

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU
DI MTs NEGERI PUNDONG BANTUL YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Ilmu Pendidikan Islam**

Oleh :

SRI HIDAYATI

02471181

**JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2007

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sri Hidayati

NIM : 02471181

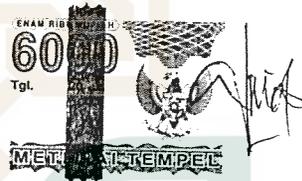
Jurusan : Kependidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini adalah asli hasil penelitian penulis sendiri dan bukan hasil plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 14 Mei 2007

Yang menyatakan



Sri Hidayati

NIM: 02471181

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Drs. Misbah Ulmunir, M.Si.
Dosen Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi Saudari
Sri Hidayati

Kepada Yth:
Bapak Dekan Fakultas
Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Setelah memeriksa dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi saudara :

Nama : Sri Hidayati
NIM : 0247 1181
Jurusan : Kependidikan Islam
Judul Skripsi : Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru di MTsN
Pundong Bantul Yogyakarta

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

Harapan saya semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 14 Mei 2007

Pembimbing,



Drs. Misbah Ulmunir, M.Si.
NIP. 150 264 112

Drs. Ahmad Arifi, M.Ag
Dosen Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS KONSULTAN

Hal : Skripsi Saudara
Sri Hidayati

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Skripsi Mahasiswa di bawah ini :

Nama : Sri Hidayati
NIM : 0247 1181
Jurusan : Kependidikan Islam
Judul Skripsi : Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru di MTs Negeri
Pundong Bantul Yogyakarta

dalam ujian skripsi (Munaqosyah), yang telah dilakukan pada tanggal 19 Juni 2007, dinyatakan dapat diterima dengan beberapa perbaikan.

Setelah membaca, meneliti, memberi petunjuk serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku konsultan berpendapat bahwa skripsi saudara tersebut telah dapat diterima dan diajukan kepada Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

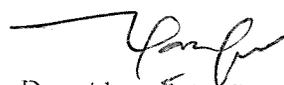
Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, agama nusa dan bangsa, amin.

Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 11 Juli 2007

Konsultan,



Drs. Ahmad Arifi, M.Ag
NIP. 150253888



DEPARTEMEN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS TARBIYAH

Jln. Marsda Adisucipto, Telp. : (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN

Nomor: UIN/I/DT/PP.01.1/38/2007

Skripsi dengan judul:

MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU DI MTs NEGERI
PUNDONG BANTUL YOGYAKARTA.

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

SRI HIDAYATI

0247 1181

Telah dimunaqosyahkan pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 19 Juni 2007

Dan dinyatakan diterima oleh fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga

SIDANG DEWAN MUNAQOSYAH

Ketua sidang

Drs. Jamroh Latief, M.Si.

NIP: 150223031

Sekretaris sidang

Drs. Misbah Ulmunir, M.Si.

NIP: 150264112

Pembimbing

Drs. Misbah Ulmunir, M.Si.

NIP: 150264112

Penguji I

Drs. Ahmad Arif, M.Ag.

NIP: 150253888

Penguji II

Dra. Nadlifah, M.Pd.

NIP: 150266729

Yogyakarta, 18 Juli 2007

UIN SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS TARBIYAH
DEKAN



Prof. Dr. Sutrisno, M.Ag.

NIP: 150240526

Drs. Misbah Ulmunir, M.Si.
Dosen Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi Saudari
Sri Hidayati

Kepada Yth:
Bapak Dekan Fakultas
Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Setelah memeriksa dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi saudara :

Nama : Sri Hidayati
NIM : 0247 1181
Jurusan : Kependidikan Islam
Judul Skripsi : Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru di MTsN
Pundong Bantul Yogyakarta

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

Harapan saya semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 14 Mei 2007

Pembimbing,



Drs. Misbah Ulmunir, M.Si.
NIP. 150 264 112

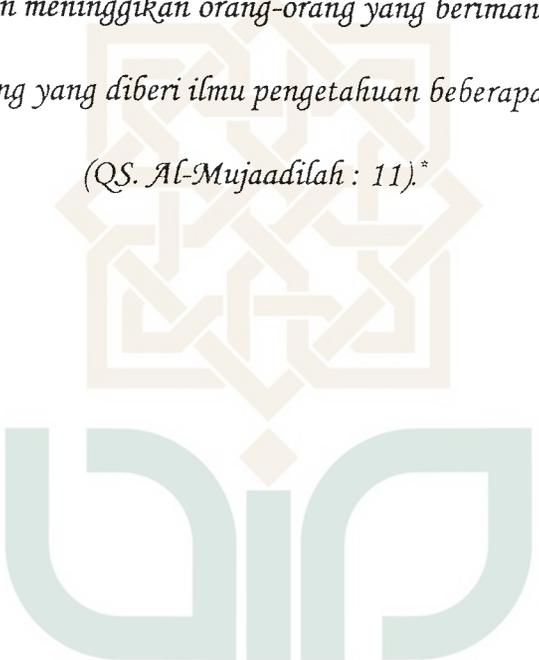
MOTTO

..... يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

(المجادله: ١١)

"... Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat."

(QS. Al-Mujaadilah : 11).*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

* Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: Asy-Syifa, 1999), hal. 910.

PERSEMBAHAN

*Skripsi ini Penulis Persembahkan
Kepada Almamaterku Tercinta
Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَبِهِ نَسْتَعِينُ عَلَى أُمُورِ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى
أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ.

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji dan syukur senantiasa penulis haturkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya.

Penulis sadar sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak mungkin tersusun tanpa ada bantuan dari banyak pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Sutrisno, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah beserta seluruh dosen dan karyawan Fakultas Tarbiyah yang telah memberi penulis bekal ilmu yang bermanfaat.
2. Bapak Drs. Jamroh Latief, M.Si, selaku Ketua Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang memberikan arahan dan masukan bagi penulisan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Misbah Ulmunir, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Kependidikan Islam serta sebagai pembimbing skripsi, dengan sabar telah memberikan pengarahan dan masukan terhadap penyelesaian skripsi ini.

4. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah yang telah membimbing dan memberikan ilmu dengan sabar.
5. Bapak Kepala Madrasah beserta para guru dan karyawan MTsN Pundong yang telah berkenan memberi izin penelitian dan membantu penulis dalam melakukan penelitian.
6. Kedua orang tua tercinta, yang telah banyak memberikan pengorbanan demi studi penulis. Kakakku, Lek An, Lek Us, semua saudaraku yang memberi dorongan semangat, keponakanku yang dengan tangis dan tawanya aku menjadi bahagia.
7. Sahabat-sahabatku KI Angkatan 2002 yang aku sayangi dan banggakan khususnya Darni, Umi Barokah, Febri, Ika Nikmah dan semua teman-temanku yang tak bisa ku sebut satu persatu, kalian semua adalah berharga bagiku. Tak lupa Kang Suranto makasih pinjaman Komputernya.

Kepada semua penulis memanjatkan do'a kehadirat Allah SWT, semoga jasa-jasa mereka diterima sebagai amal saleh.

Akhirnya penulis berharap semoga karya tulis yang sederhana ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya. Amin ya Robbal 'alamin.

Yogyakarta, 10 Mei 2007

Penulis



Sri Hidayati
NIM. 0274 1181

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
HALAMAN NOTA DINAS KONSULTAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR TABEL	xiii
ABSTRAKSI	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Alasan Pemilihan Judul	4
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	4
E. Telaah Pustaka	5
F. Kerangka Teoritik.....	6
G. Metode Penelitian	18
H. Sistematika Pembahasan	23

BAB II. GAMBARAN UMUM MTsN PUNDONG BANTUL

YOGYAKARTA

A. Letak Geografi.....	25
B. Sejarah Berdiri dan Perkembangan	25
C. Visi dan Misi MTsN Pundong.....	27
D. Struktur Organisasi.....	29
E. Kondisi Umum	36

BAB III. PELAKSANAAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN

KOMPETENSI GURU MTsN PUNDONG BANTUL

YOGYAKARTA

A. Pelaksanaan Manajemen MTsN Pundong	46
B. Upaya Pengembangan Kompetensi Guru.....	56
C. Faktor Pendukung dan Penghambat.....	73

BAB IV. PENUTUP

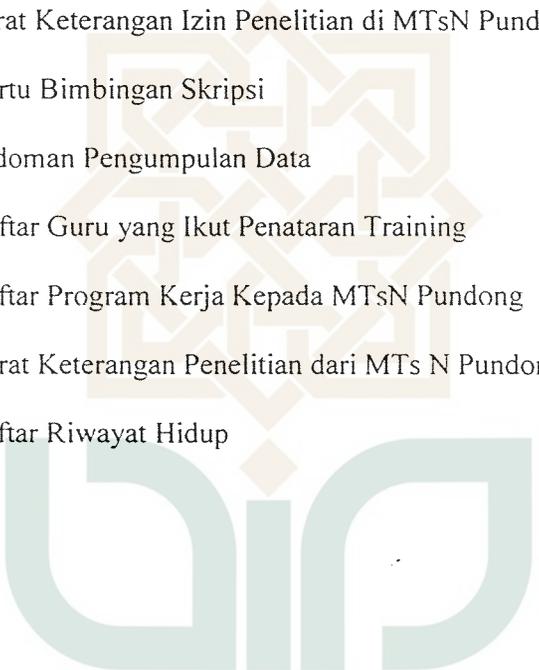
A. Kesimpulan.....	76
B. Saran	77
C. Penutup	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Bukti Seminar Proposal
- Lampiran 2 Penunjukan Pembimbing Skripsi
- Lampiran 3 Permohonan Izin Riset Fakultas Tarbiyah
- Lampiran 4 Surat Izin Penelitian Propinsi DIY
- Lampiran 5 Surat Izin Penelitian Kabupaten Bantul Yogyakarta
- Lampiran 6 Surat Keterangan Izin Penelitian di MTsN Pundong
- Lampiran 7 Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran 8 Pedoman Pengumpulan Data
- Lampiran 9. Daftar Guru yang Ikut Penataran Training
- Lampiran 10 Daftar Program Kerja Kepada MTsN Pundong
- Lampiran 11 Surat Keterangan Penelitian dari MTs N Pundong
- Lampiran 12 Daftar Riwayat Hidup



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel : Struktur Organisasi	30
Tabel I : Daftar Kepala Sekolah	37
II : Daftar guru	38
III : Daftar Siswa	40
IV : Daftar Prestasi Siswa	41
V : Daftar Hasil Ujian Nasional	41
VI : Daftar Kondisi Ruang	43
VII : Daftar Infrastruktur	44



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAKSI

Sri Hidayati. Pengembangan Kompetensi Guru di MTsN Pundong Bantul Yogyakarta. Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga.

Pendidikan merupakan kunci pembangunan bangsa sepanjang masa. Oleh karena itu manusia dituntut untuk berkompeten dalam bersaing dengan berbagai pengetahuan yang selalu diasah sehingga semakin tajam dalam mewujudkan keberhasilannya. Para pakar pendidikan sering kali menegaskan bahwa guru merupakan sumber daya manusia yang sangat menentukan program pendidikan khususnya guru yang mampu mengelola proses belajar mengajar secara profesional di sekolah, sehingga kemampuan pengetahuan mereka diupayakan secara terus-menerus.

Perkembangan masyarakat dewasa ini menghendaki adanya pembinaan peserta didik yang dilaksanakan secara seimbang antara nilai, sikap, pengetahuan, kecerdasan, ketrampilan, kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan masyarakat serta meningkatkan kesadaran terhadap alam lingkungannya. Untuk dapat mewujudkannya diperlukan pendidikan yang berkompeten, sedangkan untuk perkembangan kompetensi guru tersebut, di MTsN Pundong Bantul diperlukan manajemen yang baik pula sebagai langkah untuk mengoptimalkan penyelenggaraan pendidikan tersebut.

Penelitian ini untuk mengetahui pengelolaan manajemen, untuk mengetahui upaya dari Kepala Sekolah dalam pengembangan kompetensi guru khususnya kompetensi pedagogik dan profesional, untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dari pengembangan kompetensi guru di MTsN Pundong Bantul Yogyakarta.

Populasi dari penelitian ini adalah guru MTsN Pundong Bantul Yogyakarta sebanyak 27 orang, dan diambil sampel 6 orang guru dari 27 guru tersebut. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan analisis kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Pelaksanaan manajemen di MTsN Pundong Bantul Yogyakarta meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan. (2) Upaya pengembangan kompetensi guru adalah melalui Kepala Sekolah dengan kunjungan kelas, yang dilakukan seminggu 2 kali, inservice training yang diikuti beberapa guru, pertemuan individu dengan guru, rapat guru yang diadakan secara rutin setiap semester. (3) Faktor pendukung pengembangan kompetensi guru ini salah satunya adalah kebanyakan guru yang berusia muda sehingga semangat untuk mengembangkan profesinya masih kuat, sedangkan yang menjadi faktor penghambat adalah guru kurang kreatif dalam menerapkan hasil pelatihan dan penataran yang diikutinya.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan kunci pembangunan bangsa sepanjang masa. Oleh karena itu, manusia dituntut untuk berkompeten dalam bersaing dengan berbagai pengetahuan yang selalu di asah sehingga semakin tajam dalam mewujudkan keberhasilannya.

Para pakar pendidikan seringkali menegaskan bahwa guru merupakan sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan program pendidikan. Menurut mereka, apapun yang telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan yang pasti tidak mungkin ada tanpa peningkatan kompetensi gurunya.

Pernyataan di atas menegaskan betapa pentingnya keberadaan guru yang mampu mengelola proses belajar-mengajar secara profesional di sekolah, sehingga kemampuan pengetahuan mereka perlu diupayakan secara terus menerus.

Sebagaimana yang tertuang dalam UU SISDIKNAS Tahun 2003 dalam pasal 39 ayat 1 dan 2 yakni: (1) tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan, (2) pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat terutama bagi pendidik

pada perguruan tinggi.¹ Namun tidak berarti keberadaan unsur-unsur lainnya tidak begitu penting bagi peningkatan mutu pendidikan di sekolah.²

Masih kurangnya kompetensi guru bukan tanpa alasan, ini terlihat di MTsN pundong yakni adanya beberapa guru yang mengajar bidang studi diluar keahliannya, selain itu juga kurangnya pemahaman guru terhadap peserta didik. Hal tersebut akan berpengaruh dalam pengelolaan dan pengembangan pembelajaran karena guru merupakan sentral dan sumber kegiatan belajar mengajar, seperti pada pengelolaan kelas, penggunaan media, pembuatan satuan pembelajaran dan pemahaman materi. Kurangnya kemampuan dalam pengelolaan program belajar mengajar dan lain-lain merupakan fenomena yang menarik untuk diteliti, terlebih-lebih dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat dengan berbagai sarana dan prasarana yang lengkap, mulai dari berdirinya gedung yang megah, media pembelajaran yang canggih, metode pembelajaran yang baru. Kesemuanya itu tidak dapat dimanfaatkan secara optimal bagi pengembangan proses pembelajaran tanpa didukung keberadaan guru yang berkompeten.

Dengan demikian pengelolaan manajemen oleh kepala sekolah memang diperlukan dalam rangka mengembangkan kompetensi guru di sekolah. Seperti yang tercantum dalam UU Guru dan Dosen pasal 10 ayat 1

¹ Undang-Undang SISDIKNAS, (Yogyakarta: Media Wacana Press, 2003), hal. 28.

2. Bafadal Ibrahim, *Manajemen Perlengkapan Sekolah, Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003) hal. V.

yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional.³

Dilingkungan lembaga pendidikan dan persekolahan upaya pengembangan kompetensi guru dapat berupa Kelompok Kerja Guru (KKG), Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS), Kelompok Kerja Pengawas Sekolah (KKPS), Musyawarah Guru Bidang Studi atau Mata Pelajaran (MGBS atau MGMP) dan lain-lain. Diharapkan dengan adanya wadah seperti ini dapat mengembangkan kompetensi guru khususnya kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional diantaranya sebagai ajang untuk berbagi, bertanya, memberikan saran, membuat keputusan.

Atas dasar pemikiran diatas, maka penulis mengadakan penelitian di MTs N Pundong terhadap pelaksanaan manajemen pengembangan kompetensi guru, yang meliputi *planning, organizing, actuating* dan *controlling* untuk pengembangan kompetensi guru di MTs N Pundong, Bantul. Namun karena keterbatasan waktu, biaya dan tenaga, penulis memfokuskan pada manajemen dan kompetensi pedagogik serta kompetensi profesional guru sebagai bahan kajiannya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dalam penelitian ini penulis mengangkat dan merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

3. *UU Guru dan Dosen*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2006), hal. 16.

1. Bagaimana pelaksanaan manajemen Sumber Daya Manusia (Guru) di MTsN Pundong?
2. Bagaimana upaya manajemen dalam mengembangkan kompetensi Pedagogik dan kompetensi Profesional guru di MTsN Pundong?

C. Alasan Pemilihan Judul

1. Suatu lembaga pendidikan sangat membutuhkan manajemen yang baik, untuk dapat menyelenggarakan pendidikan lembaga tersebut.
2. Guru adalah komponen penting dalam pendidikan, sehingga untuk dapat menghasilkan output yang berkualitas dibutuhkan guru yang berkompeten.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan
 - a. Untuk mengetahui aplikasi manajemen pendidikan Islam di MTsN Pundong.
 - b. Mengetahui upaya yang dilaksanakan oleh MTsN Pundong dalam rangka meningkatkan kompetensi Pedagogik dan kompetensi Profesional Guru MTs N Pundong.
2. Kegunaan
 - a. Untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan terutama yang terkait dengan manajemen pendidikan Islam
 - b. Sebagai sumbangan pemikiran dari penulis dalam pengembangan atau perbaikan dan peningkatan kompetensi guru.

- c. Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan ide-ide pemikiran bagi lembaga pendidikan, khususnya MTsN Pundong dalam meningkatkan baik dalam manajemen pendidikan maupun kompetensi guru.

E. Telaah Pustaka

Dalam telaah pustaka ini penulis ingin menegaskan bahwa judul skripsi "Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Di MTs Negeri Pundong Bantul Yogyakarta" belum ditemukan pembahasan yang sama dalam skripsi dan karya tulis lainnya. Dalam skripsi ini penulis membahas tentang manajemen seorang kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi di MTsN Pundong, yang membedakan dari skripsi-skripsi yang penulis ambil sebagai acuan adalah bahwasanya skripsi ini memfokuskan pembahasan pada upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi guru, sedangkan skripsi lain membahas tentang manajemennya.

Sebagaimana skripsi saudari I'ib Habibah dengan judul "Manajemen Lembaga Madrasah Diniyah Nurul Ummah Kota Gede Yogyakarta (Telaah fungsi *Planning* dan fungsi *Actuating* Tenaga Kependidikan)". Didalamnya membahas tentang manajemen pendidikan Madrasah Diniyah dalam pelaksanaan fungsi *planning* dan *actuating* dalam kemajuan pendidikan di Madrasah Diniyah Nurul Ummah Kota Gede Yogyakarta.

Kemudian skripsi saudara Muhammad Yusuf dengan judul "Sistem Pendidikan Terpadu (Kajian Terhadap Manajemen dan Kurikulum SDIT

Luqman Al-Hakim Yogyakarta)”, yang membahas tentang efisiensi manajemen pendidikan dan kurikulum yang ditawarkan di SDIT Luqman Al-Hakim Yogyakarta.

Skripsi saudara Warsiyati dengan judul “Manajemen Pendidikan di MAN II Wates “, yang membahas tentang pelaksanaan manajemen pendidikan operasional dan problematika manajemen di MAN II Wates.

Skripsi saudara Miss Nawal Keda dengan judul “Manajemen Pendidikan Islam pada Sekolah Pattana Islam Vittaya Mulnithi di Yala Thailand Selatan, yang membahas tentang pelaksanaan manajemen pendidikan Islam dan faktor pendukung serta faktor penghambat pelaksanaan pendidikan di sekolah tersebut.

F. Kerangka Teoritik

Penelitian ini akan difokuskan pada manajemen dan kompetensi pedagogik serta kompetensi profesional guru di MTs N Pundong, Bantul. Adapun yang akan dijadikan sumber analisis adalah teori-teori ideal dalam pendidikan. Dengan teori-teori itu diharapkan dapat mengetahui kelemahan dan kelebihan manajemen pendidikan Islam di MTsN Pundong, Bantul dan juga dapat diperoleh solusi alternatif atas berbagai problem kelemahan tersebut serta diperoleh cara yang efektif untuk mengembangkan kelebihan-kelebihan yang dimiliki.

Pemberdayaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan baik sekolah maupun madrasah meliputi guru (termasuk Kepala Sekolah),

karyawan, peserta didik di lingkungan madrasah. Kepala madrasah memegang peranan penting sebagai penentu kebijakan madrasah di berbagai bidang dan mengendalikan proses pendidikan di Madrasah dengan bantuan sumber daya lainnya.⁴

Guru berperan sebagai pelaksana pembelajaran yang membimbing dan mengarahkan siswa sebagai peserta didik untuk menggali potensi, kreatifitas dan bakat-bakat mereka. Sedang karyawan berperan membantu jalannya administrasi di Madrasah untuk kelancaran pembelajaran. Ketiga unsur sumber daya manusia ini harus diberdayakan secara maksimal sesuai kapasitas masing-masing.

Masalah klasik yang sering dialami semua tingkatan madrasah atau sekolah salah satunya adalah jumlah (kuantitas) tenaga pendidik. Menurut Malik Fajar (1998) masalah ini diperparah dengan lemahnya kualitas sumber daya manusia pendidik dan jauh dari professional. Mastuhu juga memaparkan bahwa dewasa ini guru dirasakan baik secara kuantitatif dan kualitatif kurang memadai dan juga dirasakan adanya kekurangan dalam keragaman dan kompetensi ilmu mengajar mereka.⁵ Tidak jarang guru madrasah diberbagai tempat terutama di pelosok daerah terpencil yang “salah kamar” yaitu tidak sesuaiannya keahlian dengan yang diajarkan, bahkan tenaga-tenaga atau pegawai instansi non pendidikan terpaksa “membantu” menjadi guru.

⁴E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004) hal. 24.

⁵Mastuhu, *Menata Ulang Pemikiran Sistem Pendidikan Nasional dalam abad 21* (Yogyakarta: MSI UII dan Safiria Insania Press, 2003), hal. 28.

Sementara itu selain ditentukan oleh terselesaikannya problematika diatas menurut Muhaimin (2003) keberhasilan guru erat kaitannya dengan 1) kepribadiannya, 2) penguasaan metode, 3) frekuensi dan intensitas aktifitas interaksi dengan siswa, dan 4) penampilannya.⁶ Karena penampilan guru adalah sebagian tanda wawasannya, kemampuan menguasai materi, strategi pembelajaran dan lainnya.

Selain dari kemampuan-kemampuan diatas ada dimensi umum yang menjadi kompetensi umum yang menjadi kompetensi guru, seperti tercantum dalam UU Guru dan Dosen, yaitu:⁷

- a. Kompetensi Pedagogik, artinya kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik
- b. Kompetensi Kepribadian, artinya seorang guru semestinya memiliki kepribadian yang mantap dan pantas untuk diteladani
- c. Kompetensi Profesional, artinya seorang guru harus memiliki pengetahuan yang luas, serta mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran yang dijalaninya.
- d. Kompetensi Sosial, artinya seorang guru harus mampu berkomunikasi dengan siswa, sesama guru, maupun masyarakat luas.

Seperti layaknya guru, pendidikan tenaga kependidikan non guru (konselor, laboran, pustakawan, teknisi sumber belajar, dan lainnya) juga perlu disiapkan secara matang untuk menunjang penyelenggaraan sistem pendidikan yang bermutu.

⁶ Muhaimin, *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: PSAPM dan Pustaka Pelajar, 2003), hal. 175.

⁷ *UU Guru dan Dosen* (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2006), hal. 16.

Maka langkah pemberdayaan yang realitas dalam mengatasi masalah sumber daya manusia khususnya guru dan tenaga kependidikan lainnya adalah mengefektifkan fungsi dan kompetensi guru secara maksimal. Untuk mewujudkannya diperlukan pengelolaan manajemen yang baik.

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *Manage* atau *managiare* yang berarti melatih kuda dalam melangkahakan kakinya.⁸ Manajemen ditinjau dari etimologis berasal dari kata *manage* yang berarti mengemudikan, memerintahkan, memimpin atau dapat juga diartikan sebagai pengurus, dalam arti pengurusan atau kepemimpinan terhadap orang lain dalam mencapai tujuan tertentu.⁹

Manajemen adalah proses penggunaan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai sasaran.¹⁰ Manajemen juga merupakan proses mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyelesaikan suatu tujuan.¹¹

Manajemen menurut Pariatra Westra adalah segenap penggerakan organisasi dan fasilitas dalam setiap kerja sama sekelompok orang untuk mencapai tujuan.¹² Manajemen adalah proses

⁸ Piet.A.Sahertian, *Dimensi-dimensi Administrasi Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1994), hal. 20.

⁹ Hani Handoko, *Manajemen edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE, 1995), hal. 8.

¹⁰ Sumadi Subrata, *Pokok-pokok Psikologi Pendidikan*, (Yogyakarta: Sumbangsih Offset, 1969), hal. 20.

¹¹ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Bina Aksara, 1998), hal. 3-4.

¹² Pariatra Westra, *Pokok-pokok Pengantar Ilmu manajemen* (Jakarta: Balai Pustaka, 1976) hal. 87.

perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumberdaya organisasi lain agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹³

Adapun manajemen yang baik adalah manajemen yang tidak menyimpang dari konsep dan yang sesuai dengan obyek yang ditangani serta tempat organisasi itu berada. Manajemen pendidikan haruslah fleksibel, efektif dan efisien.¹⁴ Fleksibel artinya dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada. Efektif berarti manajemen itu sesuai dengan kriteria yang ditetapkan atau telah mampu merealisasikan output yang sesuai dengan target semula. Dalam penelitian ini yang dimaksud output adalah guru yang kompeten.

Agama sendiri pada dasarnya telah memberitakan landasan kuat agar manajemen digunakan untuk mengubah suatu kondisi ke arah yang lebih baik. Manusia dianjurkan untuk bisa mengelola kehidupannya kearah yang lebih baik, manusia harus bisa mengontrol kegiatan-kegiatan selama hidupnya. Allah SWT adalah Maha pengelola, seperti yang tercantum dalam firman-Nya surat Al- Fatihah ayat 2:

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Artinya: “Segala puji bagi Allah, Maha Pengelola alam semesta”.¹⁵

¹³ Hani Handoko, *Manajemen edisi 2...hal.8*

¹⁴ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, hal.17

¹⁵ Proyek Pengadaan Kitab Suci Al Qur'an, Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahannya*,

Kemudian manusia sebagai khalifah Allah mempunyai peranan sebagai pengelola untuk mengubah taraf hidup dan kehidupan diri sendiri serta masyarakat ke arah yang lebih baik, sebagaimana firman Allah dalam Q.S Ar Ra'd:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ
 اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا
 فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنِّ وَالٍ ﴿١٦﴾

Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. **Sesungguhnya Allah tidak merobah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan[768] yang ada pada diri mereka sendiri.** dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.¹⁶

b. Fungsi Manajemen

Agar manajemen dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien, maka fungsi-fungsi manajemen haruslah diterapkan. Kegiatan manajemen tidak terlepas dari penerapan fungsi-fungsi manajemen atau sering disebut dengan tugas-tugas manajemen. Ahli manajemen Henri Fayol membedakan menjadi 4 fungsi, yaitu:¹⁷

- a. *Planning*
- b. *Organizing*
- c. *Commanding*
- d. *Controlling*

¹⁶ Ibid, *Qur'an Surat Ar Ra'd: 11*

¹⁷ Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi*, (Jakarta: Gunung Agung, 1970) hal. 103

Disamping itu The Liang Gie juga berpendapat bahwa fungsi-fungsi manajemen meliputi:¹⁸

- a. *Planning* (Perencanaan)
- b. *Decision Making* (Pembuatan Keputusan)
- c. *Directing* (Pembimbingan)
- d. *Coordinating* (Pengkoordinasian)
- e. *Controlling* (Pengontrolan)
- f. *Improving* (Penyempurnaan)

Sedang menurut George R. Terry dalam bukunya *Principle Of Manajement*, membagi fungsi manajemen menjadi:¹⁹

- a. *Planning*
- b. *Organizing*
- c. *Actuating*
- d. *Controlling*

Dari beberapa pendapat tersebut, terlihat adanya sedikit perbedaan mengenai jumlah fungsi-fungsi manajemen. Namun pada prinsipnya terdapat keseragaman dalam cara berfikir. Hal ini terbukti dengan adanya fungsi-fungsi yang disebut sama sebagai fungsi pokok yaitu: *planning*, *organizing* dan *controlling*.

Setelah membandingkan dan mempertimbangkan pendapat para ahli manajemen, maka penulis cenderung pada pendapat George R. Terry yang mengemukakan 4 fungsi yaitu:

¹⁸ The Liang Gie, *Administrasi Perlengkapan Modern*, (Yogyakarta: Nurcahya, 1983) hal. 61

¹⁹ Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi* hal. 105

1) *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan dimaksudkan adalah keseluruhan pemikiran dan penentuan secara matang dari hal-hal yang akan dikerjakan dimasa mendatang dalam rangka mencapai tujuan. Pendapat ahli manajemen George R. Terry menyatakan bahwa perencanaan tidak lain adalah pemilihan fakta-fakta atau usaha menghubungkan antara fakta satu dengan lainnya, kemudian membuat perkiraan tentang kesadaran dan perumusan tindakan untuk masa yang akan datang yang sekiranya diperlukan untuk mencapai hasil yang dikehendaki.²⁰ Perencanaan adalah proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu seefektif dan seefisien mungkin.²¹

2) *Organizing* (Pengorganisasian)

Organisasi adalah sebagai proses kerja sama antar manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.²² Organisasi juga diartikan sebagai suatu lembaga atau kelompok fungsional (perusahaan, sekolah, perkumpulan, badan-badan pemerintah).²³ Pengorganisasian sebagai proses membagi kerja kedalam tugas-tugas yang lebih kecil, membebankan tugas-tugas itu kepada orang

²⁰ Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hal. 167.

²¹ Nanang Fattah, *landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996), hal. 49

²² Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi*, hal. 116

²³ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* hal. 71.

yang sesuai dengan kemampuannya dalam rangka efektivitas pencapaian tujuan organisasi atau lembaga.

3) *Actuating* (Penggerakan)

Penggerakan merupakan kegiatan langsung, karena dengan kegiatan organisasi yang bermacam-macam, maka diperlukan para petugas atau orang-orang yang melakukannya, serta penggunaan fasilitas alat yang sangat diperlukan dalam proses penggerakan.

4) *Controlling* (Pengawasan)

Pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.²⁴ Pengawas dapat diartikan sebagai salah satu kegiatan untuk mengetahui realisasi perilaku personel dalam organisasi pendidikan dan apakah tingkat pencapaian pendidikan sesuai dengan yang dikehendaki. Kemudian dari hasil pengawasan tersebut apakah dilakukan perbaikan.

2. Pendidikan Islam

Pendidikan berasal dari kata didik yang diberi tambahan awalan *pe* dan akhiran *kan* yang berarti perbuatan (hal, cara dan sebagainya).²⁵ Perbuatan yang dimaksud adalah pembimbingan, pembelajaran atau pelatihan agar bisa melaksanakan peran serta tugas hidup dengan baik.

M. Fadhil Al. Djamaly mengemukakan tentang pendidikan Islam, yaitu: proses mengarahkan manusia kepada kehidupan yang baik dan

²⁴ Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, hal.359

²⁵ W.J. Poerwadarminta, *Kamus Umum bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1984)

menyangkut derajat kemanusiaannya, sesuai dengan kemampuan dasar (fitrah) dan kemampuan ajarnya.²⁶

Dari definisi tersebut jelaslah bahwa pendidikan Islam merupakan serangkaian usaha membimbing, mengarahkan, dan mengembangkan potensi manusia berupa kemampuan dasar dan kemampuan ajar, sehingga terjadi perubahan pada dirinya baik sebagai makhluk individu maupun sosial, dimana proses tersebut sesuai dengan ajaran Islam.

Pendidikan Islam merupakan sebuah pendidikan yang harus dilakukan secara sadar untuk mencapai tujuan yang jelas melalui syariat Islam.

Dengan demikian manajemen Islam adalah segala usaha pengaturan, penggerakan orang dan fasilitas pendidikan Islam secara efektif dan efisien.

3. Kompetensi Guru

Sementara itu guru sebagai tenaga pendidikan yang terpenting dalam pelaksanaan pendidikan di lembaga pendidikan baik formal maupun non formal dan juga sebagai sumber daya manusia yang bekerja dalam lembaga pendidikan tersebut, haruslah memiliki kompetensi yang memadai. Pemberdayaan guru merupakan satu bentuk layanan prima yang dilakukan kepala sekolah. Menurut Syaifuddin, mengutip pendapat Permadi (2001), ada tujuh layanan prima kepala sekolah, yaitu:

- a. Sekolah memiliki visi dan misi, strategi serta target mutu yang ingin dicapai

²⁶ H.M. Arifin, *Filsafat Pendidikan Islam, cet.IV*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hal. 17

- b. Menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan tertib
- c. Menciptakan sekolah yang memiliki kepemimpinan yang kuat
- d. Adanya harapan yang tinggi dari personel sekolah untuk berprestasi
- e. Adanya pengembangan staf sekolah secara terus menerus sesuai tuntutan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
- f. Adanya pelaksanaan evaluasi yang berkelanjutan terhadap berbagai aspek pengajaran dan administrasi serta pemanfaatan hasilnya untuk perbaikan mutu, dan
- g. Adanya komunikasi dan dukungan intensif dari orang tua dan masyarakat.²⁷

Guru diberikan kekuasaan yang lebih besar untuk bertindak dan otonom dalam hampir semua yang mereka lakukan, sudah barang tentu didasarkan pada komitmen untuk mengembangkan budaya mutu bagi sekolah. Pada gilirannya, pemberdayaan guru mengacu pada pemberian kewenangan penuh dalam melakukan perbaikan mutu sejalan dengan budaya mutu yang dikembangkan, sehingga inisiatif, kreatifitas dan sikap proaktifnya tumbuh dengan penuh tanggung jawab bagi sekolah.²⁸

Ada beberapa elemen motivator positif bagi guru yang ditawarkan oleh Syaifuddin mengutip pendapat Sue Law dan Derek Glover (2000) dalam proses manajemen pendidikan, yaitu:

1. Pengembangan pelajaran dan pembelajaran
2. Sikap antusias terhadap mata pelajaran mereka
3. Pengakuan minat, harga diri dan dukungan
4. Kesempatan memberikan kontribusi dan pencerahan
5. Kesempatan memberikan tanggung jawab
6. Tantangan terhadap ketrampilan professional mereka
7. Memberikan inspirasi terhadap yang lain
8. Membuka peluang prospek karier pada guru.²⁹

²⁷. Syaifuddin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*, (Jakarta: Gramedia Widiasartana, 2002) hal. 68

²⁸. *Ibid.*, hal. 69

²⁹. *Ibid.*... hal. 69

Proses pemberdayaan kompetensi guru bukan suatu hal yang mudah, terutama kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru. Mengkomunikasikan visi secara benar dan sepenuhnya memiliki keuntungan tambahan dalam menciptakan kondisi pegawai sehingga memiliki keberdayaan dalam pekerjaan.³⁰

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.³¹ Pembelajaran yang dimaksud adalah meliputi, pemahaman terhadap peserta didik, perancangan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.³² Pengelolaan program belajar mengajar dan interaksi di dalam kelas agar peserta didik bersemangat dalam mengikuti pelajaran di kelas.

b. Kompetensi Profesional

Yang dimaksud dengan kompetensi professional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.³³ Istilah professional berasal dari kata profesi yang berarti bagian pelajaran yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu (ketrampilan, kejuruan dan sebagainya). Professional adalah 1). Bersangkutan dengan profesi 2).

³⁰ Syaifuddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*, hal. 68-69

³¹ UU Guru dan Dose Pasal 10 ayat 1, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2006) hal: 84

³² E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 75.

³³ *Ibid.*, hal.84

Memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan 3).

Mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.

Guru yang professional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal.³⁴

Seorang pendidik harus mempunyai kemampuan dasar sebagai upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan. DepDikBud (1980) telah merumuskan kemampuan dasar yang harus dimiliki guru antara lain:

- a. Penguasaan materi pelajaran mencakup bahan yang akan diajarkan dan dasar keilmuan dari bahan pelajaran tersebut
- b. Penguasaan landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan
- c. Penguasaan proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Menurut jenisnya penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field Research*) yaitu penelitian yang bertujuan melakukan studi yang mendalam mengenai suatu unit social sedemikian rupa, sehingga menghasilkan gambaran yang terorganisir dengan baik dan lengkap mengenai unit social tersebut.³⁵ Penelitian dari skripsi ini bersifat kualitatif. Metode kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan

³⁴. Burhan Nurgiantoro, *Dasar-dasar Pengembangan Kurikulum Sekolah, sebuah Pengantar Teoritis dan Pelaksanaannya*, (Yogyakarta: BPFE, 1997), hal. 11.

³⁵. Syaifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999) hal. 3

data deskriptif: ucapan atau tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari orang-orang (subyek) itu sendiri.³⁶

2. Subyek Penelitian

Adapun yang menjadi subyek penelitian Skripsi ini adalah dari guru atau pendidik, Kepala Sekolah, karyawan dan sarana prasarana di sekolah yang diteliti, disamping itu juga proses belajar-mengajar di kelas.

a. Guru

Guru disini adalah orang yang melakukan transfer pengetahuan di dalam proses pembelajaran atau belajar mengajar di kelas.

b. Kepala Sekolah

Kepala Sekolah adalah orang yang memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar-mengajar.

3. Sumber Data

Sumber data yang diambil dari penelitian ini adalah:

a. Dari Guru,

Mengingat jumlah guru di MTsN Pundong berjumlah kurang dari 100 yakni 27 orang guru yang terdiri dari guru kelas, guru mata pelajaran, dan guru ekstra kurikuler, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi.

b. Dari Kepala Sekolah

c. Wakil Kepala Sekolah

³⁶. Robert Bogman dan Steven J. Tailor alih bahasa Ariefurrahman, *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif, suatu pendekatan fenomenologis terhadap Ilmu-ilmu Sosial*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1992) hal.21-22

4. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang valid dan relevan sesuai dengan tujuan penelitian skripsi ini maka, penulis menggunakan metode:

a. Interview (Wawancara)

Metode interview (wawancara) adalah sebagai proses tanya jawab lisan dalam mana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka yang lain dan mendengarkan dengan telinga sendiri.³⁷

Atau interview dapat dipandang sebagai metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian.³⁸

Jenis interview yang penulis gunakan adalah interview bebas terpimpin maksudnya adalah interview ini dilaksanakan dengan menggunakan kerangka pertanyaan, akan tetapi tidak menutup kemungkinan muncul pertanyaan baru yang ada kaitannya dengan permasalahan.

Metode wawancara ini penulis gunakan untuk mendapatkan data dari subyek penelitian mengenai kondisi sekolah dan guru secara umum, upaya yang ditempuh dalam meningkatkan kompetensi guru.

³⁷. Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II*, (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2002) hal. 192

³⁸. *Ibid.*, hal. 193

b. Metode Observasi

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.³⁹ Metode ini penulis gunakan untuk mengamati secara langsung terhadap pelaksanaan manajemen pengembangan kompetensi guru di lokasi atau lapangan penelitian yaitu MTsN Pundong.

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi mengandung arti data kesimpulan, data yang variabel yang berbentuk tulisan juga meliputi artifact, foto dan sebagainya.⁴⁰

Dokumentasi berguna untuk memberikan latar belakang yang lebih luas mengenai pokok penelitian, dapat dijadikan juga bahan untuk mengecek kesesuaian data dan bahan utama dalam penelitian sejarah (historis).⁴¹

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yaitu upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, interview dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain. Tujuan analisis data adalah untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang mudah

³⁹. Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, hal. 136.

⁴⁰. Kuncoro Ningrat, *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: PT. Gramedia, 1989), hal. 42.

⁴¹. Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004) hal. 160-161.

dimengerti sebagaimana data-data yang diberikan oleh informan belum berbentuk kalimat yang sederhana dan mudah dimengerti.

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif yaitu upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menentukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan pada orang lain.⁴²

Dalam analisa ini penulis menyajikan data dengan menggambarkan hasil penelitian tentang manajemen pengembangan kompetensi guru di MTsN Pundong. Adapun analisa dalam penelitian ini dilaksanakan dengan dua cara: *pertama*, bersamaan dengan pengumpulan data dan *kedua*, dilakukan setelah pengumpulan data.

Setelah data yang diperoleh secara keseluruhan, maka terus diolah dan diklasifikasikan dalam bentuk laporan. Dengan metode ini data yang telah ada kemudian disusun secara sistematis dengan dianalisa dan diinterpretasikan arti data tersebut.

Tujuan dari analisa data tersebut adalah untuk menyederhanakan data yang telah diperoleh kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.

⁴². *Ibid*...hal.248

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika dalam penulisan ini merupakan urutan persoalan yang diterangkan dalam bentuk tulisan untuk membahas keseluruhan masalah dari awal sampai akhir.

Dalam penelitian ini secara garis besar sistematika pembahasannya terbagi dalam empat bab, sebelum memasuki pembahasan diawali dengan halaman formalitas yang memuat halaman judul, nota dinas, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar dan daftar isi serta daftar tabel. Adapun penulis uraikan dalam sistematika sebagai berikut:

- Bab I : Merupakan bab pendahuluan yang akan dijadikan acuan langkah dalam penulisan skripsi ini. Bab ini menguraikan beberapa pokok permasalahan yaitu, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka Teoritik, metode penelitian dan sistematika pembahasan.
- Bab II : Merupakan kajian tentang gambaran umum berdirinya MTsN Pundong yang meliputi tinjauan historis, tinjauan geografis, struktur organisasi dan sarana prasarana
- Bab III : Meliputi bagaimana pengelolaan dan pelaksanaan manajemen dalam upaya pengembangan kompetensi guru dan apa yang menjadi faktor pendukung serta faktor penghambat dalam peningkatan kompetensi guru di MTsN Pundong.

Bab IV Bab ini merupakan bagian penutup yang didalamnya berisi tentang kesimpulan, saran-saran, dan kata penutup. Yang kemudian dilengkapi dengan beberapa lampiran Yang kemudian dilengkapi dengan beberapa lampiran yang penting dan relevan menurut penulis.



BAB IV

PENUTUP

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian penulis tentang pengembangan kompetensi guru di MTsN Pundong Bantul, maka penulis dapat menyajikan kesimpulan sebagai hasil akhir dalam penelitian. Adapun kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Melalui data-data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan manajemen guru oleh kepala sekolah MTsN Pundong yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan sudah cukup baik, meskipun masih harus terus ditingkatkan dalam pengelolaannya, sedangkan untuk Kompetensi Profesional dan kompetensi pedagogik Guru di MTsN Pundong masih harus terus ditingkatkan, dikembangkan lagi. Contohnya dalam pengelolaan program belajar mengajar, dimana guru harus membuat rumusan instruksional yang tertuang dalam satuan pelajaran atau rencana pembelajaran harian, guru masih jarang membuatnya serta adanya guru yang mengajar tidak sesuai dengan keahliannya.
- b. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi guru sudah cukup baik, yaitu dengan kunjungan kelas oleh kepala sekolah, pertemuan individu kepala sekolah dengan guru, pelatihan, penataran, rapat guru dan juga pemberian motivasi.

b. Saran-saran

1. MTsN Pundong sebagai lembaga pendidikan Islam harus terus berupaya mengembangkan kompetensi tenaga kependidikannya terutama guru untuk mempertahankan mutu pendidikannya.
2. Kreatifitas kepala sekolah merupakan faktor penting yang akan mempengaruhi lembaga pendidikan yang dipimpinnya.
3. Guru hendaklah menjadi sosok yang dapat dijadikan suri tauladan khususnya bagi peserta didik.
4. Sebagai tenaga pendidik guru-guru di MTsN Pundong hendaknya selalu meningkatkan kemampuannya.

c. Penutup

Alhamdulillah rabbil 'alamin tiada kata yang pantas penulis haturkan selain puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik hidayahNya serta kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tanpa terasa satu langkah perjuangan telah sampai pada puncak penantian. Banyak hal yang penulis dapatkan dari proses penulisan skripsi ini. Semoga ini menjadi momen yang tidak terlupakan sampai penghujung usia.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan bagi dunia pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- A Samana,
1994. *Profesionalisme Keguruan*, Yogyakarta: Kanisius
- Bafadal Ibrahim,
2003. *Manajemen Perlengkapan Sekolah, Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Burhanuddin,
1994. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Burhan Nurgiantara,
1997. *Dasar-dasar Pengembangan Kurikulum Sekolah, sebuah pengantar Teoritis dan pelaksanaannya*, Yogyakarta: BPFE,
- Departemen Agama RI,
1999. *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Semarang: Asy-Syifa.
- E. Mulyasa,
2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- E.Mulyasa,
2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Hadari Nawawi,
2003. *Manajemen Strategik*, Yogyakarta: UGM Press
- Hani Handoko,
1995, *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta BPFE,
- H.M.Arifin,
1994. *Filsafat Pendidikan Islam*, cet.iv, Jakarta: Bumi Aksara,
- Kuncoro Ningrat,
1989. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: PT. Gramedia,
- Lexy. J. Moleong,
2004. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya,

- Made Pidarta,
1998. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Bina Aksara,
- Mastuhu,
2003. *Menata Ulang Pemikiran Sistem Pendidikan Nasional dalam Abad 21*, Yogyakarta: MSI UII dan Safiria Insani Press,
- Muhaimin,
2003. *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*, Yogyakarta: PSAPM dan Pustaka Pelajar,
- Muh.Uzer Usman,
2006. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Nanang Fattah,
1996. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Pariatra Westra,
1976. *Pokok-pokok Pengantar Ilmu Manajemen*, Jakarta: Balai Pustaka,
- Piet A. Sahertian,
1994. *Dimensi-dimensi Administrasi Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional
- Robert Bogman dan Steven J. Taylor alih Bahasa Ariefurrahman,
1992. *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*, Surabaya: Usaha Nasional,
- Sondang P. Siagian,
1970. *Filsafat Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung,
- Sumadi Subrata,
1969. *Pokok-pokok Psikologi Pendidikan*, Yogyakarta: Sumbangsih Offset,
- Sutrisno Hadi,
2002. *Metodologi Research II*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta,
- Syaiful Sagala,
2005. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: AlfaBeta, cet.2,
- Syaifuddin,
2002. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*, Jakarta: Gramedia Widiasarana,
- Syaifuddin Azwar,
1999. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka pelajar,

The Liang Gie,
1983. *Administrasi Perlengkapan Modern*, Yogyakarta: Nurcahya,

UU Guru dan Dosen,
2006. Yogyakarta: Pustaka Yustisia,

UU SISDIKNAS No.20,
2003. Yogyakarta: Media Wacana Press

W.J. Poerwodarminta,
1984. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka,

