

**KONTRIBUSI KEPALA MADRASAH DALAM MEMOTIVASI
KINERJA GURU BIMBINGAN DAN KONSELING
DI MTs I SAMAHANI ACEH BESAR**

Skripsi

Diajukan Oleh:

FIRA AMRAWATI

Mahasiswi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)

Prodi Manajemen Pendidikan Islam

NIM : 271223072



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN (FTK)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM BANDA ACEH
2016 M/ 1437 H**

**KONTRIBUSI KEPALA MADRASAH DALAM MEMOTIVASI KINERJA
GURU BIMBINGAN DAN KONSELING
DI MTs. I SAMAHANI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darusalam Banda Aceh
Sebagai Beban Studi Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Dalam Ilmu Pendidikan Islam

Oleh

FIRA AMRAWATI

NIM. 271223072

Mahasiswi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Prof. Drs. Amirul Hadi, MA, Ph.D
NIP. 196201231988021001

Pembimbing II



Dr. Sri Rahmi, MA
NIP. 197704162007102001

**KONTRIBUSI KEPALA MADRASAH DALAM MEMOTIVASI
KINERJA GURU BIMBINGAN DAN KONSELING
DI MTs.I SAMAHANI ACEH BESAR**

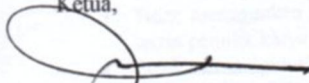
SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus
serta Diterima sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Pada Hari/ Tanggal : Selasa, 23 Agustus 2016 M
20 DzulQa'idah 1437 H

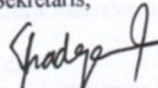
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,



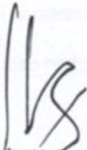
Prof. Dr. Amirul Hadi, MA, Ph. D

Sekretaris,



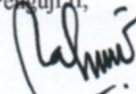
Mohd. Fadhil Ismail, S.Pd.I

Penguji I,



Drs. Hasbi Wahy, M. Pd

Penguji II,



Dr. Sri Rahmi, MA

Mengetahui,

✓ Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh



Dr. Mujiburrahman, M.Ag
NIP. 197109082001121001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Daussalam Banda Aceh
Telp: (0651) 7551423 – Fax. (0651) 7553020 Situs: www.tarbiyah.ar-raniry.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fira Amrawati
Nim : 271223072
Prodi/ Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : FITK, UIN Ar-Raniry Darusalam Banda Aceh
Judul Skripsi : Kontribusi Kepala Madrasah Dalam Memotivasi Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling Di MTs. I Samahani Aceh Besar

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah orang lain
3. Tidak menggunkan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa seizin pemilik karya.
4. Tidak memanipulasi dan memalsukan data
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 23 Agustus 2016
Yang Menyatakan



Fira Amrawati
NIM. 271223072

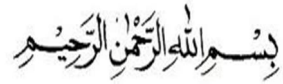
ABSTRAK

Nama : Fira Amrawati
NIM : 271223072
Fakultas/Prodi : Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Judul : Kontribusi Kepala Madrasah dalam Memotivasi Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling di MTs. I Samahani
Pembimbing I : Prof. Drs. Amirul Hadi, MA, Ph. D
Pembimbing II : Dr. Sri Rahmi, MA
Kata Kunci : Kontribusi kepala sekolah dan motivasi kinerja guru bimbingan dan konseling

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru bimbingan dan konseling di sekolah MTs. I Samahani. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, guru bimbingan dan konseling, dan dua orang wali kelas. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ada beberapa langkah yaitu tahap reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Penelitian ini membahas tentang kontribusi kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru bimbingan dan konseling di MTs. I Samahani dengan latar belakang permasalahannya yaitu program guru bimbingan dan konseling tidak dijalankan akibat kurangnya motivasi dari kepala madrasah kepada guru bimbingan dan konseling terhadap program layanan bimbingan dan konseling yang mengakibatkan rendahnya kinerja guru bimbingan dan konseling di madrasah MTs. I Samahani. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah upaya kepala madrasah dalam pemberian motivasi kinerja guru bimbingan dan konseling dan strategi kepala madrasah dalam pemberian motivasi kinerja guru bimbingan dan konseling di MTs. I Samahani. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya kepala madrasah dalam pemberian motivasi kinerja guru bimbingan dan konseling di MTs. I Samahani yaitu mengenali dengan baik seluruh personil bawahan, baik itu dari segi sikap, tingkah laku, dan pola pikirnya, menyamakan semua kedudukan guru di sekolah, baik itu guru bimbingan dan konseling, guru mata pelajaran, dan karyawan lainnya, menempatkan setiap guru itu pada keahlian, kemampuan, dan minatnya, membuat strategi. Sedangkan strategi kepala madrasah dalam pemberian motivasi kinerja guru bimbingan dan konseling yaitu membantu setiap guru untuk memperoleh informasi yang berkenaan dengan profesinya, memberikan support kepada setiap guru mata pelajaran dan guru bimbingan dan konseling, memajukan guru-guru yang ada di madrasah dengan berbagai cara di antaranya mengikutsertakan dalam pelatihan dan seminar, memberikan pujian-pujian kepada guru-guru yang memiliki prestasi kerja yang bagus, menjadi contoh bagi guru-guru lain, baik itu berupa disiplin kerja maupun kualitas kerja.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya serta kesehatan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini, dengan judul “ Kontribusi Kepala Madrasah dalam Memotivasi Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling Di MTs I Samahani aceh Besar”. Shalawat bergandengkan salam penulis curahkan kepangkuan Nabi besar Muhammad Saw, yang mana beliau telah merobah pola pikir umatnya dari yang tidak berilmu pengetahuan kepada yang penuh ilmu pengetahuan serta dari lembah kehinaan ke bukit kemuliaan.

Penulis menyadari dalam pembuatan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa dukungan, bimbingan, partisipasi dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Mujiburrahman, M. Ag Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Ilmu dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Bapak Prof. Amirul Hadi, MA, Ph. D dan Ibu Dr. Sri Rahmi, MA selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan meberikan masukan sehingga skripsi ini selesai.
3. Ibu Fatimah Ibda,M.Si selaku Ketua Jurusan dan seluruh staf jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

4. Kepala sekolah, guru, serta staf MTs. I Samahani yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian.
5. Ayah dan Ibu tercinta, serta segenap keluarga yang telah memberikan dukungan moril dan material serta motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan studi di UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
6. Semua sahabat dan kawan-kawan seperjuangan khususnya anak letting 2012 unit 04 dan Yenni Farnila yang telah Membantu dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Semua pihak yang tidak yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih atas Do'a dan motivasinya.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu saran dan kritikan yang membangun dari semua pihak sangat peneliti harapkan untuk perbaikan skripsi ini kedepannya.

Banda Aceh, 23 Agustus 2016

Penulis

DAFTAR TABEL

TABEL 4.1 : Tabel Jumlah Guru	48
TABEL 4.2 : Tabel Jumlah Siswa	48

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1** : Surat Keputusan Pembimbing
- LAMPIRAN 2** : Surat Izin Penelitian dari Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry
- LAMPIRAN 3** : Surat Izin Penelitian dari Departemen Agama Kabupaten Aceh Besar
- LAMPIRAN 4** : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian dari MTs. I Samahani Aceh Besar
- LAMPIRAN 5** : Intrumen Penelitian
- LAMPIRAN 6** : Daftar Hadir Guru
- LAMPIRAN 7** : Rencana Pemberian Layanan
- LAMPIRAN 8** : Visi dan Misi MTs. I Samahani Aceh Besar
- LAMPIRAN 9** : Struktur Organisasi MTs. I Samahani Aceh Besar
- LAMPIRAN 10** : Foto Penelitian
- LAMPIRAN 11** : Biodata Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
DAFTAR ISI	x
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Penjelasan Istilah	8
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Kontribusi dan Kepemimpinan Kepala Madrasah	12
B. Bimbingan dan Konseling di Madrasah	20
C. Program Bimbingan dan Konseling di Manrasah	26
D. Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling	29
E. Fungsi Kepala Madrasah dalam Memotivasi Kinerja Guru	37
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian	42
B. Subjek Penelitian	43
C. Instrumen Pengumpulan Data	44
D. Teknik Pengumpulan Data	45
E. Teknik Analisis Data	46
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Lokasi Penelitian	47
B. Hasil Penelitian	49
C. Pembahasan	61
BAB V: PENUTUP	
A. Kesimpulan	65
B. Saran-Saran	66
DAFTAR KEPUSTAKA	67
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini keberadaan layanan bimbingan dan konseling (BK) di sekolah sudah terlihat baik di bandingkan dengan era sebelumnya. Pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling di sekolah terlaksana melalui sejumlah kegiatan bimbingan dan konseling di sekolah. Kegiatan tersebut diselenggarakan melalui suatu program bimbingan konseling (*guidance program*). Menurut Tohirin mengatakan bahwa secara umum program bimbingan konseling merupakan suatu rancangan atau rencana kegiatan yang di laksanakan dalam jangka waktu tertentu. Rancangan program tersebut disusun secara sistematis, terorganisasi, dan terkoordinasi.¹

Menurut Prayitno apabila dilihat dari tugas, peran, fungsi, dan tanggungjawab guru bimbingan konseling, perbandingan antara jumlah siswa dengan keperluan akan guru BK 1:150, di lingkup pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah.² Bidang-bidang pelayanan bimbingan dan konseling di madrasah salah satunya adalah permasalahan dan kasus-kasus yang dialami siswa, waktu pertemuan untuk setiap sesi konseling guru bimbingan dan konseling orang yang paling sibuk di madrasah.

Namun semua rancangan program Bimbingan dan Konseling tersebut tidak akan berjalan dengan baik tanpa dukungan dari lembaga madrasah tersebut terutama

¹Tohirin, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah Berbasis Integrasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 258

²Prayitno, *Profesi dan Organisasi Profesi Bimbingan dan Konseling*, (Padang:Departemen Pendidikan Nasional, 2002), h. 61

dari kepala madrasah, berhasil atau tidak suatu program bimbingan dan konseling di madrasah itu sangat tergantung kepada kepala madrasah itu sendiri, karena kepala madrasah yang sangat berperan penting dalam memotivasi kinerja guru bimbingan dan konseling di selolah. Dengan demikian guru bimbingan dan konseling dapat menyusun suatu program Bimbingan Konseling itu sesuai dengan kebutuhan madrasah dengan koordinasi dan kerja sama antara guru bimbingan dan konseling dan kepala madrasah serta pihak-pihak terkait lainnya.

Madrasah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang bertugas membimbing generasi muda untuk hidup di masyarakat yang penuh tantangan dan perjuangan hidup. Pegetahuan dan keterampilan tertentu yang diterima dari madrasah belum cukup bagi siswa-siswi untuk dapat hidup di masyarakat. Siswa juga memerlukan bimbingan dari berbagai pihak baik itu dari kepala madrasah, guru, teman sebaya dan juga seorang konselor yang ada di lingkungan madrasah.

Kepala madrasah merupakan orang yang diberikan kepercayaan untuk memimpin madrasah. Sebagai pemimpin kepala madrasah bertanggung jawab terhadap semua kegiatan yang dilakukan di madrasah. Tugas dan tanggung jawab merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan oleh seseorang dalam memangku suatu jabatan. Demikian pula dengan tugas dan tanggung jawab kepala madrasah. Kepala madrasah adalah pemimpin pendidikan yang memiliki peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di madrasah. Berkembangnya semangat kerja, kerjasama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional di antara para guru, banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan

kepala madrasah. Dengan demikian kepala madrasah adalah salah satu kunci keberhasilan madrasah dalam mencapai tujuannya. Salah satu tugas yang dijalankan oleh kepala madrasah adalah bertanggung jawab atas program bimbingan konseling yang dilaksanakan oleh konselor.

Kepala madrasah juga merupakan tokoh kunci dalam peningkatan mutu, relevansi dan daya saing pendidikan. Kepala madrasah diharapkan mampu memberdayakan semua komponen yang terlibat dalam proses pengelolaan pembelajaran di madrasah baik yang bersifat manusia maupun non manusia untuk mencapai tujuan pendidikan yang sudah ditetapkan. Keberhasilan kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah sangat tergantung pada penguasaan kompetensi untuk menggerakkan semua unsur yang terlibat sehingga memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kinerja madrasah.

Dalam kegiatan pembelajaran dengan tujuan untuk melahirkan lulusan yang berkualitas dalam penguasaan ilmu dan teknologi, memiliki kepribadian sebagai individu, warga negara dan masyarakat yang baik, membutuhkan pelibatan semua unsur yang ada secara optimal. Proses pembelajaran di madrasah harus dilaksanakan secara efektif dan komprehensif, yaitu meliputi pengembangan aspek kognitif, afektif dan psikomotor. Konsekuensinya, semua unsur yang bertugas dalam proses pendidikan dan pembelajaran harus diberdayakan secara optimal agar dapat menunjukkan kinerja yang baik.

Menurut Jamal Ma'mur Asmani Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang

mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.³

Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru. Bagusnya suatu kinerja seorang guru itu sangat di pengaruhi oleh kecakapan dan motivasi yang tinggi dari seorang kepala madrasah. Motivasi dari seorang pemimpin madrasah itu sangat penting dalam meningkatkan kinerja seorang guru, salah satu nya guru bimbingan dan konseling madrasah. Kepala madrasah sebagai pemimpin harus dapat memotivasi guru bimbingan dan konseling dan menggerakkan mentalitas saling membantu, sehingga kinerja guru bimbingan dan konseling menjadi lebih baik.

Setiap kepala madrasah sebagai pemimpin organisasi perlu menguasai dan mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya, serta memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya. Keberhasilan pengelolaan madrasah sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, kepala madrasah sebagai pemimpin dalam suatu organisasi hendaknya menyadari dan tanggap teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja guru.

Itulah sebabnya seorang pemimpin itu harus memiliki kemampuan yang cukup tinggi, sehingga pemimpin itu mampu mewujudkan guru-guru yang profesional dalam pekerjaannya.

³Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah yang professional*, (Yogyakarta: Diva Press, 2012), h. 130

Komponen-komponen manusia sebagai pelaksana pendidikan dan pembelajaran di madrasah adalah guru, konselor, dan tenaga kependidikan lain seperti tata usaha, pustakawan, dan laboran. Saat ini kondisi dalam proses pembelajaran, peserta didik banyak terganggu oleh berbagai tekanan budaya negative dari luar sehingga mereka sering terlibat dalam tindakan yang menjurus pada perilaku yang tidak terpuji, misalnya tawuran antar siswa, merokok, pacaran, minuman keras, narkoba, dan bahkan tindakan kriminal lainnya. Hal ini tentu tidak dapat ditangani hanya oleh guru mata pelajaran atau wali kelas saja tetapi harus melibatkan tenaga guru khusus, yaitu guru bimbingan konseling atau konselor.

Dalam kondisi demikian kepala madrasah dituntut untuk memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya pembinaan mental peserta didik dengan meningkat kemampuan guru bimbingan dan konseling agar mereka mampu mengatasi berbagai gangguan yang menimpa peserta didik. Guru bimbingan dan konseling harus lebih proaktif dalam menghadapi berbagai gangguan yang muncul di madrasah sehingga situasi madrasah lebih kondusif untuk pelaksanaan pembelajaran. Mengamati intensitas dan jenis gangguan dari luar terhadap proses pembelajaran peserta didik yang semakin kuat dan beragam, maka peran dan kinerja guru bimbingan konseling dituntut untuk lebih ditingkatkan. Jika kondisi ini tidak mendapat perhatian yang serius dari pihak kepala madrasah, maka para siswa akan mengalami berbagai kendala dalam mengikuti proses pembelajaran, sehingga mereka sulit untuk mencapai prestasi yang optimal. Bahkan mereka akan mengalami kegagalan dalam ujian akhir atau ujian nasional.

Fenomena yang terjadi di lapangan khususnya di MTs.1 Samahani, menunjukkan bahwa program layanan bimbingan dan konseling yang sudah di programkan tidak dijalankan seperti yang telah diprogramkan. Masih ada anak yang tidak mampu membaca di tingkat MTs, seharusnya anak itu harus diberikan layanan dan bimbingan agar dia mampu untuk membaca tapi tidak di berikan, dari segi belajarpun banyak anak-anak yang memiliki gangguan dalam belajarnya, tingkat menghargai orang yang lebih tuapun kurang, banyak permasalahan peserta didik yang ada di madrasah tersebut yang tidak teretaskan. Padahal semua itu sudah diprogramkan untuk pemberian layanannya tapi tidak dijalankan karena kurangnya kontrol dan dorongan dari kepala madrasah terhadap kerja guru bimbingan dan konseling, sehingga guru tersebut malas dalam menjalankan programnya. Padahal itu sangat di butuhkan untuk perkembangan peserta didik, seperti perkembangan pribadi, belajar, sosial, karir dan bidang lainnya.

Peran kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru bimbingan dan konseling terhadap layanan bimbingan dan koseling masih belum dilakukan dengan efektif, sehingga guru bimbingan konseling di MTs.1 Samahani melaksanakan layanan bimbingan dan konseling tidak sesuai dengan apa yang sudah diprogramkan, padahal jika semua itu dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah diprogramkan oleh guru bimbingan dan konseling maka akan mengurangi permasalahan-permasalahan yang dihadapi siswa baik itu permasalahan bidang belajar, pribadi maupun bidang sosial. Dalam hal ini diharapkan kepala madrasah juga ikut serta dalam membantu guru bimbingan dan konseling untuk mengatasi masalah yang dihadapi siswa.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih mendalam lagi mengenai "Kontribusi kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru bimbingan dan konseling di MTs.1 Samahani Aceh Besar".

B. Rumusan Masalah

1. Apa saja upaya yang di lakukan kepala madrasah dalam pemberian motivasi kinerja kepada guru bimbingan dan konseling di MTS.1 Samahani Aceh Besar?
2. Bgaimanakah strategi kepala madrasah dalam pemberian motivasi kinerja kepada guru bimbingan dan konseling di MTs.1 Samahani Aceh Besar?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui upaya yang di lakukan kepala madrasah dalam pemberian motivasi kinerja kepada guru bimbingan dan konseling di MTS.1 Samahani Aceh Besar.
2. Untuk mengetahui strategi kepala madrasah dalam pemberian motivasi kinerja guru bimbingan konseling di MTs.1 Samahani Aceh Besar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru bimbingan dan konseling di madrasah.

2. Manfaat praktis

a. Bagi kepala madrasah

Menambah wawasan kepala madrasah tentang keberhasilan kerja guru bimbingan dan konseling dalam proses pemberian layanan bimbingan konseling, sehingga kepala madrasah dapat mengetahui apakah program bimbingan konseling sudah tercapai keberhasilannya aatau belum.

b. Guru bimbingan dan konseling

Hasil penelitian ini di harapkan akan berguna dalam mengembangkan program layanan bimbingan konseling serta meningkatkan kinerja guru bimbingan konseling.

3. Bagi penulis

Menambah wawasan penulis mengenai tugas kepala madrasah dan mengenai wacana nilai pendidikan khususnya pendidikan bimbingan dan konseling dijadikan sebagai acuan dalam bersikap dan berperilaku.

E. Penjelasan Istilah

1. Kontribusi Kepala Madrasah

Kontribusi berasal dari bahasa inggris yaitu *contribute*, *contribution* yang artinya adalah keikutsertaan, keterlibatan, melibatkan diri dan sumbangan. Dalam hal ini kontribusi berupa materi dan tindakan. Hal yang bersifat materi misalnya uang yang diberikan kepada seseorang untuk menunjang tujuan yang ingin di capai.⁴

⁴Wikipedia, 2011, “Kontribusi”, <http://id.wikipedia>

Maksud kontribusi kepala sekolah dalam penelitian ini adalah sumbangan atau sokongan yang diberikan kepala sekolah kepada guru bimbingan dan konseling dalam memotivasi kinerja guru bimbingan dan konseling di madrasah.

2. Kepemimpinan kepala madrasah

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri pada guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing. Kepala sekolah juga harus mampu memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan para siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.⁵

Maksud kepala madrasah dalam penelitian ini adalah seorang guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu madrasah yang diselenggarakan proses belajar-mengajar atau tempat terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

3. Motivasi

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

“Sedangkan menurut giddens dalam buku karangan Alex Sobur motivasi adalah impuls atau dorongan yang member energi pada manusia sepanjang lintasan kognitif atau perilaku kearah pemuasaan kebutuhan”.⁷

⁵ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rajawali pers,2011), h. 105

⁶ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 73

⁷ Alex Sobur, *Psikologi Umum*, (Bandung: Pustaka Setia, 2003), h. 267

Maksud motivasi di sini adalah suatu dorongan yang diberikan oleh kepala madrasah kepada guru bimbingan dan konseling dalam profesionalisme kinerja guru bimbingan konseling.

4. Kinerja guru

Istilah kinerja guru berasal dari kata *performance* (prestasi kerja atau prestasi sungguhan yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja dapat diartikan prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.⁸

Maksud kinerja dalam penelitian ini adalah keberhasilan yang dilakukan oleh seorang guru bimbingan dan konseling dalam melaksanakan layanan bimbingan dan konseling serta mengembangkan program bimbingan dan konseling.

5. Bimbingan dan konseling

Menurut undang-undang dan peraturan pemerintah RI tentang pendidikan, guru adalah “pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dalam pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.⁹

Guru sebagai tenaga profesional mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, potensi, dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenjang pendidikan tertentu. Yang dimaksud guru sebagai agen pembelajaran adalah peran guru antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik.¹⁰

Menurut Tohirin Bimbingan dan Konseling merupakan “proses bantuan yang diberikan oleh pembimbing (konseling) kepada individu (konseli) melalui

⁸Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Rosda Karya, 2000), h. 67

⁹Undang-undang dan peraturan pemerintah RI tentang pendidikan, (Jakarta: Barat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI, 2006), h. 83

¹⁰Undang-undang Peraturan Pemerintah RI tentang pendidikan..., h.130

pertemuan tatap muka atau hubungan timbal balik antara keduanya, supaya konseli mempunyai kemampuan memecahkan masalahnya sendiri dan konseli mampu menerima dirinya sendiri.¹¹

Maksud bimbingan dan konseling dalam penelitian yang peneliti lakukan ini adalah proses pemberian bantuan dari konselor kepada klien untuk mengetaskan permasalahan yang dihadapi klien dan mengembangkan potensi peserta didik.

¹¹Tohirin, *Bimbingan dan Konseling...*, h.73

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kontribusi dan Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kontribusi dan Kepemimpinan Kepala Madrasah

“Kontribusi berasal dari bahasa Inggris yaitu *contribute, contribution* yang artinya adalah keikutsertaan, keterlibatan, melibatkan diri dan sumbangan. Dalam hal ini kontribusi berupa materi dan tindakan. Hal yang bersifat materi misalnya uang yang diberikan kepada seseorang untuk menunjang tujuan yang ingin di capai”.¹

Kontribusi kepala madrasah dalam penelitian ini adalah keterlibatan diri, sumbangan dan sokongan yang diberikan oleh kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru bimbingan dan konseling menuju tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Koontz, O'Donnel dan Weichrich dalam buku karangan Wahyusumidjo mengatakan bahwa: kepemimpinan secara umum adalah pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang lain, sehingga mereka dengan penuh kemauan berusaha kearah tercapainya tujuan organisasi”.²

Dari konsep tersebut dapat dikembangkan lebih jauh makna yang terkandung di dalamnya. Makna kata, “kemauan keras berusaha” di dalamnya mencerminkan keinginan keras dengan penuh semangat dan percaya diri. Sedangkan arti kata “semangat” sebenarnya di dalamnya tercermin hasrat, kesungguhan, dan

¹Wikipedia, 2011, “Kontribusi”, <http://id.wikipedia>

²Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada,2001), h.

intensitas dalam melaksanakan pekerjaan, dan kata “percaya diri” merefleksikan pengalaman dan kemampuan teknis.

Menurut Wahjosumidjo kata pemimpin mempunyai arti memberikan bimbingan, menentukan, mengarahkan, dan berjalan di depan (*precede*). Kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan, kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin. Itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan.³

Menurut Muhaimin kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam organisasi, baik buruknya organisasi sering kali sebagian besar tergantung pada faktor pemimpin. Berbagai riset jugatelah membuktikan bahwa faktor pemimpin yang sangat penting adalah karakter dari orang yang menjadi pemimpin tersebut, sebagaimana dikemukakan oleh Covey dalam buku karangan Muhaimin bahwa 90% dari semua kegagalan kepemimpinan adalah kegagalan pada karakter.⁴

Keberhasilan program layanan bimbingan dan konseling di madrasah tidak hanya ditentukan oleh keahlian dan keterampilan para petugas bimbingan dan konseling itu sendiri, namun juga sangat ditentukan oleh komitmen dan keterampilan seluruh staf madrasah, terutama dari kepala madrasah sebagai administrator dan supervisor. Sebagai administrator, kepala madrasah bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan seluruh program madrasah, khususnya program layanan bimbingan dan konseling di madrasah yang dipimpinnya.

“Menurut Wahjosumidjo dalam buku Abdullah Munir kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah

³Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah ...*, h. 105

⁴Muhaimin, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 29

(sekolah) tempat di selenggarakannya proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.⁵

Menurut penulis kepala madrasah adalah orang yang paling berpengaruh dalam pengembangan atau peningkatan pelayanan bimbingan dan konseling di madrasah. Sebagai supervisor, kepala madrasah bertanggung jawab dalam melaksanakan program-program penilaian, penelitian dan perbaikan atau peningkatan layanan bimbingan dan konseling.

2. Fungsi Kepala Madrasah

Adapun beberapa fungsi kepala madrasah sebagai berikut:

a. Kepala Madrasah Sebagai Educator (Pendidik)

Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.⁶

Dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah sebagai edukator harus mampu mengembangkan pendidikan yang ada di madrasah dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki guru madrasah sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.

b. Kepala Madrasah Sebagai Manajer

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah seharusnya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, seperti:

⁵Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, (Jakarta Ar.Ruzz Media, 2013), h. 31

⁶Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, (Jakarta Ar.Ruzz Media, 2013), h. 31

musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) tingkat sekolah, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.⁷

c. Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya. Oleh karena itu kepala sekolah seharusnya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.⁸

d. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

Dalam *Carier Good's Dictionary of education* sebagaimana dikutip E. Mulyasa, dikemukakan bahwa supervisi adalah segala usaha pejabat sekolah dalam memimpin guru-guru dan tenaga kependidikan lainnya, untuk memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan dan perkembangan guru-guru, memyeleksi, dan merefisi tujuan-tujuan

⁷Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, (Jakarta Ar.Ruzz Media, 2013), h. 31

⁸Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif ...*, h. 31

pendidikan, bahan pengajaran dan metode mengajar, serta evaluasi pengajaran.⁹

e. Kepala Madrasah Sebagai Leader (Pemimpin)

Gaya kepemimpinan kepala madrasah seperti apakah yang dapat menumbuhkan kreativitas sekaligus dapat mendorong terhadap peningkatan kompetensi guru. Dalam teori kepemimpinan setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang kepala sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada.

Mulyasa menyebutkan: “kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian, dan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin sifat-sifat sebagai berikut : (1) jujur; (2) percaya diri; (3) tanggung jawab; (4) berani mengambil resiko dan keputusan; (5) berjiwa besar; (6) emosi yang stabil, dan (7) teladan”.¹⁰

f. Kepala Madrasah Sebagai Inovator

Menurut Muwahid Shulhan dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan seperti, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan sekolah, dan mengembangkan model model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, objektif, pragmatis, dan keteladanan.¹¹

⁹ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h. 155

¹⁰Daryanto, *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), h. 32

g. Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Menurut Abdullah Munir Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).¹²

Kepala madrasah harus mampu memotivasi dan melengkapi fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru, terutama sekali kepala sekolah harus mampu memberikan motivasi kepada guru bimbingan dan konseling di sekolah karna guru bimbingan dan konseling sangat dibutuhkan untuk mengembangkan potensi peserta didik, mengetaskan permasalahan peserta didik baik itu permasalahan yang berkenaan dengan gaya belajar, permasalahan dengan teman sebaya, keluarga, dan emosi peserta didik.

3. Model Kepemimpinan yang Ideal

Perubahan kebijakan kepemimpinan pendidikan dapat memberdayakan pihak bawahan menjadi amat penting untuk dilakukan. Pola kepemimpinan kepala sekolah tidak sekedar melaksanakan tugas rutin yang sama saja dari hari ke hari berikutnya. Semua sudah ditentukan standarnya, dan kalau kinerja sudah sesuai standar maka bereslah segalanya. Kepala sekolah juga memerlukan standar kinerja, tapi bedanya standar ini bersifat dinamis yang selalu bias ditingkatkan sehingga memungkinkan terjadinya peningkatan mutu secara berkelanjutan. Agar suatu lembaga pendidikan mempunyai daya dukung dan daya leting dalam era desentralisasi pendidikan, diperlukan kepala sekolah yang ideal.

¹¹Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Yogyakarta: Penerbit Teras,2013), h. 55

¹²Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif ...*, h. 122

Adapun ciri-ciri kepala madrasah yang ideal sebagai berikut:

Menurut Mulyasa ada beberapa ciri-ciri kepala madrasah yang ideal seperti: “fokus pada kelompok, melimpahkan wewenang, merangsang kreativitas, memberi motivasi, Memikirkan program penyertaan, Kreatif dan proaktif, memperthankan sumber daya, membicarakan persaingan, membangun karakter, kepemimpinan yang tersebar dan bekerja sama dengan masyarakat”.¹³

Kepala madrasah yang ideal itu harus mencerminkan sikap bertanggung jawabnya terhadap bawahan yang di pimpinnya, memberikan motivasi, kreatif dan proaktif dalam memajukan suatu lembaga yang di bawah pimpinannya serta mampu membangun kerja sama dengan seluruh guru bidang studi, staf dan masyarakat sehingga kepala madrasah dapat memajukan dan mengembangkan lembaga madrasah yang di pimpinnya dalam segala bidang.

4. Peran Kepala Madrasah dalam Bimbingan dan Konseling

Menurut Tohirin keberhasilan program layanan bimbingan dan konseling di sekolah tidak hanya ditentukan oleh keahlian dan keterampilan para petugas bimbingan dan konseling itu sendiri, namun juga sangat ditentukan oleh komitmen dan keterampilan seluruh staf sekolah, terutama dari kepala sekolah sebagai administrator dan supervisor. Sebagai administrator, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan seluruh program sekolah, khususnya program layanan bimbingan dan konseling di sekolah yang dipimpinya. Karena posisinya yang sentral, kepala sekolah adalah orang yang paling berpengaruh dalam pengembangan atau peningkatan pelayanan bimbingan dan konseling di sekolahnya. Sebagai supervisor, kepala sekolah bertanggung jawab dalam melaksanakan program-program penilaian, penelitian dan perbaikan atau peningkatan layanan bimbingan dan konseling.¹⁴

Kepala madrasah selaku penanggungjawab seluruh penyelenggaraan pendidikan di madrasah memegang peranan strategis dalam mengembangkan

¹³Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 47

¹⁴Tohirin, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2008), h. 257

layanan bimbingan dan konseling di madrasah, sehingga semua layanan bimbingan dan konseling yang sudah diprogramkan dapat dijalankan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan peserta didiknya.

Menurut Prayitno dalam buku karangan Daryanto peran kepala sekolah dalam bimbingan dan konseling, sebagai berikut:

- a. Mengkoordinir segenap kegiatan yang diprogramkan dan berlangsung di sekolah, sehingga pelayanan pengajaran, latihan, dan bimbingan dan konseling merupakan suatu kesatuan yang terpadu, harmonis, dan dinamis.
- b. Menyediakan prasarana, tenaga, dan berbagai kemudahan bagi terlaksananya pelayanan bimbingan dan konseling yang efektif dan efisien.
- c. Melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap perencanaan dan pelaksanaan program, penilaian, dan upaya tindak lanjut pelayanan bimbingan dan konseling.
- d. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling di sekolah.
- e. Memfasilitasi guru pembimbing/ konselor untuk dapat mengembangkan kemampuan profesionalnya, melalui berbagai kegiatan pengembangan profesi.¹⁵

Jika semua hal di atas dapat diterapkan oleh kepala sekolah maka semua program layanan bimbingan dan konseling di sekolah akan terlaksana dengan baik, sehingga semua permasalahan yang ada di sekolah yang berhubungan dengan peserta didik baik itu permasalahan dalam bidang pribadi, sosial, belajar, karir, agama dan keluarga dapat teretaskan dengan baik berkat dukungan, dorongan, dan kerja sama dari pihak kepala sekolah, wali kelas, guru, dan staf lainnya.

B. Bimbingan dan Konseling di Madrasah

1. Pengertian dan Fungsi Bimbingan Konseling di Madrasah

¹⁵Daryanto, *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), h. 33

Menurut Daryanto kemampuan konselor dalam membangun hubungan interpersonal dalam proses komunikasi konseling merupakan elemen kunci keberhasilan konseling. Dalam proses konseling, konselor berperan mempertahankan tiga kondisi inti (*core condition*) yang berarti menghadirkan iklim kondusif untuk mendorong terjadinya perubahan *terapeutik* dan perkembangan konseli. Dalam peran tersebut konselor menunjukkan sikap yang selaras dan keaslian (*congruence or genuinesess*), penerimaan tanpa syarat (*unconditional positive regard and acceptance*), dan pemahaman empati yang tepat (*accurate emphatic understanding*).¹⁶

Sedangkan konseling menurut *American and Guidance Association* dalam buku karangan Tohirin adalah “suatu hubungan antara seorang yang terlatih secara profesional dan individu yang memerlukan bantuan yang berkaitan dengan kecemasan biasa atau konflik dan dalam pengambilan keputusan”.¹⁷

Dapat penulis simpulkan bahwa Bimbingan Konseling adalah suatu proses pemberian bantuan dari seorang konselor kepada konselinya dalam menyetakan permasalahan yang dihadapi konseli dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik.

2. Tujuan Bimbingan konseling di madrasah

Adapun beberapa tujuan bimbingan dan konseling di madrasah sebagai berikut:

- a. Membantu mengembangkan kualitas kepribadian individu
- b. Membantu individu membuat pilihan
- c. Membantu peserta didik menjadi insan yang berguna
- d. Membantu mengembangkan kualitas kesehatan mental konseli
- e. Membantu mengembangkan perilaku-prilaku yang lebih efektif pada diri individu dan lingkungannya

¹⁶Gantina Komalasari, *Teori dan Teknik Konseling*, (Jakarta: Permata Puri Media, 2011), h. 267

¹⁷Tohirin, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2008), h.21-23

- f. Membantu konseli menanggulangi problem hidup dan kehidupannya secara mandiri.¹⁸

3. Fungsi Bimbingan Konseling di madrasah

Menurut Deni Febrini fungsi bimbingan dan konseling di madrasah seperti:

“fungsi pencegahan, pemahaman, pengetasan, pemeliharaan, penyaluran, penyesuaian, pengembangan, perbaikan dan fungsi advokasi”¹⁹

4. Bidang-bidang Pengembangan layanan Bimbingan konseling di madrasah

“Adapun beberapa bidang bimbingan dalam pengembangan layanan Bimbingan konseling di madrasah seperti: Bidang pribadi, bidang sosial, bidang belajar, bidang karir”²⁰

5. Peran guru bimbingan dan konseling di madrasah

Konselor atau guru pembimbing pelaksana merupakan utama yang mengkoordinasi semua kegiatan yang terkait dalam pelaksana bimbingan dan konseling di madrasah. Konselor dituntut untuk bertindak secara bijaksana, ramah, bisa menghargai, dan memeriksa keadaan orang lain, serta berkepribadian baik, karena konselor itu nantinya akan berhubungan dengan siswa khususnya dan juga pihak lain yang sekiranya bermasalah. Konselor juga mengadakan kerja sama dengan guru-guru lain, sehingga guru-guru dapat meningkatkan mutu pelayanan dan pengetahuannya demi suksesnya program bimbingan dan konseling.

Menurut Adi Putra guru mempunyai peran dan kedudukan kunci dalam keseluruhan proses pendidikan terutama dalam pendidikan formal bahkan

¹⁸Prayitno, *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 112

¹⁹Deni Febrini, *Bimbingan Konseling*, (Yogyakarta: Teras, 2011), h. 129

²⁰Syamsu Yusuf, *Landasan Bimbingan dan Konseling*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 28-30

dalam keseluruhan pembangunan masyarakat pada umumnya. Menurut Natawidja dalam buku karangan Adipura guru harus sadar bahwa dia memberikan pengabdian yang paling tinggi kepada masyarakat, dan bahwa profesinya itu harus sama tinggi tingkatnya dengan profesi pengabdian lainnya. Peran yang demikian itu memiliki kualifikasi sesuai dengan bidang tugas guru yaitu: tugas profesional yang berkenaan dengan tugas mendidik, mengajar, melatih, dan mengelola ketertiban sekolah sebagai penunjang sekolah, tugas manusiawi dimana manusia untuk mewujudkan dirinya dalam arti meralisasikan seluruh potensi yang dimilikinya.²¹

Keberadaan guru/konselor dalam sistem pendidikan nasional dinyatakan sebagai salah satu kualifikasi pendidik, yang ada dalam (UU No. 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 6). Masing- masing kualifikasi pendidik, termasuk konselor memiliki keunikan kontek tugas dan ekspektasi kinerja. Standar kualifikasi akademik dan kompetensi konselor dikembangkan dan dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang menegaskan konteks tugas dan ekspektasi kinerja konselor.²²

Menurut Dewa Ketut Sukardi peran guru bimbingan konseling sebagai salah satu komponen *student support services*, adalah men – *support* perkembangan aspek- aspek pribadi, sosial, karier dan akademik peserta didik, melalui perkembangan menu program, guru bimbingan konseling di jenjang sekolah menengah merupakan setting yang paling subur bagi guru bimbingan konseling dapat berperan secara maksimal dan memfasilitasi siswa mengaktualisasikan potensi yang dimiliki secara optimal.²³

Guru/ Konselor madrasah adalah seorang yang mempunyai tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh dalam kegiatan Bimbingan Konseling di madrasah yang merupakan kegiatan untuk membantu siswa dalam upaya menemukan jati dirinya, penyesuaian terhadap lingkungan serta dapat merencanakan masa depannya.

Menurut Abidin Syamsudin Makmun menjelaskan peran guru bimbingan konseling sebagai berikut:

²¹Adiputra, *Bimbingan dan Konseling (Aplikasi di Sekolah Dasar)*, (Yogyakarta:2013, Graha Ilmu), h. 5

²²[http:// akdmadsudrajat. Wordpress. Com/ kualifikasi – dari kompetensi – konselor](http://akdmadsudrajat.wordpress.com/kualifikasi-dari-kompetensi-konselor). Diakses tgl 06 Februari 2016

²³Dewa Ketut Sukardi, *Bimbingan Karir di sekolah-sekolah...*, h. 340

- a. Melakukan pengumpulan informasi mengenai siswa baik aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik.
- b. Melakukan penyuluhan sebagai usaha menyakinkan diri siswa atas keadaan.
- c. Membantu siswa menempatkan dirinya pada jurusan yang sesuai dengan bakat dan minatnya.
- d. Mengidentifikasi siswa yang mengalami kesulitan belajar.
- e. Mengadakan remedial terhadap kesalahan siswa.²⁴

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa peran guru bimbingan konseling sangat diperlukan karena bimbingan dan konseling merupakan kegiatan yang tidak terpisahkan dari proses pendidikan khususnya menyangkut dengan prestasi belajar siswa dan karier siswa untuk kedepannya yang sedang menerima ilmu pengetahuan di madrasah. Maka tugas sebagai guru bimbingan konseling untuk memperhatikan aspek-aspek pribadi, sosial, belajar dan karier siswa di antara lain dapat kematangan, bakat, kebutuhan, kemampuan dan sikap agar siswa dapat di berikan bantuan dalam menentukan karier yang tepat dan sesuai untuk ke depannya.

Jadi yang peneliti maksud peran guru bimbingan konseling adalah seorang pengajar atau pendidik yang memegang tanggung jawab memberikan bantuan kepada siswa untuk mengembangkan potensi dirinya secara optimal agar individu secara psikologis dan kemanusiaan dapat mencapai kesejahteraan hidupnya.

6. Tugas guru bimbingan dan konseling

Pada umumnya guru bimbingan konseling harus mempunyai gambaran yang jelas terhadap tugas-tugas yang harus dilakukan dalam kegiatan bimbingan dan konseling. Tugas ini dapat memotivasi guru bimbingan konseling untuk berperan secara aktif dalam kegiatan bimbingan dan mereka ikut bertanggung jawab terlaksananya kegiatan tersebut.

²⁴Abidin Syamsudin Makmun, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h.28.

Menurut Nurihsan Achmad Juntika tugas guru bimbingan konseling di sekolah pada umumnya dapat dikategorikan sebagai guru bimbingan konseling yang berhubungan dalam melaksanakan layanan dan kegiatan bimbingan dan konseling yang menjadi tanggung jawab guru bimbingan dan konseling (konselor) yang menjadikan pelayan bagi pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh, khususnya bagi terpenuhinya kebutuhan dan tercapainya tujuan perkembangan masing-masing peserta didik yang sesuai dengan kebutuhan potensi, bakat, minat, dan kepribadian peserta didik di sekolah.²⁵

Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan kepegawaian Negara No 03/V/PB/2010 dan Nomor 14 Tahun 2010 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya Pasal 1 yaitu “Penilaian kinerja guru bimbingan dan konseling (konselor) dihitung secara proporsional berdasarkan beban kerja wajib paling kurang 150 (seratus lima puluh) orang siswa dan paling banyak 250 (dua ratus lima puluh) orang siswa pertahun:

- a. Guru pembimbing adalah guru yang mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh dalam kegiatan bimbingan dan konseling terhadap sejumlah peserta didik.
- b. Penyusunan program bimbingan dan konseling adalah membuat rencana pelayanan bimbingan dan konseling dalam bidang bimbingan pribadi, bimbingan sosial, bimbingan belajar dan bimbingan karir.
- c. Pelaksanaan bimbingan dan konseling adalah melaksanakan fungsi pemahaman, pencegahan, pengentasan, pemeliharaan dan pengembangan dalam bidang bimbingan pribadi, bimbingan sosial, bimbingan belajar, dan bimbingan karir.
- d. Evaluasi pelaksanaan bimbingan dan konseling adalah kegiatan menilai layanan bimbingan dan konseling dalam bidang bimbingan pribadi, bimbingan sosial, bimbingan belajar, dan bimbingan karir. Guru bimbingan dan konseling/ konselor diberikan tugas dengan rasio 1:150 pada setiap tahun ajaran.
- e. Guru BK/ konselor melaksanakan kegiatan tatap muka klasikal 2 jam perkelas rombongan belajar perminggu dan dilaksanakan secara terjadwal, dan satu kali kegiatan layanan pendukung bimbingan dan konseling di luar kelas/ di luar jam pembelajaran ekuivalen dengan 2(dua) jam pembelajaran tatap muka dalam kelas.
- f. Jika diperlukan guru BK/ konselor yang bertugas di SMP/ MTs/ SMA/ MA/ SMK tersebut dapat diminta bantuan untuk menangani permasalahan peserta didik SD/ MI dalam rangka pelayanan alih tangan kasus.²⁶

²⁵Nurihsan Achmad Juntika, *Strategi Layanan Bimbingan dan Konseling*, (Bandung: Refika Aditana, 2005), h.43.

²⁶Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Nomor 27 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi akademik dan Kompetensi Konselor, (Jakarta: Depdiknas, 2007), hal. 23.

Menurut Dewa Ketut Sukardi, menyatakan secara khusus guru BK/ konselor di sekolah mempunyai tugas- tugas sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab tentang keseluruhan pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling di sekolah.
2. Mengumpulkan, menyusun, mengolah, serta menafsirkan data, yang kemudian dapat diperlukan oleh semua staf bimbingan dan konseling di sekolah.
3. Memilih dan mempergunakan berbagai instrument test psikologi untuk memperoleh informasi mengenai bakat khusus, minat, kepribadian, dan intelegejensi untuk masing-masing siswa.
4. Melaksanakan tugas bimbingan untuk mengumpulkan, menyusun, dan mempergunakan informasi tentang berbagai permasalahan peserta didik yang dibutuhkan guru budang studi dalam proses belajar mengajar.
5. Melayani orang tua/ wali murid yang ingin mengadakan konsultasi tentang anak-anaknya.²⁷

Sedangkan menurut H.M Umar dan Sartono dalam buku karangan Salahudin Anas mengatakan: “tanggung jawab seorang guru bimbingan konseling di sekolah ialah membantu kepala sekolah beserta stafnya dalam menyelenggarakan kesejahteraan sekolah”.²⁸

Guru bimbingan dan konseling memiliki tugas, tanggung jawab, dan wewenang dalam pelaksanaan pelayanan bimbingan dan konseling terhadap peserta didik. Tugas guru bimbingan dan konseling terkait dengan pengembangan diri peserta didik yang sesuai dengan kebutuhan, potensi, bakat, minat, dan kepribadian peserta didik di madrasah. Salah satu tugas guru bimbingan konseling yaitu membantu siswa dalam pengembangan bidang bimbingan:

1. Pengembangan pribadi, yaitu bidang pelayanan yang membantu peserta didik dalam pengembangan kemampuan dan mengatsi maslah-masalah pribadi yang berkenaan dengan aspek-aspek intelektual, afekrtif, dan fisik motorik.

²⁷Dewa Ketut Sukardi, *Pengantar Teori Konseling Uraian Ringkas*, (Jakarta: Gralia Indonesia, 1985), h. 20.

²⁸Salahudin Anas, *Bimbingan dan Konseling*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h.206

Bimbingan pribadi berarti bimbingan dalam menghadapi keadaan hatinya sendiri dan mengatasi permulaan-permulaan dalam hatinya sendiri dalam mengatur dirinya sendiri di bidang kerohanian, perawatan jasmani, dan pengisian waktu luang.²⁹

2. Pengembangan sosial, yaitu bidang pelayanan yang membantu peserta didik dalam memahami dan menilai serta mengembangkan kemampuan hubungan sosial yang sehat dan efektif dengan teman sebaya, anggota keluarga, dan warga lingkungan sosial yang lebih luas.
3. Pengembangan belajar, yaitu bidang pelayanan yang membantu peserta didik mengembangkan kemampuan belajar untuk mengikuti pendidikan sekolah/madrasah secara mandiri.³⁰

Bimbingan belajar yang peneliti ialah mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kegiatan belajar baik di sekolah maupun di luar sekolah dan membantu siswa mengembangkan diri, sikap, dan kebiasaan belajar yang baik, untuk menguasai pengetahuan dan keterampilan serta, menyiapkannya pendidikan pada tingkat yang lebih tinggi.

4. Pengembangan karier, yaitu bidang pelayanan yang membantu peserta didik dalam mengarahkan, menggambarkan, memahami, menilai informasi, memilih dan mengambil keputusan karir. Sedangkan yang dimaksud dengan bidang bimbingan karier adalah menyediakan informasi tentang kesempatan memperoleh suatu pekerjaan/ karier yang diharapkan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan masing-masing siswa, serta informasi tentang lapangan kerja yang diharapkan, dan juga guru membantu mereka mendapatkan keputusan karier yang sesuai.³¹

C. Program Bimbingan dan Konseling di Madrasah

Bimbingan konseling merupakan bagian integral dan tidak terpisahkan dari proses pendidikan dan memiliki kontribusi terhadap keberhasilan proses pendidikan

²⁹Neni Zikri Iska, *Bimbingan dan Konseling: Pengantar Pengembangan Diri dan Pemecahan Masalah peserta Didik/Klien*, (Jakarta: Kizi Brother's, 2008), h. 46

³⁰Prayitno, *Panduan pengembangan...*, h.5.

³¹Samsul Munir, *Bimbingan dan Konseling Islam*, (Jakarta: Amzah, 2010), h, 116

di madrasah. Hal ini berarti proses pendidikan dan pembelajaran di madrasah dan madrasah tidak akan memperoleh hasil yang optimal jika tidak didukung oleh penyelenggaraan layanan bimbingan dan konseling di madrasah hanya mungkin dapat dilaksanakan dengan baik apabila diprogramkan secara baik.

“Seluruh kegiatan bimbingan dan konseling terselenggarakan dalam rangka suatu program bimbingan (*guidance program*), yaitu suatu rangkaian kegiatan bimbingan yang terencana, terorganisasi, dan terkondisi selama periode tertentu”.³²

1. Perencanaan Program Bimbingan konseling di Madrasah

Dalam menyusun rencana program bimbingan konseling di madrasah, harus melibatkan berbagai pihak yang terkait, seperti kepala madrasah, guru bimbingan dan konseling, para guru, tenaga administrasi, orang tua siswa, komite madrasah, dan tokoh masyarakat. Kepala madrasah yang *visible* akan membuat rancangan program pendidikan di madrasah yang dipimpinnya, salah satunya program bimbingan dan konseling dan dilanjutkan oleh guru bimbingan dan konseling. Guru bimbingan dan konseling menyusun rencana program bimbingan dan konseling sesuai kebutuhan madrasah dan bekerja sama dengan pihak kepala madrasah sehingga program yang di rencanakan berjalan dengan apa yang diharapkan.

Adapun beberapa hal yang harus disiapkan dalam perencanaan program BK sebagai Berikut:

- a. Studi Kelayakkan.
- b. Penyusunan Program bimbingan konseling.
- c. Penyediaan sarana fisik dan teknis.
- d. Penentuan sarana personil dan pembagian tugas.
- e. Kegiatan-kegiatan penunjang.³³

³²Ws Winkel dan Sri Hastuti, *Bimbingan dan Konseling di Intitusi Pendidikan*, (Yogyakarta: Media Abadi, 2004), h. 119

2. Penyusunan program bimbingan dan konseling di madrasah

- a. Menentukan karakteristik siswa.
- b. Penyusunan program.³⁴

3. Komponen (struktur) Program

a. Layanan dasar bimbingan

Layanan dasar bimbingan merupakan layanan bantuan bagi seluruh peserta didik melalui kegiatan-kegiatan kelas atau di luar kelas yang di sajikan secara sistematis, dalam rangka membantu peserta didik mengembangkan potensi dirinya secara optimal. Layanan ini bertujuan untuk membantu semua peserta didik agar memperoleh perkembangan yang normal, memiliki mental yang sehat, dan memperoleh keterampilan dasar hidupnya.³⁵

b. Layanan Responsif

Layanan responsif merupakan layanan bantuan bagi peserta didik yang memiliki kebutuhan atau masalah yang memerlukan pertolongan dengan segera. Layanan ini bertujuan untuk membantu peserta didik dalam memenuhi kebutuhannya yang di rasakannya saat ini, atau peserta didik yang dipandang memiliki hambatan (kegagalan) dalam menyelesaikan tugas perkembangannya.³⁶

c. Layanan perencanaan individual

Layanan perencanaan individual dapat diartikan sebagai layanan bantuan kepada semua peserta didik agar mampu membuat dan melaksanakan perencanaan masa depannya, berdasarkan pemahaman akan kekuatan dan kelemahan dirinya. Layanan ini bertujuan untuk membantu peserta didik membuat dan mengimplementasikan rencana-rencana pendidikan, karier dan sosial pribadinya.³⁷

³³Tohirin, *Bimbingan dan Konseling ...*, h. 257

³⁴Tohirin, *Bimbingan dan Konseling ...*, h. 258

³⁵Tohirin, *Bimbingan dan Konseling ...*, h. 259

³⁶Syamsu Yusuf, *Landasan Bimbingan dan Konseling*, (Bandung: Remaja RosdaKarya, 2012), h. 28

³⁷Tohirin, *Bimbingan dan Konseling ...*, h. 263

d. Dukungan system

Pemberian layanan bimbingan dan konseling kepada peserta didik secara tidak langsung memberikan bantuan kepada peserta didik atau memfasilitasi kelancaran perkembangan peserta didik. Dukungan system adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk memantapkan, memelihara, dan meningkatkan program bimbingan secara menyeluruh melalui pengembangan professional.³⁸

D. Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling

1. Defenisi kinerja guru

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan bahwa: Istilah kinerja guru berasal dari kata *performance/actual permance* (prestasi kerja atau prestasi sungguhan yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja dapat diartikan prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.³⁹

Menurut Irawan Prasetya kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerjaan serta kemmpuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi prestasi faktor ketiga di atas, maka semakin besarlah prestasi kerja guru yang bersangkutan. Ada pendapat lain yang menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil yang bersifat konkrit, dapat diamati, dan diukur”.⁴⁰

Keberhasilan seorang guru bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah mencapai secara keseluruhan. Jika kriteria ini tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja baik. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil yang terlihat dari

³⁸Mamat Supriatna, *Bimbingan dan Konseling Berbasis Kopetensi*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2013), h. 70

³⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Rosda Karya, 2000), h. 67

⁴⁰Irawan Prasetya, *Manajemen Sumber Manusia*, (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Sekolah Ilmu Administrasi, 2002), h.11

serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang berprofesi guru. Kemampuan yang harus dimiliki oleh guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No. 19 tahun 2015 tentang standar nasional pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi:

Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik ini berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar di kelas. Mulai dari membuat skenario pembelajaran, memilih metode, media, serta alat evaluasi bagi peserta didiknya. Karena bagaimanapun dalam proses belajar mengajar sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru. Guru yang cerdas dan kreatif akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien sehingga pembelajaran tidak berjalan sia-sia.

Suryo subroto mengatakan bahwa yang dimaksud kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan pada guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antar guru dan peserta didik yang mencakup segi kognitif, efektif, psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.⁴¹

Jadi kompetensi pedagogik ini menurut peneliti adalah suatu kemampuan seorang guru bimbingan dan konseling dalam mengembangkan bidang-bidang ilmu pengetahuan yang dimilikinya sehingga dapat memberikan pelayan-pelayanan kepada peserta didiknya.

⁴¹Suryo Subroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), h 19

a. Kompetensi Kepribadian

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian guru ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan akhlak mulia. Seorang guru harus mempunyai peran ganda tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dari kondisi yang dihadapi.

Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikap kritis. Berempati yang dimaksud disini guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya dan melindungi dan melayani siswanya tetapi di sisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya berbuat salah.

Menurut Moh. Uzer Usman kemampuan guru meliputi hal-hal berikut:

1. Mengembangkan kepribadian
2. Berinteraksi dan berkomunikasi
3. Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan
4. Melaksanakan administrasi sekolah
5. Melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.⁴²

b. Kompetensi Profesional

Pekerjaan seorang guru adalah merupakan profesi yang tidak biasa dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus yang biasanya dibuktikan dengan sertifikat dalam bentuk ijazah. Profesi guru ini memiliki prinsip yang dijelaskan dalam undang-undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 sebagai berikut:

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan *idealism*.
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan bidang tugas.

⁴²Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003), h

3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
6. Memperoleh penghasilan sesuai dengan prestasi kerja.
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan.
8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
9. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan untuk mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.⁴³

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan diri dalam menghadapi orang lain. Dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang standar pendidikan dijelaskan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Kompetensi sosial seorang guru merupakan modal dasar guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruan. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Baqarah ayat 247 menjelaskan:

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِّنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكَهُ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ

عَلِيمٌ

⁴³Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen...., h. 6

Artinya:

Nabi mereka mengatakan kepada mereka: "Sesungguhnya Allah telah mengangkat Thalut menjadi rajamu." mereka menjawab: "Bagaimana Thalut memerintah Kami, Padahal Kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan daripadanya, sedang diapun tidak diberi kekayaan yang cukup banyak?" Nabi (mereka) berkata: "Sesungguhnya Allah telah memilih rajamu dan menganugerahinya ilmu yang Luas dan tubuh yang perkasa." Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Allah Maha Luas pemberian-Nya lagi Maha mengetahui. (Q.S. Al-Baqarah, 247)

Dalam ayat di atas dapat dipahami bahwa setiap orang memiliki kompetensi tersendiri dalam mengatur hidupnya, sebab Allah telah memberikan ilmu yang luas kepada umat manusia untuk dipelajari dan digunakan dalam menempuh kehidupannya. Di sisi lain Allah juga memberikan kepada manusia untuk mengendalikan pemerintahan kepada manusia salah satunya dalam hal mengelola pendidikan.

Saiful Hadi mengatakan bahwa kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial meliputi:

1. Kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional.
2. Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan.
3. Kemampuan untuk menjalin kerjasama baik secara individual maupun kelompok.⁴⁴

Menurut Mungin Edy Wibowo kompetensi sosial adalah “kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, dan masyarakat sekitar”.⁴⁵ Kemampuan sosial sangat penting karena manusia bukan makhluk individu. Segala kegiatannya pasti

⁴⁴Saiful Hadi, “Kompetensi yang harus Dimiliki Seorang Guru”, Februari 2007, Diakses Tanggal 5 Maret 2015 dari situs: www.SaifulHadi.wordpress.com

⁴⁵Mungin Edy Wibowo, “Sertifikasi Profesi Pendidik”, September 2006, Diakses pada tanggal 5 Mei 2015 dari situs: www.suara-merdeka.com

dipengaruhi juga oleh pengaruh orang lain. Bila tujuan pendidikan pada akhirnya adalah pembentukan manusia yang utuh, maka proses pendidikan harus dapat membantu siswa mencapai kematangan emosional dan sosial, sebagai individu dan anggota masyarakat selain mengembangkan intelegensinya.

Menurut Mortensen dan Schumuller dalam buku karangan Soepjibto bahwa:

Bimbingan dan konseling menangani masalah-masalah atau hal di luar bidang garapan pengajaran, tetapi secara tidak langsung menunjang tercapainya tujuan pendidikan dan pengajaran di sekolah tersebut. Kegiatan ini dilakukan melalui layanan secara khusus terhadap semua siswa agar dapat mengembangkan dan memanfaatkan kemampuannya secara penuh.⁴⁶

Pelayanan bimbingan dan konseling di jenjang madrasah menengah merupakan *setting* yang paling subur bagi konselor. Karena di jenjang itulah konselor dapat berperan secara maksimal dalam memfasilitasi siswa dalam mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya secara optimal. Salah satu potensi yang berkembang pada siswa adalah kemandirian, seperti kemampuan mengambil keputusan penting dalam perjalanan hidupnya yang berkaitan dengan pendidikan maupun persiapan karir. Dalam melaksanakan program bimbingan dan konseling, konselor seharusnya berkerjasama (kolaborasi) dengan berbagai pihak terkait, seperti kepala sekolah/ madrasah, guru-guru mata pelajaran, orang tua siswa. Di samping itu dapat bekerjasama dengan ahli misalnya dokter, psikolog, dan psikiater sehingga masalah yang dihadapi siswa dapat diselesaikan dengan mudah dalam pelaksanaan tersebut.

⁴⁶Soepjibto, *Profesi keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 63

Suharsimi Arikanto mengatakan bahwa: “guru bimbingan dan konseling adalah guru yang profesinya menangani siswa bermasalah di sekolah, pendek kata guru bimbingan dan konseling memberikan bantuan kepada anak didiknya yang mengalami masalah agar yang bersangkutan dapat menyelesaikannya sendiri”.⁴⁷

Pendapat dari Lunquist and Chamely, dalam buku karangan Suharsimi Arikanto “kehadiran konselor di sekolah dapat meringankan tugas guru”. Mereka menyatakan bahwa konselor sangat membantu guru dalam hal:

- a. Mengembangkan dan memperluas pandangan guru tentang masalah afektif yang mempunyai kaitan erat dengan profesinya sebagai guru.
- b. Mengembangkan wawasan guru bahwa keadaan emosionalnya akan mempengaruhi proses belajar mengajar.
- c. Mengembangkan sifat yang lebih positif agar proses belajar siswa lebih efektif.
- d. Mengatasi masalah-masalah yang ditemui guru dalam melaksanakan tugasnya.⁴⁸

Peran bimbingan dan konseling di madrasah mempunyai pengaruh besar terhadap perkembangan jiwa siswa. Dalam kaitannya dengan pendidikan peran guru pada hakikatnya tidak jauh dari peran keluarga, yaitu sebagai rujukan dan tempat perlindungan jika siswa mengalami permasalahan. Guru bimbingan konseling adalah guru yang membantu siswa secara khusus, karena siswa yang memahami masalah lainnya yang berkaitan dengan proses pendidikan di madrasah secara khusus ditangani oleh guru bimbingan dan konseling yang akan membantu siswa mengatasi masalah pribadi, masalah penyesuaian diri, baik guru terhadap dirinya sendiri maupun terhadap madrasah.

⁴⁷Suharsimi Arikanto, *Bimbingan dan Pengajaran di Sekolah*, (Jakarta: Bima Aksara, 1997), h. 12

⁴⁸Suharsimi Arikanto, *Bimbingan dan Pengajaran...*, h. 65

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Menurut Mahmudi faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Personal individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki individu.
- b. Factor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan oleh manejer.
- c. Factor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Factor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan organisasi, proses organisasi, dan kultur kerja dalam organisasi.
- e. Factor situasional, meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.⁴⁹

3. Manajemen kinerja guru

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang berikan kepadanya. Dalam hal ini, guru atau pendidik bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentar baik dari mitra kerja, pimpinan dan masyarakat.

Adapun beberapa komponen sistem manajemen kerja adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan kinerja guru
Perencanaan adalah menentukan dan merumuskan segala apa yang dituntut oleh situasi dan kondisi pada organisasi yang dipimpin. Perencanaan kinerja merupakan titik awal yang bisa digunakan oleh guru dan manajer untuk memulai proses manajemen kinerja.
2. Peningkatan kinerja guru
Peningkatan kinerja guru identik dengan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya serta meningkatnya motivasi kerja. Tingginya motivasi kerja guru dipengaruhi oleh persepsi mereka atas kemampuan melaksanakan tugas guru dengan control dari kepala sekolah sebagai penggerak di sebuah lembaga pendidikan.

⁴⁹Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2005), 21

3. Evaluasi kinerja guru adalah salah satu bagian dari manajemen kinerja, yang merupakan proses dimana kinerja perseorangan dinilai dan di evaluasi. Evaluasi kinerja dari sekarang ini merupakan keharusan, sudah terus menerus dilakukan. Evaluasi kerja pada prinsipnya merupakan manifestasi dari bentuk penilaian kinerja seorang pegawai, penilaian kinerja memberikangambaran tentang keadaan pegawai dan sekaligus dapat memberikan *feedback*. Evaluasi sangat penting dalam suatu organisasi, maka Islam sebagai suatu agama yang komprehensif memberikan pedoman yang dijadikan suatu prinsip dalam evaluasi.⁵⁰

Sebagaimana di sabdakan oleh Nabi Muhammad SAW yang artinya:

*Periksalah dirimu sebelum memeriksa orang lain, lihatlah terlebih dahulu atas kerjamu sebelum melihat atas kerja orang lain.*⁵¹

E. Fungsi Kepala Madrasah dalam Memotivasi Kinerja Guru

Kemampuan membangun motivasi kerja yang baik perlu dimiliki oleh kepala sekolah, yang ditunjukkan bagi seluruh tenaga pendidik dan kependidikan, dan berbagai pihak yang terlibat di sekolah. Kemampuan dalam membangun motivasi yang baik akan meningkatkan produktivitas organisasi dan meningkatkan efisien kerja. Dengan motivasi yang tinggi, didukung dengan kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan yang memadai, akan memacu kinerja lembaga secara keseluruhan.⁵²

Oleh karena itu kemampuan membangun motivasi menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan performa dan produktivitas kerja para pendidik dan tenaga kependidikan di bawah kepemimpinannya. Motivasi ini adalah salah satu fungsi dari kepala madrasah. Ada beberapa fungsi kepala madrasah yang sudah penulis jelaskan dihalaman sebelumnya, seperti fungsi kepala madrasah sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator. Namun pada penulisan

⁵⁰ Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Teras, 2013), h. 112

⁵¹ Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan ...*, h. 121

⁵² Ikbal Barlian, *Manajemen berbasis Sekolah*, (Palembang: Erlangga, 2013), h. 50

ini peneliti hanya terfokus pada fungsi kepala madrasah sebagai motivator bagi kinerja guru bimbingan dan konseling.

1. Konsep Motivasi

Teori kepribadian yang pernah diungkap Maslow dalam buku karangan Yudrik Jahja berdiri di atas sejumlah asumsi dasar tentang motivasi. *Pertama*, Maslow melakukan pendekatan holistik terhadap motivasi yaitu seluruh orang, bukan satu bagian atau fungsi tunggalnya saja yang termotivasi. *Kedua*, motivasi biasanya bersifat kompleks, artinya perilaku seseorang dapat muncul dari beberapa motif yang terpisah. *Ketiga*, adalah manusia termotivasi secara terus menerus oleh suatu kebutuhan atau kebutuhan lainnya. *Keempat*, semua orang dimanapun termotivasi oleh kebutuhan-kebutuhan yang sama. *Kelima*, motivasi adalah kebutuhan dapat disusun dalam bentuk hirarki.⁵³

Menurut Mc. Donald motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Dalam perumusan ini ada tiga unsur yang saling berkaitan sebagai berikut:

- a. Motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam diri. Perubahan-perubahan dalam motivasi timbul dari perubahan-perubahan tertentu didalam sistem neoropisiologis dalam organisme manusia, misalnya karena terjadi perubahan dalam sistem pencernaan maka timbul motif lapar. Tapi ada juga perubahan energy yang tidak di ketahui.
- b. Motivasi yang ditandai dengan timbulnya perasaan *affective arousal*. Mula-mula ketegangan psikologis, lalu merupakan suasana emosi. Suasana emosi ini menimbulkan kelakuan yang bermotif. Perubahan ini mungkin bisa mungkin juga tidak, kita hanya dapat melihatnya dalam perbuatan.
- c. Motivasi ditandai dengan reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. Pribadi yang bermotivasi mengadakan respons yang tertuju ke arah tujuan.⁵⁴

Menurut peneliti motivasi yang dimaksud disini adalah suatu dorongan dari dalam diri manusia untuk mencapai tujuan yang ingin di capai.

⁵³Yudrik Jahja, *Psikologi Perkembangan*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2011), h. 65

⁵⁴Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), H. 158

2. Fungsi Motivasi

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Misalnya dorongan untuk menjadi seorang guru yang professional dalam bidangnya.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar atau kecilnya suatu motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.⁵⁵

Sedangkan menurut Nana Syaodih Sukmadinata motivasi mempunyai dua fungsi:

1. Mengarahkan (*Directional Fungtion*)

Artinya dalam mengarahkan kegiatan, motivasi berperan mengarahkan individu kepada tujuan yang ingin dicapai.

2. Mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan (*activation and energizing fungtion*)

Berdasarkan penjelasan mengenai fungsi motivasi dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi motivasi adalah untuk mengarahkan dan mendorong timbulnya suatu perubahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi di madrasah mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk memajukan pendidikan di madrasah. Semua hal tersebut dapat tercapai jika madrasah dapat menggerakkan seluruh personilnya untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi.⁵⁶

3. Upaya kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru

Seorang pemimpin apabila ingin memotivasi manusia dalam organisasi, perlu mengetahui strategi dalam memotivasi. Ahmad Sohnaji mengemukakan beberapa strategi yang dapat diterapkan dalam upaya memotivasi:

- a. Mengenali dengan baik seluruh personil bawahannya.
- b. Tempatkan bawahan sesuai dengan minat, kemampuan, dan keahlian serta kesenangannya.
- c. Tidak ada bawahan yang dekat, jauh, atau anak emas dan perak, kembangkan motivasi bahwa produktivitas kerjanya baik adalah memberikan kesempatan yang sama dan tidak memprioritaskan seseorang atau sekelompok saja.

⁵⁵Oemar HAmalik, *Proses Belajar ...*, h. 161

⁵⁶Nana Syaodih Sukmadinata, *Materi Bimbingan dan Konseling (Untuk Pengembangan Diri, Sosial dan Karir)*, (Bandung: Muiara, 2003), h. 62

d. Menetapkan strategi.⁵⁷

4. Strategi kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru Bimbingan dan konseling

Menurut Ahmad Sohnaji strategi sukses untuk memotivasi orang lain sebagai berikut:

1. Tunjukkan pada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tentang bagaimana untuk sukses.
2. Bagaimana membantu guru berprestasi dan memperoleh informasi.
3. Menguasai kekuatan pujian untuk guru.
4. Mengatakan kepada guru bahwa mereka kelihatan bagus.
5. Katakan sesuatu yang baik dengan guru.
6. Akui prestasi guru/ aktualisasi diri.
7. Kagumi bila guru punya wawasan atau barang yang patut dikagumi.
8. Pujilah guru karena gagasan dan usahanya.
9. Berbicaralah tentang yang baik dan jangan menggunjing.
10. Teruskan pujian pada teman guru yang lain.
11. Hindarilah jebakan gunjingan.
12. Bertekad untuk memajukan guru dan jangan pernah balas dendam.⁵⁸

Salah satu faktor yang penting ada pada diri seorang pemimpin yang sangat berpengaruh di dalam memotivasi bawahan ialah kewibawaan pemimpin, sehingga berhasil atau tidaknya dalam memotivasi bawahan juga sangat dipengaruhi bagaimana pemimpin didalam menampilkan kewibawaan.

Berdasarkan penjelasan dapat ditarik kesimpulan upaya memotivasi dapat dilakukan dengan mengenal baik para anggota organisasi dan tidak membedakan personil yang satu dengan yang lain, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dengan tidak saling menggunjing dan memberikan contoh bagaimana cara menjadi sukses.

⁵⁷Ahmad Sohnaji, *Dasar-Dasar Manajemen ...*, h. 64

⁵⁸Ahmad Sohnaji, *Dasar-Dasar Manajemen ...*, h. 67

5. Hubungan antara motivasi dan kinerja

Pengaruh antara motivasi dan kinerja sebagai dasarnya kita dapat mengingat bahwa perilaku seseorang pada hakikatnya dituntut oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan, di mana motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan, kerja atau aktifitas untuk mencapai tujuan.

Miftah Thoha menjelaskan dalam buku Muwahid Shulhan tentang hubungan antara motivasi, tujuan dan aktivitas. Bahwa motivasi atau dorongan yang ada pada diri seseorang, mengarah pada tercapainya tujuan. Dorongan yang paling kuat menghasilkan perilaku, baik berupa aktivitas terarah ketujuan atau aktivitas ketujuan. Perilaku tersebut erat kaitannya dengan kinerja seseorang. Sedangkan tujuan itu ada tujuan yang bersifat *mated* (yang dapat diraba), dan tujuan yang bersifat *non mated* (rohani). Tujuan yang bersifat *mated* contohnya mendapatkan makan, gaji, sandang dan sebagainya. Sedangkan contoh yang bersifat *non mated* yaitu tujuan untuk mendapatkan penghargaan. Tujuan tersebut yang mendorong seseorang untuk mau bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik.⁵⁹

Dari penjelasan di atas dapat peneliti kemukakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektivitas kerja. Apabila kepala madrasah memiliki motivasi yang positif maka bawahannya akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian dan berusaha untuk memperbaiki setiap tugasnya. Dalam hal ini sangat besar kaitannya antara pemimpin, motivasi dan kinerja dimana pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para guru agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya. Jadi tujuan yang diinginkan dapat menjadi efektif apabila tujuan tersebut disesuaikan dengan kebutuhan seseorang yang terlibat di dalamnya sehingga terwujudnya kinerja yang baik.

⁵⁹Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan ...*, h. 135

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yang digunakan karena beberapa pertimbangan. Pertama, menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan jamak. Kedua, metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden. Ketiga, metode ini lebih peka dan dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama pola-pola nilai yang dihadapi.¹ Penelitian kualitatif berlangsung secara sistematis, data dikumpulkan dari orang-orang yang terlibat dalam tingkah laku alamiah.

Metode kualitatif merujuk pada cara-cara mempelajari aspek kualitatif dari kehidupan sosial yang mencakup beragam dimensi sosial dari tindakan dan keadaan hingga proses dan peristiwa. Metode penelitian kualitatif tidak hanya menuntun untuk mengumpulkan data, melainkan juga menuntun terhadap bagaimana data hendak dianalisis.

Dalam pembahasan skripsi ini penulis menggunakan penelitian deskriptif, yaitu suatu penelitian yang mengungkapkan seluruh data atau keterangan yang ada pada saat mengadakan penelitian, kemudian dianalisis untuk memperoleh kesimpulan-kesimpulan yang ada kaitanya dengan pembahasan yang sedang dikaji.

¹Lexy. J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosda Karya, 2013), h.9

Hasil penelitian kualitatif ini dijabarkan dengan menggunakan penelitian metode deskriptif analisis. Metode deskriptif analisis adalah metode yang bertujuan memusatkan pembahasan atau pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang yang akurat dengan mengumpulkan data dan menganalisis secara objektif.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*). Data yang dikumpulkan dari responden di lapangan, sedangkan untuk data berupa teori, konsep, dan data lainnya menjadi acuan dalam penelitian dilakukan studi kepustakaan yaitu mengumpulkan referensi beberapa buku dan karya ilmiah yang berhubungan dengan penelitian.

B. Subjek Penelitian

Adapun yang akan dijadikan subjek dalam penelitian ini adalah satu orang kepala sekolah untuk mengetahui apa saja yang dilakukannya dalam memotivasi kinerja guru bimbingan dan konseling, satu orang guru bimbingan dan konseling untuk menyeimbangkan antara jawaban kepala sekolah dengan guru bimbingan dan konseling dan dua orang wali kelas untuk menyeimbangkan jawaban kepala sekolah, karena dua orang wali kelas itu adalah orang yang paling dekat dengan kepala sekolah serta guru yang senior di sekolah tersebut, sehingga peneliti dapat memperoleh data yang akurat. Jadi jumlah subjek dalam penelitian ini berjumlah 4 orang.

C. Instrumen Pengumpulan Data

Adapun teknik yang akan peneliti gunakan dalam pengumpulan data ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung pada MTs.1 Samahani Aceh Besar. Yang menjadi objek dalam list observasi ini adalah hal apasajakah yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru bimbingan dan konseling di sekolah, struktur organisasi BK, Ruang BK, rencana pelaksanaan layanan(RPL), pelaksanaan dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru bimbingan dan konseling di sekolah.

2. Wawancara

Dalam penelitian ini wawancara yang dilakukan adalah dengan kepala sekolah, guru bimbingan dan konseling, dan dua orang wali kelas di sekolah MTs.1 Aceh Besar dengan mengajukan beberapa pertanyaan terhadap responden untuk mendapat jawaban sesuai dengan pertanyaan yang ada.

3. Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan informasi tertulis seperti data-data kegiatan kerja guru bimbingan dan konseling di sekolah, biografi sekolah, dan foto dokumentasi hasil penelitian yang menjadi pelengkap sehingga hasil penelitian ini dapat menjadi lebih mudah diselesaikan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Observasi dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap suatu gejala yang tampak pada objek penelitian.² Jadi observasi yang peneliti lakukan dalam skripsi ini adalah pengamatan secara langsung dilapangan dengan melibatkan diri guna mendapatkan informasi yang akurat dan jelas, yang berkaitan dengan struktur organisasi bimbingan dan konseling, ruang bimbingan dan konseling, rencana pelaksanaan layanan (RPL), daftar hadir guru, buku bimbingan BK, pelaksanaan dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru bimbingan dan konseling di sekolah.
2. Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung.³ Wawancara adalah proses tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung dengan kepala sekolah dan guru bimbingan dan konseling. Wawancara yang dilakukan berkaitan dengan upaya kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru bimbingan dan konseling, dan strategi kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru bimbingan dan konseling.
3. Dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan untuk pengumpulan data dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik, seperti: profil sekolah, potrek sekolah, rencana pemberian layanan, struktur organisasi, dan daftar hadir guru BK, guru mata pelajaran, dan karyawan.

²Rusdin Pohan, *metodologi Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar Rijal Institute, 2007), h.

³Rusdin pohan, *Metodologi Penelitian Pendidikan ...*, h. 57

E. Teknik Analisis Data

Setelah semua data terkumpul maka peneliti melakukan analisa, adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Tahap reduksi

Pada tahap ini peneliti melakukan pemeriksaan terhadap jawaban-jawaban dari responden dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Tujuan peneliti melakukan proses reduksi adalah untuk penghalusan data. Proses penghalusan data adalah seperti perbaikan kata dan kalimat, memberikan keterangan tambahan, membuang keterangan berulang atau tidak penting, termasuk juga menerjemahkan ungkapan setempat kedalam bahasa Indonesia.

2. Tahap menyajikan data

Dalam penyajian data ini peneliti menyajikan makna terhadap data yang disajikan dengan menggunakan metode analisis (pemberian makna) terhadap data-data yang berupa jawaban yang diperoleh dengan metode analisis deskriptif kualitatif yaitu menguraikan data sesuai fenomena yang terjadi.

3. Penarikan kesimpulan

Setelah semua data dianalisis maka peneliti melakukan penarikan kesimpulan dari hasil analisis data yang dapat mewakili dari seluruh jawaban responden.⁴

⁴ Ulber Silasahi, *Metodologi Penelitian Sosial...*, h. 339

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

MTs I Samahani berdiri pada tanggal 17 juni 1990 dengan status madrasah swasta dari awal berdiri hingga sampai saat ini dan sedang dalam proses untuk di robah statusnya menjadi negeri. MTs I Samahani beralamat di jalan Banda- Aceh Medan Km.19 Kecamatan Kuta malaka Kabupaten Aceh Besar. MTs I Samahani berdiri di atas tanah seluas 14.099 m² dengan jenis gedung permanen yang terdiri dari 16 ruang.¹

Periode 2015 sampai dengan sekarang dipimpin oleh Zulfitra, S.Pd dengan status Akreditasi Madrasah B (74.42). Adapun yang menjadi Visi dan Misi madrasah ini sebgai berikut:²

1. Visi dan Misi MTs I Samahani

a. Visi: Unggul dalam prestasi, santun dalam budi pekerti, berwawasan, dan mandiri.

b. Misi:

1. Meningkatkan prestasi tenaga pendidik dan peserta didik berlandaskan Iman dan Taqwa kepada Allah SWT.

2. Meningkatkan kemampuan peserta didik berfikir kritis dan kepekaan terhadap perubahan zaman.

¹Hasil Observasi di MTs I Samahani, Tanggal 17 Mei 2016

²Dokumentasi di MTs I Samahani, Tanggal 17 Mei 2016

3. Membudayakan perilaku santun di lingkungan madrasah dan masyarakat.
4. Melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien.
5. Meningkatkan kesadaran dan kecintaan hidup bersih, sehat, dan indah di lingkungan madrasah dan masyarakat.

2. Jumlah Guru dan Siswa

a. Jumlah Guru

Berdasarkan daftar profil MTs I Samahani pada bulan Mei 2016, maka jumlah guru dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Daftar Jumlah Guru MTs I Samahani

No	Guru	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Kepala Sekolah	1	-	1
2.	Guru Tetap	2	18	20
3.	Guru Tidak Tetap	1	7	8
4.	Pengawai Tetap	1	2	3
5.	Pengawai Tidak Tetap	-	1	1
Jumlah		5	28	33

Sumber: Dokumentasi MTs I Samahani

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah guru tetap dan tidak tetap di MTs I Samahani sejumlah 33 Orang.³

b. Jumlah Siswa

Adapun jumlah siswa MTs I Samahani keseluruhan 202 siswa terinci pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Daftar Jumlah Siswa MTs I Samahani

No	Kelas	Jumlah Kelas	Kelas	Jumlah		Jumlah
				Laki-laki	Perempuan	
1.	VII	3	VII-1	8	12	20
			VII-2	10	11	21
			VII-3	12	8	20

³ Hasil Observasi di MTs I Samahani, Tanggal 16 Mei 2016

2.	VIII	4	VIII-1	8	11	19
			VIII-2	10	10	20
			VIII-3	9	9	18
			VIII-4	9	10	19
3.	IX	3	IX-1	12	11	23
			IX-2	7	14	21
			IX-3	10	11	21
Jumlah			10	95	107	202

Sumber: Dokumentasi MTs I Samahani

3. Interaksi Sosial

- a. Hubungan guru–guru : Baik dan harmonis
- b. Hubungan guru–siswa : Baik dan harmonis
- c. Hubungan siswa–siswa : Baik dan harmonis
- d. Hubungan guru–pegawai TU : Baik dan harmonis
- e. Hubungan sosial secara keseluruhan : Baik dan harmonis

Hubungan sosial secara keseluruhan yang terjadi di MTs.1 Samahani sangat baik dan harmonis tanpa adanya perbedaan antara satu dengan yang lainnya.

B. Hasil Penelitian

1. Upaya Kepala Madrasah dalam Pemberian Motivasi Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling

Upaya kepala madrasah dalam pemberian motivasi kinerja guru bimbingan dan konseling di MTs I Samahani yaitu: mengenali dengan baik seluruh personil bawahan, baik itu dari segi sikap, tingkah laku, dan pola pikirnya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan kepala MTs. I Samahani diketahui bahwasannya:

Upaya pemberian motivasi kinerja guru bimbingan dan konseling yang terutama saya lakukan yaitu saya selalu berusaha mengenali seluruh personil

bawahan, baik itu dari segi sikap, tingkah laku dan pola pikirnya masing-masing guru yang berada di bawah pimpinan saya. Sehingga dengan begitu saya selaku kepala sekolah lebih mudah berkomunikasi dengan guru bimbingan konseling, guru mata pelajaran dan karyawan lainnya, mengetahui apa yang dibutuhkan oleh personil bawahan saya dan yang paling penting saya bisa memotivasi kinerja guru agar menjadi lebih baik lagi, salah satunya guru bimbingan dan konseling.⁴

Hal senada dikemukakan oleh guru bimbingan dan konseling bahwasannya:

Kepala sekolah selalu menjaga hubungan baik dengan seluruh guru yang ada di sekolah ini, kepala sekolah berusaha mengenali semua dewan guru, baik itu dari segi tingkah laku, tindak tanduk, dan pola pikir masing-masing personil bawahannya, bahkan ketika ada permasalahan dengan salah satu guru kepala sekolah langsung tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi personil bawahannya.⁵

Upaya selanjutnya adalah menyamakan semua kedudukan guru di sekolah dan menempatkan guru pada keahlian, kemampuan dan minatnya. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala madrasah bahwa:

Saya tidak pernah mebeda-bedakan antara guru bimbingan dan konseling, guru mata pelajaran dan karyawan lainnya, bagi saya semuanya sama yang membedakan hanya potensi dari masing-masing guru dalam bidangnya, sehingga guru tidak ada yang merasa di anak tirikan. Dengan begitu hubungan saya dengan guru-guru terjalin dengan baik.⁶ Saya juga menempatkan setiap guru itu pada keahlian, kemampuan, dan minatnya. Sehingga dengan seperti itu saya akan menghasilkan guru-guru yang memiliki kinerja yang bagus dalam bidangnya masing-masing.⁷

Namun dari hasil wawancara dengan salah seorang guru selaku wali kelas menyatakan hal yang berbeda dengan yang dikemukakan kepala Madrasah, beliau menyatakan bahwa: “selama yang saya lihat dan saya rasakan pribadi sendiri kepala

⁴Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Zulfitra, S.Pd. I, tanggal 17 Mei 2016

⁵Hasil Wawancara dengan Guru Bimbingan dan Konseling, Isdawati, S. Pd. I, tanggal 17 Mei 2016

⁶Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Zulfitra, S.Pd. I, tanggal 17 Mei 2016

⁷Hasil Observasi di MTs. I Samahani, tanggal 17 mei 2016

sekolah sering membeda-bedakan antara guru yang satu dengan yang lain dalam segala bidang, kepala sekolah tidak menempatkan guru pada keahlian dan kemampuan dari setiap guru”.⁸

Hasil wawancara dan observasi dengan guru wali kelas menyatakan bahwa:

Kepala sekolah tidak pernah membeda-bedakan guru, semua guru sama dimata kepala sekolah.⁹ Namun karena keterbatasan guru dan kekurangan jam mengajar di MTs. Samahani ada beberapa guru yang melaksanakan tugasnya tidak sesuai dengan kemampuan, keahlian dan profesinya, contohnya seperti guru bimbingan dan konseling selain menjalankan tugasnya sebagai guru bimbingan dan konseling juga disuruh untuk mengajar mata pelajaran bahasa Indonesia oleh kepala sekolah.¹⁰

Hal senada diungkapkan oleh guru bimbingan dan konseling bahwa:

Saya sebagai seorang guru bimbingan dan konseling/ konselor memiliki peran ganda dimana sebagai konselor tugas saya untuk mengetaskan permasalahan siswa dan mengembangkan potensi bakat dan minat yang dimiliki siswa juga sebagai guru mata pelajaran bahasa Indonesia, saya disuruh mengajar oleh kepala sekolah karena dilihatnya saya kekurangan jam pelajaran.¹¹ Kalau dipikir-pikir saya tidak sanggup untuk mengajar karena sebagai guru bimbingan dan konseling saya telah banyak pekerjaan ditambah lagi untuk mengajar, kalau dihitung-hitung jam saya itu sudah lebih dari 24 jam mengajar dalam seminggu karena hitungan jam guru bimbingan dan konseling ini berbeda dengan guru lainnya, satu kali saya melakukan pelayanan kepala siswa saya sudah di anggap dua jam pelajaran, belum lagi di tambah jam mengajar bahasa Indonesia, sehingga saya kewalahan dalam menjalankan tugas saya sebagai seorang guru bimbingan dan konseling.¹² Sarana dan prasarana untuk menunjang kerja guru bimbingan dan konseling:

berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan kepala madrasah mengenai

⁸Hasil Wawancara dengan Wali Kelas, Nurjamiah, S.Pd. I, tanggal 18 Mei 2016

⁹Hasil Wawancara dengan wali kelas Safwani, S. Ag, tanggal 18 Mei 2016

¹⁰Hasil Observasi di MTs. I Samahani, tanggal 18 Mei 2016

¹¹Hasil Wawancara dengan Guru Bimbingan dan Konseling, Isdawati, S. Psi, tanggal 17 Mei 2016

¹²Hasil Observasi di MTs. I Samahani, tanggal 17 Mei 2016

sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja guru bimbingan dan konseling, kepala madrasah menyatakan bahwasannya:

Saya rasa sarana dan prasarana belum memadai untuk menunjang kerja guru bimbingan dan konseling di sekolah karena keterbatasan dana yang dimiliki oleh pihak sekolah. Namun Sebenarnya ruang khusus untuk guru bimbingan dan konseling sudah direncanakan sejak awal namun karena ada banyak kendala jadi tertunda, dan sekarang sudah dalam proses tinggal menentukan ruangan mana yang akan digunakan untuk guru bimbingan dan konseling.¹³

Hal senada dikemukakan oleh guru bimbingan dan konseling bahwasannya:

Sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja saya selaku guru bimbingan dan konseling belum memadai. Contohnya salah satu sarana dan prasarana yang sangat penting itu seperti ruangan khusus untuk guru bimbingan dan konseling di sekolah belum di sediakan, padahal ruangan itu sangat diperlukan untuk guru bimbingan konseling melakukan tugasnya, salah satu tugasnya melakukan layanan individual terhadap siswa, layanan tersebut harus dilakukan di ruangan khusus karena itu bersifat pribadi yang tidak boleh diketahui oleh orang lain.¹⁴

Hasil wawancara dengan guru wali kelas menyatakan bahwasannya:

Guru bimbingan dan konseling sering sekali memberikan pelayanan kepada siswa di dalam ruangan guru dimana di ruangan tersebut juga ada guru mata pelajaran, ketika guru bimbingan dan konseling memberikan pelayanan kepada siswa banyak guru lain yang suka memojokkan siswa tersebut yang mengakibatkan siswa menjadi tertekan, sehingga proses pemberian layanan tidak berjalan dengan baik, bisa dikatakan guru bimbingan dan konseling gagal menjalankan tugasnya, maka dari itulah seorang guru bimbingan dan konseling tersebut membutuhkan ruangan khusus untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang bagus.¹⁵

Kinerja guru bimbingan dan konseling adalah suatu keberhasilan kerja guru dalam bidangnya masing-masing. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, salah satunya guru bimbingan dan konseling, seperti pengetahuan, kemampuan,

¹³Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Zulfitra, S.Pd. I, tanggal 17 Mei 2016

¹⁴Hasil Wawancara dengan Guru BK, Isdawati, S.Psi, tanggal 17 Mei 2016

¹⁵Hasil Observasi di MTs. I Samahani, tanggal 18 Mei 2016

motivasi dan fasilitas kerja. Pengetahuan dan kemampuan itu sangat mempengaruhi kinerja guru karena dengan pengetahuan dan kemampuan seorang guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan terarah, apabila tidak memiliki pengetahuan dan kemampuan seseorang tidak memiliki arah yang jelas dalam melaksanakan tugasnya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru salah satunya yaitu pengetahuan, dan kemampuan. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah menyatakan bahwasannya:

saya selalu mendorong/memotivasi personil bawahan saya untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya khususnya kepada guru bimbingan dan konseling, karena untuk mengatasi permasalahan siswa yang beranekaragam dan mengembangkan potensi peserta didik itu membutuhkan pengetahuan dan kemampuan yang tinggi, sehingga guru bimbingan dan konseling dapat mengatasinya dengan cepat dan tepat.¹⁶

Hal senada dikemukakan oleh guru bimbingan dan konseling bahwa: untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi siswa saya harus memiliki pengetahuan dan kemampuan yang tinggi dibidang saya.¹⁷

Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah motivasi dan fasilitas kerja, guru bimbingan dan konseling membutuhkan dorongan yang tinggi dari seorang kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya, karena dengan adanya dorongan dari kepala madrasah terhadap program guru bimbingan dan konseling, guru bimbingan dan konseling akan lebih mudah menjalankan semua hal yang sudah di programkannya untuk untuk siswa. Seperti yang di ungkapkan kepala madrasah bahwa:

¹⁶Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah, Zulfitra, S. Pd. I, tanggal 17 Mei 2016

¹⁷Hasil Wawancara dengan Guru BK, Isdawati, S.Psi, tanggal 17 Mei 2016

Selama ini saya sudah berusaha semampu saya selalu kepala sekolah untuk memberikan motivasi dan menunjang fasilitas kerja guru bimbingan dan konseling, namun masih ada beberapa hal yang belum saya sediakan fasilitas untuk mendukung kerja guru bimbingan dan konseling diakibatkan beberapa kendala, dan InsyaAllah kedepannya saya akan memenuhi semua fasilitas yang dibutuhkan oleh guru bimbingan dan konseling. Untuk motivasi saya selalu memberikan motivasi kepada guru disetiap waktu luang yang saya miliki.¹⁸

Hal senada dikemukakan oleh guru wali kelas bahwa: Kepala sekolah juga mendukung semua fasilitas yang dibutuhkan guru bimbingan dan konseling dalam menerapkan semua program yang telah di buat.¹⁹

Cara kepala madrasah dalam menegakkan disiplin kerja bagi guru bimbingan dan konseling dan guru lainnya dengan cara memberikan contoh teladan dan disiplin kerja yang baik. Seperti yang diungkapkan kepala madrasah bahwasannya:

Saya selalu mencontohkan kepada semua guru untuk datang tepat waktu ke sekolah, sehingga tidak dibenarkan lagi untuk seluruh guru terlambat datang ke sekolah apapun itu alasannya. Disiplin dalam menjalankan tugasnya, seperti pergantian jam pelajaran guru tidak ada yang terlambat masuk ke ruangan, bagi guru bimbingan dan konseling harus menyelesaikan permasalahan siswa dengan segera, tidak ada masalah siswa yang berlarut-larut tanpa penyelesaian.²⁰

Senada dengan yang dikemukakan oleh guru bimbingan dan konseling bahwa:

Kepala sekolah selalu memberikan contoh kepada setiap guru untuk disiplin dalam bekerja, bahkan kepala sekolah sering mengadakan rapat bulanan dalam

¹⁸Hasil Obsevasi di MTs. I Samahani, tanggal 17 Mei 2016

¹⁹Hasil Wawancara dengan Wali Kelas, Nurjamiah, S. Ag pada tanggal 18 Mei 2016

²⁰Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah, Zulfitra, S. Pd. I, tanggal 17 Mei 2016

rangka memeriksa hasil kerja seluruh guru dan karyawan, serta memberikan motivasi bagi guru-guru yang membutuhkan motivasi.²¹

Bagi guru yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru maka kepala madrasah akan memberikan sanksi, seperti yang diungkapkan kepala madrasah menyatakan bahwasannya:

Saya akan memberikan sanksi bagi guru yang tidak disiplin dalam bekerja, yang pertama saya lakukan adalah menginterview guru yang tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya, memberikan arahan, memberikan peringatan dan setelah diberikan peringatan tetap masih tidak disiplin juga dalam bekerja saya langsung mengambil tindakan dengan mengeluarkannya dari sekolah.²²

Hasil wawancara dengan guru wali kelas yang menyatakan bahwa: Sanksi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru yang tidak disiplin dalam bekerja kepala sekolah mengurangi uang makan, dan gaji dari guru yang bersangkutan.²³

2. Strategi Kepala Madrasah dalam Pemberian Motivasi Kinerja Guru Bimbingan dan konseling

Strategi kepala madrasah dalam pemberian motivasi kinerja guru bimbingan dan konseling dilakukan dengan cara membantu setiap guru untuk memperoleh informasi. Seperti yang diungkapkan kepala madrasah yang menyatakan bahwasannya: strategi yang saya lakukan dalam pemberian motivasi kinerja guru bimbingan konseling yaitu saya selalu membantu guru untuk memperoleh informasi

²¹ Hasil Observasidi MTs. I Samahani, tanggal 17 Mei 2016

²² Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah, Zulfitra, S. Pd. I, tanggal 17 Mei 2016

²³ Hasil Observasi di MTs. I Samahani, tanggal 18 Mei 2016

apapun, agar guru tidak ketinggalan informasi, setiap ada informasi saya selalu memberitahukan kepada seluruh dewan guru, staf dan karyawan.²⁴

Namun dari hasil wawancara dengan beberapa orang guru menyatakan hal yang berbeda dengan apa yang dikemukakan oleh kepala madrasah, beliau menyatakan bahwa:

Selama ini yang saya lihat kepala sekolah dalam pemberian informasi itu tidak merata, jika ada suatu informasi itu masih ada guru-guru yang ketinggalan informasi, informasi yang diberikan tidak secara langsung disampaikan tapi melalui selebaran kertas yang ditempelkan dipapan informasi guru.²⁵

Guru bimbingan dan konseling adalah seorang guru yang paling berat pekerjaannya di madrasah, karena guru bimbingan dan konseling yang bertugas menangani berbagai macam tingkah laku siswa, mewujudkan siswa-siswa yang berprestasi, mengembangkan potensi bakat minat yang dimiliki siswa, dan mengatasi berbagai masalah yang dialami siswa, baik itu permasalahan yang dialami seperti masalah belajar, teman sebaya, moral, masalah keluarga, dan banyak masalah-masalah lainnya yang muncul setiap harinya berbeda-beda, kalau dilihat dari fungsi guru bimbingan dan konseling di madrasah guru bimbingan dan konseling adalah guru yang paling sibuk di madrasah. Oleh sebab itulah kepala madrasah harus selalu diberikan motivasi yang tinggi agar guru bimbingan dan konseling semakin semangat kerjanya dalam hal menangani berbagai problema yang dihadapi siswa.

²⁴Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Zulfitra, S. Pd. I, tanggal 17 Mei 2016

²⁵Hasil Observasi di MTs. I Samahani, tanggal 18 Mei 2016

Dalam hal ini strategi kepala madrasah dalam memberikan motivasi kinerja guru bimbingan dan konseling dengan cara memberikan support kepada setiap guru mata pelajaran dan guru bimbingan, memberikan pujian-pujian kepada guru-guru yang memiliki prestasi kerja yang bagus, menjadi contoh bagi guru-guru lain, baik itu berupa disiplin kerja maupun kualitas kerja, dan memajukan guru dalam segala bidang. Seperti yang diungkapkan oleh kepala madrasah bahwasannya:

Saya selalu memberikan motivasi kerja kepada guru bimbingan dan konseling hampir setiap jam luang saya memberikan pujian-pujian terhadap prestasi kerja yang dimilikinya, ketika saya lihat guru mulai lelah dan jenuh terhadap pekerjaannya saya langsung memberikan support pada setiap guru agar mereka kembali semangat dalam bekerja, saya selalu berusaha menjadi contoh bagi guru lainnya baik itu berupa disiplin kerja maupun kualitas kerja, dengan begitu saya dapat menghasilkan tenaga kerja yang bermutu dan memiliki prestasi kerja yang cemerlang.²⁶

Hal yang sama dikemukakan oleh guru bimbingan dan konseling yang menyatakan bahwa:

Selama ini strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru bimbingan dan konseling seperti memberikan support, menjadi contoh bagi seluruh personil bawahannya, baik itu dari segi kedisiplinan dan kualitas kerja. Strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah bagus, namun motivasi yang diberikan kepala sekolah hanya sebatas kata-kata saja, bagi guru yang memiliki kinerja yang bagus hanya diberikan penghargaan dengan ucapan selamat saja tidak ada yang berbentuk sesuatu yang akan membuat guru tersebut meningkatkan prestasi kerjanya.²⁷

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah sebagai motivator telah melakukan tindakan menggerakkan dan mengembangkan potensi para guru untuk mencapai kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas. Adapun tugas lain dari kepala madrasah sebagai manajer adalah menggerakkan

²⁶Hasil Observasi di MTs. I Samahani, tanggal 17 Mei 2016

²⁷Hasil Wawancara dengan Guru Bimbingan dan Konseling Isdawati, S. Psi, tanggal 17 Mei 2016

personil bawahannya agar bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing dan menegakkan disiplin agar personil bawahannya dapat bekerja sebaik mungkin.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah melakukan koordinasi dengan guru dan karyawan agar informasi yang diterima dapat tersampaikan kepada bawahannya guna tercapainya kinerja yang optimal, tidak lepas dari komunikasi kepala madrasah juga melakukan pengawasan dan pengontrolan. Pengawasan dan pengontrolan dilakukan dalam strategi kepala madrasah dalam pemberian motivasi kinerja guru bimbingan dan konseling.

Sebagai seorang kepala madrasah tugas utama yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru bimbingan dan konseling adalah melakukan pengawasan/mengontrol kerja guru bimbingan dan konseling. Hal yang dilakukan kepala madrasah dalam melakukan pengawasan kerja guru bimbingan dan konseling dengan melihat langsung proses pemberian dan pelaksanaan yang telah diprogramkan dan bertanya tentang permasalahan-permasalahan yang dihadapi siswa, memeriksa setiap program yang sudah dibuat oleh guru bimbingan dan konseling, dan melihat secara langsung pelaksanaan layanan-layanan yang telah diprogramkan oleh guru bimbingan dan konseling, seperti yang diungkapkan oleh kepala madrasah bahwa:

Sebagai kepala sekolah saya selalu melakukan pengawasan terhadap kerja yang dilakukan oleh guru bimbingan dan konseling dengan cara memeriksa proram yang telah dibuat oleh guru bimbingan dan konseling, melihat secara langsung proses pelaksanaan layanan yang telah diprogramkan, dan bertanya tentang berbagai permasalahan yang dihadapi siswa. Selama ini saya lihat kerja guru bimbingan dan konseling sudah begitu bagus.²⁸

²⁸Hasil Observasi di MTs. I Samahani, tanggal 17 Mei 2016

Hal senada yang diungkapkan oleh wali kelas bahwa:

“Kepala sekolah selalu melakukan pengawasan terhadap kerja guru di setiap pagi dan jam siang, pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah sangat bagus.”²⁹

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah sebagai motivator telah melakukan tindakan menggerakkan dan mengembangkan potensi para guru untuk mencapai kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas. Adapun tugas lain dari kepala madrasah sebagai manajer adalah menggerakkan personil bawahannya agar bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing dan menegakkan disiplin agar personil bawahannya dapat bekerja sebaik mungkin.

Peran yang dilakukan oleh kepala madrasah sebagai motivator di MTs. I Samahani sudah dilakukan dengan baik, namun dalam pelaksanaannya mengalami beberapa hambatan, seperti yang dikemukakan oleh kepala madrasah bahwasannya:

Ada beberapa hambatan yang muncul dalam memotivasi kinerja guru bimbingan dan konseling itu dalam pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana, untuk disiplin kerja jika ada yang melanggar dan sudah saya berikan bimbingan masih ada yang kurang bisa menerima, kurang paham terhadap prosedur kerja guru bimbingan dan konseling di sekolah, tidak sepenuhnya mengerti fungsi hadirnya guru bimbingan dan konseling di sekolah dan saya juga tidak mengerti tentang hitungan jam bagi guru bimbingan dan konseling.³⁰

Sedangkan menurut guru wali kelas bahwa:

²⁹Hasil Wawancara dengan wali Kelas Safwani, S. Pd. I, tanggal 18 Mei 2016

³⁰Hasil Observasi di MTs. I Samahani, tanggal 17 Mei 2016

Sepengetahuan saya tidak ada kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah, kalau misalnya ada tugas yang kurang paham bapak kepala sekolah memberikan pengarahan.³¹

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan dilapangan dapat dideskripsikan bahwa hambatan kepala madrasah sebagai motivator dalam mengoptimalkan kinerja guru bimbingan dan konseling, guru mata pelajaran dan karyawan yaitu:

1. Pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana yang tidak memadai.
2. Masih adanya sikap pegawai yang tertutup.
3. kepala sekolah kurang kurang paham terhadap prosedur kerja guru bimbingan dan konseling di madrasah.
4. Kepala sekolah tidak sepenuhnya mengerti fungsi hadirnya guru bimbingan dan konseling di madrasah.
5. kepala madrasah tidak mengerti tentang hitungan jam bagi guru bimbingan dan konseling.

Banyak kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam mengoptimalkan kinerja guru bimbingan dan konseling. Beberapa upaya yang dilakukan kepala madrasah untuk mengoptimalkan kinerja guru bimbingan dan konseling seperti melakukan pembinaan kerja, melakukan koordinasi dengan guru bimbingan dan konseling, guru mata pelajaran dan karyawan, kepala madrasah sering bertanya kepala kepala madrasah yang lainnya tentang fungsi hadirnya guru bimbingan dan

³¹Hasil Observasi di MTs. I Samahani, tanggal 18 Mei 2016

konseling di madrasah, membaca buku yang berkenaan dengan kerja guru bimbingan dan konseling, seperti di ungkapkan oleh kepala madrasah bahwasannya:

Selama ini upaya yang saya lakukan dalam mengatasi hambatan saya untuk mengoptimalkan kinerja guru bimbingan dan konseling seperti melakukan pembinaan kerja, melakukan koordinasi dengan guru bimbingan dan konseling, guru mata pelajaran dan karyawan, kepala sekolah sering bertanya kepala kepala sekolah yang lainnya tentang fungsi hadirnya guru bimbingan dan konseling di sekolah, membaca buku yang berkenaan dengan kerja guru bimbingan dan konseling.³²

C. Pembahasan

Upaya kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru bimbingan dan konseling tidak terlepas dari peran kepala madrasah sebagai motivator dalam mengembangkan kemampuan profesional guru bimbingan dan konseling dan mendelegasikan tanggungjawab kepada konselor dalam hal pengembangan program bimbingan dan konseling. Berbagai upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru bimbingan dan konseling di MTs I Samahani sebagai berikut:

1. Mengenal dengan baik seluruh personil bawahan, baik itu dari segi sikap, tingkah laku, dan pola pikirnya.
2. Menyamakan semua kedudukan guru di madrasah, baik itu guru bimbingan dan konseling, guru mata pelajaran, dan karyawan lainnya.
3. Menempatkan setiap guru itu pada keahlian, kemampuan, dan minatnya.
4. Menyusun strategi.

³²Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah, Zulfitra, S. Pd. I, tanggal 17 Mei 2016

Hal ini akan mempermudah kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru bimbingan dan konseling karena komunikasi di antara kepala madrasah dengan bawahannya sudah terjalin dengan baik, tidak ada guru yang merasa dianak tirikan karena di mata kepala madrasah semua kedudukan guru tidak ada bedanya antara guru yang satu dengan guru lainnya. Semua guru ditempatkan pada kemampuan dan bidangnya masing-masing sehingga guru dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan profesi yang dimilikinya, menghasilkan kinerja guru yang baik dan guru yang professional dalam bidangnya.

Kepala madrasah selaku penanggung jawab seluruh penyelenggaraan pendidikan di madrasah memegang peranan dalam mengembangkan layanan bimbingan dan konseling di madrasah, memotivasi kinerja guru bimbingan dan konseling, dan menyediakan sarana dan prasarana untuk menunjang kegiatan bimbingan dan konseling di madrasah, sehingga layanan bimbingan dan konseling yang sudah diprogramkan dapat dijalankan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan peserta didiknya.

Motivasi merupakan dorongan yang berikan kepala madrasah kepada guru bimbingan konseling demi mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Semua tujuan yang diinginkan akan tercapai apabila sarana dan prasarana yang disediakan sudah memadai. Namun pada kenyataannya di lapangan sarana dan prasarana yang diberikan kepala madrasah belum memadai, salah satunya sarana dan prasara yang paling penting disediakan oleh kepala madrasah adalah ruangan khusus untuk guru bimbingan dan konseling yang di madrasah tersebut belum disediakan oleh kepala madrasah, sehingga guru bimbingan dan konseling mengalami kesulitan dalam

melaksanakan program layanan yang telah buat. Ketika ada siswa yang memang harus diberikan pelayanan yang bersifat individual guru bimbingan dan konseling harus melakukan layanan di ruangan dewan guru. Ketika proses layanan sedang berlangsung antara konselor dengan konseli, ada beberapa orang guru bidang studi yang memojokkan siswa tersebut sehingga siswa merasa tertekan dan dipermalukan di depan guru-guru lainnya. Hal inilah yang membuat semua kegiatan layanan yang dilakukan oleh guru bimbingan dan konseling tidak dapat berjalan dengan baik yang sesuai dengan kebutuhan peserta didiknya, yang mengakibatkan kerja guru bimbingan dan konseling tidak berjalan secara efektif.

Sebagai motivator kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru bimbingan dan konseling. Adapun beberapa strategi kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru bimbingan dan konseling di MTs I Samahani sebagai berikut:

1. Membantu setiap guru untuk memperoleh informasi yang berkenaan dengan profesinya.
2. Mengatakan kepada guru bahwa kerja mereka bagus.
3. Memberikan support kepada setiap guru mata pelajaran dan guru bimbingan dan konseling.
4. Berusaha untuk memajukan guru-guru yang ada di madrasah.
5. Memberikan pujian-pujian kepada guru-guru yang memiliki prestasi kerja yang bagus.
6. Menjadi contoh bagi guru-guru lain, baik itu berupa disiplin kerja maupun kualitas kerja.

Kepala madrasah selalu memotivasi kinerja guru bimbingan dan konseling, namun motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah hanya berbentuk kata-kata pujian, bagi guru yang memiliki prestasi yang bagus kepala madrasah hanya mengucapkan selamat atas prestasinya, tidak ada memberikan hadiah yang dapat mendorong guru untuk lebih meningkatkan prestasinya dalam bekerja. Seharusnya kepala madrasah memberikan sesuatu, misalnya bagi guru yang memiliki prestasi kerja yang bagus, dinaikan kedudukannya di madrasah, sehingga guru lainnya akan termotivasi untuk menjalankan tugasnya menjadi lebih baik lagi.

Kepala madrasah selalu mencontohkan kepada guru lainnya agar disiplin dalam melaksanakan tugasnya, salah satunya contohnya kepala madrasah selalu datang ke madrasah lebih cepat dari guru-guru lainnya, Kepala madrasah juga memberikan sanksi kepada guru yang tidak disiplin dalam bekerja.

Faktor yang menghambat kepala madrasah dalam mengoptimalkan kinerja guru bimbingan dan konseling, Kepala madrasah kurang paham terhadap prosedur kerja guru bimbingan dan konseling di madrasah, Kepala madrasah tidak sepenuhnya mengerti fungsi hadirnya guru bimbingan dan konseling di madrasah, dan Kepala madrasah tidak mengerti tentang hitungan jam bagi guru bimbingan dan konseling.

Motivasi yang diberikan berupa dorongan atau kehendak yang menyebabkan timbulnya kekuatan terhadap diri seseorang untuk bertindak untuk mencapai tujuan yang diinginkan tersebut dilatar belakangi oleh adanya motivasi dari individu yang dapat mendorongnya (kepala madrasah). Kontribusi kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru bimbingan dan konseling di MTs I Samahani Kabupaten Aceh Besar belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Selain itu dalam penelitian ini masih banyak permasalahan yang belum terungkap dengan demikian dapat dikaji kembali pada penelitian berikutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian tentang kontribusi kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru bimbingan dan konseling MTs I Samahani dapat disimpulkan:

- a. Upaya kepala madrasah dalam pemberian motivasi kinerja guru bimbingan dan konseling sebagai berikut:
 1. Mengenal dengan baik seluruh personil bawahan, baik itu dari segi sikap, tingkah laku, dan pola pikirnya.
 2. Menyamakan semua kedudukan guru di sekolah, baik itu guru bimbingan dan konseling, guru mata pelajaran, dan karyawan lainnya.
 3. Menempatkan setiap guru itu pada keahlian, kemampuan, dan minatnya.
 4. Membuat strategi.
- b. Strategi kepala madrasah dalam pemberian motivasi kinerja guru bimbingan dan konseling sebagai berikut:
 1. Membantu setiap guru untuk memperoleh informasi yang berkenaan dengan profesinya.
 2. Mengatakan kepada guru bahwa kerja mereka bagus.
 3. Memberikan support kepada setiap guru mata pelajaran dan guru bimbingan dan konseling.

4. Memajukan guru-guru yang ada di sekolah dengan berbagai cara diantaranya mengikutsertakan dalam pelatihan dan seminar.
5. Memberikan pujian-pujian kepada guru-guru yang memiliki prestasi kerja yang bagus.
6. Menjadi contoh bagi guru-guru lain, baik itu berupa disiplin kerja maupun kualitas kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran yang dapat digunakan kepala sekolah dalam upaya peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah di MTs I Samahani sebagai berikut:

1. Upaya yang dilakukan dalam memotivasi kinerja guru bimbingan dan konseling harus ditingkatkan lagi tata pelaksanaan dan penerapannya untuk menjadi yang lebih baik lagi kedepannya.
2. Strategi dalam memotivasi kinerja guru bimbingan dan konseling lebih ditingkatkan lagi dalam hal pemberian *reward* kepada guru yang berprestasi, bukan hanya memberikan *reward* dengan kata-kata pujian, tapi sesuatu benda yang dapat membuat guru dan karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Agar peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian sejenis dengan melihat kepada perspektif yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Munir. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Jakarta Ar.Ruzz Media.
- Abidin Syamsudin Makmun. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: 2003. Remaja Rosdakarya.
- Adiputra. 2013. *Bimbingan dan Konseling Aplikasi di Sekolah Dasar*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Alex Sobur. 2003. *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda Karya.
- Daryanto. 2011 *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Deni Febrini. 2011. *Bimbingan Konseling*. Yogyakarta: Teras.
- E. Mulyasa. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Gantina Komalasari. 2011. *Teori dan Teknik Konseling*. Jakarta: Permata Puri Media.
- [http:// akdmadsudrajat. Wordpress. Com/](http://akdmadsudrajat.wordpress.com/) kualifikasi – dari kompetensi – konselor. Diakses tgl 06 Februari 2016.
- Ikbal Barlian. 2013. *Manajemen berbasis Sekolah*. Palembang: Erlangga.
- Irawan Prasetya. 2000. *Manajemen Sumber Manusia*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Sekolah Ilmu Administrasi.
- Neni Zikri Iska. 2008. *Bimbingan dan Konseling: Pengantar Pengembangan Diri dan Pemecahan Masalah peserta Didik/Klien*. Jakarta: Kizi Brother's.
- Jamal Ma'mur Asmani. 2012. *Tips Menjadi Kepala Sekolah yang professional*. Jogjakarta: Diva Press.
- Lexy j. Meleong. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda Karya.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

- Mamat Supriatna. 2013. *Bimbingan dan Konseling Berbasis Kompetensi*, (Jakarta:Rajawali Pers.
- Moh Uzer Usman. 2003. *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muhaimin. 2010. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Mungin Edy Wibowo. "Sertifikasi Profesi Pendidik". September 2006, Diakses pada tanggal 5 Mei 2015 dari situs: www.suara-merdeka.com
- Muwahid Shulhan. 2013. *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Yogyakarta: Penerbit Teras.
- Nana Syaodih Sukmadinata. 2003. *Materi Bimbingan dan Konseling (Untuk Pengembangan Diri, Sosial dan Karir)*. Bandung: Muiara.
- Nurihsan Achmad Juntika. 2005. *Strategi Layanan Bimbingan dan Konseling*. Bandung: Refika Aditana.
- Oemar Hamalik. 2001. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Nomor 27 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi akademik dan Kompetensi Konselor. (Jakarta: Depdiknas, 2007)
- Prayitno, dkk, 2002, *Profesi dan Organisasi Profesi Bimbingan dan Konseling*, Padang:Departemen Pendidikan Nasional.
- Rusdin Pohan. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Editor. Syamsul Rijal Sys. Yogyakarta: LAnarka Publisher.
- Salahudin Anas. 2010. *Bimbingan dan Konseling*. Bandung,: Pustaka Setia.
- Saiful Hadi. "Kompetensi yang harus Dimiliki Seorang Guru", Februari 2007, Diakses Tanggal 5 Maret 2015 dari situs: www.SaifulHadi.wordpress.com
- Samsul Munir. 2010. *Bimbingan dan Konseling Islam*. Jakarta: Amzah.
- Sardiman. 2013. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soepjibto. Dkk. 2004. *Profesi keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukardi Dewa Ketut. 1985. *Pengantar Teori Konseling Uraian Ringkas*. Jakarta:Gralia Indonesia.

- Suryo Subroto. 1997. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syamsu Yusuf. 2005. *Landasan Bimbingan dan Konseling*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tohirin. 2007. *Bimbingan dan Konseling di Sekolah Berbasis Integrasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tohirin. 2008. *Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Undang-undang dan peraturan pemerintah RI tentang pendidikan. 2006. Jakarta: Barat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI.
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali pers.
- Ws Winkel dan Sri Hastuti. 2004. *Bimbingan dan Konseling di Intitusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.
- Yudrik Jahja. 2011. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Prenada Media Group.



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY
Nomor : Un.08/FTK/PP.00.9/9314/2015

TENTANG
PENGGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY

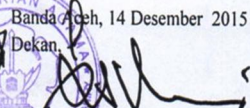
- Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing;
b. bahwa yang namanya tersebut dalam Surat Keputusan ini dianggap cakap dan mampu untuk diangkat sebagai Pembimbing Skripsi dimaksud
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1991, tentang Pokok-pokok Organisasi IAIN;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen;
7. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, Tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
8. Peraturan Menteri Agama RI No 12 Tahun 2014, Tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry; Banda Aceh
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Pengangkatan, Wewenang, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Departemen Agama Republik Indonesia;
10. Peraturan Menteri Agama Nomor 21 Tahun 2015, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
11. Surat Keputusan Rektor Nomor. IN/3/R/Kp.00.4/394/2007, Tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Dekan.;
- Memperhatikan : Keputusan Sidang/Seminar Judul Skripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry tanggal 24 November 2015

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
PERTAMA : Menunjuk Saudara:
1. Prof. Drs. Amirul Hadi, MA, Ph.D sebagai Pembimbing Pertama
2. Dr. Sri Rahmi, MA sebagai Pembimbing Kedua
- untuk membimbing Skripsi:
Nama : Fira Amrawati
NIM : 271 223 072
Judul Skripsi : Kontribusi Kepala Madrasah dalam Memotivasi Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling di MTs I Samahani Aceh Besar
- KEDUA : Kepada pembimbing yang namanya tersebut diatas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku ;
- KETIGA : Segala pembiayaan akibat Surat Keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry tahun 2016
- KEEMPAT : Surat Keputusan ini berlaku sampai akhir Semester Ganjil Tahun Akademik 2016/2017
- KELIMA : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagai mestinya apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

Banda Aceh, 14 Desember 2015

Dekan,


Dr. Muhiburrahman, M. Ag

NIP. 197109082001121001

Tembusan

1. Rektor UIN Ar-Raniry (sebagai laporan);
2. Ketua Prodi MPI FTK
3. Pembimbing yang bersangkutan untuk ditandatangani dan ditandatangani;
4. Pembimbing yang bersangkutan;



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp: (0651) 7551423 - Fax. (0651) 7553020 Situs : www.tarbiyah.ar-raniry.ac.id

Nomor : Un.08/FTK1/ TL.00/ 5686 / 2016

Lamp : -

Hal : Mohon Izin Untuk Mengumpul Data
Menyusun Skripsi

Kepada Yth.

Di -
Tempat

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh dengan ini memohon kiranya saudara memberi izin dan bantuan kepada:

N a m a : Fira Amrawati
N I M : 271 223 072
Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : VIII
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam.
A l a m a t : Jl. Lingkar Kampus UIN Lr. Seulanga Rukoh - Darussalam

Untuk mengumpulkan data pada:

MTs 1 Samahani, Aceh Besar

Dalam rangka menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry yang berjudul:

Kontribusi Kepala Sekolah dalam Memotivasi Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling di MTs 1 Samahani

Demikianlah harapan kami atas bantuan dan keizinan serta kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Banda Aceh, 25 April 2016
An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Dr. Saifulah, M.Ag
NIP. 19720406 200112 1 001

BAG.LUMUM BAG.LUMUM

Kode: 4611



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN ACEH BESAR

Jl. Bupati T. Bachtiar Panglima Polem, SH Telp. 92174 Fax. 0651 - 23745
KOTA JANTHO. 23911

Nomor : Kd. 01.02/PP.00.01/ 338 / 2016
Lampiran : -
Perihal : Mohon Bantuan dan Izin Mengumpulkan Data Skripsi

Kepada Yth.
Kepala MTsS Samahani Kab. Aceh Besar
Di – Tempat

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, Nomor : Un.08/FTK1/TL.00/ 5686 / 2016 tanggal 25 April 2016. Perihal sebagaimana tersebut dipokok surat, maka dengan ini dimohonkan kepada saudara memberikan bantuan kepada mahasiswa/i yang tersebut namanya dibawah ini:

Nama : Fira Amrawati
Nim : 271 223 072
Pogram Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Untuk melakukan pengumpulan data dalam rangka penyusunan Skripsi untuk meyelesaikan studinya pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, di MTsS Samahani adapun judul Skripsi:

“ KONTRIBUSI KEPALA SEKOLAH DALAM MEMOTIVASI KINERJA GURU BIMBINGAN DAN KONSELING DI MTsS SAMAHANI ”.

Demikian surat ini dibuat atas bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Kota Jantho, 02 Mei 2016

Kepala,



Drs. H. Salahuddin. M.Pd
NIP. 196209271992031003

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
2. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA
MADRASAH TSANAWIYAH I SAMAHANI
Jalan Banda Aceh – Medan Km.19 No.I Telp.
SAMAHANI ACEH BESAR

NSM: 1 2 1 2 1 1 0 6 0 0 1 2

SURAT KETERANGAN

Nomor: Mts, 01 . 04 . 20 / 038 / 2016

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : Zulfitra, S.Pd
NIP : 197001101999051001
Pangkat/Gol : Pembina (IV/a)
Jabatan : Kepala
Alamat : Samahani Kecamatan Kuta Malaka Kab. Aceh Besar

Dengan ini menerangkan Bahwa :

N a m a : Fira Amrawati
NIM : 271 223 072
Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Universitas : UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Alamat : Jl. Lingkar Kampus UIN Lr.Seulanga Rukoh -Darussalam

Sehubungan dengan surat izin mengumpulkan data untuk menyusun Skripsi Sarjana Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Universitas UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh yang berjudul "KONTRIBUSI KEPALA SEKOLAH DALAM MEMOTIVASI KINERJA GURU BIMBINGAN DAN KONSELING DI MTs 1 SAMAHANI " Nomor : Un.08/FTK1/TL.00/5686/2016 tanggal 25 April 2016 tentang Permohonan izin untuk mengumpulkan Data Penyusunan Skripsi, maka dengan ini yang tersebut namanya diatas telah melaksanakan penelitian di MTs. Samahani tanggal 16 s/d 18 Mei 2016

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan seperlunya.

Samahani, 19 Mei 2016
Kepala

Zulfitra, S.Pd
NIP: 197001101999051001

**KONTRIBUSI KEPALA SEKOLAH DALAM MEMOTIVASI
KINERJA GURU BIMBINGAN DAN KONSELING
DI MTS.1 SAMAHANI
INSTRUMEN PENELITIAN
DAFTAR WAWANCARA**

No.	Rumusan Masalah	Indikator	Pertanyaan		
			Kepala Sekolah	Guru BK	Guru Kelas
1.	Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam memberikan motivasi kinerja kepada guru bimbingan dan konseling di MTS.1 Samahani	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rapat bulanan 2. Memperkenalkan peran BK disekolah 3. Memberikan motivasi kerja 4. Memberikan penjelasan tentang program BK 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah bapak pernah melakukan rapat bulanan? 2. Apa saja yang di bahas dalam rapat bulanan? 3. Apakah bapak pernah memperkenalkan peran guru BK kepada guru, karyawan, dan orang tua siswa? 4. Apa yang bapak ketahui tentang kinerja guru? 5. Faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja guru? 6. Apakah bapak pernah mengontrol kerja guru bimbingan dan konseling di sekolah? Bagaimana cara bapak 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah kepala sekolah pernah mengadakan rapat bulanan? 2. Apa saja yang di bahas dalam rapat bulanan? 3. Apakah kepala sekolah pernah memperkenalkan peran guru BK kepada guru, karyawan, dan orang tua siswa? 4. Apakah ibu mempunyai program BK? 5. Program layanan apa sajakah yang sudah ibu berikan kepada peserta didik? 6. Apakah kepala sekolah pernah mengontrol kerja guru bimbingan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah kepala sekolah pernah mengadakan rapat bulanan? 2. Apa saja yang di bahas dalam rapat bulanan? 3. Apakah kepala sekolah pernah memperkenalkan peran guru BK kepada guru, karyawan, dan orang tua siswa? 4. Apakah kepala sekolah pernah mengontrol kerja guru bimbingan dan konseling dan guru? 5. Bagaimana cara kepala sekolah dalam

			<p>memotivasi kinerja guru BK? Upaya apa yang bapak lakukan dalam memotivasi kinerja guru BK?</p>	<p>dan konseling di sekolah? 7. Bagaimana cara kepala sekolah memotivasi kinerja guru BK? 8. Upaya apa saja yang kepala sekolah lakukan dalam memotivasi kinerja guru BK?</p>	<p>memotivasi kinerja guru bimbingan dan konseling, guru pengajaran, dan karyawan? 6. Apa yang ibuk ketahui tentang peran guru guru bimbingan dan konseling itu? 7. Apa yang ibuk/ bapak ketahui tentang kinerja guru? 8. Upaya apa yang kepala sekolah dilakukan dalam memotivasi kinerja guru BK?</p>
2.	<p>Strategi kepala sekolah dalam memberikan motivasi kinerja kepada guru bimbingan dan konseling di MTs.1 Samahani</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menengakkan disiplin 2. Menyediakan sarana dan prasarana 3. Melakukan pengawasan 4. Memberi reward dan panismend kepada guru 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimanakah cara bapak menegakkan disiplin kerja bagi guru BK? 2. Apa sanksi yang diberikan kepada guru yang tidak disiplin dalam bekerja? 3. Apakah sarana dan prasarana untuk 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimanakah cara bapak menegakkan disiplin kerja bagi guru BK? 2. Apa sanksi yang diberikan kepada guru yang tidak disiplin dalam bekerja? 3. Apakah sarana dan prasarana dalam 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimanakah cara kepala sekolah menegakkan disiplin kerja bagi guru BK? 2. Apa sanksi yang diberikan kepada guru yang tidak disiplin dalam bekerja? 3. Apakah sarana dan

		yang berprestasi	<p>menunjang kerja guru bimbingan dan konseling sudah memadai?</p> <p>4. Bagaimanakah bentuk reward yang di berikan kepala sekolah kepada guru yang memiliki kinerja yang bagus?</p> <p>5. Strategi apa saja yang bapak lakukan dalam memotivasi kinerja guru BK?</p> <p>6. Bagaimana cara kepala sekolah melakukan komunikasi dengan guru bimbingan dan konseling di sekolah dalam hal permasalahan-permasalahan yang dihadapi siswa baik permasalahan bidang pribadi, belajar, dan sosial?</p> <p>7. Faktor apa sajakah yang menghambat kepala sekolah dalam mengoptimalkan</p>	<p>nenunjang kinerja guru sudah memadai?</p> <p>4. Bagaimanakah bentuk reward yang di berikan kepala sekolah kepada guru yang memiliki kinerja yang bagus?</p> <p>5. Strategi apa saja yang dilakukan kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru BK?</p> <p>6. Bagaimana cara kepala sekolah melakukan komunikasi dengan guru bimbingan dan konseling di sekolah dalam hal permasalahan-permasalahan yang dihadapi siswa baik permasalahan bidang pribadi, belajar, dan sosial?</p> <p>7. Bagaimana cara bapak dalam memberikan pembinaan kinerja guru bimbingan dan konseling?</p>	<p>prasarana dalam nenunjang kinerja guru sudah memadai?</p> <p>4. Bagaimanakah bentuk reward yang di berikan kepala sekolah kepada guru yang memiliki kinerja yang bagus?</p> <p>5. Strategi apa saja yang dilakukan kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru?</p> <p>6. Bagaimana cara kepala sekolah melakukan komunikasi dengan guru di sekolah dalam hal permasalahan-permasalahan yang dihadapi siswa baik permasalahan bidang pribadi, belajar, dan sosial?</p> <p>7. Bagaimana cara bapak dalam</p>
--	--	------------------	---	---	---

			<p>kinerja guru bimbingan dan konseling di sekolah MTs 1 Samahani?</p> <p>8. Bagaimanakah cara kepala sekolah dalam mengatasi hambatan–hambatan tersebut?</p> <p>9. Bagaimana cara bapak dalam memberikan pembinaan kinerja guru bimbingan dan konseling?</p> <p>10. Bagaimana cara kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling?</p>	<p>8. Bagaimana cara kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan guru bimbingan dan konseling?</p>	<p>memberikan pembinaan kinerja guru bimbingan dan konseling?</p> <p>8. Bagaimana cara kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan guru bimbingan dan konseling dan guru?</p>
--	--	--	--	---	--

Banda Aceh, 22 April 2016
Menyetujui,
Pembimbing II

Dr. Sri Rahmi, MA
Nip.197704162007102001

**RENCANA PELAKSANAAN LAYANAN (RPL)
BIMBINGAN KLASIKAL**

- 1. Materi/Topik Bahasan** : **Perkembangan Remaja**
2. Bidang Bimbingan : Bimbingan Sosial
3. Jenis Layanan : Informasi
- 4. Tujuan Layanan** : Agar Siswa dan siswi merasa aman dalam kehidupan dengan teman sebaya
5. Fungsi Layanan : Pemahaman dan Pencegahan
6. Sasaran Layanan/Semeter : secara individu dan kelompok / Ganjil
7. Tempat Penyelenggaraan : Ruang Kelas
8. waktu Penyelenggaraan : 1 x 40
9. Penyelenggaraan Layanan : Guru BK
10. Pihak-Pihak yang dilibatkan : Siswa dan Guru BK
11. Metode : Diskusi dan Penugasan
- 12. Media dan Alat** : Power Point, LCD, Laptop
- 13. Uraian Kegiatan/Skenario** :

TAHAP	URAIAN KEGIATAN	WAKTU
Pembukaan	<ul style="list-style-type: none"> - Salam - Menanyakan Kabar - Kontrak Layanan (Kesepakatan Layanan), hari ini kita akan melakukan kegiatan selama 1 jam pelayanan, kita sepakat akan melakukan dengan baik. - Ice breaker (berbagai macam variasi) 	5'
Kegiatan Inti	<ul style="list-style-type: none"> - Peserta didik mengamati tayangan materi melalui media power point tentang perkembangan remaja - Guru BK menanyakan tentang isi tayangan power point - Peserta didik diminta untuk bercerita tentang kebiasaan sehari hari - Secara suka rela menceritakan pengalamannya masing-masing - Masing-masing peserta didik juga menuliskan tentang kebiasaan yang baik dan buruk tentang kebiasaan yang dilakukannya 	30'
Penutup	<ul style="list-style-type: none"> - Guru BK memberi kesimpulan materi - Evaluasi : Refleksi hasil, setiap peserta didik menuliskan dikertas yang sudah disiapkan. 	5'

14. Sumber Materi : 1. Media Bimbingan dan Konseling

15. Rencana Penilaian

Laiseg

Penilaian Proses

: Antusias Peserta didik dalam mengikuti kegiatan layanan

Penilaian hasil	: (Understanding) Pemahaman peserta didik terhadap (Comportable) perasaan yang dialami peserta didik setelah menerima layanan informasi tentang.....
Laijapan	: (Action) Rancana tindakan yang akan diambil peserta didik setelah menerima layanan ini.
Laijapan	: (Pengamatan terhadap peserta didik dalam waktu 1 minggu sampai 1 bulan).Peserta didik dapat menjalankan
16. Catatan Khusus	: (Pengamatan terhadap peserta didik dalam waktu 1 semester sampai 1 tahun).Peserta didik dapat menjalankan :.....

Mengetahui,
Kepala Sekolah



Zulfitra
Nip. 197001101999051001

Samahani, 27 Juli 2015

Guru BK/Konselor,

Isdawati, S.Psi

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Uraian Materi
2. Lembar Kerja Siswa
3. Instrumen Penilaian
4. Media

**KONTRIBUSI KEPALA SEKOLAH DALAM MEMOTIVASI KINERJA
GURU BIMBINGAN DAN KONSELING
DI MTs.1 SAMAHANI**

PEDOMAN OBSERVASI

Berilah tanda (√) pada salah satu kolom “Ya” atau “Tidak” yang tersedia

No.	Obyek yang diamati	Ya	Tidak	Keterangan
1.	Terdapat daftar hadir guru BK, guru mata pelajaran, dan karyawan	✓		
2.	Kepala sekolah hadir tepat waktu	✓		
3.	Kepala sekolah memberikan sanksi kepada setiap pelanggaran disiplin	✓		
4.	Terdapat buku bimbingan untuk guru BK		✓	
5.	Kepala sekolah mempunyai program kerja yang terstruktur dan terencana	✓		Program kerja kepala sekolah tidak berjalan dengan baik
6.	Kepala sekolah aktif berkomunikasi dengan guru BK dalam hal permasalahan peserta didik	✓		
	Sarana dan prasarana pelaksanaan layanan BK		✓	Sarana dan prasarana untuk guru BK belum memadai
7.	Suasana kerja yang nyaman dan kondusif		✓	Ruangan yang sempit dan penuh tumpukan kertas yang tidak di pakai lagi

9.	Adanya reward bagi guru yang berprestasi		✓	Belum pernah memberikan reward kepada guru yang berprestasi
10.	Adanya program pelatihan untuk meningkatkan kinerja guru BK	✓		Tidak terlalu sering
11.	Terdapat kata-kata mutiara yang membangkitkan semangat kerja	✓		
12.	Menempatkan guru dan karyawan sesuai dengan bidang keahliannya	✓		

Banda Aceh, 22 April 2016
Menyetujui,
Pembimbing II

Dr. Sri Rahmi, MA
Nip.197704162007102001

**KONTRIBUSI KEPALA SEKOLAH DALAM MEMOTIVASI KINERJA
GURU BIMBINGAN DAN KONSELING
DI MTs.1 SAMAHANI**

DOKUMENTASI

1. Dokumentasi visi dan misi
2. Dokumentasi Struktur Organisasi
3. Foto Dokumentasi Hasil Penelitian
4. Daftar hadir Guru BK, Guru Mata Pelajaran, dan Karyawan
5. Rencana Pemberian Layanan

Banda Aceh, 22 April 2016
Menyetujui,
Pembimbing II

Dr. Sri Rahmi, MA
Nip.197704162007102001



**KEMENTERIAN AGAMA
MADRASAH TSANAWIYAH I SAMAHANI
Kecamatan Kuta Malaka
Kabupaten Aceh Besar**

VISI : Unggul dalam Prestasi Santun dalam Budi Pekerti, Berwawasan dan Mandiri.

- MISI** :
1. Meningkatkan prestasi tenaga pendidik dan peserta didik berlandaskan Iman dan Taqwa kepada Allah Swt.
 2. Meningkatkan kemampuan peserta didik berpikir kritis dan kepekaan terhadap perubahan zaman.
 3. Membudayakan perilaku santun di lingkungan Madrasah dan masyarakat.
 4. Melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien.
 5. Meningkatkan kesadaran dan kecintaan hidup bersih, sehat dan indah dilingkungan Madrasah dan masyarakat.



STRUKTUR ORGANISASI MTs 1 SAMAHANI
KECAMATAN KUTA MALAKA TAHUN 2016 / 2017 KABUPATEN ACEH BESAR

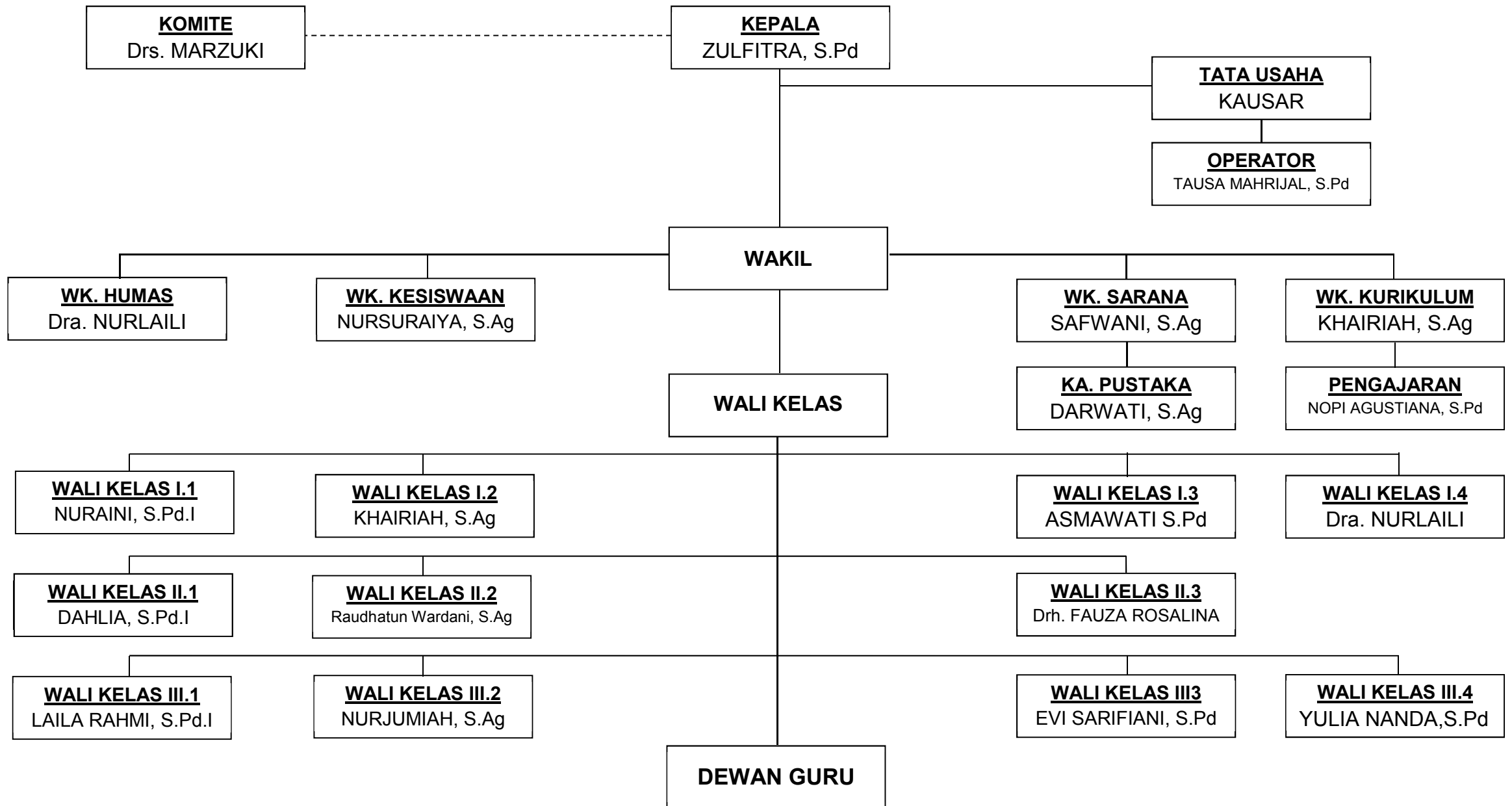


FOTO WAWANCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH MTs. I SAMAHANI



FOTO WAWANCARA DENGAN GURU BIMBINGAN DAN KONSELING

MTs. I SAMAHANI



FOTO WAWANCARA DENGAN WALI KELAS MTS. I SAMAHANI



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Fira Amrawati
2. Tempat Tanggal Lahir: Trumon, 07 Juni 1994
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Kebangsaan/ Suku : Indonesia
6. Status : Belum Kawin
7. Alamat : Ds. Madat Pantonluas Kecamatan Samadua
Kabupaten Aceh Selatan
8. Pekerjaan/ Nim : Mahasiswi/ 271223072
9. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Amir
 - b. Ibu : Jasni
 - c. Pekerjaan Ayah : Petani
 - d. Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
 - e. Alamat : Ds. Madat Pantonluas Kecamatan Samadua
Kabupaten Aceh Selatan
10. Pendidikan
 - a. SD : SDN Air Sialang Samadua, Tahun Tamat 2006
 - b. SLTP : MTSN Samadua, Tahun Tamat 2009
 - c. SLTA : MAN Unggul Tapaktuan, Tahun Tamat 2012
 - d. Perguruan Tinggi : UIN AR-Raniry Fakultas Tarbiyah Ilmu dan Keguruan, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Masuk Tahun 2012

Banda Aceh, 28 Juli 2016

Fira Amrawati