalam peningkatan kompetensinya, khususnya kompetensi profesional?
3. Apakah bapak telah mengikut sertakan guru-guru dalam rapat yang berkenaan dengan proses belajar mengajar?
4. Apakah bapak telah mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan seminar maupun pelatihan dalam hal meningkatkan kompetensinya, khususnya kompetensi profesional?
5. Dalam meningkatkan kompetensi guru-guru apakah bapak pernah mendatangkan narasumber yang memberikan pelatihan atau keterampilan yang berkenaan dengan kompetensi mereka?
6. Apakah bapak pernah memberikan imbalan/penghargaan kepada guru yang memiliki kompetensi yang baik, khususnya kompetensi profesional dalam proses pembelajaran?
7. Apakah bapak telah memberikan pelayanan sara aman secara baik kepada guru-guru dalam hal peningkatan kompetensi profesionalnya?
8. Apakah kepala madrasah telah mengantisipasi pelanggaran kedisiplinan guru dalam proses belajar mengajar?

Lampiran 2

Pedoman Wawancara Tentang Usaha Kepala Madrasah Memotivasi Guru Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalnya Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru

Identitas Informan

Nama :
Jenis Kelamin :
Status/Jabatan :
Tanggal wawancara :
Tempat wawancara :

Pertanyaan:

Guru A

1. Apakah kepala madrasah telah melengkapi fasilitas yang belum ada di madrasah demi kelancaran proses belajar mengajar?
2. Apakah kepala madrasah telah memberikan pembinaan/pengembangan terhadap guru dalam peningkatan kompetensinya, khususnya kompetensi profesional?
3. Apakah kepala madrasah telah mengikut sertakan guru-guru dalam rapat yang berkenaan dengan proses belajar mengajar?
4. Apakah kepala madrasah telah mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan seminar maupun pelatihan dalam hal meningkatkan kompetensinya, khususnya kompetensi profesional?
5. Dalam meningkatkan kompetensi guru-guru apakah kepala madrasah pernah mendatangkan narasumber yang memberikan pelatihan atau keterampilan yang berkenaan dengan kompetensi mereka?
6. Apakah kepala madrasah pernah memberikan imbalan/penghargaan kepada guru yang memiliki kompetensi yang baik, khususnya kompetensi profesional dalam proses pembelajaran?
7. Apakah kepala madrasah telah memberikan pelayanan sara aman secara baik kepada guru-guru dalam hal peningkatan kompetensi profesionalnya?
8. Apakah kepala madrasah telah mengantisipasi pelanggaran kedisiplinan guru dalam proses belajar mengajar?

Riwayat Hidup Penulis



Penulis diberi nama Nur aziza dilahirkan di Sungai Gunung, Pada tanggal 12 Oktober 1989, anak pertama dari 3 bersaudara, yang lahir dari pasangan suami istri Nazarudin dan Hj Senatang. Pada tahun 1995-2001 penulis mengikuti pendidikan dasar di SDN 002 Tanjungbatu – Kab. Karimun. Pada tahun 2001-2004 penulis mengikuti pendidikan menengah pertama di SMP N 1 Tanjungbatu Kabupaten Karimun. Pada tahun 2004-2007 penulis mengikuti Pendidikan Menengah Atas di SMA N 1 Tanjungbatu Kabupaten Karimun. Setelah menyelesaikan pendidikan di SMA N 1 kemudian penulis melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN SUSKA) Riau tepatnya di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Kependidikan Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam. Pada bulan Juli-Agustus 2010 penulis mengikuti program Kuliah Kerja Nyata yang berlokasi di Kecamatan pulau Tiga Kabupaten Natuna selama dua bulan dan kemudian dilanjutkan dengan melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) selama dua setengah bulan dari bulan Oktober sampai dengan pertengahan bulan Desember di SMK 1 Rambah Kecamatan Pasir Panga Rayan Kabupaten Rokan Hulu. Bertepatan pada bulan Juli 2010 penulis menyelesaikan program Strata Satu (S1) dengan judul penelitian **“Usaha Kepala Madrasah Memotivasi Guru Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru”**

