

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Pengertian Efektivitas

Terdapat beberapa pengertian efektivitas, karena pakar memandangnya sebagai produk, proses, interaksi keduanya. Menurut Mullins, L. J (Ahim Surachim : 137):

Efektivitas penekanannya pada pengerjaan sesuatu secara benar (*doing the right things*), berkaitan dengan hasil (*output*). Efisien, bagaimana mengerjakan sesuatu dengan benar (*doing things right*), kaitannya dengan input adalah bagaimana manajer merencanakan, memperhatikan pentingnya input suatu proses yaitu menjelaskan perencanaan, pengorganisasian, dan control.

Sedangkan penjelasan efektivitas, manajer harus memperhatikan output dari suatu proses, berkaitan dengan unsur-unsur organisasi, optimalisasi penggunaan sumber, peningkatan keuntungan, mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan, sasaran dan tugas, serta kinerja.

Stephen P. Robbins (1955,53) mendefenisikan efektivitas dalam pengertian produk atau hasil, efektivitas sebagai perwujudan tujuan-tujuan organisasi (dalam Rukmana D.W. 2006 Hal 15). Menurut Joseph Prokopenko (1987:5), efektivitas

adalah suatu tingkatan terhadap mana tujuan dicapai. Menurut Hoy dan Miskel, efektivitas sebagai tingkat pencapaian tujuan. Ketiga pengertian tersebut apabila dikaitkan dengan aktivitas organisasi, menunjukan sejauh mana organisasi mampu memanfaatkan sumber daya untuk meraih suatu tujuan.

Efektivitas menggambarkan proses atau langkah-langkah kegiatan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan. menurut Richard M. Steers (1997;205) efektivitas dapat dimengerti jika dilihat dari sudut sejauh mana organisasi berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usahanya mengejar tujuan. Efektivitas tercermin dari persiapan yang dapat dilakukan untuk melahirkan suatu proses yang lebih bermakna dalam mencapai tujuan. Efektivitas menggambarkan kebermaknaan suatu pengelolaan sumber daya dalam meraih tujuan yang telah direncanakan.

Efektivitas adalah ukuran yang menyatakan sejauh mana sasaran/ tujuan (kuantitas, kualitas, dan waktu) telah tercapai. Dalam bentuk persamaan, efektivitas sama dengan hasil nyata dibagi dengan hasil yang telah ditetapkan (Euis Karyawati, 27:2013).

2. Kinerja guru

a. Pengertian kinerja

Kata *kinerja* merupakan terjemahan dari bahasa inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* yang bearti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* bearti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja

atau penampilan kerja. Dalam kamus besar Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang di perhatikan, atau kemampuan kerja.

Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Barnawi & Arifin, 2012:)

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari kinerja berasal dari kata *performance*.

Dari pengertian diatas kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan:

Menurut Suprihanto Hasil kerja seseorang dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target/sasaran, standar,kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu (Supardi, 2013:45).

Kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan ‘hasil, atau ‘apa’ yang keluar’ (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi. Dalam sebuah perusahaan, menurut Mutis maka

persoalan kinerja yang dapat diidentifikasi dari beberapa sudut menurut Mutis diantaranya:

1. Perusahaan harus dapat menghasilkan barang atau jasa dengan kualitas yang semakin meningkat;
2. Pelayanan kepada konsumen makin cepat dan makin efisien
3. Penekanan biaya produksi sehingga harga pokok penjualan dapat stabil sehingga dapat dirasakan oleh seluruh konsumen
4. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan para pekerja agar dapat berinovasi dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang selalu berubah menyesuaikan dengan dinamika dan tuntutan zaman (Supardi, 2013: 46)

Menurut Supriphanto Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja.”kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu” (Supardi, 2013:146).

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standardisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Seorang dengan kinerja tinggi disamping memiliki kemampuan dasar yang tinggi juga harus memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu usaha yang menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu tugas. Konsep penting dari teori diatas adalah bahwa untuk mengungkap dan mengukur kinerja guru dapat dilaksanakan dengan menelaah kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi dasar guru atau motivasinya dalam bekerja.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen:”guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Dalam Undang-Undang No 14 tahun 2005 dijelaskan bahwa:” Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga professional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.(pasal 2UU RI No. 14:2005).

Lebih lanjut disebutkan bahwa: “ Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional” (pasal 8 UU RI No. 14:2005).

Peningkatan terhadap kinerja guru dimadrasah perlu dilakukan baik oleh guru sendiri melalui motivasi yang dimilikinya maupun pihak kepala madrasah

melalui pembinaan-pembinaan. Istilah “kinerja” dalam tulisan ini dimaksudkan sebagai terjemahan dari kata *performance* (bahasa Inggris). *Performance* didefinisikan “ *performance is defined as the record of out-comes produced on a specified job function or activity during a specified time period*” (Bernardin dan Russel, 1993: 378). Definisi itu bermakna kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu pula.

Menurut Surya: “ Dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan eksperensial” (Surya, 2000: 4) dan depdikbud menekankan bahwa:”guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta pembelajaran yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan”(depdikbud, 1994:63).

Menurut Husdarta:”Kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa” (Husdarta, 2007: 13). Dengan demikian, guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses pembelajaran, tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pembelajaran, terorganisasikannya sarana prasarana, peserta didik, media, alat dan sumber belajar. Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, madrasah dan guru sendiri.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran disekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya dimadrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi.” Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional”(Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengolah pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian adalah kepribadian yang mantap, *skill* dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

Kompetensi profesi adalah kemampuan penyesuaian bahan mata pelajaran pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar

nasional pendidikan. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Kinerja guru juga dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik. Selanjutnya kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi peserta didik” (Glasman, 1986:12). Terdapat beberapa indikator guru yaitu:”akan tampak dalam hal kepuasan peserta didik, prestasi belajar peserta didik, perilaku social dan kehadiran guru” (Murgatroyd and Morgan, 1993: 63).

Dengan demikian, maka jelaslah bahwa menilai dan memahami kinerja guru tidak terlepas dari peserta didik, dan tingkat prestasi belajar yang dicapai peserta didik merupakan gambaran kinerja guru sebagai perencana dan pengelola pembelajaran atau administrator kelas.

b. Kinerja Guru dalam Pembelajaran

Menurut sanjaya (2005:13-14), kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai prencana, maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi dilapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan

hasil belajar siswa. Lebih lanjut Brown dalam Sardiman (2000:142) menjelaskan tugas dan peranan guru, antara lain:

Menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, merencanakan dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan belajar siswa. Pembelajaran sebagai wujud dari kinerja, maka segala pembelajaran yang dilakukan guru harus menyatu, menjiwai, dan menghayati tugas-tugas yang relevan dengan tingkat kebutuhan, minat, bakat dan tingkat kemampuan peserta didik serta kemampuan guru dalam mengorganisasi materi pembelajaran yang memadai.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama: mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi (Zainal Aqib, 2007 :149)

Menurut Jamil Suprihatiningrum (2016: 27), guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran, serta mampu menata dan mengelola kelas agar siswa dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.

Pengertian yang lebih fokus dan terperinci tentang guru dimuat dalam UU RI Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Dalam undang-undang tersebut memang tidak disebutkan bahwa, "Pendidik merupakan tenaga

professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan, pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. (Budiman, 2012: 3)

Sementara menurut Zakiyah Darajat, guru adalah pendidik professional karena secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul di pundak para orangtua. (Zakiah Daradjat, 2009: 39)

Oleh karena itu, guru harus professional dalam menjalankan tugasnya. menurut surya, guru yang professional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Selain itu, juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianannya. (kunandar, 2011: 47)

Agar guru dapat mengajar dengan baik, maka syarat pertama yang harus dimiliki adalah menguasai betul dengan cermat dan jelas apa-apa yang hendak diajarkan. Seorang guru yang tidak menguasai bahan ajar, tidak mungkin dapat mengajar dengan baik kepada siswanya. Oleh karena itu, penguasaan bahan ajar merupakan syarat essensial bagi guru.

Hal penting dalam pembelajaran setelah guru menguasai bahan ajar adalah peran guru dalam mengelola pembelajaran. Pengelolaan pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa. Upaya guru untuk menguasai bahan ajar yang akan diajarkan, merencanakan dan

melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan optimal dapat terwujud jika dalam diri guru tersebut ada dorongan dan tekad yang kuat (komitmen) untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

Dengan demikian, untuk mendapatkan proses dan hasil belajar siswa yang berkualitas tentu memerlukan kinerja guru yang maksimal. Agar guru dapat menunjukkan kinerjanya yang tinggi, paling tidak guru tersebut harus memiliki penguasaan terhadap materi apa yang akan diajarkan dan bagaimana mengajarkannya agar pembelajaran dapat berlangsung efektif dan efisien serta komitmen untuk menjalankan tugas-tugas tersebut.

c. Indikator-Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh dimensi:

(1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran dengan indikator:

- (a) merencanakan pengelolaan pembelajaran,
- (b) merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran,
- (c) merencanakan pengelolaan kelas,
- (d) merencanakan penilaian hasil belajar;

(2) dimensi kemampuan melaksanakan pembelajaran dengan indikator:

- (a) memulai pembelajaran,
- (b) mengelola pembelajaran,
- (c) mengorganisasi pembelajaran,

(d) melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar,

(e) mengakhiri pembelajaran

(3) dimensi kemampuan melaksanakan hubungan antarpribadi dengan indikator:

(a) mengembangkan sikap positif peserta didik,

(b) menampilkan kegairahan dalam pembelajaran,

(c) mengelola interaksi perilaku dalam kelas;

(4) dimensi kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar dengan indikator:

(a) merencanakan penilaian,

(b) melaksanakan penilaian,

(c) mengelola dan memeriksa hasil penilaian,

(d) memanfaatkan hasil penilaian;

(5) dimensi kemampuan melaksanakan program remedial dengan indikator:

(a) memberikan tugas,

(b) memberikan bahan bacaan,

(c) tugas membantu guru; dan

(6) dimensi kemampuan melaksanakan program remedial dengan indikator:

(a) memberikan bimbingan khusus,

(b) penyerdahanaan.(supardi,2013:23-25)

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperanan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan percerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkapkan tersebut antara lain:

1). Kepribadian dan dedikasi

Setiap guru memiliki pribadi masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah abstrak, yang hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Zakiah Darajat (dalam Djamarah, 2010:39) bahwa kepribadian yang sesungguhnya adalah abstrak, sukar dilihat atau diketahui secara nyata, yang dapat diketahui adalah penampilan atau bekasnya dalam segala dan aspek kehidupan misalnya dalam tindakannya, ucapan, caranya bergaul, berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan atau masalah, baik yang ringan maupun yang berat.

Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik, artinya seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang itu, dengan kata lain baik tidaknya citra seseorang ditentukan oleh kepribadiannya. Lebih lanjut Zakiah Darajat (dalam Djamarah, 2010: 40) mengemukakan bahwa faktor terpenting bagi seseorang guru adalah kepribadiannya.

Kepribadian inilah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan Pembina yang baik bagi anak didiknya ataukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi hari depan anak didik, terutama bagi anak didik yang masih kecil dan mereka yang sedang mengalami kegoncongan jiwa. Kepribadian adalah suatu cerminan dari citra seorang guru dan akan mempengaruhi interaksi antara guru dan anak didik.

Oleh karena itu kepribadian merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya martabat guru. Kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik. Semakin baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, ini berarti tercermin suatu dedikasi yang tinggi dari guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik.

2). Pengembangan Profesi

Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan ilmu pengetahuan dan Teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan. Menurut Pidarta (1999) bahwa profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan lain. Tetapi pekerjaan itu harus diterapkan kepada masyarakat umum, bukan untuk kepentingan individual, kelompok, atau golongan tertentu.

Dalam melaksanakan pekerjaan itu harus memenuhi norma-norma itu. Orang yang melakukan pekerjaan profesi itu harus ahli, orang yang sudah memiliki daya pikir, ilmu dan keterampilan yang tinggi. Disamping itu ia juga dituntut dapat mempertanggung jawabkan segala tindakan dan hasil karyanya yang menyangkut profesi itu.

3). Kemampuan mengajar

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Dimyati & Mujiono (2009: 114) mengemukakan bahwa guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar.

Kompetensi guru adalah kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran. Titik tekanya adalah kemampuan guru dalam pembelajaran bukanlah apa yang harus dipelajari (*learning what to be*

learnt), guru dituntut mampu menciptakan dan menggunakan keadaan positif untuk membawa mereka kedalam pembelajaran agar anak dapat mengembangkan kompetensinya. Guru harus mampu menafsirkan dan mengembangkan isi kurikulum yang digunakan selama ini pada suatu jenjang pendidikan yang diberlakukan sama walaupun latar belakang sosial, ekonomi dan budaya yang berbeda-beda.

4). Antar Hubungan dan Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, ditempat kerja, dipasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat komunikasi.

Pentingnya komunikasi bagi organisasi tidak dapat dipungkiri, adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya. Misalnya kepala sekolah tidak menginformasikan kepada guru-guru mengenai kapan sekolah dimulai sesudah libur maka besar kemungkinan guru tidak akan datang mengajar. Contoh diatas menandakan betapa pentingnya komunikasi.

Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi oleh para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka. Guru dalam proses pelaksanaan tugasnya perlu memperhatikan hubungan dan

komunikasi baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa, dan guru dengan personalia lainnya disekolah. Hubungan dan komunikasi yang baik membawa konsekwensi terjalinnya interaksi seluruh komponen yang ada dalam sistem sekolah.

Kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru akan berhasil jika ada hubungan dan komunikasi yang baik dengan siswa sebagai komponen yang diajarkan. Kinerja guru akan meningkat seiring adanya kondisi hubungan dan komunikasi yang sehat diantara komponen sekolah sebab dengan pola hubungan dan komunikasi yang lancar dan baik mendorong pribadi seseorang untuk melakukan tugas dengan baik.

5). Hubungan dengan Masyarakat

Sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya, sebaliknya masyarakatpun, tidak dapat dipisahkan dari sekolah sebab keduanya memiliki kepentingan, sekolah merupakan lembaga formal yang disertai mandat untuk mendidik, melatih, dan membimbing generasi muda bagi peranannya di masa depan, sementara masyarakat merupakan pengguna jasa pendidikan itu. Menurut pidarta (1999), bahwa suatu sekolah tidak dibenarkan mengisolasi diri dari masyarakat. Sekolah tidak boleh merupakan masyarakat tersendiri yang tertutup terhadap masyarakat sekitar, ia tidak boleh melaksanakan idenya sendiri dengan tidak mau tahu akan aspirasi-aspirasi masyarakat. Masyarakat

menginginkan sekolah itu berdiri di daerahnya untuk meningkatkan perkembangan putra-putra mereka. Sekolah merupakan sistem terbuka terhadap lingkungannya termasuk masyarakat pendukungnya. Sebagai sistem terbuka sudah jelas ia tidak dapat mengisolasi diri sebab bila hal ini ia lakukan berarti ia menuju ke ambang kematian.

Hubungan sekolah dengan masyarakat merupakan bentuk hubungan komunikasi ekstern yang dilaksanakan atas dasar kesamaan tanggung jawab dan tujuan. Masyarakat merupakan kelompok individu-individu yang berusaha menyelenggarakan pendidikan atau membantu usaha-usaha pendidikan. Dalam masyarakat terdapat lembaga-lembaga pendidikan, lembaga keagamaan, kepramukaan, politik, sosial, olah raga, kesenian yang bergerak dalam usaha pendidikan. Dalam masyarakat juga terdapat individu-individu atau pribadi-pribadi yang bersimpati terhadap pendidikan disekolah.

6). Kedisiplinan

Disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang. Sedangkan Good's (1959) dalam *Dictionary of Education* mengartikan disiplin sebagai berikut:

- a. Proses atau hasil pengarahan atau pengendalian keinginan, dorongan atau kepentingan guna mencapai tindakan yang lebih sangkil.

- b. Mencari tindakan terpilih dengan ulet, aktif dan diarahkan sendiri, sekalipun menghadapi rintangan
- c. Pengendalian perilaku secara langsung dan otoriter dengan hukuman atau hadiah.
- d. Pengekangan dorongan dengan cara yang tak nyaman dan bahkan menyakitkan (Barnawi & Mohammad Arifin, 2012: 117).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah

Ketaatan dan ketepatan pada suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa Adanya dorongan atau paksaan pihak lain atau suatu keadaan dimana sesuatu itu berada dalam tertib, teratur dan semestinya serta tiada suatu pelanggaran pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung.

7). Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Barnawi & Mohammad Arifin (2012: 45) menegaskan bahwa terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia, akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan apapun tugasnya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka secara tidak langsung akan menjadikan orang professional.

8). Iklim kerja

sekolah merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk satu kesatuan yang utuh. Di dalam sekolah terdapat berbagai macam sistem sosial yang berkembang dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu mampu dengan lingkungannya (Barnawi & Mohammad Arifin, 2012: 55).

2) Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan adalah suatu tinjauan telah dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan tentang penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sebelum peneliti, yang ada hubungan dan kaitannya dengan penelitian yang peneliti lakukan. Dengan tujuan agar tidak terjadi tuduhan karya cipta dibidang karya tulis ilmiah.

Pertama, Novika Sari, Mahasiswa UIR 2015 dengan judul Skripsi; Usaha dalam Mengatasi kejenuhan Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Fiqih di MTS Al-Istiqomah Sintong kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Usaha Guru dalam Mengatasi Kejenuhan Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Fiqih Sudah baik. Adapun yang menjadi kesamaan dengan penelitian penulis adalah sama-sama Usaha guru.sedangkan yang menjadi perbedaannya adalah penelitian Novika Sari bertujuan untuk Mengatasi Kejenuhan Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Fiqih di MTS Al-Istiqomah Sintong kecamatan Tanah Putih

Kabupaten Rokan Hilir, sementara penelitian penulis bertujuan untuk Efektivitas Kinerja Guru Dalam Pembelajaran.

Kedua, Mulyadi, Mahasiswa UIR 2013 dengan judul Skripsi; Pelaksanaan Pembelajaran Aqidah Akhlak di MTS Muhammadiyah gobah Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa, Pelaksanaan Pembelajaran Aqidah Akhlak di MTS Muhammadiyah Gobah tergolong” Cukup”. Sedangkan yang menjadi perbedaannya adalah penelitian Mulyadi bertujuan untuk Pelaksanaan Pembelajaran Aqidah Akhlak di MTS Muhammadiyah Gobah Tambang Kabupaten Kampar, sementara penelitian penulis bertujuan untuk Efektivitas Kinerja Guru Dalam Pembelajaran.

Ketiga, Dedi Warisman, Mahasiwa UIR 2012 dengan judul skripsi; Penggunaan Media Visual Dalam Pembelajaran Fiqih Ibadah Mahdhah di Madrasah Tsanawiyah Nhdiyah Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa, penggunaan media visual dalam pembelajaran Fiqih Ibadah Mhdhah di Madrasah Tsanawiyah Nahdiyah Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar dikategorikan “Tepat”. Sedangkan yang menjadi perbedaannya adalah penelitian Dedi Warisman bertujuan untuk. Penggunaan Media Visual Dalam Pembelajaran Fiqih Ibadah Mahdhah di Madrasah Tsanawiyah Nhdiyah Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar. sementara penelitian penulis bertujuan untuk Efektivitas Kinerja Guru Dalam Pembelajaran.

3) Konsep operasional

Konsep operasional adalah konsep yang digunakan untuk menjabarkan atau memberi batasan terhadap konsep teoritis. Oleh sebab itu, perlu suatu konsep operasional atau parameter, sebagai dasar berpijak. Kinerja Guru merupakan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Adapun indikatornya adalah:

Kinerja Guru	Indikator Kinerja Guru
1. Guru mampu menyusun rencana pembelajaran	a.merencanakan pengelolaan pembelajaran
	b.merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran
	c.merencanakan pengelolaan kelas
	d.merencanakan penilaian hasil belajar
2. Guru mampu melaksanakan pembelajaran	a.memulai pembelajaran
	b.mengelola pembelajaran
	c.mengorganisasikan pembelajaran
	d.melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar
	e.mengakhiri pembelajaran
3. kemampuan guru melaksanakan hubungan antar pribadi	a.mengembangkan sikap positif peserta didik
	b.menampilkan kegairahan dalam pembelajaran
	c.Mengelola interaksi perilaku dalam kelas
4.kemampuan guru melaksanakan	a.merencanakan penilaian

penilaian hasil belajar	b.melaksanakan penilaian
	c.mengelola dan memeriksa hasil penilaian
	d.Memanfaatkan hasil penilaian
	e.melaporkan hasil penilaian
5.kemampuan melaksanakan program pengayaan	a.memberikan tugas
	b.memberikan bahan bacaan
	c.tugas membantu guru
6.kemampuan guru melaksanakan program remedial	a.Memberikan bimbingan
	b.penyelerhanaan

4) Kerangka Konseptual

