

**PEMBINAAN KEMAMPUAN PROFESIONAL GURU HONOR
OLEH KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH AL IHSAN
BULUH RAMPAI KECAMATAN SEBERIDA
KABUPATEN INDRAGIRI HULU**



Oleh

DEWI NUR IMANIYAH

NIM. 10613003246

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

**PEMBINAAN KEMAMPUAN PROFESIONAL GURU HONOR
OLEH KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH AL IHSAN
BULUH RAMPAI KECAMATAN SEBERIDA
KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

Skripsi

Diajukan untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Pendidikan Islam

(S.Pd.I.)



Oleh

DEWI NUR IMANIYAH

NIM. 10613003246

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

PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul *Pembinaan Kemampuan Profesional Guru Honor oleh Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Al Ihsan Buluh Rampai Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu*, yang ditulis oleh Dewi Nur Imaniyah NIM. 10613003246 dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 14 Rajab 1432 H
16 Juni 2011 M

Menyetujui

Ketua Jurusan
Kependidikan Islam

Pembimbing

Drs. M. Hanafi, M.Ag.

Drs. M. Hanafi, M.Ag.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *Pembinaan Kemampuan Profesional Guru Honor oleh Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Al Ihsan Buluh Rampai Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu*, yang ditulis oleh Dewi Nur Imaniyah NIM. 10613003246 telah diujikan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tanggal 09 Sya'ban 1432 H/11 Juli 2011 M. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I.) pada Jurusan Kependidikan Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam.

Pekanbaru, 09 Sya'ban H
11 Juli 2011 M

Mengesahkan
Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Dr. Hj. Helmiati, M.Ag.

Drs. M. Hanafi, M.Ag.

Penguji I

Penguji II

Dr. H. Hidayat Syah, M.A.

Nunu Mahnun, M.Pd.

Dekan
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Dr. Hj. Helmiati, M.Ag.
NIP. 19700222 199703 2001

PENGHARGAAN

Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT yang telah banyak memberikan nikmatnya berupa nikmat kesehatan sehingga sampai detik ini kami sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yakni sebagai persyaratan mencapai gelar sarjana pada Jurusan Kependidikan Islam Universitas Islam Negeri Riau di Pekanbaru. Selanjutnya sholawat dan salam tidak lupa penulis ucapkan kepada junjungan Nabi yang agung yakni Nabi Muhammad SAW, berkat perjuangan yang gigih dari beliau kita sebagai umatnya dapat menikmati berbagai ilmu pengetahuan.

Skripsi dengan judul *Pembinaan Kemampuan Profesional Guru Honor Oleh Kepala Madrasah Al Ihsan Buluh Rampai Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu* merupakan hasil karya ilmiah yang telah disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan Islam pada Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Kasim Riau.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan dan dorongan dari berbagai pihak terkait. Terutama sekali terimakasih yang tak terhingga ananda ucapkan kepada Ayahanda Syofyan dan Ibunda Asnimar yang telah berkorban banyak, sehingga ananda bisa merasakan bangku perkuliahan serta menikmati ilmu pengetahuan, serta yang selalu mencurahkan kasih dan sayang, do'a dan motivasi kepada ananda selama ini.

Semoga Allah SWT selalu membalas semua kebaikan dan ketulusan Ayah dan Ibunda yang telah diberikan kepada ananda selama ini. Semoga Ayah dan Ibunda selalu diberikan kesehatan, limpahan rezeki, umur yang panjang dan kebaikan dunia akhirat. Selanjutnya dalam kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Helmiati, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Drs. M. Hanafi, M.Ag. selaku Ketua Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, sekaligus pembimbing penulis yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, dan pengorbanan pikiran, waktu serta tenaganya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah membalas segala kebaikan-kebaikan Bapak. Amin..
4. Ibu Zaitun, M.Ag, selaku sekretaris jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Amirah Daniaty, M.Pd.Kons, selaku Penasehat Akademik yang telah banyak membantu penulis baik secara dorongan dan motivasi kepada penulis.

6. Kepala Perpustakaan dan seluruh pegawai perpustakaan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah membantu penulis dalam melayani peminjaman buku dan referensi yang ada di perpustakaan.
7. Bapak dan para ibu dosen yang telah memberikan ilmunya selama penulis menuntut ilmu.
8. Kepala Madrasah yakni Bapak Samsudin S.Ag dan para guru di MTs Al Ihsan Buluh Rampai yang telah banyak membantu memberikan data-data yang penulis perlukan dalam penyelesaian tugas akhir ini.
9. Buat saudaraku tercinta adik-adikku Mukhlis Ade Putra dan Muhammad Tabligh Uddin, dan keluarga besar yang selalu memberikan motivasi dan do'a kepada penulis selama menjalani perkuliahan dan menjalani tugas akhir. Terimakasih atas segala bantuannya.
10. Sahabat-sahabat penulis, Kasini, Nurhayati, Juliyati, Ernawati, Regina, Nopa, Ike, Rohmawati dan seluruh teman-teman Jurusan Kependidikan Islam Program Studi Manajemen Pendidikan Islam lokal B angkatan 2006 yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
11. Buat Mbak Yeni, Mbak Suntari, Mbak Nurdiyah, Mbak Nunung dan Teman-teman kost Pondokan Putri Kembar: Mbak Fitri, Priana, Mira, Tini, Arin, Kak Ira, Kak Santi, Kak Sinta, Kak Hany, Kak Deni, Kak Mutia, Fida, Tari, dan Mawar.

Serta seluruh pihak yang telah banyak membantu penulis yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu. *Jazakumullah khairan katsiran* atas bantuan yang diberikan. Penulis juga menyadari sepenuhnya, bahwa skripsi ini

jauh dari sempurna dan tidak tertutup kemungkinan terdapat kesalahan dan kesilapan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini dan menjadi pengetahuan bagi penulis di masa yang akan datang. Akhirnya atas segala bantuan semua pihak, penulis ucapkan terima kasih yang tak terhingga. Semoga semua ini menjadi amal shaleh dan semoga tulisan ini bermanfaat bagi kita semua terutama penulis. Amin.....

Pekanbaru, 16 Juni 2011

Penulis

Dewi Nur Imaniyah
10613003246

ABSTRAK

Dewi Nur Imaniyah (2011) : Pembinaan Kemampuan Profesional Guru Honor Oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Ihsan Buluh Rampai Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

Kemampuan profesional guru sangat perlu dibina, terlebih lagi terhadap guru yang berlatar belakang pendidikan yang bukan keguruan. Penelitian ini bertujuan mengetahui pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu serta faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu.

Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu dan guru-guru yang berstatus honor. Sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu dan faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu. Populasi dalam penelitian ini adalah satu orang Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu dan guru honor yang berjumlah 30 orang. Mengingat jumlah populasi tidak terlalu besar, maka penulis tidak mengadakan penarikan sampel. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini digunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu menggunakan wawancara, angket, dan observasi. Sedangkan teknik analisa datanya menggunakan teknik analisa deskriptif kualitatif dengan persentase.

Setelah dilakukan analisa maka dapat disimpulkan bahwa pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu termasuk kategori baik, dengan persentase 76,59 %. Baiknya pembinaan tersebut tidak terlepas dari beberapa faktor pendukung, yaitu a. kemampuan kepala madrasah yang cukup baik b. objektifitasnya kepala madrasah dalam melakukan pembinaan c. adanya kesejawatan atau saling terbuka dan percaya d. adanya pengakuan dan penghargaan yang dilakukan kepala madrasah terhadap para guru-gurunya. Namun demikian masih ditemukan beberapa faktor yang dapat menjadi penghambat dalam pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh Kepala Madrasah, yaitu: a. terbatasnya dana b. belum adanya sarana khusus bagi peningkatan kemampuan profesional guru honor.

ABSTRACT

Dewi Nur Imaniyah (2011): Developing Professionalism Competency of Contract Teacher By The Principal Of Islamic Junior High School Al-Ihsan Buluh Rampai District Of Seberida Indragiri Hulu Regency

Teachers' professionalism competency should be developed; particularly toward the teachers those do not have academic background of education and teaching. The aim of this research is to Developing Professionalism Competency of Contract Teacher By The Principal Of Islamic Junior High School Al-Ihsan Buluh Rampai District Of Seberida Indragiri Hulu Regency and to know the supported factors and obstacle of Developing Professionalism Competency of Contract Teacher By The Principal Of Islamic Junior High School Al-Ihsan Buluh Rampai District Of Seberida Indragiri Hulu Regency

The subject in research is the principal of Islamic junior high school Al-Ihsan Buluh Rampai district of Seberida Indragiri Hulu regency. As for the object in this research is developing the teachers' professionalism competency of contract teacher by the principal of Islamic junior high school Al-Ihsan Buluh Rampai district of Seberida Indragiri Hulu regency with supported and obstacle factors wilt influence developing the teachers' professionalism competency of contract teacher by the principal of Islamic junior high school Al-Ihsan Buluh Rampai district of Seberida Indragiri Hulu regency. The population in this research is the principal of Islamic junior high school Al-Ihsan Buluh Rampai district of Seberida Indragiri Hulu regency as many as 30 persons. The writer does not take any samples in this research as the number of the population is not much. The writer uses the following techniques in collecting the data they are questionnaires, interview and observation. While the technique of data analysis the writer uses descriptive qualitative technique with percentage.

The writer concluded this research after analyzing the data, developing professionalism competency of contract teacher by the principal of Islamic Junior High School Al-Ihsan Buluh Rampai District Of Seberida Indragiri Hulu Regency is categorized good, with the percentage 76,59%. This category is caused by some supported factors, namely: a. the principal has good ability, b. principal's objectivity in holding developing, c. good cooperation and trusting each other, d. the admiration and award from the principal toward the contract teachers. Yet, there are some obstacle factors in this matter, namely: a. the limitation of fund, b. the lack of special facilities for developing contract teachers' professionalism competency.

ديوي نور إيمانية (2011): بناء مقدرة مهنية المدرس من قبل مدير المدرسة الثانوية الإحسان بولوه رامفاي مركز سيبيردا منطقة إندر اغيري هولو.

إن بناء مقدرة مهنية المدرس من أمر ضروري ومن أهمها إلى المدرسين الذين يتخرجون من الجامعة في غير كلية التربية و التعليم. الهدف من هذا البحث لمعرفة بناء مقدرة مهنية المدرس من قبل مدير المدرسة الثانوية الإحسان بولوه رامفاي مركز سيبيردا منطقة إندر اغيري هولو مع العوامل الإضافية و العارضة في بناء مقدرة مهنية من قبل مدير المدرسة الثانوية الإحسان بولوه رامفاي مركز سيبيردا منطقة إندر اغيري هولو.

الموضوع في هذا البحث مدرس المدرسة الثانوية الإحسان بولوه رامفاي مركز سيبيردا منطقة إندر اغيري هولو و مدرسوا . وأما الهدف في هذا البحث بناء مقدرة مهنية من قبل مدير المدرسة الثانوية الإحسان بولوه رامفاي مركز سيبيردا منطقة إندر اغيري هولو مع العوامل الإضافية و العارضة في بناء مقدرة مهنية المدرس من قبل مدير المدرسة الثانوية الإحسان بولوه رامفاي مركز سيبيردا منطقة إندر اغيري هولو و مدرسوا . وفي جمع البيانات المطلوبة في هذا البحث استخدمت الباحثة أساليب ثلاثة وهي الاستبيان، المقابلة و الملاحظة. وفي تحليل البيانات استخدمت الباحثة أسلوبا وصفا نوعيا مع النسبة.

وتستنتج الباحثة بعد تمام تحليل البيانات أن بناء مقدرة مهنية المدرس مدير المدرسة الثانوية الإحسان بولوه رامفاي مركز سيبيردا منطقة إندر اغيري هولو على المستوى جيد ونسبتها بقدر 76 59 . ونجاح بنائه لا ينفصل من العوامل الآتية: .

. موضوعية مدير المدرسة في البناء، ج.
. الاعتراف و التقدير من قبل مدير المدرسة إلى المدرسين.
الأعراض في هذا البحث وهي: . محدودية المالية، ب. عدم التسهيلات الخاصة لتطير مقدرة مهنية المدرس .

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| PERSETUJUAN | i |
| PENGESAHAN..... | ii |
| PENGHARGAAN | iii |
| ABSTRAK | vii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Penegasan Istilah | 7 |
| C. Permasalahan | 8 |
| D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian | 10 |
| BAB II KAJIAN TEORI | |
| A. Konsep Teoretis | 12 |
| B. Penelitian yang Relevan | 32 |
| C. Konsep Operasional | 34 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Waktu dan Lokasi Penelitian | 37 |
| B. Subjek dan Objek Penelitian | 37 |
| C. Populasi dan Sampel | 37 |
| D. Teknik Pengumpulan Data | 37 |
| E. Teknik Analisis Data | 38 |
| BAB IV PENYAJIAN HASIL PENELITIAN | |
| A. Deskripsi Lokasi Penelitian | 41 |
| B. Penyajian Data | 50 |
| C. Analisa Data | 77 |
| BAB V PENUTUP | |
| A. Kesimpulan | 88 |
| B. Saran | 89 |
| DAFTAR KEPUSTAKAAN | |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-------------|---|----|
| Tabel IV.1 | Nama-nama Kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai | 44 |
| Tabel IV.2 | Keadaan Guru MTs Al Ihsan Buluh Rampai | 46 |
| Tabel IV.3 | Keadaan Siswa MTs Al Ihsan Buluh Rampai | 47 |
| Tabel IV.4 | Keadaan Sarana dan Prasarana | 48 |
| Tabel IV.5 | Hasil Angket 1..... | 56 |
| Tabel IV.6 | Hasil Angket 2 | 57 |
| Tabel IV.7 | Hasil Angket 3..... | 58 |
| Tabel IV.8 | Hasil Angket 4..... | 59 |
| Tabel IV.9 | Hasil Angket 5..... | 60 |
| Tabel IV.10 | Hasil Angket 6..... | 61 |
| Tabel IV.11 | Hasil Angket 7..... | 62 |
| Tabel IV.12 | Hasil Angket 8..... | 62 |
| Tabel IV.13 | Hasil Angket 9..... | 63 |
| Tabel IV.14 | Hasil Angket 10..... | 64 |
| Tabel IV.15 | Hasil Angket 11..... | 65 |
| Tabel IV.16 | Hasil Angket 12..... | 66 |
| Tabel IV.17 | Hasil Angket 13..... | 66 |
| Tabel IV.18 | Hasil Angket 14..... | 67 |
| Tabel IV.19 | Hasil Angket 15..... | 68 |
| Tabel IV.20 | Hasil Angket 16..... | 69 |
| Tabel IV.21 | Hasil Angket 17..... | 70 |
| Tabel IV.22 | Hasil Angket 18..... | 70 |
| Tabel IV.23 | Hasil Angket 19..... | 71 |
| Tabel IV.24 | Hasil Angket 20..... | 72 |
| Tabel IV.25 | Hasil Angket 21..... | 73 |
| Tabel IV.26 | Hasil Angket 22..... | 75 |
| Tabel IV.27 | Hasil Angket 23..... | 76 |
| Tabel IV.28 | Hasil Angket 24..... | 76 |
| Tabel IV.29 | Rekapitulasi Hasil Angket..... | 78 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Tentang Pedoman Wawancara Kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu
- Lampiran 2: Tentang Pedoman Angket Guru-Guru MTs Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu
- Lampiran 3: Surat Keterangan Pembimbing Skripsi dari Fakultas
- Lampiran 4: Keterangan Kegiatan Bimbingan Skripsi
- Lampiran 5: Surat Keterangan Mohon Izin Melakukan Riset dari Fakultas
- Lampiran 6: Surat Keterangan Riset dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Riau
- Lampiran 7: Surat Keterangan Riset dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Indragiri Hulu
- Lampiran 8: Surat Keterangan Telah Melakukan Riset dari MTs Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepala sekolah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.¹

Kepala sekolah sebagai pemimpin yang bertanggung jawab di sekolah mempunyai kewajiban dalam menjalankan tugasnya. Ia harus berusaha agar segala sesuatu di sekolahnya berjalan dengan lancar. Lancar atau tidaknya kegiatan di sekolahnya dan tinggi rendahnya kualitas sekolah, tidak hanya ditentukan oleh jumlah guru dan kecakapan guru dalam mengajar dan bekerja, tetapi ditentukan pula oleh cara kepala sekolah melaksanakan tugasnya.

Kepala sekolah memegang peranan penting dalam perkembangan sekolah. Jiwa kepemimpinan kepala sekolah dipertaruhkan dalam proses pembinaan para guru, pegawai tata usaha, dan pegawai sekolah lainnya. Ia harus memahami potensi yang dimiliki oleh para gurunya, sehingga komunikasi dengan para guru dan karyawan sekolah terjaga dan akan

¹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 83

membantu kinerjanya, terutama untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh sekolah yang dipimpinnya.²

Pembinaan adalah suatu usaha untuk melakukan perubahan, penyempurnaan, dan perbaikan-perbaikan dalam organisasi baik yang menyangkut struktur maupun tata kerja.³ Sedangkan di dalam pengertian pembinaan guru adalah bantuan dalam mewujudkan layanan profesional yang diberikan oleh kepala sekolah atau orang yang lebih ahli, dalam rangka peningkatan kemampuan profesional melalui serangkaian tindakan, bimbingan dan arahan. Secara terminologis, pembinaan guru sering diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, penilik sekolah, pengawas, serta pembina lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.⁴

Pembinaan yang dilakukan kepala sekolah tersebut semata-mata untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan guru, dengan tindakan-tindakan, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Ia juga berupa dorongan, bimbingan dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru. Seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran, bimbingan dalam membuat persiapan sebelum mengajar, seperti guru harus menyiapkan silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebelum proses belajar mengajar dilaksanakan, pemilihan alat-alat

²Herabudin, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), h.

³Thoah, *Pembinaan Organisasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), h. 1

⁴Hamzah B. Uno, *Model Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 169

pembelajaran, sarana prasarana, sumber belajar dan metode-metode mengajar yang lebih baik, serta cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase dari seluruh proses pengajaran agar dapat memberi kemudahan kepada para guru dalam melaksanakan tugas utamanya, yaitu mengajar. Mengajar dalam arti memberi kemudahan belajar bagi peserta didik. Dan setelah itu kepala sekolah sebagai pimpinan dituntut untuk senantiasa berperan aktif dalam memberikan bantuan, motivasi dan pembinaan kepada guru apabila guru mendapatkan kesulitan dalam mengajar.⁵

Dalam pelaksanaan pembinaan, kepala sekolah bukan hanya mengawasi apakah para guru atau pegawai menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai dengan instruksi atau ketentuan-ketentuan yang telah digariskan, tetapi juga berusaha bersama dengan guru-guru, bagaimana cara memperbaiki proses belajar mengajar. Jadi dalam kegiatan itu, guru-guru tidak dianggap sebagai pelaksana pasif, melainkan diperlakukan sebagai partner bekerja yang memiliki ide-ide, pendapat dan pengalaman yang perlu didengar dan dihargai serta diikutsertakan di dalam usaha-usaha perbaikan pendidikan. Jika seorang kepala sekolah/madrasah dan para guru bekerja sama dalam pelaksanaan tugas mereka, hal itu akan menguntungkan, terutama untuk anak didik mereka, rencana pendidikan akan terlaksana dengan lancar dan dalam suasana yang sehat dan menyenangkan.⁶

Peningkatan profesionalisme guru merupakan suatu keharusan mengingat guru sebagai ujung tombak dalam menentukan keberhasilan

⁵Ngalim Purwanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Mutiara Sumber Widya, 1991), h. 52

⁶ Soekarno Indrafachrudi, *Bagaiman Memimpin Sekolah Yang Efektif* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2006), h. 23

pendidikan. Bagaimanapun hebatnya kemajuan teknologi, peran guru akan tetap diperlukan. Teknologi yang konon bisa memudahkan manusia mencari dan mendapatkan informasi dan pengetahuan tidak mungkin dapat menggantikan peran guru. Guru dipandang sebagai faktor kunci, karena ia berinteraksi langsung dengan muridnya dalam proses belajar mengajar di sekolah. Selanjutnya menurut Soedijarto dalam Kunandar bahwa kemampuan profesionalisme guru itu meliputi 1) Merancang dan merencanakan program pembelajaran 2) Mengembangkan program pembelajaran 3) mengelola pelaksanaan program pembelajaran 4) Menilai proses dan hasil pembelajaran 5) Mendiagnosis faktor yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran.⁷

Untuk dapat dikuasai lima gugus komponen kemampuan profesional tersebut diperlukan pengetahuan dasar dan pengetahuan profesional, seperti pengetahuan tentang:

1. Perkembangan dan karakteristik peserta didik
2. Disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pelajaran.
3. Konteks sosial, budaya, politik, dan ekonomi tempat sekolah beroperasi
4. Tujuan pendidikan
5. Teori belajar baik umum maupun khusus
6. Teknologi pendidikan yang meliputi model belajar dan mengajar
7. Sistem evaluasi proses dan hasil belajar.⁸

Salah satu lembaga pendidikan Islam di kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu adalah Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Ihsan Buluh Rampai. Madrasah Tsanawiyah Al Ihsan Buluh Rampai saat ini memiliki tenaga pengajar atau guru yang cukup memadai dengan jumlah 32

⁷Kunandar, *Guru Profesional* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 48-49

⁸*Ibid*, h. 57-58

orang. Hanya saja dari 32 orang tersebut hanya 2 orang yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sedangkan 30 orang guru lainnya berstatus honorer. Ditinjau dari tingkat pendidikan, diketahui bahwa 25 orang guru tamatan dari Perguruan Tinggi dan 7 orang guru lainnya tamatan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas.

Kegiatan pembinaan juga sangat diperlukan dalam mempersiapkan guru-guru yang baru bertugas di sekolah. Guru-guru baru khususnya guru honor yang belum berpengalaman dan memiliki latar belakang pendidikan yang beragam, yang sebagiannya ada yang berasal dari tamatan lembaga pendidikan non keguruan seperti STM, SMA, Akademi, Sekolah Tinggi dan sebagainya. Tentunya dalam pelaksanaan pembelajaran guru tersebut belum dapat sepenuhnya melaksanakan tugasnya dengan baik.

Guru-guru baru khususnya guru honor itu sangat memerlukan bantuan, baik dari kepala sekolah maupun dari guru-guru yang lebih senior dari mereka untuk mempelajari lingkungan sekitar sekolah dan fasilitas atau sarana yang dimiliki. Mereka juga harus mengetahui kebijakan-kebijakan yang berlaku di sekolah, tugas-tugas apa saja yang harus dilakukan dalam kegiatan belajar mengajar dan juga bagaimana mempelajari dan menghadapi berbagai tingkah laku para siswa. Semua itu sudah tentu membutuhkan waktu lama sehingga sedikit demi sedikit mereka harus mempelajarinya satu per satu hingga pada suatu saat mereka menjadi guru yang profesional.⁹ Disinilah arti pentingnya pelaksanaan pembinaan yang bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru.

⁹ Yusak Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 1998), h.134

Selaku pimpinan, kepala MTs Al Ihsan diharapkan senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh semua guru-guru yang mengajar. Dengan pembinaan tersebut diharapkan para guru dapat melaksanakan tugas pokoknya dengan kemampuan yang memadai. Untuk dapat melaksanakan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar, guru-guru diharapkan memiliki bekal tentang berbagai ilmu keguruan sebagai dasar, disertai pula seperangkat latihan keterampilan keguruan, dan pada kondisi itu pula, guru-guru belajar memersonalisasikan beberapa sikap keguruan yang diperlukan.

Sikap dan keterampilan keguruan serta penguasaan beberapa ilmu pengetahuan akan ditransformasikan kepada anak didiknya. Semuanya itu akan menyatu dalam diri seorang guru sehingga mampu membawa perubahan dalam sikap, tingkah laku dan pengetahuan siswa.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan terhadap guru-guru yang berstatus honor di MTs Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu penulis menemukan gejala-gejala sebagai berikut:

1. Ada sebagian guru yang kurang menguasai bahan pelajaran.
2. Ada sebagian guru yang menyelesaikan pelajaran sebelum waktu habis.
3. Terdapat sebagian guru kesulitan dalam mengelola interaksi belajar mengajar pada saat pelajaran berlangsung.
4. Terdapat sebagian guru yang mengajar hanya dengan mendiktekan bahan pelajaran.

Bila dipahami lebih lanjut, gejala-gejala tersebut mengindikasikan bahwa kepala sekolah seakan-akan belum dapat melakukan program pembinaan dengan baik dalam membina guru-guru terutama guru yang berstatus honor. Namun apakah demikian keadaan yang sebenarnya, maka hal tersebut perlu diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terhadap permasalahan ini dengan judul **Pembinaan Kemampuan Profesional Guru Honor oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Ihsan Buluh Rampai Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.**

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami judul penelitian ini, penulis perlu menjelaskan istilah yang digunakan, antara lain:

1. Pembinaan adalah suatu usaha untuk melakukan perubahan, penyempurnaan, dan perbaikan-perbaikan dalam organisasi baik yang menyangkut struktur maupun tata kerja.¹⁰
2. Kemampuan profesional guru adalah kecakapan guru yang meliputi; 1) Merancang dan merencanakan program pembelajaran; 2) Mengembangkan program pembelajaran; 3) mengelola pelaksanaan program pembelajaran; 4) Menilai proses dan hasil pembelajaran; 5) Mendiagnosis faktor yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran.¹¹

¹⁰Thoha, *loc. cit.*

¹¹Kunandar, *loc.cit.*

3. Guru honor adalah guru yang mendapat gaji tidak tetap, gajinya berdasarkan jumlah jam kerja yang dikerjakan dan seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN atau APBD.¹²
4. Kepala sekolah atau kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.¹³

Pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh kepala madrasah yang penulis maksudkan dalam penelitian ini adalah serangkaian usaha bantuan kepada guru dalam wujud layanan profesional yang diberikan oleh seorang kepala madrasah dalam rangka peningkatan kemampuan profesional guru, terutama dalam proses belajar mengajar.

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan gejala-gejala yang ada di atas, maka masalah-masalah yang perlu dikaji lebih lanjut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Kemampuan profesional guru-guru MTs Al Ihsan Buluh Rampai perlu mendapatkan pembinaan.
- b. Pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu

¹²Artikel, CPNS 2010, Lowongan Kerja, PNS

¹³Wahjosumidjo, *loc. cit.*

- c. Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu
- d. Problematika yang dihadapi kepala madrasah dalam melaksanakan pembinaan kemampuan profesional guru honor di MTs Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu
- e. Usaha-usaha kepala madrasah dalam meningkatkan kemampuan profesional guru-guru MTs Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu

2. Pembatasan Masalah

Sehubungan dengan banyaknya permasalahan yang perlu diteliti, sementara kemampuan dan kesempatan penulis sangat terbatas, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu hanya terfokus pada masalah pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu dan faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pembinaan kemampuan profesional guru honor di MTs Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu.

3. Rumusan Masalah

Masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu?
- b. Faktor-faktor apakah yang mendukung dan menghambat pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah/madrasah, bahwa betapa pentingnya pembinaan kemampuan profesional guru honor demi untuk mencapai tujuan sekolah/madrasah dan pendidikan itu sendiri.
- b. Sebagai informasi dan memperluas wawasan penulis dalam membuat karya ilmiah yang sesuai dengan Jurusan Kependidikan Islam konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

- c. Sebagai salah satu persyaratan dalam menyelesaikan perkuliahan pada Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau sekaligus untuk memperoleh gelar sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I).

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Konsep Toeretis

1. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah berasal dari dua kata ‘kepala’ dan ‘sekolah’. Kata ‘kepala’ dapat diartikan ‘ketua’ atau ‘pemimpin’ dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan ‘sekolah’ adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai “seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.¹⁴

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pemimpin tertinggi di sekolah, dalam hal ini kepala sekolah adalah guru yang memimpin sekolah atau guru sekolah. Pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah untuk menciptakan situasi belajar mengajar yang kondusif sehingga guru-guru bertambah kreatif dalam menjalankan tugas mengajar dan membimbing pertumbuhan murid-murid dalam belajar.

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai pimpinan pendidikan di sekolah, kepala sekolah harus memiliki berbagai persyaratan tertentu agar

¹⁴*Ibid.*, h. 83

ia dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Beberapa persyaratan tersebut adalah. Diantaranya adalah

- a. Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- b. Mempunyai pengalaman bekerja yang cukup, terutama di sekolah yang sejenis dengan sekolah yang dipimpinnya.
- c. Memiliki kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifat-sifat kepribadian yang diperlukan bagi kepentingan pendidikan.
- d. Mempunyai keahlian dan berpengetahuan luas, terutama mengenai bidang-bidang pengetahuan dan pekerjaan yang diperlukan bagi sekolah yang dipimpinnya.
- e. Mempunyai ide-ide kreatif dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolahnya.¹⁵

Kepala sekolah merupakan jabatan karir yang diperoleh seseorang setelah sekian lama menjabat sebagai guru. Seseorang diangkat dan dipercaya menduduki kepala sekolah harus memenuhi kriteria-kriteria yang disyaratkan untuk jabatan yang dimaksud. Menurut David, G.A dan Thomas, MA dalam Syaiful Sagala berpendapat bahwa kepala sekolah yang efektif mempunyai karakteristik sebagai berikut: (1) mempunyai jiwa kepemimpinan dan mampu memimpin sekolah (2) memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah (3) mempunyai keterampilan sosial (4) profesional dan kompeten dalam bidang tugasnya.

¹⁵Ngalim Purwanto, *Adminstrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007), h. 106

Pemimpin organisasi, terutama dalam bidang pendidikan setidaknya mempunyai ciri-ciri: (1) mampu mengambil keputusan (2) mempunyai kemampuan hubungan manusia (3) mempunyai keahlian dalam berkomunikasi (4) mampu memberikan motivasi kerja kepada bawahannya. De Roche, E.F. dalam Syaiful Sagala berpendapat bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin dan administrator pendidikan harus mempunyai kemampuan: (1) mempunyai sifat kepemimpinan (2) mempunyai harapan tinggi (high expectation) terhadap sekolah (3) mampu mendayagunakan sumber daya sekolah (4) profesional dalam tugasnya.

Berdasarkan kajian di atas, jabatan kepala sekolah memerlukan orang-orang yang mampu memimpin sekolah dan profesional dalam bidang kependidikan. Pekerjaan profesi menuntut keterampilan tertentu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan yang lama dan intensif pada lembaga yang dapat pengakuan dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian jabatan kepala sekolah merupakan jabatan yang dipersiapkan agar calon kepala sekolah mempunyai bekal kemampuan profesional yang cukup untuk memimpin sekolah.¹⁶

2. Pengertian Profesionalisme Guru

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan

¹⁶ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 63-64

akademis yang intensif. Jadi profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu. Artinya suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Sementara itu, guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi di sini meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan profesional, baik yang bersifat pribadi, sosial, maupun akademis. Dengan kata lain, pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya.¹⁷

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai

¹⁷ Kunandar, *op.cit.*, h. 45-47

tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam arti khusus dapat dikatakan bahwa pada setiap diri guru itu terletak tanggung jawab untuk membawa para siswanya pada suatu kedewasaan atau taraf kematangan tertentu. Dalam rangka ini guru tidak semata-mata sebagai ‘pengajar’ yang melakukan ‘*transfer of knowledge*’ tetapi juga sebagai ‘pendidik’ yang melakukan ‘*transfer of values*’ dan sekaligus sebagai ‘pembimbing’ yang memberikan pengarahan dan menuntut siswa dalam belajar. Berkaitan dengan ini, sebenarnya guru memiliki peranan yang unik dan sangat kompleks di dalam proses belajar mengajar, dalam usahanya untuk mengantarkan siswa atau anak didiknya ke taraf yang dicita-citakan. Oleh karena itu, setiap rencana kegiatan guru harus dapat didudukkan dan dibenarkan semata-mata demi kepentingan anak didik, sesuai dengan profesi dan tanggung jawabnya.¹⁸

Peranan guru sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran, guru yang digugu dan ditiru adalah suatu profesi yang mengutamakan intelektualitas, kepandaian, kecerdasan, keahlian berkomunikasi, kebijaksanaan, dan kesabaran tinggi. Guru yang profesional diyakini mampu memotivasi siswa untuk mengoptimalkan potensinya dalam kerangka pencapaian standar pendidikan yang ditetapkan. Tidak semua orang dapat menekuni profesi guru dengan baik.

¹⁸Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), h. 125

Karena jika seseorang tampak pandai dan cerdas bukan penentu keberhasilan orang tersebut menjadi guru.¹⁹

3. Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting. Oleh sebab langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Oleh sebab itu, tingkat keprofesionalan seorang guru dapat dilihat dari kompetensi ini. Beberapa kemampuan yang berhubungan dengan kompetensi ini di antaranya:

- a. Kemampuan untuk menguasai landasan kependidikan, misalnya paham akan tujuan pendidikan yang harus dicapai baik tujuan nasional, tujuan institusional, tujuan kurikuler, dan tujuan pembelajaran.
- b. Pemahaman dalam bidang psikologi pendidikan, misalnya paham tentang tahapan perkembangan siswa, paham tentang teori-teori belajar, dan lain sebagainya.
- c. Kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkannya.
- d. Kemampuan dalam mengaplikasikan berbagai metodologi dan strategi pembelajaran
- e. Kemampuan merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar.
- f. Kemampuan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran

¹⁹Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 40

- g. Kemampuan dalam menyusun program pembelajaran
- h. Kemampuan dalam melaksanakan unsur-unsur penunjang, misalnya paham akan administrasi sekolah, bimbingan, dan penyuluhan.
- i. Kemampuan dalam melaksanakan penelitian dan berpikir ilmiah untuk meningkatkan kinerja.²⁰

4. Pembinaan Kepala Sekolah Terhadap Kemampuan Profesional Guru

Kepala sekolah/madrasah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah/madrasah juga harus melakukan peningkatan profesionalisme sesuai gaya kepemimpinannya, berangkat dari kemauan dan kesediaan, bersifat memprakarsai dan didasari pertimbangan yang matang, lebih berorientasi kepada bawahan, demokrasi, lebih terfokus pada hubungan dari pada tugas, serta mempertimbangkan kematangan bawahan.²¹

Kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin yang bertanggung jawab di sekolah, mempunyai kewajiban menjalankan tugasnya. Salah satu tugas dari kepala sekolah adalah melakukan pembinaan terhadap guru. Di sini lebih ditekankan unsur pimpinan yang melakukan pembinaan di mana seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mengarahkan, membimbing anggota organisasinya dalam mencapai suatu tujuan yang

²⁰ Wina Sanjaya, *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Kencana, 2008), h. 145-146

²¹E. Mulyasa, *op.cit.*, h. 78

ditetapkan sebelumnya sehingga tercapainya tujuan dengan efektif dan efisien.

Beberapa kegiatan pembinaan kemampuan profesional tenaga kependidikan (guru) yang bisa dilakukan oleh kepala sekolah adalah sebagai berikut:

a. Kegiatan Pembinaan yang Bersifat Individual

1) Kunjungan kelas

Kunjungan kelas adalah kegiatan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah (supervisor) pada saat guru sedang mengajar di kelas. Menurut Mark dalam Hamzah B. Uno berpendapat bahwa yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam kunjungan kelas adalah sebagai berikut:

- a) Memfokuskan perhatian pada semua elemen dan situasi belajar mengajar
- b) Bertumpu pada upaya memajukan proses belajar mengajar
- c) Membantu guru-guru secara konkret untuk memajukan proses belajar mengajar
- d) Menolong guru-guru agar dapat mengevaluasi diri sendiri
- e) Memberikan kebebasan kepada guru-guru agar dapat berdiskusi dengannya mengenai problema-problema yang dihadapinya dalam proses belajar mengajar.²²

²²Hamzah B. Uno, *op. cit.*, h. 176-177

Kunjungan kelas dapat digunakan oleh kepala sekolah sebagai salah satu teknik untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung. Kunjungan kelas merupakan teknik yang sangat bermanfaat untuk mendapatkan informasi secara langsung tentang berbagai hal yang berkaitan dengan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pokoknya mengajar; terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode pembelajaran, media yang digunakan oleh guru dalam pembelajaran, dan keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran, serta mengetahui secara langsung kemampuan peserta didik dalam menangkap materi yang diajarkan. Berdasarkan hasil kunjungan kelas, kepala sekolah bersama guru bisa mendiskusikan berbagai permasalahan yang ditemukan, mencari jalan ke luar atas permasalahan yang ditemukan dalam menyusun program-program pemecahan untuk masa yang akan datang, baik yang menyangkut peningkatan profesionalisme guru maupun yang menyangkut pembelajaran.

Kunjungan kelas dapat dilakukan dengan tiga cara, yakni (1) kunjungan kelas tanpa diberitahu, di mana kepala sekolah (supervisor) tiba-tiba datang ke kelas tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, sedangkan guru sedang mengajar; (2) kunjungan dengan pemberitahuan terlebih dahulu, sebelum mengadakan kunjungan supervisor memberitahu guru bahwa dia akan mengunjungi kelas pada waktu yang telah ditetapkan; (3) kunjungan atas undangan

guru, artinya gurulah yang mengundang supervisor untuk mengunjungi kelas pada saat ia mengajar dengan prinsip ingin dibantu dalam upayanya meningkatkan kualitas diri dalam situasi belajar mengajar.

2) Observasi kelas

Observasi kelas dilakukan bersamaan dengan kunjungan kelas adalah suatu kegiatan yang dilakukan supervisor untuk mengamati guru yang sedang mengajar disuatu kelas. Selama berada di kelas, supervisor melakukan pengamatan yang teliti, dengan menggunakan instrumen tertentu, terhadap suasana kelas yang diciptakan dan dikembangkan oleh guru selama jam pelajaran berlangsung dengan tujuan untuk memperoleh data yang objektif.²³

3) Pertemuan pribadi

Pertemuan pribadi adalah pertemuan percakapan, dialog, atau tukar pikiran antara kepala sekolah dengan guru mengenai usaha peningkatan kemampuan profesional. Pertemuan pribadi dapat dilakukan secara formal dan secara informal. Pertemuan pribadi dapat dilakukan setelah kunjungan kelas.

Beberapa pedoman pelaksanaan pertemuan pribadi dikemukakan oleh Ishak dalam Hamzah B. Uno sebagai berikut:

- a) Pelajari semua keterangan tentang guru-guru supaya mengenalnya dengan baik.

²³Syaiful Sagala, *op.cit.*, h. 216-217

- b) Rumuskan tujuan yang hendak dicapai
- c) Rumuskan pertanyaan pengarahan yang hendak digunakan.
- d) Ciptakan situasi informasi
- e) Bantulah guru-guru untuk menemukan sendiri masalahnya serta cara-cara untuk memecahkannya.
- f) Pusatkan perhatian pada perbaikan situasi belajar mengajar.
- g) Akhiri pembicaraan dengan menunjukkan jalan keluar terhadap masalah yang dihadapi serta langkah dan tindakan selanjutnya.
- h) Catatlah semua hasil pembicaraan dan rawat baik-baik catatan tersebut.²⁴

b. Kegiatan Pembinaan yang Bersifat Kelompok

- 1) Dalam melaksanakan pembinaan profesional guru, kepala sekolah harus memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Misalnya memberikan kesempatan bagi para guru yang belum mencapai jenjang sarjana untuk mengikuti kuliah di Universitas terdekat dengan sekolah, yang pelaksanaannya tidak mengganggu kegiatan pembelajaran.
- 2) Untuk meningkatkan profesional guru yang sifatnya khusus, bisa dilakukan oleh kepala sekolah dengan mengikutsertakan guru-guru melalui seminar dan pelatihan yang diadakan oleh Depdiknas

²⁴ Hamzah B. Uno, *op.cit*, h. 178

maupun di luar Depdiknas. Kemudian guru-guru juga dapat meningkatkan profesinya melalui berbagai penataran dan lokakarya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dalam membenahi materi dan metodologi pembelajaran. Kepala sekolah harus bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya secara optimal.²⁵

3) Untuk meningkatkan profesional guru bisa juga dilakukan dengan rapat dewan guru. Rapat dewan guru sering dikenal dengan istilah rapat guru, rapat staf, atau rapat sekolah. Rapat dewan guru adalah pertemuan antara semua guru dengan kepala sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah atau seseorang yang ditunjuk olehnya. Pertemuan ini bermaksud membicarakan segala hal yang menyangkut masalah penyelenggaraan pendidikan terutama proses belajar mengajar. Maksud diadakannya rapat dewan guru adalah sebagai berikut:

a) Mengatur seluruh anggota staf yang berbeda tingkatan pengetahuan dan pengalamannya menjadi satu keseluruhan potensi yang sadar akan tujuan bersama dan bersedia bekerja sama guna mencapai tujuan pendidikan.

²⁵E. Mulyasa, *op.cit.*, h. 78-79

- b) Mendorong setiap anggota staf agar mengetahui tanggung jawab dan berusaha melaksanakannya dengan baik.
 - c) Bersama-sama menentukan cara-cara yang dapat dilakukan dalam memperbaiki proses belajar mengajar.
 - d) Meningkatkan arus komunikasi dan informasi.²⁶
- 4) Peningkatan profesionalisme guru melalui MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Melalui wadah ini para guru diarahkan untuk mencari berbagai pengalaman mengenai metodologi pembelajaran dan bahan ajar yang dapat diterapkan di dalam kelas serta sebagai wahana pengembangan diri guru untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan, serta menambah pengetahuan dan keterampilannya masing-masing.²⁷

5. Tujuan Pembinaan Guru

Tujuan pembinaan guru adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam meningkatkan proses dan hasil belajar melalui pemberian bantuan yang terutama bercorak layanan profesional kepada guru. Jika proses belajar meningkat maka hasil belajar diharapkan juga meningkat. Dengan demikian, rangkaian usaha pembinaan profesional guru akan memperlancar pencapaian tujuan kegiatan belajar mengajar.

Secara umum, pembinaan guru bertujuan untuk memberikan bantuan dalam mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik, melalui usaha peningkatan profesional mengajar, menilai kemampuan guru

²⁶Hamzah B. Uno, *op.cit.*, h. 178-179

²⁷E. Mulyasa, *loc. cit.*

sebagai pendidik dan pengajar dalam bidang masing-masing guna membantu mereka melakukan perbaikan dan bilamana diperlukan dengan menunjukkan kekurangan-kekurangan untuk diperbaiki.

Dalam rumusan yang lebih rinci, Djajadisastra mengemukakan tujuan pembinaan guru sebagai berikut:

1. Memperbaiki tujuan khusus mengajar guru dan belajar siswa.
2. Memperbaiki materi (bahan) dan kegiatan belajar mengajar.
3. Memperbaiki metode, yaitu cara mengorganisasi kegiatan belajar mengajar.
4. Memperbaiki penilaian atas media.
5. Memperbaiki penilaian proses belajar mengajar dan hasilnya.
6. Memperbaiki pembimbingan siswa atas kesulitan belajarnya.
7. Memperbaiki sikap guru atas tugasnya.²⁸

Berdasarkan tujuan-tujuan tersebut, sangatlah jelas bahwa pembinaan guru bertujuan sebagai berikut:

1. Memperbaiki proses belajar mengajar.
2. Perbaikan tersebut dilaksanakan melalui pembinaan profesional.
3. Yang melakukan pembinaan adalah pembina.
4. Sasaran pembinaan tersebut adalah guru, atau orang lain yang ada kaitannya.
5. Secara jangka panjang maksud pembinaan tersebut adalah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan pendidikan.²⁹

6. Prinsip-Prinsip Pembinaan Guru

Agar pembinaan guru tersebut dapat dilakukan dengan baik, perlu dipedomani prinsip-prinsip pembinaan guru. Yang dimaksud dengan prinsip adalah sesuatu yang harus dipedomani dalam suatu aktivitas. Para pakar mengidentifikasi prinsip-prinsip pembinaan guru sesuai dengan sudut tinjau mereka. Depdikbud dalam Ali Imran mengemukakan prinsip-prinsip pembinaan guru sebagai berikut:

²⁸ Hamzah B. Uno, *op.cit.* h. 171

²⁹ *ibid*

- a. Dilakukan sesuai dengan kebutuhan guru.
- b. Hubungan antara guru dengan pembina didasarkan atas kerabat kerja.
- c. Pembina ditunjang sifat keteladanan dan terbuka.
- d. Dilakukan sesuai terus menerus
- e. Dilakukan melalui berbagai wadah yang ada.
- f. Diperlancar melalui peningkatan koordinasi dan sinkronisasi horizontal dan vertikal baik di tingkat pusat maupun daerah.

Dalam penggolongan yang lebih rinci, Djajadisastra dalam Ali Imran mengemukakan prinsip pembinaan guru menjadi prinsip fundamental dan prinsip praktis. Yang dimaksud dengan prinsip fundamental adalah pembinaan guru dipandang sebagai bagian dari keseluruhan proses pendidikan yang tidak terlepas dari dasar-dasar pendidikan nasional Indonesia, yakni Pancasila.

Yang dimaksud dengan prinsip praktis adalah kaidah-kaidah yang harus dijadikan pedoman praktis dalam pelaksanaan. Prinsip praktis ini oleh Djajadisastra dibagi lagi menjadi prinsip positif dan negatif. Prinsip positif berisi anjuran untuk memedomani sesuatu yang baik dalam pelaksanaan pembinaan, sementara prinsip negatif berisi anjuran untuk meninggalkan sesuatu yang tidak baik yang berakibat terhalangnya pencapaian tujuan pendidikan.

Adapun prinsip-prinsip positif tersebut meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Ilmiah, yaitu dilaksanakan secara sistematis, objektif dan menggunakan instrumen. Sistematis, maksudnya berurut dari masalah satu ke masalah berikutnya secara runtut. Objektif maksudnya apa adanya, tidak mencari-cari atau mengarang-mengarang. Menggunakan instrumen, maksudnya dalam melaksanakan pembinaan guru harus ada instrumen pengamatan yang dijadikan sebagai panduan.
- b. Kooperatif, artinya terdapat kerjasama yang baik antara pembina dan guru.
- c. Konstruktif, artinya dalam melaksanakan pembinaan, hendaknya mengarah kepada perbaikan, apapun perbaikannya dan seberapa perbaikannya.
- d. Realistik, sesuai dengan keadaan; tidak terlalu idealistik.
- e. Progresif, artinya dilaksanakan maju selangkah demi selangkah namun tetap mantap.
- f. Inovatif, yang berarti mengikhtiarkan pembaharuan dan berusaha menemukan hal-hal baru dalam pembinaan.
- g. Menimbulkan perasaan aman bagi guru-guru.
- h. Memberikan kesempatan kepada pembina dan guru untuk mengevaluasi diri mereka sendiri, dan menemukan jalan pemecahan atas kekurangannya.

Adapun prinsip-prinsip negatif pembinaan guru adalah sebagai berikut:

- a. Pembinaan guru tidak boleh dilaksanakan dengan otoriter.
- b. Pembinaan guru tidak boleh mencari-cari kesalahan guru.

- c. Pembinaan guru tidak boleh dilaksanakan berdasarkan tingginya pangkat.
- d. Pembinaan guru tidak boleh terlalu cepat mengharapkan hasil.
- e. Pembinaan guru tidak boleh dilepaskan dari tujuan pendidikan dan pengajaran.
- f. Pembina tidak boleh merasa dirinya lebih tahu dibandingkan dengan guru.
- g. Pembinaan guru tidak boleh terlalu memperhatikan hal-hal yang terlalu kecil dalam mengajar sehingga membelokkan maksud pembinaan.
- h. Pembina tidak boleh lekas kecewa jika mengalami kegagalan.³⁰

7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pembinaan Kepala Sekolah

Pembinaan terhadap seseorang guru sangat penting dilakukan, sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan dan keahliannya sehingga dengan demikian tujuan pendidikan semakin mudah untuk dicapai. Namun demikian banyak faktor yang dapat mempengaruhi pembinaan yang dilakukan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pembinaan kepala sekolah menurut Sudjana ialah:

- a. Kemampuan menajer atau kepala sekolah
- b. Anggaran atau dana pembinaan
- c. Sarana dan prasarana pembelajaran
- d. Pengakuan dan penghargaan terhadap bawahan
- e. Objektivitas
- f. Kesejawatan.³¹

³⁰ Ali Imran, *Pembinaan Guru di Indonesia* (Jakarta: Dunia Pustaka Jaya, 1995), h. 13-16

³¹ Sudjana, *Pembinaan dan Pengembangan Kurikulum di Sekolah* (Bandung: Sinar Bumi Algensindo, 2005), h. 240

Kemampuan manajer atau kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki berbagai potensi yang dapat dikembangkan secara optimal dan memiliki pengetahuan khusus dan keterampilan profesional yang diperolehnya dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang cukup lama yang akan dituangkan kepada bawahannya. Dengan kemampuan yang dimilikinya ia dapat melayani guru dengan sebaik-baiknya demi kemajuan guru-guru itu sendiri. Dengan kemampuan tersebut kepala sekolah/madrasah dapat memberikan bantuan bila guru mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas pengajaran serta memberi kesempatan kepada guru menyumbangkan pemikiran mereka untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Anggaran atau dana pembinaan. Pembinaan yang dilakukan berupa pelatihan-pelatihan, seminar-seminar dan sejenisnya tentunya membutuhkan dana yang besar untuk operasionalnya. Apabila suatu lembaga pendidikan lemah di bidang pendanaan, tentunya kepala sekolah/madrasah tidak dapat melakukan pembinaan kemampuan profesional guru dengan baik.

Tersedianya sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai sehingga memudahkan dalam upaya memberikan pembinaan terhadap guru. Namun jika suatu lembaga pendidikan tidak memiliki sarana dan prasarana yang memadai, pembinaan terhadap guru-guru juga tidak dapat berlangsung dengan baik.

Pengakuan dan penghargaan terhadap bawahan. Ini merupakan sifat yang diharapkan dimiliki oleh kepala sekolah/madrasah. Pengakuan dan penghargaan yang diberikan kepada bawahan akan menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap pembina sehingga terjadi komunikasi yang baik. Penghargaan yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pengakuan terhadap prestasi yang telah diraih guru dengan usahanya yang maksimal sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan prestasinya.

Objektivitas. Objektivitas mengandung pengertian keberanian kepala sekolah/madrasah untuk melakukan penilaian secara jujur terhadap kenyataan yang dialami dalam kegiatan pembinaan tersebut. Apabila dalam melakukan pembinaan, yang dikedepankan adalah subjektifitas pimpinan atau menutup-nutupi kekurangan yang ada pada bawahan, maka upaya pembinaan tidak akan menghasilkan peningkatan sebagaimana yang diharapkan.

Kesejawatan, hal ini mengandung makna adanya pelayanan profesional yang akrab, terbuka dan perasaan dekat. Semuanya itu berawal dari komunikasi yang baik dengan guru-guru sehingga menciptakan suasana saling percaya. Terbinanya hubungan yang baik antara kepala sekolah/madrasah dengan guru-guru, maka tujuan sekolah/madrasah akan dapat dicapai dengan mudah serta dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan unjuk kerja para guru.

Di dalam buku Panduan Manajemen Sekolah yang dikutip oleh Syafaruddin dikemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah yaitu:

- a. Kepribadian yang kuat, yaitu kepribadian yang percaya diri, berani, bersemangat, murah hati, dan memiliki kepekaan sosial.
- b. Memahami tujuan pendidikan dengan baik. Karena dengan pemahaman yang baik, kepala sekolah dapat menjelaskan kepada guru, stafnya, murid-murid dan pihak terkait tentang strategi pencapaian tujuan sekolah.
- c. Memiliki pengetahuan yang luas. Kepala sekolah harus memiliki pengetahuan yang luas tentang bidang tugasnya maupun bidang lain yang terkait.
- d. Memiliki keterampilan profesional, yaitu keterampilan yang terkait dengan tugasnya sebagai kepala sekolah yaitu: keterampilan teknis (menyusun jadwal pelajaran, memimpin rapat, melakukan pengawasan atau supervisi), keterampilan hubungan kemanusiaan (memotivasi, mendorong guru dan staf untuk berprestasi), keterampilan konseptual (mengembangkan konsep pengembangan sekolah, mengidentifikasi dan memecahkan masalah serta mengantisipasi masalah yang akan timbul dari semua kemungkinan).³²

Memperhatikan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mendukung atau menghambat usaha kepala

³² Syafaruddin, *Manajemen Pendidikan Lembaga Pendidikan Islam*, Ciputat Press, Jakarta, 2005, hlm..164-165

sekolah/madrasah dalam membina kemampuan profesional guru honor ada yang berasal dari dalam diri kepala sekolah/madrasah (faktor intern) dan faktor-faktor yang berasal dari luar diri kepala sekolah/madrasah (faktor ekstern).

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh:

1. Asmiati, mahasiswa Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2001 meneliti dengan judul Studi Tentang Pembinaan Guru oleh Kepala Sekolah di SDN 053 Lubuk Terentang Kecamatan Gunung Toar dengan hasil persentase 37,91 %. Sesuai dengan persentase yang telah ditetapkan bahwa kategori antara 0 % - 40 % tergolong “tidak baik”. Hal ini dipengaruhi oleh faktor-faktor bahwa sebagian besar guru yang mengajar di SDN 053 Lubuk Terentang kurang kesadaran tenaga pengajar. Selain itu juga dipengaruhi oleh kurangnya sarana dan prasarana sekolah. Hal ini menyebabkan kepala sekolah tidak memberikan pembinaan kepada guru semaksimal mungkin karena adanya keterbatasan-keterbatasan tersebut.
2. Novariani Fortuna, mahasiswa jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau pada tahun 2009 meneliti tentang hubungan aktivitas mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan kemampuan profesional guru SMP Negeri 4 Tapung

kabupaten Kampar. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian guru-guru SMP Negeri 4 Tapung yang berjumlah 34 orang. Data aktivitas mengikuti MGMP dikumpulkan melalui angket, data tentang kemampuan profesional guru dikumpulkan melalui dokumentasi. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik korelasi serial. Hasil penelitiannya menyimpulkan ada hubungan yang signifikan antara aktifitas mengikuti MGMP dan kemampuan profesional guru SMP Negeri 4 Tapung.

Meskipun penelitian yang dilakukan oleh Asmiati maupun Novariani Fortuna ada kesamaannya dengan penelitian yang sedang penulis lakukan yakni sama-sama tentang pembinaan dan kemampuan profesional guru, namun terdapat perbedaan yang mendasar. Asmiati meneliti tentang pembinaan guru secara umum oleh kepala sekolah SD, sedangkan penulis meneliti pembinaan kemampuan profesional guru oleh kepala MTs. Demikian pula dengan Novariani Fortuna, walaupun sama-sama menyinggung masalah kemampuan profesional guru, namun Novariani meneliti hubungan aktifitas mengikuti MGMP dan kemampuan profesional guru, sedangkan penulis meneliti pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai.

Berdasarkan keadaan tersebut penulis berkeyakinan bahwa penelitian yang penulis lakukan ini belum pernah diteliti oleh peneliti-peneliti terdahulu.

C. Konsep Operasional

Konsep yang perlu dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu. Pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh kepala MTs Al Ihsan adalah serangkaian usaha bantuan kepada guru-guru yang berstatus honor dalam wujud layanan profesional yang diberikan oleh kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu sesuai kapasitasnya selaku manajer dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru terutama dalam proses pembelajaran di kelas.

Untuk mengukur rangkaian usaha yang dilakukan oleh kepala MTs Al Ihsan tersebut, ada 14 indikator-indikator yang digunakan. Berikut adalah indikator-indikator pembinaan kemampuan profesional guru honor yang tergolong baik, yaitu:

1. Kepala madrasah melakukan komunikasi dengan guru dalam membina kerja sama yang baik di sekolah.
2. Kepala madrasah membimbing dan mengarahkan guru dalam menjalankan tugas mengajar, dengan cara:
 - a. Memberikan pengarahan dalam menyiapkan bahan ajar.
 - b. Memberikan bimbingan dan pangarahan kepada guru dalam pengembangan silabus
 - c. Memberikan bimbingan dan pangarahan kepada guru dalam pembuatan RPP.

- d. Memberikan pengarahan kepada guru dalam memilih metode yang sesuai dengan bahan ajar.
 - e. Memberikan pengarahan kepada guru dalam menggunakan media pembelajaran.
 - f. Memberikan arahan dalam melakukan evaluasi atau penilaian hasil akhir.
3. Kepala madrasah melakukan pengawasan ke setiap kelas sebelum proses belajar mengajar berlangsung.
 4. Kepala madrasah melakukan kunjungan kelas pada waktu tertentu saat guru sedang mengajar.
 5. Kepala madrasah membantu memecahkan masalah yang dihadapi guru dalam proses belajar mengajar dengan cara:
 - a. Kepala madrasah menanyakan masalah yang dihadapi oleh guru
 - b. Kepala madrasah mendiskusikan masalah bersama guru
 - c. Kepala madrasah solusi terhadap masalah yang dihadapi oleh guru.
 - d. Kepala madrasah memonitoring hasil dari solusi tersebut.
 6. Kepala madrasah memberikan motivasi kepada guru dalam meningkatkan kinerja guru dengan cara:
 - a. Memberikan pujian kepada guru untuk meningkatkan kinerja guru.
 - b. Memberikan penghargaan kepada guru untuk meningkatkan kinerja guru.
 - c. Memberikan teguran kepada guru untuk meningkatkan kinerja guru.

7. Kepala madrasah mengusahakan ketersediaan sarana dan prasarana yang diperlukan bagi kelancaran dalam melaksanakan proses belajar mengajar.
8. Kepala madrasah mengadakan rapat dengan guru-guru dalam membicarakan masalah proses pembelajaran.
9. Kepala madrasah memberikan kesempatan bagi guru yang belum mencapai jenjang sarjana untuk mengikuti kuliah di Universitas terdekat.
10. Kepala madrasah mengikutsertakan guru dalam penataran dan seminar untuk meningkatkan kinerja guru.
11. Kepala madrasah menganjurkan guru-guru agar aktif mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

Sedangkan faktor-faktor yang mendukung atau menghambat pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh kepala MTs Al Ihsan, indikator-indikator yang penulis tetapkan adalah:

1. Faktor kemampuan kepala madrasah.
2. Faktor objektivitas.
3. Faktor kesejawatan.
4. Faktor pengakuan dan penghargaan terhadap bawahan.
5. Faktor anggaran atau dana pembinaan.
6. Faktor Sarana.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini sudah dilaksanakan dalam waktu enam bulan terhitung sejak diterimanya usul penelitian ini. Penelitian dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Al Ihsan Buluh Rampai Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

B. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek utama dalam penelitian ini adalah kepala Madrasah Tsanawiyah Al Ihsan Buluh Rampai Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu. Sedangkan yang menjadi subjek pendukung adalah guru-guru yang berstatus honor. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Ihsan Buluh Rampai Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu dan faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pembinaan tersebut.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah satu orang kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai dan 30 orang guru honor. Mengingat jumlah populasi tidak terlalu besar, maka penulis tidak mengadakan penarikan sampel.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Wawancara, teknik ini digunakan untuk mendapatkan data tentang pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh Kepala Madrasah dan faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh Kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara lisan kepada subjek utama penelitian yaitu Kepala Madrasah.
2. Angket, teknik ini digunakan untuk mendapatkan data di lapangan dengan menyebarkan beberapa pertanyaan kepada para guru honor untuk mendapatkan data tentang pembinaan kemampuan profesional terhadap mereka yang dilakukan oleh Kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Observasi, teknik ini dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. Melihat secara langsung keadaan madrasah, Kepala Madrasah, guru-guru, pegawai, siswa serta sarana dan prasarana di MTs Al Ihsan Buluh Rampai Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

E. Teknik Analisis Data

Karena penelitian ini bersifat deskriptif, maka data yang terkumpul dianalisa secara deskriptif pula. Data yang telah terkumpul diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yaitu data kualitatif yang digambarkan dengan kata-kata dan data kuantitatif yang berbentuk angka-angka. Data yang bersifat kuantitatif dianalisis secara kuantitatif sehingga menghasilkan skor frekuensi

selanjutnya dibandingkan dengan jumlah skor yang diharapkan untuk diperoleh persentase, lalu ditafsirkan dengan kalimat yang bersifat kualitatif.

Adapun rumus yang dipergunakan :

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

Keterangan : P = Persentase

F = Frekuensi

N = Total Jumlah

Pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh kepala madrasah diklasifikasikan ke dalam lima kategori, yaitu sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan tidak baik. Baik tidaknya pembinaan tersebut ditentukan oleh skor persentase akhir, dengan klasifikasi persentase sebagai berikut:

1. 81 % s/d 100 %: Disimpulkan bahwa pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh Kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu tergolong sangat baik.
2. 61 % s/d 80 %: Disimpulkan bahwa pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh Kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu tergolong baik.
3. 41 % s/d 60 %: Disimpulkan bahwa pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu tergolong cukup baik.

4. 21 % s/d 40 %: Disimpulkan bahwa pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu tergolong kurang baik.
5. 0 % s/d 20 %³³: Disimpulkan bahwa pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu tergolong tidak baik.

³³ Ridwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 15

BAB IV

PENYAJIAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya MTs Al Ihsan Buluh Rampai

Pendidikan merupakan sarana untuk meningkatkan kemajuan suatu masyarakat, bahkan maju dan mundurnya sekelompok masyarakat sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan anggota masyarakatnya. Hal tersebut telah disadari oleh beberapa tokoh masyarakat di Desa Buluh Rampai. Dengan banyaknya Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) sedangkan sekolah lanjutan hanya ada sebuah Sekolah Menengah Pertama (SMP). Karena itu kondisi seperti ini dianggap tidak baik buat anak-anak tamatan SD dan MI. Sebab dengan hanya sebuah SMP tidak akan mampu menampung siswa yang telah lulus dari SD dan MI tersebut.

Berdasarkan kondisi di atas, maka atas prakarsa bapak KH. Abu Mansyur, bapak M. Duriyat dan bapak Kepala Desa, dikumpulkan para tokoh masyarakat, tokoh agama dan pemuda di Desa Buluh Rampai dalam sebuah musyawarah yang merencanakan pendirian sebuah lembaga pendidikan agama tingkat menengah. Musyawarah tersebut menghasilkan sebuah kesepakatan untuk mendirikan lembaga pendidikan agama tingkat menengah pertama dengan nama Madrasah Tsanawiyah.

Atas kesepakatan itulah kemudian dikumpulkan dana dan bantuan dari berbagai pihak serta para donatur. Setelah diperkirakan cukup untuk membangun empat lokal ruang belajar, maka dimulailah pembangunan

gedung Madrasah Tsanawiyah tersebut pada tanggal 19 Mei 1988. Selanjutnya setelah gedung tersebut selesai dan siap dipakai maka tokoh-tokoh masyarakat dan sesepuh Desa Buluh Rampai memusyawarahkan tentang tindak lanjut program tersebut.

Untuk menaungi madrasah yang didirikan, para tokoh masyarakat Desa Buluh Rampai sepakat untuk mendirikan sebuah yayasan yang di kemudian hari lebih dikenal dengan nama yayasan Al Ihsan. Karena itu Madrasah Tsanawiyah tersebut pun diberi nama sesuai dengan nama yayasan yang menaunginya yaitu Madrasah Tsanawiyah Al Ihsan. Yayasan Al Ihsan ini resmi didirikan dengan Akte Notaris No; 7 Tanggal 12 Desember 1988. Sebagai pendiri yayasan pada waktu itu adalah:

1. KH. Abu Mansyur
2. H. Mukiman
3. H. Syamsudin
4. Agus Ali
5. Sutarso
6. Bahtiar

Sasaran yayasan Al Ihsan tidak hanya bergerak di bidang pendidikan, tetapi juga mencakup pembinaan keagamaan dan tujuan sosial lainnya. Salah satu tujuannya adalah meningkatkan kualitas pendidikan baik umum maupun agama. Selain dari pada itu, ini pula berarti masyarakat Desa Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu turut mendukung program pemerintah tentang wajib belajar 9 tahun.

Itulah ringkasan sejarah tentang berdirinya Madrasah Tsanawiyah Al Ihsan Buluh Rampai, yang bertujuan untuk mencetak kader umat dan generasi bangsa yang cerdas, terampil, disiplin, bertanggung jawab serta berakhlakul karimah. Meskipun lembaga pendidikan belum memiliki sarana yang memadai yang dapat menunjang pendidikan, namun kendala tersebut tidak menjadi penghalang untuk melahirkan generasi- generasi penerus yang cemerlang.

Sejalan dengan perkembangan daerah serta meningkatnya pola pikir masyarakat, maka perbaikan sarana dan prasarana terus ditingkatkan sehingga Yayasan Al Ihsan mendapat tempat di hati masyarakat dan Pemerintah. Berkat perjuangan kepala madrasah, guru-guru, karyawan, dan dukungan Yayasan Al Ihsan Madrasah Tsanawiyah Al Ihsan Buluh Rampai saat ini telah diakreditasi dengan nilai A.

Seiring pergantian tahun, sampai saat ini MTs Al Ihsan juga telah mengalami pergantian kepala madrasah. Kepala madrasah/sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena tanpa kepala madrasah maka pendidikan tersebut tidak akan berjalan dengan lancar. Kepala madrasah yang pernah memimpin jalannya lembaga pendidikan Madrasah Tsanawiyah Al Ihsan Buluh Rampai adalah sebagai berikut:

Tabel IV.1
NAMA-NAMA KEPALA MTs AL IHSAN BULUH RAMPAI

| No | NAMA | TAHUN |
|----|------------|-----------------|
| 1. | M. Duriyat | 1986 – 1993 |
| 2. | Minton, S | 1993 – 1997 |
| 3. | Marsunah | 1997 – 2004 |
| 4. | Suprpto | 2004 – 2005 |
| 5. | Samsudin | 2005 – Sekarang |

2. Visi

Terwujudnya insan yang agamis, berilmu pengetahuan, menguasai teknologi, sehat dan berbudaya.

3. Misi

- a. Membentuk siswa yang beriman dan bertakwa serta berbudi pekerti luhur.
- b. Membentuk siswa yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi
- c. Memelihara kebersamaan, ketertiban, kebersihan serta tanggung jawab.
- d. Menumbuhkan semangat sukses meraih prestasi
- e. Siswa yang mandiri, trampil, kreatif, dan inovatif.

4. Keadaan Guru Madrasah Tsanawiyah Al Ihsan Buluh Rampai

Dalam dunia pendidikan, guru merupakan figur yang memiliki tanggung jawab moral untuk membentuk anak didik menjadi sumber daya manusia yang akan menjadi penerus kelangsungan hidup Bangsa dan Negara. Guru juga menjadi barometer bagi tercapainya kualitas pendidikan yang diharapkan. Guru adalah salah satu unsur penting dalam dunia pendidikan, karena keberadaan guru sangat menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan, tanpa guru maka tujuan lembaga pendidikan tidak akan tercapai. Oleh sebab itu guru haruslah diperhatikan, berikan suatu yang dibutuhkan oleh guru yang dapat mendukung dalam proses belajar mengajar.

Adapun guru-guru yang mengajar di MTs Al Ihsan Buluh Rampai berjumlah 32 orang. Dari 32 orang guru tersebut hanya dua orang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), sedangkan lainnya berstatus honor. Untuk lengkapnya dapat diperhatikan tabel berikut.

Tabel IV.2

KEADAAN GURU DAN KARYAWAN MTs AL IHSAN BULUH RAMPAI

| No | Nama | Jabatan | Status Kepegawaian | Bidang Studi | Pendidikan Terakhir |
|----|-----------------------|-----------------|--------------------|-----------------|---------------------|
| 1 | Samsudin, S.Ag | Kepala Madrasah | PNS | - | SI Agama |
| 2 | M. Mustofa, S.Pd.I | Waka Kurikulum | GTY | IPS | DII PAI |
| 3 | Suprpto, S.S | Waka Kesiswaan | GBD | B.Indonesia | SI B.Ingggris |
| 4 | Darojat, S.Ag | Waka Keislaman | GBD | Tilawah | SI Agama |
| 5 | M. Badrun, S.Pd.I | Guru | PNS | Qur'an H. | SI PAI |
| 6 | Herawati, S.Ag | Guru | GBD | B.Arab | SI B.Arab |
| 7 | Yaumi, S.Ag | Guru | GBD | Fiqih | SI Agama |
| 8 | Musiman, S.H.I | Guru | GTY | TIK | Si Hukum |
| 9 | Mujiono, S.Pd.I | Guru | GTY | Akidah A. | DII PAI |
| 10 | Siti Nuryana, S.Pd.I | Guru | GTY | Armel | SI PAI |
| 11 | Nurhidayati, S.Pd.I | Guru | GTY | Matematika | SI MTK |
| 12 | Eppa Apprianti S.Pd.I | Guru | GTY | IPA | SI Biologi |
| 13 | Zulman | Guru | GTY | KTK | STM |
| 14 | Nurul Huda, S.T | Guru | GTY | IPA | SI Teknik |
| 15 | Lala Kamilatul Huda | TU,Guru | GTY | KTK | MA |
| 16 | Subki | Guru | GTY | Penjas | MA |
| 17 | Yeni Ambarwati, S.E | Guru | GTY | PPKN | SI Ekonomi |
| 18 | Binti Royani, S.Pd | Guru | GTY | Matematika | SI Kimia |
| 19 | Suli Hendriyani | Guru | GTY | SKI | MA |
| 20 | Siti Khodijah, S.Pd.I | Guru | GTY | B.Arab | SI B.Arab |
| 21 | M. Hafiz.T, S.Pt | Guru | GTY | IPS | SI Peternakan |
| 22 | Surini Inawati, S.S | Guru | GTY | B.Ingggris | SI B.Ingggris |
| 23 | Nyamir Nani S.Pd.I | Guru | GTY | PPKN | SI Agama |
| 24 | Suntari, S.E.I | TU,Guru | GTY | B.Indonesia | SI EI |
| 25 | Drs. Anwar | Guru | GTY | Ekstra Beladiri | SI Ekonomi |
| 26 | Siti Mariah, A.Ma | Guru | GTY | Armel | D II PAI |
| 27 | Setia Rahadi | Guru | GTY | PD | SLTA |
| 28 | Binafsiah, S.Pd.I | Guru | GTY | B.Ingggris | SI B.Ingggris |
| 29 | Ahmad M. A.Lc | Guru | GTY | B.Ingggris | SI Tafsir |
| 30 | Farah Rahayu, S.Pd.I | Guru | GTY | B.Ingggris | SI B.Ingggris |
| 31 | Usep Iskandar | Ka. Perpus,Guru | GTY | Penjas | MA |
| 32 | Dewi Haryati | Guru | GTY | PPKN | MA |
| 33 | Sukron | Satpam | - | Satpam | MA |

Sumber data : Kantor Tata Usaha MTs Al Ihsan Buluh Rampai.

5. Keadaan Siswa

Siswa juga merupakan salah satu komponen penting, keduanya tidak dapat dipisah satu sama lain. Siswa orang yang perlu dibimbing dan dididik agar mampu mencapai kedewasaan. Keadaan siswa siswi Madrasah Tsanawiyah Al Ihsan Buluh Rampai untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.3
KEADAAN SISWA MTs AL IHSAN BULUH RAMPAI

| No | Kelas | Laki-laki | Perempuan | Jumlah |
|----|------------|-----------|-----------|--------|
| 1 | Kelas VII | 43 | 46 | 89 |
| 2 | Kelas VIII | 53 | 39 | 92 |
| 3 | Kelas IX | 52 | 61 | 113 |
| | Jumlah | 148 | 146 | 294 |

Sumber data : Kantor Tata Usaha MTs Al Ihsan Buluh Rampai

6. Sarana dan Prasarana

Dalam suatu lembaga pendidikan sarana dan prasarana memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang pencapaian tujuan pendidikan. Untuk itu dengan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai memberikan kemungkinan yang lebih besar bagi lembaga pendidikan tersebut untuk lebih baik. Adapun sarana dan prasarana yang ada di Madrasah Tsanawiyah Al Ihsan Buluh Rampai adalah sebagai berikut:

Tabel IV.4
SARANA DAN PRASARANA MTs AL IHSAN BULUH RAMPAI

| No | Sarana dan Prasarana | Jumlah |
|----|-----------------------|---|
| 1 | Luas Tanah | 5000 m |
| 2 | Status Tanah | Milik Yayasan |
| 3 | Ruang Kepala madrasah | 1 Ruangan |
| 4 | Ruang TU | 1 Ruangan |
| 5 | Ruang Tamu | 1 Ruangan |
| 6 | Ruang Guru | 1 Ruangan |
| 7 | Ruang Perpustakaan | 1 Ruangan |
| 8 | Ruang Belajar | 9 Ruangan |
| 9 | Ruang Labor Komputer | 1 Ruangan |
| 10 | Ruang UKS | 1 Ruangan |
| 11 | Ruang Koperasi | 1 Ruangan |
| 12 | Mushola | 1 Unit |
| 13 | Kantin | 6 Unit |
| 14 | Toilet | 5 Unit |
| 15 | Almari Kantor | 11 Unit |
| 16 | Pos Satpam | 1 Unit |
| 17 | Sarana Olah Raga | a. Sepak Bola b. Bola Volly c. Takraw d. Tenis Meja e. Pencak Silat f. Lompat Jauh g. Tolak Peluru h. Lompat Tinggi i. Bulu Tangkis |

Sumber data : Kantor Tata Usaha MTs Al Ihsan Buluh Rampai

7. Kurikulum

Kurikulum dalam suatu lembaga pendidikan memegang peranan penting, karena proses pendidikan mengacu pada kurikulum yang dipakai. Kurikulum peran yang sangat penting karena ia sebagai acuan bagi para guru untuk bagaimana menyampaikan materi pelajaran yang telah diamanahkan kepadanya agar tujuan sekolah dan pendidikan bisa terealisasi. Sehubungan dengan hal di atas kurikulum yang dipakai oleh

MTs Al Ihsan Buluh Rampai adalah Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dengan materi pelajaran sebagai berikut.

Program Inti, terdiri dari mata pelajaran:

1. Akidah Akhlak
2. Qur'an Hadist
3. Sejarah Kebudayaan Islam
4. Fiqih
5. Bahasa Arab

Pendidikan Umum, terdiri dari mata pelajaran:

1. Bahasa Indonesia
2. Bahasa Inggris
3. Matematika
4. IPA
5. IPS
6. PPKN
7. KTK
8. Penjaskes
9. TIK
10. Pengendalian Diri
11. Arab Melayu

Program Ekstrakurikuler:

1. Olah Raga
2. Pramuka

3. Senam sehat
4. Palang Merah

Program Pembiasaan:

1. Sholat Zuhur berjamaah
2. Sholat Dhuha berjamaah
3. Muhadharah
4. Baca Surat Yasin setiap hari Jum'at
5. Apel bendera setiap hari Senin
6. Gotong Royong.

B. Penyajian Data

1. Data Tentang Pembinaan Kemampuan Profesional Guru Honor

Untuk mendapatkan data tentang pembinaan kemampuan profesional guru honor, maka telah penulis tetapkan sejumlah indikator, kemudian indikator-indikator tersebut penulis kembangkan dalam instrumen pengumpul data berupa wawancara dan angket. Wawancara terstruktur dipertanyakan kepada Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Ihsan Buluh Rampai Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu. Sedangkan angket disebarkan kepada responden dalam hal ini guru-guru yang berjumlah 30 orang. Angket yang penulis gunakan adalah angket tertutup, setiap item angket telah disediakan tiga buah alternatif jawaban yaitu a. b dan c.

Hasil wawancara yang diperoleh dari Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Ihsan Buluh Rampai Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu diperoleh informasi sebagai berikut:

Dalam hal melakukan komunikasi dengan guru dalam membina kerjasama yang baik di sekolah, kepala madrasah menjelaskan bahwa beliau akan berusaha menjalin hubungan yang baik dengan guru dan berkomunikasi dengan baik untuk menjaga keharmonisan kepala madrasah dengan guru, karena tanpa adanya kerjasama beliau rasa suatu proses belajar mengajar di suatu madrasah itu tidak akan berjalan dengan baik.

Dalam hal mengarahkan guru dalam menyiapkan bahan ajar, kepala madrasah mengatakan bahwasannya dalam menyiapkan bahan ajar, beliau ada membimbing dan mengarahkan guru-guru tersebut. Karena di madrasah ini masih banyak guru-guru honor yang mengajar belum sesuai dengan bidangnya atau jurusannya, dikarenakan keterbatasan tenaga pendidik di sekolah ini. Maka dari itu pada awal mereka ingin mengajar di madrasah ini kepala madrasah sudah terlebih dahulu menyampaikan apa-apa saja yang harus di lakukan pada saat ingin mengajar.

Dalam pengembangan silabus dan pembuatan RPP, kepala madrasah mengatakan beliau ada melakukan pengarahan dan bimbingan dalam membuat silabus dan RPP. Beliau juga mengatakan silabus dan RPP itu sangat penting dan menjadi tolak ukur bagi guru apakah materi yang disampaikan telah sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai atau belum.

Dalam penggunaan metode, kepala madrasah menjelaskan bahwasannya beliau ada mengarahkan kepada guru dalam menggunakan metode yang tepat, tetapi itu tidak rutin beliau lakukan. Karena beliau rasa guru-guru di madrasah ini sudah mengetahui apa yang harus dipakai dan sesuai dengan bidang studi yang akan diajarkan.

Dalam penggunaan media, kepala madrasah menjelaskan bahwa beliau ada memberikan pengarahan dan nasehat kepada guru tentang penggunaan media itu juga sangat penting, karena dengan adanya media itu akan mempermudah guru dalam mengajar dan bisa jadi dengan adanya media siswa akan lebih tertarik untuk belajar dan mudah paham dengan apa yang diajarkan oleh guru.

Dalam hal mengarahkan guru dalam melaksanakan evaluasi atau penilaian hasil akhir setelah mengajar, kepala sekolah mengatakan “iya”, bahwa beliau selalu memberikan arahan dalam melaksanakan evaluasi, karena dengan evaluasi kita sebagai pengajar akan mengetahui prestasi siswa.

Dalam melakukan pengawasan ke setiap kelas sebelum proses belajar mengajar berlangsung. Sewaktu ditanyakan tentang apakah beliau melakukan pengawasan, lalu beliau menjawab “iya”, untuk meningkatkan kinerja guru memang perlu pengawasan, namun pengawasan itu tidak beliau lakukan setiap hari karena kesibukan beliau untuk mengerjakan tugas-tugas lainnya. Tetapi ketika ada waktu luang beliau menyempatkan

diri untuk melihat-lihat keadaan dan suasana belajar walaupun tidak semua kelas di masukinya.

Dalam melakukan kunjungan kelas pada saat guru sedang mengajar, beliau menjawab bahwasannya beliau ada melakukan kunjungan kelas, tetapi tidak rutin. Karena beliau merasa guru-guru tersebut sudah mengetahui bagaimana cara mengajar, dan mengetahui metode-metode apa yang sesuai dengan bidang studi yang mereka ajarkan. Ya walaupun belum semaksimal mungkin, tetapi guru-guru tetap berusaha menjadi lebih baik dalam mengajar.

Dalam hal menanyakan masalah yang dihadapi guru, kepala madrasah menjawab bahwasannya beliau ada melontarkan pertanyaan itu kepada guru-guru di madrasah itu. Itu sebuah bentuk perhatian beliau kepada guru-gurunya.

Dalam membantu memecahkan masalah yang dihadapi guru dalam kegiatan belajar mengajar, kepala madrasah menjawab yaitu dengan cara berdiskusi bersama guru kemudian mencari cara atau solusi supaya masalah tersebut dapat teratasi. Biasanya masalah yang paling sering dihadapi guru-guru itu rata-rata belum maksimalnya siswa untuk mengikuti kegiatan pembelajaran sehingga guru kesulitan dalam mengajarnya.

Dalam memonitoring kepala sekolah menjawab bahwa beliau jarang melakukan monitoring ke kelas-kelas pada saat guru sedang

mengajar. Hanya saja ketika telah selesai mengajar guru, baru beliau tanyakan.

Dalam memberikan pujian kepada guru, kepala madrasah menjawab bahwasannya beliau ada memberikan pujian kepada guru-guru yang dapat melakukan tugasnya dengan baik, itu dilakukan untuk motivasi kepada guru agar kinerjanya dapat meningkat dan lebih bersemangat dalam bekerja.

Dalam hal memberikan penghargaan kepada guru, kepala madrasah menjawab “ada”, tapi itu tidak sering dilakukan karena melihat kemampuan anggaran atau dana yang ada.

Dalam hal memberikan teguran kepala madrasah bersikap objektif, beliau tidak merasa segan dalam memberikan teguran kepada guru apabila ada guru yang melakukan kesalahan. Kemudian memberikan pengarahan apa sebaiknya yang harus dilakukan agar tidak terjadi kesalahan lagi. Itu semua demi kemajuan sekolah dan kebaikan kita semua.

Dalam hal mengusahakan ketersediaan sarana dan prasarana pembelajaran yang diperlukan guru di sekolah, kepala madrasah mengatakan beliau selalu berusaha untuk memenuhi fasilitas belajar yang ada di sekolahnya, tetapi adanya keterbatasan dana yang dimiliki sekolah maka fasilitas belajar mengajar belum terpenuhi semuanya.

Dalam mengadakan rapat dengan guru-guru untuk membicarakan kegiatan belajar mengajar, kepala madrasah mengatakan ada melakukan rapat minimal setengah bulan sekali.

Dalam hal memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Sewaktu itu ditanyakan kepada kepala madrasah, beliau mengatakan bahwasannya beliau memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada guru untuk meningkatkan kualitas pendidikannya.

Dalam menganjurkan kepada guru untuk mengikuti kegiatan MGMP, kepala madrasah mengatakan “iya”, sebagai sarana untuk bertukar pengalaman, belajar, berdiskusi, merumuskan materi atau media pembelajaran.³⁴

Kemudian untuk mempertegas data di atas tentang pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh kepala madrasah maka penulis menyebarkan angket kepada responden yang berjumlah 30 orang guru honor. Jawaban setiap item angket tersebut penulis sajikan dalam bentuk tabel-tabel berikut ini.

a. Komunikasi Kepala Madrasah Dengan Guru

Dalam membina kerjasama yang baik di suatu sekolah diperlukan komunikasi yang baik pula antara kepala sekolah dengan gurunya. Berikut adalah jawaban responden tentang apakah kepala madrasah melakukan komunikasi dalam membina kerjasama yang baik di sekolah.

³⁴ Samsudin, *Wawancara dengan Kepala Sekolah MTs Al Ihsan Buluh Rampai pada tanggal 28 Februari-1 Maret 2011*

Tabel IV.5
MELAKUKAN KOMUNIKASI DENGAN GURU
DALAM MEMBINA KERJASAMA YANG BAIK

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 1 | a. Selalu | 22 | 73,33 % |
| | b. Kadang-Kadang | 8 | 26,67 % |
| | c. Tidak Pernah | - | - |
| | Jumlah | 30 | 100 % |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Selalu” sebanyak 22 orang atau dengan persentase 73,33 %, yang menjawab “Kadang-kadang” sebanyak 8 orang atau dengan persentase 26,67 % dan yang menjawab “Tidak Pernah” tidak ada.

b. Bimbingan dan Arahkan Kepala Madrasah Kepada Guru Tentang Tugas Mengajar

1. Menyiapkan Bahan Ajar.

Dalam menyiapkan bahan ajar guru perlu mendapatkan bimbingan serta arahan dari kepala madrasah. Berikut adalah jawaban responden apakah kepala madrasah membimbing dan mengarahkan dalam menyiapkan bahan ajar.

Tabel IV.6
MEMBIMBING DAN MENGARAHKAN GURU
DALAM MENYIAPKAN BAHAN AJAR

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 2 | a. Selalu | 12 | 40 % |
| | b. Kadang-Kadang | 10 | 33,33 % |
| | c. Tidak Pernah | 8 | 26,67 % |
| | Jumlah | 30 | 100 % |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden menjawab “Selalu” sebanyak 12 orang atau dengan persentase 40 % , yang menjawab “Kadang-kadang” sebanyak 10 orang atau dengan persentase 33,33 % dan yang menjawab “Tidak Pernah” sebanyak 8 orang atau dengan persentase 26,67 %.

2. Mengembangkan Silabus

Silabus merupakan rencana pembelajaran pada suatu kelompok mata pelajaran dengan tema tertentu. Dalam pengembangan silabus guru sangat memerlukan bantuan dan bimbingan dari kepala madrasah. Berikut adalah jawaban responden tentang apakah kepala madrasah membimbing dan mengarahkan dalam pengembangan silabus.

Tabel IV.7

**BIMBINGAN DAN ARAHAN KEPALA MADRASAH
DALAM PENGEMBANGAN SILABUS**

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 3 | a. Selalu | 11 | 36,67 % |
| | b. Kadang-Kadang | 10 | 33,33 % |
| | c. Tidak Pernah | 9 | 30 % |
| | Jumlah | 30 | 100 % |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden menjawab “Selalu” sebanyak 11 orang atau dengan persentase 36,67 % , yang menjawab “Kadang-kadang” sebanyak 10 orang atau dengan persentase 33,33 % dan yang menjawab “Tidak Pernah” sebanyak 9 orang atau dengan persentase 30 %.

3. Membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)

Selain pengembangan silabus, tugas utama guru lainnya adalah membuat rencana pembelajaran yang akan dijadikan pedoman pelaksanaan pembelajaran dan pembentukan kompetensi peserta didik. Dalam membuat rencana pembelajaran juga memerlukan bimbingan dan arahan dari kepala madrasah. Berikut adalah jawaban responden mengenai bimbingan dan arahan kepala madrasah dalam pembuatan RPP.

Tabel IV.8

**MEMBIMBING DAN MENGARAHKAN GURU
DALAM PEMBUATAN RPP**

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 4 | a. Selalu | 17 | 56,67 % |
| | b. Kadang-Kadang | 7 | 23,33 % |
| | c. Tidak Pernah | 6 | 20 % |
| | Jumlah | 30 | 100 % |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden menjawab “Selalu” sebanyak 17 orang atau dengan persentase 56,67 % , yang menjawab “Kadang-kadang” sebanyak 7 orang atau dengan persentase 23,33 % dan yang menjawab “Tidak Pernah” sebanyak 6 orang atau dengan persentase 20 %.

4. Memilih Metode yang Sesuai Dengan Bahan Ajar

Dalam memilih metode yang tepat untuk mengajar, kepala madrasah juga memberikan pengarahan kepada guru supaya nantinya akan memberikan kemudahan baik itu bagi guru dan siswanya. Berikut adalah jawaban responden mengenai pengarahan kepala madrasah mengenai metode yang sesuai dengan bahan yang akan diajar.

Tabel IV.9

**PENGARAHAN KEPADA GURU DALAM MEMILIH
METODE YANG SESUAI DENGAN BAHAN AJAR**

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 5 | a. Selalu | 12 | 40 % |
| | b. Kadang-Kadang | 10 | 33,33 % |
| | c. Tidak Pernah | 8 | 26,67 % |
| | Jumlah | 30 | 100 % |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden menjawab “Selalu” sebanyak 12 orang atau dengan persentase 40 % , yang menjawab “Kadang-kadang” sebanyak 10 orang atau dengan persentase 33,33 % dan yang menjawab “Tidak Pernah” sebanyak 8 orang atau dengan persentase 26,67 %.

5. Menggunakan Media

Media adalah suatu alat yang akan memudahkan guru dalam mengajar. Berikut adalah jawaban responden tentang apakah kepala madrasah ada memberikan pengarahan atau tidak kepada guru dalam penggunaan media.

Tabel IV.10

**MEMBERIKAN PENGARAHAN KEPADA GURU DALAM
MENGUNAKAN MEDIA**

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 6 | a. Selalu | 14 | 46,67 % |
| | b. Kadang-Kadang | 9 | 30 % |
| | c. Tidak Pernah | 7 | 23,33 % |
| | Jumlah | 30 | 100 % |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden menjawab “Selalu” sebanyak 14 orang atau dengan persentase 46,67 % , yang menjawab “Kadang-kadang” sebanyak 9 orang atau dengan persentase 30 % dan yang menjawab “Tidak Pernah” sebanyak 7 orang atau dengan persentase 23,33 %.

6. Melakukan Evaluasi atau Penilaian Hasil Akhir

Evaluasi adalah proses penilaian hasil akhir yang dilakukan guru kepada siswanya pada saat proses pembelajaran telah berakhir. Berikut adalah jawaban responden mengenai apakah kepala madrasah ada memberikan pengarahan dalam melakukan evaluasi

Tabel IV.11

**MEMBERIKAN ARAHAN DALAM MELAKUKAN
EVALUASI ATAU PENILAIAN HASIL AKHIR**

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 7 | a. Selalu | 16 | 53,33 % |
| | b. Kadang-Kadang | 8 | 26,67 % |
| | c. Tidak Pernah | 6 | 20 % |
| | Jumlah | 30 | 100 % |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden menjawab “Selalu” sebanyak 16 orang atau dengan persentase 53,33 % , yang menjawab “Kadang-kadang” sebanyak 8 orang atau dengan persentase 26,67 % dan yang menjawab “Tidak Pernah” sebanyak 6 orang atau dengan persentase 20 %.

c. Pengawasan Kepala Madrasah ke Setiap Kelas

Berikut adalah jawaban responden tentang apakah kepala madrasah melakukan pengawasan ke setiap kelas sebelum proses belajar mengajar berlangsung.

Tabel IV.12

**MELAKUKAN PENGAWASAN KE SETIAP KELAS
SEBELUM PROSES BELAJAR MENGAJAR.**

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 8 | 1. Selalu | 6 | 20 % |
| | 2. Kadang-Kadang | 8 | 26,67 % |
| | 3. Tidak Pernah | 16 | 53,33 % |
| | Jumlah | 30 | 100 % |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Selalu” sebanyak 6 orang 20% yang menjawab “Kadang-kadang” sebanyak 8 orang 26,67 %, dan yang menjawab “Tidak Pernah” sebanyak 16 orang atau dengan persentase 53,33 %.

d. Kunjungan Kelas Kepala Madrasah pada Saat Guru Sedang Mengajar

Berikut adalah jawaban responden tentang apakah kepala madrasah melakukan kunjungan kelas pada saat guru sedang mengajar pada waktu tertentu.

Tabel IV.13

KUNJUNGAN KELAS KEPALA MADRASAH

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 9 | 1. Selalu | 3 | 10 % |
| | 2. Kadang-Kadang | 9 | 30 % |
| | 3. Tidak Pernah | 18 | 60 % |
| | Jumlah | 30 | 100 % |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Selalu” sebanyak 3 orang atau dengan persentase 10 %, yang menjawab “Kadang-kadang” sebanyak 9 orang atau dengan persentase 30 %. dan yang menjawab “Tidak Pernah” sebanyak 18 orang atau dengan persentase 60 %.

e. Bantuan Kepala Madrasah Dalam Memecahkan Masalah yang Dihadapi Guru

1. Menanyakan Masalah

Kepala madrasah dituntut untuk senantiasa berperan aktif dalam memberikan bantuan kepada guru. Salah satunya dalam memberikan bantuan memecahkan masalah yang dihadapi guru dalam masalah kegiatan belajar mengajar. Berikut adalah jawaban responden tentang apakah kepala madrasah menanyakan kepada guru tentang masalah yang dihadapi oleh guru.

Tabel IV.14

MENANYAKAN MASALAH YANG DIHADAPI OLEH GURU

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 10 | a. Selalu | 17 | 56,67 % |
| | b. Kadang-Kadang | 7 | 23,33 % |
| | c. Tidak Pernah | 6 | 20 % |
| | Jumlah | 30 | 100 % |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Selalu” sebanyak 17 orang atau dengan persentase 56,67 %, yang menjawab “Kadang-kadang” sebanyak 7 orang atau dengan persentase 23,33 % dan yang menjawab “Tidak Pernah” sebanyak 6 orang atau dengan persentase 20 %.

2. Mendiskusikan Masalah

Berikut adalah jawaban responden tentang apakah kepala madrasah mendiskusikan masalah bersama guru.

Tabel IV.15
MENDISKUSIKAN MASALAH BERSAMA GURU

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 11 | a. Selalu | 15 | 50 % |
| | b. Kadang-Kadang | 10 | 33,33 % |
| | c. Tidak Pernah | 5 | 16,67 % |
| | Jumlah | 30 | 100 % |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Selalu” sebanyak 15 orang atau dengan persentase 50 %, yang menjawab “Kadang-kadang” sebanyak 10 orang atau dengan persentase 33,33 %. dan yang menjawab “Tidak Pernah” sebanyak 5 orang atau dengan persentase 16,67 %.

3. Memberikan Solusi

Berikut adalah jawaban responden tentang apakah kepala madrasah memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi oleh guru.

Tabel IV.16
MEMBERIKAN SOLUSI TERHADAP MASALAH YANG
DIHADAPI OLEH GURU

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 12 | a. Selalu | 14 | 46,67 % |
| | b. Kadang-Kadang | 10 | 33,33 % |
| | c. Tidak Pernah | 6 | 20 % |
| | Jumlah | 30 | 100 % |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Selalu” sebanyak 14 orang atau dengan persentase 46,67 %, yang menjawab “Kadang-kadang” sebanyak 10 orang atau dengan persentase 33,33 %. dan yang menjawab “Tidak Pernah” sebanyak 6 orang atau dengan persentase 20 %.

4. Memonitoring Hasil dari Solusi.

Berikut adalah jawaban responden tentang apakah kepala madrasah memonitoring ke kelas dari hasil solusi yang telah disepakati bersama.

Tabel IV.17
MEMONITORING HASIL DARI SOLUSI

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 13 | a. Selalu | 10 | 33,33 % |
| | b. Kadang-Kadang | 15 | 50 % |
| | c. Tidak Pernah | 5 | 16,67 % |
| | Jumlah | 30 | 100 % |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Selalu” sebanyak 10 orang atau dengan persentase 33,33 %, yang menjawab “Kadang-kadang” sebanyak 15 orang atau dengan persentase 50 %. dan yang menjawab “Tidak Pernah” sebanyak 5 orang atau dengan persentase 16,67 %.

f. Pemberian Motivasi Kepala Madrasah Kepada Guru

1. Memberikan Pujian

Memberikan pujian merupakan salah satu motivasi yang diberikan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru. Berikut adalah jawaban responden tentang apakah kepala madrasah memberikan pujian kepada guru untuk meningkatkan kinerja guru.

Tabel IV.18

MEMBERIKAN PUJIAN KEPADA GURU UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 14 | a. Selalu | 18 | 60 % |
| | b. Kadang-Kadang | 6 | 20 % |
| | c. Tidak Pernah | 6 | 20 % |
| | Jumlah | 30 | 100 % |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Selalu” sebanyak 18 orang atau dengan persentase 60 %, yang menjawab “Kadang-kadang” sebanyak 6 orang atau dengan persentase 20 % dan yang menjawab “Tidak Pernah” sebanyak 6 orang atau dengan persentase 20 %.

2. Memberikan Penghargaan

Penghargaan yang dilakukan oleh kepala madrasah sebagai pengakuan terhadap prestasi yang telah diraih guru dengan usahanya yang maksimal sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan prestasinya. Berikut adalah jawaban responden tentang apakah kepala madrasah memberikan penghargaan kepada guru.

Tabel IV.19
MEMBERIKAN PENGHARGAAN KEPADA GURU

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 15 | a. Selalu | 12 | 40 % |
| | b. Kadang-Kadang | 11 | 36,67 % |
| | c. Tidak Pernah | 7 | 23,33 % |
| | Jumlah | 30 | 100 % |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Selalu” sebanyak 12 orang atau dengan persentase 40 %, yang menjawab “Kadang-kadang” sebanyak 11 orang atau dengan persentase 36,67 % dan yang menjawab “Tidak Pernah” sebanyak 7 orang atau dengan persentase 23,33 %.

3. Memberikan Teguran

Teguran dilakukan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh guru. Untuk menjadi lebih baik ke depannya kepala sekolah diperlukan sikap seperti itu. Berikut adalah jawaban

responden tentang apakah kepala madrasah memberikan teguran kepada guru untuk meningkatkan kinerja guru.

Tabel IV.20
MEMBERIKAN TEGURAN KEPADA GURU YANG
MELAKUKAN KESALAHAN

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 16 | a. Selalu | 19 | 63,33 % |
| | b. Kadang-Kadang | 6 | 20 % |
| | c. Tidak Pernah | 5 | 16,67 % |
| | Jumlah | 30 | 100 % |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Selalu” sebanyak 19 orang atau dengan persentase 63,33 %, yang menjawab “Kadang-kadang” sebanyak 6 orang atau dengan persentase 20 % dan yang menjawab “Tidak Pernah” sebanyak 5 orang atau dengan persentase 16,67 %.

g. Kepala Madrasah Mengusahakan Ketersediaan Sarana Pembelajaran

Sarana dan prasarana merupakan salah satu penunjang pencapaian tujuan pendidikan. Berikut adalah jawaban responden tentang apakah kepala madrasah mengusahakan ketersediaan sarana pembelajaran yang diperlukan guru dalam mengajar.

Tabel IV.21
MENGUSAHAKAN KETERSEDIAAN
SARANA PEMBELAJARAN YANG DIPERLUKAN GURU

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 17 | a. Selalu | 14 | 46,67 % |
| | b. Kadang-Kadang | 9 | 30 % |
| | c. Tidak Pernah | 7 | 23,33 % |
| | Jumlah | 30 % | 100 % |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Selalu” sebanyak 14 orang atau dengan persentase 46,67%, yang menjawab “Kadang-kadang” sebanyak 9 orang atau dengan persentase 30% dan yang menjawab “Tidak Pernah” sebanyak 7 orang atau dengan persentase 23,33 %.

h. Mengadakan Rapat dengan Guru-Guru dalam Membicarakan Masalah Kegiatan Belajar Mengajar

Berikut adalah jawaban responden tentang apakah kepala madrasah mengadakan rapat dengan guru-guru dalam membicarakan masalah kegiatan belajar mengajar.

Tabel IV.22
MENGADAKAN RAPAT DENGAN GURU-GURU

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 18 | a. Selalu | 19 | 63,33 % |
| | b. Kadang-Kadang | 11 | 36,67 % |
| | c. Tidak Pernah | - | - |
| | Jumlah | 30 % | 100 % |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Selalu” sebanyak 19 orang atau dengan persentase 63,33 %, yang menjawab “Kadang-kadang” sebanyak 11 orang atau dengan persentase 36,67 % dan yang menjawab “Tidak Pernah” tidak ada.

i. Kepala Madrasah Memberikan Kesempatan Kepada Guru-Guru untuk Meningkatkan Pengetahuan dan Keterampilan dengan Belajar ke Jenjang Pendidikan yang Lebih Tinggi

Berikut adalah jawaban responden tentang apakah kepala madrasah memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Tabel IV.23

**MEMBERIKAN KESEMPATAN KEPADA GURU-GURU
UNTUK MELANJUTKAN PENDIDIKAN KE JENJANG
YANG LEBIH TINGGI**

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 19 | a. Selalu | 19 | 63,33 % |
| | b. Kadang-Kadang | 8 | 26,67 % |
| | c. Tidak Pernah | 3 | 10 % |
| | Jumlah | 30 | 100 % |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Selalu” sebanyak 19 orang atau dengan persentase 63,33 %, yang menjawab “Kadang-kadang” sebanyak 8 orang atau dengan persentase 26,67 % dan yang menjawab “Tidak Pernah” sebanyak 3 orang atau dengan persentase 10 %.

j. Kepala Madrasah Mengikutsertakan Guru dalam Penataran dan Seminar

Penataran dan seminar dapat memberikan pengetahuan dan pengalaman kepada guru. Berikut adalah jawaban responden tentang apakah kepala sekolah mengikutsertakan guru dalam penataran dan seminar.

Tabel IV.24
MENGIKUTSERTAKAN GURU DALAM PENATARAN
DAN SEMINAR

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 20 | a. Selalu | 15 | 50 % |
| | b. Kadang-Kadang | 8 | 26,67 % |
| | c. Tidak Pernah | 7 | 23,33 % |
| | Jumlah | 30 | 100 % |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Selalu” sebanyak 15 orang atau dengan persentase 50 %, yang menjawab “Kadang-kadang” sebanyak 8 orang atau dengan persentase 26,67 % dan yang menjawab “Tidak Pernah” sebanyak 7 orang atau dengan persentase 23,33 %.

k. Kepala Madrasah Menganjurkan Guru-Guru agar Aktif dalam Kegiatan MGMP

Data berikutnya adalah tentang anjuran kepala madrasah kepada guru-guru agar aktif dalam kegiatan Musyawarah Guru mata Pelajaran (MGMP).

Tabel IV.25
ANJURAN KEPADA GURU-GURU AGAR AKTIF
DALAM KEGIATAN MGMP

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 21 | a. Selalu | 15 | 50 % |
| | b. Kadang-Kadang | 10 | 33,33 % |
| | c. Tidak Pernah | 5 | 6,67 % |
| | Jumlah | 30 | 100 % |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “Selalu” sebanyak 15 orang atau dengan persentase 50 %, yang menjawab “Kadang-kadang” sebanyak 10 orang atau dengan persentase 33,33 % dan yang menjawab “Tidak Pernah” sebanyak 5 orang atau dengan persentase 6,67 %.³⁵

2. Data Tentang Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Pembinaan Kemampuan Profesional Guru Honor Oleh Kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai

Data tentang faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan Kepala Madrasah

Masalah kemampuan kepala madrasah diperkirakan berhubungan dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman. Oleh karena itu penulis menanyakan kepada kepala MTs Al Ihsan mengenai

³⁵ Menyebarkan angket kepada guru-guru di MTs Al Ihsan Buluh Rampai pada tanggal 22 Februari 2011

latar belakang dan pengalaman beliau. Dalam hal ini kepala MTs Al Ihsan menjelaskan bahwa latar belakang pendidikannya:

- 1) SD N 015 Titian Resak pada tahun 1984
- 2) SMP N 1 Belilas pada tahun 1987
- 3) SMA N Belilas pada tahun 1990
- 4) S1 pada Jurusan PAI Fakultas Tarbiyah IAIN Susqa Pekanbaru
- 5) Sedang S2 pada Jurusan Teknologi Pendidikan di UNRI

Selain itu beliau menjelaskan dari tahun 1998-2004 menjadi guru dan tahun 2005 sampai sekarang menjadi kepala madrasah. Dalam hal penataran-penataran atau seminar-seminar yang pernah diikuti, beliau menjelaskan bahwa pernah beberapa kali mengikuti penataran/seminar/pelatihan kepemimpinan kepala-kepala MTs se Riau.

b. Faktor Objektivitas

Dalam melaksanakan pembinaan terhadap guru-guru kepala madrasah dituntut bersikap objektif. Sewaktu ditanyakan tentang mampukah kepala madrasah bersikap objektif dalam melaksanakan pembinaan kemampuan profesional guru-guru honor di MTs Al Ihsan. Beliau menjelaskan bahwa beliau berusaha bersikap objektif. Mana-mana yang sudah benar dan baik beliau katakan itu kepada guru-guru dan mana-mana yang kurang benar dan belum baik beliau juga tidak segan-segan mengatakan hal tersebut kepada guru-guru. Penjelasan kepala MTs Al Ihsan tersebut didukung oleh jawaban guru-guru sebagai berikut.

Tabel IV.26

**PENJELASAN RESPONDEN TENTANG SIKAP OBJEKTIF
KEPALA MADRASAH DALAM MELAKUKAN
PEMBINAAN TERHADAP GURU**

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 22 | a. Selalu | 18 | 60 % |
| | b. Kadang-Kadang | 12 | 40 % |
| | c. Tidak Pernah | - | - |
| | Jumlah | 30 | 100 % |

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar guru-guru/responden yakni 18 orang (60%) menjawab bahwa kepala MTs Al Ihsan selalu bersikap objektif dalam melaksanakan pembinaan. 12 orang atau 40% lainnya menjawab kadang-kadang.

c. Faktor Kesejawatan (Komunikasi)

Dalam hal ini kepala MTs Al Ihsan menjelaskan bahwa beliau dapat berkomunikasi secara baik dengan para guru yang dilandasi atas perasaan saling terbuka dan saling percaya. Penjelasan kepala MTs Al Ihsan ini didukung oleh jawaban para guru sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel IV.27

**PRINSIP SALING TERBUKA DAN SALING PERCAYA DALAM
KOMUNIKASI KEPALA MADRASAH DENGAN GURU**

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 23 | a. Selalu | 19 | 63,33 % |
| | b. Kadang-Kadang | 11 | 36,67 % |
| | c. Tidak Pernah | - | - |
| | Jumlah | 30 | 100 % |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden yakni 19 orang (63,33%) menjawab bahwa kepala MTs Al Ihsan dalam berkomunikasi selalu berprinsip saling terbuka dan saling percaya, 11 orang lainnya (36,67%) menjawab kadang-kadang.

d. Faktor Pengakuan dan Penghargaan terhadap Bawahan

Data tentang pengakuan dan penghargaan terhadap bawahan yang diterapkan oleh kepala MTs Al Ihsan diperoleh melalui jawaban guru-guru selaku responden. Jawaban tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV.28

**PENGAKUAN DAN PENGHARGAAN KEPALA MADRASAH
TERHADAP BAWAHAN**

| No Item | Alternatif Jawaban | Frekwensi (F) | Persentase (P) |
|---------|--------------------|---------------|----------------|
| 24 | a. Selalu | 20 | 66,67 % |
| | b. Kadang-Kadang | 10 | 33,33 % |
| | c. Tidak Pernah | - | - |
| | Jumlah | 30 | 100 % |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden yakni 20 orang (66,67%) menjawab bahwa kepala MTs Al Ihsan selalu menghormati, mengakui dan menghargai bawahannya, 10 orang lainnya (33,33%) menjawab kadang-kadang.

e. Faktor Anggaran atau Dana Pembinaan

Dalam hal anggaran atau dana khusus untuk pembinaan guru-guru kepala MTs Al Ihsan menjelaskan bahwa dana tersebut bersumber dari dana BOS. Kalau dana khusus untuk pembinaan guru memang tidak ada. Keterbatasan dana menyebabkan pembinaan guru juga terbatas.

f. Faktor Sarana

Kepala MTs Al Ihsan menjelaskan bahwa sarana pembelajaran di madrasah juga masih kekurangan dan menyebabkan sebagian guru mengalami kesulitan juga dalam mengajar, pembinaan terhadap guru jadi terkendala.³⁶

C. Analisa Data

1. Analisa Data tentang Pembinaan Kemampuan Profesional Guru Honor oleh Kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu

Setelah data tentang pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai disajikan dalam bentuk tabel-tabel, maka sebagai langkah awal dalam menganalisisnya, data pada

³⁶ Samsudin, Wawancara dengan Kepala Sekolah MTs Al Ihsan Buluh Rampai pada tanggal 2 Maret 2011

tabel-tabel tersebut akan direkap ke dalam suatu tabel rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel IV.29

**REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PEMBINAAN
KEMAMPUAN PROFESIONAL GURU HONOR OLEH KEPALA MTs
AL IHSAN BULUH RAMPAI KECAMATAN SEBERIDA
KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

| No Tabel | Alternatif Jawaban | | | | | | Jumlah |
|----------|--------------------|---------|------------------|---------|-----------------|---------|--------|
| | a. Selalu | | b. Kadang-Kadang | | c. Tidak Pernah | | |
| | F | P (%) | F | P (%) | F | P (%) | |
| IV.5 | 22 | 73,33 % | 8 | 26,67 % | 0 | 0 | 30 |
| IV.6 | 12 | 40 % | 10 | 33,33 % | 8 | 26,67 % | 30 |
| IV.7 | 11 | 36,67 % | 10 | 33,33 % | 9 | 30 % | 30 |
| IV.8 | 17 | 56,56 % | 7 | 23,33 % | 6 | 20 % | 30 |
| IV.9 | 12 | 40 % | 10 | 33,33 % | 8 | 26,67 % | 30 |
| IV.10 | 14 | 46,67 % | 9 | 30 % | 7 | 23,33 % | 30 |
| IV.11 | 16 | 53,33 % | 8 | 26,67 % | 6 | 20 % | 30 |
| IV.12 | 6 | 20 % | 8 | 26,67 % | 16 | 53,33 % | 30 |
| IV.13 | 3 | 10 % | 9 | 30 % | 18 | 60 % | 30 |
| IV.14 | 17 | 56,67 % | 7 | 23,33 % | 6 | 20 % | 30 |
| IV.15 | 15 | 50 % | 10 | 33,33 % | 5 | 16,67 % | 30 |
| IV.16 | 14 | 46,67 % | 10 | 33,33 % | 6 | 20 % | 30 |
| IV.17 | 10 | 33,33 % | 15 | 50 % | 5 | 16,67 % | 30 |
| IV.18 | 18 | 60 % | 6 | 20 % | 6 | 23,33 % | 30 |
| IV.19 | 12 | 40 % | 11 | 36,67 % | 7 | 23,33 % | 30 |
| IV.20 | 19 | 63,33 % | 6 | 20 % | 5 | 16,67 % | 30 |
| IV.21 | 14 | 46,67 % | 9 | 30 % | 7 | 23,33 % | 30 |
| IV.22 | 19 | 63,33 % | 11 | 36,67 % | 0 | 0 | 30 |
| IV.23 | 19 | 63,33 % | 8 | 26,67 % | 3 | 10 % | 30 |
| IV.24 | 15 | 50 % | 8 | 26,67 % | 7 | 23,33 % | 30 |
| IV.25 | 15 | 50 % | 10 | 33,33 % | 5 | 16,67 % | 30 |
| Jumlah | 300 | | 190 | | 140 | | 630 |

Dari tabel rekapitulasi di atas, diketahui:

- a. Tabel IV.5 menjelaskan sebagian besar responden menjawab kepala madrasah selalu menjalin komunikasi yang baik dengan guru-guru. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah melakukan komunikasi dengan baik dengan guru dalam membina kerja sama.
- b. Tabel IV.6 menjelaskan bahwa sebagian kecil responden menjawab bahwa kepala madrasah selalu memberikan pengarahan dalam menyiapkan bahan ajar terhadap guru. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah tergolong kurang baik.
- c. Tabel IV.7 menerangkan bahwa sebagian besar responden menjawab tentang kepala madrasah selalu memberikan pengarahan kepada guru dalam pengembangan silabus. Dalam hal ini juga dapat disimpulkan kepala madrasah tergolong kurang baik.
- d. Tabel IV.8 menerangkan bahwa sebagian besar responden menjawab tentang kepala madrasah selalu memberikan pengarahan kepada guru dalam pembuatan RPP. Dalam hal ini juga dapat disimpulkan kepala madrasah tergolong cukup baik.
- e. Tabel IV.9 menjelaskan bahwa sebagian kecil responden menjawab bahwa kepala madrasah selalu memberikan pengarahan kepada guru dalam menggunakan metode yang tepat. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah tergolong kurang baik dalam memberikan pengarahan kepada guru dalam menggunakan metode.

- f. Tabel IV.10 menjelaskan bahwa sebagian besar responden menjawab bahwa kepala madrasah selalu memberikan pengarahan kepada guru dalam menggunakan media yang tepat. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah tergolong cukup baik dalam memberikan pengarahan kepada guru dalam menggunakan media.
- g. Tabel IV.11 menjelaskan bahwa sebagian besar responden menjawab bahwa kepala madrasah selalu memberikan arahan dalam pelaksanaan evaluasi. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah tergolong cukup baik dalam melaksanakannya.
- h. Tabel IV.12 mengenai kepala madrasah melakukan pengawasan ke setiap kelas sebelum proses belajar mengajar dimulai. Dalam hal ini sebagian besar responden menjawab tidak pernah dilakukan oleh kepala madrasah. Dengan demikian pada aspek ini dapat disimpulkan kepala madrasah tergolong tidak baik.
- i. Tabel IV.13 tentang kepala madrasah melakukan kunjungan kelas. Sebagian besar responden juga menjawab kepala sekolah tidak pernah melakukan kunjungan kelas. Dengan demikian pada aspek ini dapat disimpulkan kepala madrasah tergolong tidak baik.
- j. Tabel IV.14 tentang kepala madrasah menanyakan masalah yang dihadapi guru. Sebagian besar responden menjawab kepala madrasah selalu melakukannya. Dengan demikian pada aspek ini dapat disimpulkan kepala madrasah tergolong cukup baik.

- k. Tabel IV.15 tentang kepala madrasah mendiskusikan masalah bersama guru. Sebagian besar responden menjawab kepala sekolah selalu melakukan diskusi dengan guru. Dengan demikian pada aspek ini dapat disimpulkan kepala madrasah tergolong cukup baik.
- l. Tabel IV.16 menjelaskan sebagian besar responden menjawab kepala madrasah selalu memberikan solusi kepada guru-guru dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Dengan demikian pada aspek ini kepala madrasah tergolong cukup baik.
- m. Tabel IV.17 menjelaskan sebagian besar responden menjawab kepala madrasah kadang-kadang dalam memonitoring. Dengan demikian kesimpulan pada aspek ini kepala madrasah tergolong kurang baik.
- n. Tabel IV.18 menjelaskan sebagian besar responden menyatakan kepala madrasah selalu memberikan pujian kepada guru-guru. Dengan demikian kesimpulan pada aspek ini kepala madrasah tergolong cukup baik.
- o. Tabel IV.19 menjelaskan sebagian kecil responden menyatakan kepala madrasah selalu memberikan penghargaan kepada guru-guru. Dengan demikian kesimpulan pada aspek ini kepala madrasah tergolong kurang baik.
- p. Tabel IV.20 menjelaskan sebagian besar responden menyatakan kepala madrasah selalu memberikan teguran kepada guru-guru bila

terjadi kesalahan. Dengan demikian kesimpulan pada aspek ini kepala madrasah tergolong baik.

- q. Tabel IV.21 menjelaskan bahwa sebagian besar responden menjawab bahwa kepala madrasah selalu berusaha menyediakan sarana pembelajaran. Dengan demikian pada aspek ini kepala sekolah tergolong cukup baik.
- r. Tabel IV.22 mengenai kepala madrasah mengadakan rapat dengan guru-guru dalam membicarakan masalah kegiatan belajar mengajar. Sebagian besar responden menjawab kepala madrasah selalu melakukan rapat dengan guru-guru untuk masalah kegiatan belajar mengajar. Pada aspek ini, kepala madrasah tergolong baik.
- s. Tabel IV.23 menerangkan tentang kepala madrasah memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1. Sebagian besar responden menjawab kepala madrasah selalu memberikan kesempatan. Pada aspek ini kepala madrasah tergolong baik.
- t. Tabel IV.24 menerangkan sebagian besar responden menjawab tentang kepala madrasah selalu mengikutsertakan guru dalam penataran dan seminar. Tindakan kepala madrasah dalam hal ini tergolong cukup baik.
- u. Tabel IV.25 menjelaskan anjuran kepala madrasah kepada guru-guru agar aktif dalam MGMP. Sebagian besar responden menjawab kepala

madrasah selalu menganjurkan guru-guru untuk aktif dalam kegiatan MGMP. Dalam hal ini kepala madrasah tergolong cukup baik.

Untuk mengetahui secara keseluruhan apakah pembinaan kemampuan profesional guru-guru honor oleh kepala MTs Al Ihsan sudah terlaksana dengan baik atau belum, maka data pada tabel rekapitulasi tersebut akan dianalisis secara kuantitatif sebagai berikut.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui alternatif jawaban a terpilih sebanyak 300 kali, alternatif jawaban b terpilih sebanyak 190 kali dan alternatif jawaban c terpilih sebanyak 140 kali. Selanjutnya frekuensi tiap-tiap alternatif jawaban dikalikan dengan bobotnya masing-masing.

- a. Selalu : $300 \times 3 = 900$
- b. Kadang-Kadang : $190 \times 2 = 380$
- c. Tidak Pernah : $\frac{140 \times 1 = 140}{630} \quad 1420 (F)$

Selanjutnya skor 630 harus dikalikan dengan 3 sebab skor tertinggi adalah 3 untuk mendapatkan skor harapan, hasilnya adalah $630 \times 3 = 1890$ (N). Karena unsur F dan N telah diketahui skornya, selanjutnya disubstitusikan ke dalam rumus yaitu:

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

$$P = \frac{1420}{1890} \times 100\%$$

$$P = 75,13 \%$$

Selanjutnya angka persentase yang diperoleh di atas, dikonsultasikan kepada patokan atau ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya yakni pada bab III, yaitu jika persentase akhir diperoleh sebesar:

- a. 81 % s/d 100 %: Disimpulkan bahwa pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu tergolong sangat baik.
- b. 61 % s/d 80 %: Disimpulkan bahwa pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu tergolong baik.
- c. 41 % s/d 60 %: Disimpulkan bahwa pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu tergolong cukup baik.
- d. 21 % s/d 40 %: Disimpulkan bahwa pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu tergolong kurang baik.
- e. 0 % s/d 20 %: Disimpulkan bahwa pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu tergolong tidak baik.

Karena persentase yang diperoleh adalah sebesar 75,13 % dan angka ini berada pada rentang persentase 61%-80%, maka dapatlah ditarik suatu kesimpulan bahwa pembinaan kemampuan profesional guru honor

oleh kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu tergolong **baik**.

2. Analisis Data tentang Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Pembinaan Kemampuan Profesional Guru Honor oleh Kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu.

Berdasarkan analisa di atas disimpulkan bahwa pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu tergolong baik. Baiknya pembinaan tersebut karena adanya beberapa faktor pendukung.

a. Faktor Pendukung

- 1) Faktor kemampuan kepala madrasah yang didukung oleh latar belakang pendidikan yang sesuai dan pengalaman yang memadai. Kepala MTs Al Ihsan berlatar belakang pendidikan S1 jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah IAIN Susqa Pekanbaru dan sekarang sedang menempuh pendidikan program sarjana strata dua (S2). Beberapa kali penataran dan pelatihan khusus kepala-kepala madrasah pernah diikutinya dan pengalaman menjadi kepala madrasah \pm 6 tahun. Kondisi tersebut cukup mendukung bagi kepala MTs Al Ihsan dalam melakukan pembinaan kemampuan profesional guru-guru honor di MTs Al Ihsan Buluh Rampai.

- 2) Faktor Objektivitas

Berdasarkan jawaban kepala MTs Al Ihsan dan didukung oleh jawaban guru-guru mengindikasikan bahwa kepala MTs Al Ihsan

cukup objektif dalam melakukan pembinaan kemampuan profesional guru-guru honor. Jika terdapat kelemahan pada guru-guru, kepala madrasah tidak berusaha menutupinya tetapi tidak segan-segan mengatakannya. Tetapi tentunya dengan cara-cara yang bijaksana, sehingga pihak guru tidak merasa tersinggung bahkan bersemangat untuk melakukan perbaikan-perbaikan. Demikian sebaliknya jika terdapat guru yang telah bertindak benar, kepala MTs Al Ihsan juga secara terus terang mengatakannya. Hal ini tentu memberikan motivasi kepada guru-guru untuk mempertahankan hal-hal yang baik tersebut. Sikap objektif kepala madrasah ini merupakan faktor pendukung dalam upaya pembinaan kemampuan profesional guru-guru honor di MTs Al Ihsan Buluh Rampai.

3) Faktor Kesejawatan (Saling Terbuka dan Percaya)

Berdasarkan data yang diperoleh baik dari kepala MTs Al Ihsan sendiri maupun dari guru-guru, diketahui bahwa kepala MTs Al Ihsan dalam berkomunikasi selalu menghargai guru-guru dengan mengembangkan prinsip atau sikap saling terbuka dan saling mempercayai. Prinsip ini sangat penting untuk dikembangkan dalam memimpin suatu lembaga pendidikan. Sehingga guru-guru merasa akrab dan hangat tatkala berhubungan dengan atasan mereka. Ini merupakan salah satu faktor yang mendukung upaya pembinaan kemampuan profesional guru-guru honor di MTs Al Ihsan Buluh Rampai.

4) Faktor Pengakuan dan Penghargaan terhadap Bawahan

Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa kepala MTs Al Ihsan selalu menghormati, memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap bawahan yakni guru-guru. Sikap ini sangat mendukung upaya kepala madrasah dalam melakukan pembinaan terhadap guru-guru.

b. Faktor Penghambat

1) Guru

Guru-guru atau tenaga pengajar di Madrasah Tsanawiyah Al Ihsan Buluh Rampai rata-rata guru honor yang berasal dari berbagai lembaga pendidikan dan perguruan tinggi yang jurusannya bukan berasal dari keguruan sehingga mereka masih ada yang belum menguasai hal-hal yang bersangkutan dengan mengajar. Maka dari itu sebagai kepala madrasah wajib memberikan bimbingan, arahan dan binaan kepada guru-guru tersebut supaya menjadi guru yang profesional.

2) Faktor Anggaran atau Dana Pembinaan

Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa masalah anggaran atau dana khusus untuk pembinaan guru-guru sangat terbatas di MTs Al Ihsan Buluh Rampai. Akibatnya upaya pembinaan kemampuan profesional guru-guru berupa pelatihan-pelatihan, seminar dan sebagainya terkendala. Bukan hanya itu saja, keterbatasan dana juga menyebabkan sarana prasarana pembelajaran belum terpenuhi semua.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penyajian dan analisis data maka dapatlah ditarik kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu tergolong baik dengan persentase sebesar 75,13 %. Pembinaan tersebut dikatakan baik, karena kepala madrasah:
 - a. Melakukan komunikasi secara baik dengan guru dalam membina kerja sama.
 - b. Membimbing dan mengarahkan guru dalam pembuatan RPP.
 - c. Memberikan pengarahan dalam menggunakan media.
 - d. Memberikan arahan dalam pelaksanaan evaluasi.
 - e. Menanyakan masalah yang dihadapi oleh guru.
 - f. Mendiskusikan masalah bersama guru.
 - g. Memberikan solusi kepada guru dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam proses pembelajaran.
 - h. Memberikan pujian kepada guru.
 - i. Memberikan teguran kepada guru bila terjadi kesalahan.
 - j. Berusaha menyediakan sarana pembelajaran.
 - k. Melakukan rapat dengan guru-guru untuk membahas masalah kegiatan belajar mengajar.

- l. Memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1.
 - m. Mengikutsertakan guru dalam penataran dan seminar.
 - n. Mengajukan guru-guru agar aktif mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran.
2. Faktor-faktor yang mendukung pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu adalah:
- a. Faktor kemampuan kepala madrasah yang cukup baik
 - b. Faktor objektivitas kepala madrasah dalam melakukan pembinaan
 - c. Faktor kesejawatan (saling terbuka dan percaya)
 - d. Faktor pengakuan dan penghargaan terhadap bawahan
- Namun demikian terdapat faktor-faktor yang menghambat pembinaan kemampuan profesional guru honor oleh kepala MTs Al Ihsan Buluh Rampai kecamatan Seberida kabupaten Indragiri Hulu, yaitu:
- a. Guru-guru yang mengajar yang tidak sesuai dengan bidangnya.
 - b. Terbatasnya dana dan sarana

B. Saran

1. Disarankan agar kepala MTs Al Ihsan berusaha menyediakan waktu untuk melakukan kunjungan kelas.
2. Disarankan agar kepala MTs Al Ihsan bekerjasama dengan pihak-pihak lain terutama dengan pihak Komite dan Yayasan untuk menyediakan dana

khusus bagi pembinaan kemampuan profesional guru MTs Al Ihsan pada umumnya.

3. Disarankan agar kepala MTs Al Ihsan bekerjasama dengan guru-guru dan pihak-pihak terkait untuk melaksanakan kegiatan mendatangkan nara sumber atau pakar di bidang proses belajar mengajar dalam suatu acara khusus untuk itu.
4. Disarankan kepada guru-guru agar senantiasa berusaha meningkatkan kemampuan profesional khususnya di bidang proses pembelajaran.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Artikel. Lowongan Kerja, PNS, 2010.
- Burhanuddin, Yusak. *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 1998.
- B. Uno, Hamzah. *Model Pembelajaran*, Jakarta. Bumi Aksara, 2009.
- Herabuddin. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2009.
- Imran, Ali. *Pembinaan Guru di Indonesia*, Jakarta: Dunia Pustaka Jaya, 1995.
- Indrafachrudi, Soekarto. *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2006.
- Kunandar. *Guru Profesional*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Mulyasa, Enco. *Menjadi Kepala Sekolah*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006.
- _____. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006.
- Purwanto, Ngalim. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Mutiara Sumber Widya, 1991.
- _____. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007.
- Ridwan. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2005.
- Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- Syafaruddin. *Manajemen Pendidikan Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press, 2005.
- Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sanjaya, Wina. *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Kencana, 2008.

Sudjana. *Pembinaan dan Pengembangan Kurikulum di Sekolah*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2005.

Thoha. *Pembinaan Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.

Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.

Wahyudi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta, 2009.

RIWAYAT HIDUP

Assalamualaikum wr. Wb.



Dewi Nur Imaniyah, dilahirkan di Desa Buluh Rampai pada tanggal 24 Januari 1989, merupakan putri pertama dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Syofyan dan Ibu Asnimar.

Tamat pendidikan Sekolah Dasar (SD) Negeri 020 Buluh Rampai pada tahun 2000. Tamat pendidikan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Ihsan Buluh Rampai pada tahun 2003. Dan tamat pendidikan Madrasah Aliyah (MA) Madinatun Najah Rengat pada tahun 2006. Kemudian mengikuti ujian masuk ke Perguruan Tinggi pada tahun 2006 dan diterima di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Jurusan Kependidikan Islam Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Pada semester tujuh (VII) tepatnya pada bulan Juli hingga Agustus 2009 melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kampar Kiri. Dan pada semester yang sama yakni bulan Oktober sampai Desember 2009 mengikuti Program Pengalaman Lapangan (PPL) di Kabupaten Kampar. Selanjutnya pada tanggal 27 Desember 2010 saya mengikuti seminar proposal penelitian, dan tanggal 11 Juli 2011 dalam sidang terbuka mengikuti ujian munaqasyah untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I.)