

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa guru atau pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.<sup>1</sup> Pasal tersebut dengan tegas menjelaskan dengan rinci tugas-tugas guru. Hal ini diamanatkan undang-undang, karena peran penting guru dalam pendidikan. Keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerjanya sebagai pelaku utama pendidikan. Dengan demikian, kinerja guru dalam proses pembelajaran sangat menentukan keberhasilan pendidikan, karena memiliki hubungan langsung dengan obyek pendidikan, yaitu siswa dan proses pembelajaran.

Kinerja yang dalam bahasa Inggris disebut *performance*, didefinisikan Bernadin dan Russel dalam Ruky Achmad sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.<sup>2</sup> Definisi ini memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan dalam periode tertentu. Khusus

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

<sup>2</sup> Achmad S. Ruky, 2002. Sistem Manajemen Kinerja. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. hlm. 26.

kinerja guru memiliki spesifikasi tertentu, yang terkait dengan kemampuannya melaksanakan pembelajaran. Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuannya mengelola pembelajaran, mulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, dan mengembangkan siswa sebagai individu yang kreatif.<sup>3</sup> Dengan demikian, kemampuan ini merupakan kemampuan yang sangat penting dimiliki para guru untuk meningkatkan kinerjanya. Tanpa kemampuan ini, kinerja guru tidak bisa berlangsung secara efektif mencapai hasil yang optimal.

Namun, profesionalitas seorang pendidik ternyata tidak cukup hanya dengan kompetensi semata. Banyak pendidik yang menguasai kompetensi keguruan, baik secara teori, konsep maupun implementasi, tetapi tidak memiliki kemampuan dan kemauan untuk melaksanakannya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak dipengaruhi kompetensi semata, tetapi dipengaruhi juga oleh hal-hal yang lain. Karena itulah, diperlukan pihak lain yang memiliki kewenangan untuk memberikan pengawasan, evaluasi, pembinaan, dan bimbingan. Kewenangan semacam ini dimiliki Kepala Sekolah/Madrasah dalam bentuk kegiatan supervisi pendidikan.

Mulyasa menjelaskan bahwa supervisi adalah suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai

---

<sup>3</sup> Sumiati dan Asra, 2008, *Metode Pembelajaran*, Bandung: Wacana Prima, hlm. 242.

masyarakat belajar yang lebih efektif.<sup>4</sup> Dengan demikian, supervisi yang dilakukan Kepala Sekolah/Madrasah hendaknya mampu melakukan berbagai pengawasan, pengendalian dan pembinaan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Supervisi Kepala Sekolah/Madrasah sangatlah penting untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru. Kepala Sekolah/Madrasah harus benar-benar memahami dan melaksanakan fungsi supervisi dengan benar dan tepat di sekolah yang dia pimpin. Adapun fungsi supervisi pendidikan sendiri menurut Engkoswara dan Komariah adalah: 1) fungsi penelitian (*research*); 2) fungsi penilaian (*evaluation*); 3) fungsi perbaikan (*improvement*); dan 4) fungsi pengembangan (*development*).<sup>5</sup> Sedangkan menurut Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah, dalam melaksanakan tugas Kepala Madrasah menyelenggarakan fungsi perencanaan, pengelolaan, supervisi dan evaluasi sebagaimana diatur dalam pasal 4.<sup>6</sup> Pasal 5 peraturan tersebut juga mengatur bahwa dalam menyelenggarakan fungsi tersebut, kepala madrasah bertanggung jawab 1) menyusun rencana kerja jangka menengah untuk masa 4 (empat) tahun; 2) menyusun rencana kerja tahunan; 3) mengembangkan kurikulum; 4) menetapkan pembagian tugas dan pendayagunaan guru dan tenaga kependidikan; 5) menandatangani ijazah, surat keterangan hasil ujian akhir,

---

<sup>4</sup> E. Mulyasa, 2005, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, cet. ke-5, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, hlm. 111.

<sup>5</sup>Engkoswara dan Komariah, 2011. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. hlm. 229

<sup>6</sup>Kementerian Agama RI, 2017. *Peraturan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah*. Berita Negara RI Tahun 2017 Nomor 1627. hlm. 4.

surat keterangan pengganti ijazah, dan dokumen akademik lain; dan 6) melakukan penilaian kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan kajian tersebut di atas, supervisi Kepala Sekolah/Madrasah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Namun demikian, sebaik apapun supervisi yang dilakukan Kepala Sekolah/Madrasah, tidak akan efektif apabila tidak ada kemauan dan kesungguhan dari guru.

Kemauan dan kesungguhan guru merupakan implementasi dari perilaku disiplin. Disiplin berasal dari bahasa Inggris *discipline* yang berarti tertib, taat atau mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri dan kendali diri.<sup>7</sup> Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disiplin diartikan ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya).<sup>8</sup> Secara istilah, disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa tenang.<sup>9</sup> Dengan demikian, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati segala peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku.

Kedisiplinan kerja yang baik mencerminkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia telah dilaksanakan sesuai dengan tujuan, sebaliknya jika disiplin kurang baik, berarti fungsi-fungsi manajemen sumber

---

<sup>7</sup> Tulus Tu'u, 2004, *Disiplin Pada Perilaku Dan Prestasi Siswa*, Jakarta: Grasindo, hlm. 30.

<sup>8</sup> Depdikbud, 2002, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, hlm. 268.

<sup>9</sup> Ondi Saondi dan Aris Suherman, 2012, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT Refika Aditama, hlm. 40.

daya manusia kurang baik. Menurut Hasibuan kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti guru sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.<sup>10</sup>

Kedisiplinan guru merupakan kesadaran seorang guru dalam mentaati peraturan yang berlaku demi mencapai tujuan pendidikan. Ada banyak hal yang harus dilakukan guru agar memenuhi kriteria kedisiplinan, yaitu 1) disiplin waktu; 2) disiplin menegakan aturan; 3) disiplin sikap; dan 4) disiplin dalam mengajar.<sup>11</sup>

Disiplin waktu bagi seorang guru merupakan keharusan, karena proses pembelajaran terjadi atas ketersediaan waktu. Ada alokasi waktu tersendiri bagi proses pembelajaran yang harus dikelola dengan baik, agar rencana yang telah ditetapkan bias berjalan dengan baik pula. Imam Bukhori meriwayatkan atsar dari Abdullah bin Umar sebagai berikut:

عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما قال: إذا أمسيت فلا تنتظر الصباح  
وإذا أصبحت فلا تنتظر المساء وخذ من صحتك لمرضك ومن حياتك لموتك  
(رواه البخاري)<sup>12</sup>

Artinya: *Dari umar R.A, beliau berkata: jika kamu masuk waktu sore jangan kau tunggu waktu pagi, dan apabila kamu masuk waktu pagi jangan kau tunggu waktu sore, dan pergunkan waktu sehatmu sebelum sakitmu, dan waktu hidupmu sebelum matimu. (HR. Bukhori).*

<sup>10</sup> SP. Hasibuan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. hlm. 198.

<sup>11</sup> Syaiful Bahri Djamarah, 2002, *Rahasia Sukses Belajar*, Jakarta: PT Rineka Cipta, hlm. 13.

<sup>12</sup> Muhammad bin Ismail Abu Abdillah al-Bukhari, 1987/1407, *Shohih al-Bukhori*, Juz V Hadits nomor 6053, Beirut: Dar Ibn Katsir, hlm. 2358.

*Atsar* di atas memberikan pemahaman bahwa seseorang janganlah menyia-nyiakan waktu. Sebaiknya lakukanlah pekerjaan sekarang juga, dan jangan menunda-nunda pekerjaan pada waktu berikutnya. Selain itu, ajaran untuk memanfaatkan waktu sehat dan selama masih hidup untuk kegiatan yang bermanfaat memberikan pelajaran tentang disiplin sikap, disiplin waktu, dan disiplin dalam melaksanakan tugas.

Kedisiplinan memang berat karena menuntut kemampuan seseorang secara teratur dan tekun serta terus menerus bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Naum hal ini akan memberikan manfaat yang baik bagi siapapun yang melakukannya, termasuk guru. Hal ini karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sehingga dengan disiplin yang baik akan dapat memperlihatkan bagaimana kinerja dari seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Konsep ideal sebagaimana telah dipaparkan, sedikit berbeda dengan pengamatan sementara yang peneliti lakukan di beberapa Madrasah Tsanawiyah se Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati. Pengamatan sementara peneliti menunjukkan kinerja guru yang masih kurang baik. Masih banyak guru yang belum menyusun perencanaan sebelum mengajar, dan belum maksimal menggunakan metode dan strategi pembelajaran. Selain itu, dari aspek kedisiplinan juga masih terdapat guru yang kurang disiplin waktu dan disiplin melaksanakan tugas dan kewajibannya. Di sisi lain, sebagian Kepala

Madrasah belum memiliki perencanaan yang matang untuk mengatasi permasalahan kedisiplinan dan kinerja guru.<sup>13</sup> Apabila hal tersebut dibiarkan terus menerus maka akan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti ingin mengadakan penelitian dengan mengambil judul "*Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah dan Kedisiplinan Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah se-KKM MTs.N Margoyoso Pati*".

## **B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

- a. Masih banyak guru terlambat masuk kelas.
- b. Masih banyak guru tidak menggunakan media pembelajaran dalam proses pembelajaran.
- c. Masih banyak guru hanya mengguna metode ceramah, dan kurang kreatif dalam memilih strategi dan metode pembelajaran.
- d. Masih ada beberapa guru tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).
- e. Kepala Madrasah tidak memiliki perencanaan khusus untuk melaksanakan kegiatan supervisi.

---

<sup>13</sup> Observasi Lapangan di beberapa Madrasah Tsanawiyah di Wilayah Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati, 5 – 8 Agustus 2019.

## 2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah teridentifikasi tersebut, peneliti membahas permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian sebagai berikut:

- a. Supervisi Kepala Madrasah;
- b. Kedisiplinan Guru; dan
- c. Kinerja Guru

## C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah permasalahan yang telah dipaparkan, peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah se-KKM MTs. N Margoyoso Pati?
2. Adakah pengaruh kedisiplinan guru terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-KKM MTs. N Margoyoso Pati?
3. Adakah pengaruh supervisi kepala madrasah dan kedisiplinan guru secara simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah se-KKM MTs. N Margoyoso Pati?

## D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah se-KKM MTs. N Margoyoso Pati.



2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kedisiplinan guru terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah se-KKM MTs. N Margoyoso Pati.
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh supervisi Kepala Madrasah dan kedisiplinan guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-KKM MTs. N Margoyoso Pati.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi guru dan Kepala Madrasah sebagai berikut:

- a. Bagi Guru di Madrasah Tsanawiyah se-KKM MTs. N Margoyoso Pati dapat meningkatkan kemampuan profesionalnya, dalam melaksanakan dan mengelola pembelajaran.
- b. Bagi Kepala Madrasah Tsanawiyah se-KKM MTs. N Margoyoso Pati, sebagai masukan dalam rangka meningkatkan kemampuan untuk meningkatkan kinerja guru melalui supervisi.

##### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberi manfaat sebagai berikut:

- a. Sebagai sumbangan pemikir bagi para pengambil kebijakan dan pelaksana pendidikan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, khususnya melalui peningkatan kinerja guru dan kepala madrasah.
- b. Sebagai sumbangan pemikiran untuk mengembangkan pendidikan di Madrasah Tsanawiyah se-KKM MTs. N Margoyoso Pati dan untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia pada umumnya.
- c. Menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut.

#### **E. Penelitian Terdahulu**

Sebelum melakukan penelitian, peneliti menelaah beberapa hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan ini. Hasil penelitian yang dijadikan bahan telaah adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian Darmawati, R. Akhmad Munjin, G. Goris Seran yang berjudul "*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Parung Kecamatan Parung Kabupaten Bogor*". Penelitian ini dilakukan pada tahun 2015. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa ada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi sebesar 19,5%, sedangkan sisanya 80,5% ditentukan faktor lain, seperti penilaian guru oleh siswa, penyampaian materi, insentif, sertifikasi guru, jabatan, sarana prasana dan lain-lain.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup>Darmawati, R. Akhmad Munjin, dan G. Goris Seran, 2015. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Parung Kecamatan Parung Kabupaten Bogor*. Jurnal Governansi ISSN 2442-3971 Volume 1 Nomor 1 Tahun 2015.

2. Penelitian Eti Hadiati yang berjudul *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru MTs Se-Kota Bandar Lampung*. Hasil penelitian ini telah dipublikasikan dalam *Jurnal Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* Vol. 8 No. 1, Juni 2018. Penelitian ini memperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs se-Kota Bandar Lampung. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan koefisien determinasi (KD) atau *R Square* sebesar 0,624 (62,4 %). Nilai *R Square* ini artinya besar pengaruh disiplin guru (X) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 62,4 % dan sisanya sebesar 37,6 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.<sup>15</sup>
3. Penelitian Aninditya Sri Nugraheni & Ratna Rahmayanti yang berjudul *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari*. Hasil penelitian ini dipublikasikan dalam *Jurnal Pendidikan Madrasah*, Volume 1, Nomor 2, November 2016. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al Islam Tempel dan Madrasah Ibtidaiyah Al Ihsan Medari. Hal ini tampak pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu  $Y = 6,268 + 1,076X$ . Persamaan ini berarti kinerja guru memiliki skor dasar sebesar 6,268, dan akan meningkat 1,076 setiap terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar satu skor. Dan akan menurun 1,076 setiap terjadi penurunan disiplin

---

<sup>15</sup> Nikmatul Husna, 2017, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam*, *Jurnal EKOBISTEK* Fakultas Ekonomi, Vol. 6, No. 2, Oktober 2017.

kerja sebesar satu skor. Keputusan ini dikuatkan dengan uji t yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 7,450. Selain itu, nilai *R Square* yang dihasilkan menunjukkan besaran 0,686 atau 68,9%. Hal ini berarti variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja sebesar 68,9%, sedangkan sisanya ( $100\% - 68,9\% = 31,1\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.<sup>16</sup>

4. Penelitian Kaliri yang berjudul *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang*. Hasil penelitian ini menyimpulkan 1) Ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan koefisien determinasi sebesar 8,3% ; 2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan koefisien determinasi sebesar 14,3%; (3) ada pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan koefisien determinasi sebesar 21,5%. Sedangkan sisanya kinerja guru sebesar 78,5% ditentukan oleh faktor lain di luar variabel dalam penelitian ini. Dengan demikian semakin tinggi disiplin guru maka semakin baik pula

---

<sup>16</sup> Aninditya Sri Nugraheni & Ratna Rahmayanti, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari*. Hasil penelitian ini dipublikasikan dalam *Jurnal Pendidikan Madrasah*, Volume 1, Nomor 2, November 2016, 277 – 293.

kinerja. Semakin tinggi motivasi kerjanya maka semakin baik pula kinerja guru.<sup>17</sup>

5. Penelitian Novi Maryani yang berjudul *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Islam Kecamatan Ciawi Bogor*. Penelitian ini menyimpulkan *Pertama*, terdapat hubungan positif dan sedang antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru. karena Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh skor koefisien korelasi *Pearson correlation* ( $r_{y1}$ ) adalah 0,305. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (*R square*) = 0,093, yang berarti bahwa supervisi kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 9,3%. hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 93,055 + 0,278X_1$ , yang signifikan pada taraf alfa 0,05. *Kedua*, terdapat hubungan positif dan sedang antara kompetensi profesional guru dengan kinerja guru. Karena Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh koefisien korelasi *Pearson correlation* ( $r_{y2}$ ) adalah 0,623. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (*R square*) = 0,389, yang berarti bahwa kompetensi profesional guru memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 38,9%. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 50,788 + 0,600X_2$ . *Ketiga*, terdapat hubungan positif dan sedang antara supervisi kepala sekolah dan

---

<sup>17</sup> Kaliri, 2008, *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang*. Tesis, Semarang: Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang,

kompetensi profesional guru dengan kinerja guru. Karena diperoleh koefisien korelasi ganda ( $R_{y1.2}$ ) adalah 0,657. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (*R square*) = 0,431, yang berarti bahwa supervisi kepala sekolah dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 43,1%. Memperhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 32,725 + 0,190X_1 + 0,567X_2$ .<sup>18</sup>



---

<sup>18</sup> Novi Maryani, 2016, *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Islam Kecamatan Ciawi Bogor*, Tesis, Surakarta: Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta,