

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Teori

1. Peranan Kepala Madrasah

a. Pengertian Peranan

Peranan berasal dari kata peran. Peran memiliki makna yaitu seperangkat tingkat diharapkan yang dimiliki oleh yang berkedudukan di masyarakat. “peranan adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan” (Kamus Besar Indonesia, 2007: 845).

Seorang pemimpin haruslah memiliki berbagai peranan yang dibutuhkan untuk menangani orang-orang yang berbeda, dan keadaan yang berbeda pula baik dari segi kemampuan maupun efisiensi. Menurut joewono dalam (Munika Madu Ratna 2013:73) Peranan kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Memiliki pandangan yang luas
2. Menjadi seorang pengatur (administrator)
3. Bertindak strategis
4. Penyelenggara perubahan
5. Titik berat pada manusia Islam

Menurut Rivai dalam (Sri purwanti 2013:113) peran dapat diartikan sebagai perilakuyang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu.Pemimpin didalam organisasi mempunyai peranan, setiap

pekerjaan membawa harapan penanggung peran berperilaku. Peran kepemimpinan dalam tim menurut kepemimpinan yang berorientasi pada memelihara dan merawat kelompok tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penjagaan gawang (*gatekeeping*)
2. Mengharmoniskan (*harmonizing*)
3. Mendukung (*supporting*)
4. Menerangkan standar (*standard setting*)
5. Menganalisis proses (*analyzing process*)

Peranan kepala sekolah/madrasah menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah adalah sebagai pribadi, manajer, supervisor, sosial, dan entrepreneur (*primavisiante*). Peranan kepala sekolah/madrasah sebagai *leader* dalam hal ini sudah termasuk didalam peranan kepala sekolah/madrasah sebagai *manager* karena manager meliputi *leader* (Hunsaker, 2001). Demikian pula halnya dengan *climate creator* yaitu kepala sekolah/madrasah sebagai pencipta budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik juga sudah termasuk peranan kepala sekolah/madrasah sebagai *manager* karena sebagai kepala sekolah/madrasah harus mampu menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik (Husaini Usman, Jurnal PTK Dikmen, Vol. 3, No. 1, 2014).

Jadi peran pemimpin menjadi mudah untuk dilakukan, mengingat keberhasilannya bukan hanya karena kualitas pribadi melainkan bagaimana pemimpin tersebut memiliki karakter dan kompetensi dalam mengarahkan organisasi menuju visi, misi yang telah ditetapkan, didalamnya terdapat pengambilan keputusan, pengendalian konflik, dan membangun tim dan dalam menciptakan sekolah/madrasah yang kondusif.

b. Pengertian Kepala Madrasah

Menurut keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0296 Tahun 1996 kepala sekolah adalah guru yang memperoleh tambahan tugas untuk memimpin penyelenggaraan pendidikan dan upaya peningkatan mutu pendidikan sekolah (Daryato, 2013 : 110).

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru, yang diberi tugas memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi guru dalam member pelajaran dan murid menerima pelajaran (Sri Purwanti, Jurnal Administrasi Negara Vol. 1, No.1, 2013).

Perspektif kedepan mengisyaratkan bahwa kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai figure dan mediator. Beberapa peran kepala

sekolah dalam paradig baru manajemen pedidikan. Menurut Sri Purwanti (2013:114). Adalah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah sebagai pemimpin
2. Kepala sekolah sebagai manajer
3. Kepala sekolah sebagai pendidik
4. Kepala sekolah sebagai administrator
5. Kepala sekolah sebagai motivator

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti di ungkapkan Supriadi dalam Mulyasa (2013:25) bahwa : ‘‘Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti di siplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik’’. Dalam pada itu, kepala sekolah bertanggung jawab atas menejemen mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana di kemukakan dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: ‘‘Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan serana dan prasarana’’

(Mulyasa, 2013: 25).

Di dalam organisasi, lembaga, maupun di lembaga pendidikan lainnya, ‘‘pemimpin’’ merupakan motor penggerak dan penentu arah

kebijakan organisasi. Dalam sekolah/madrasah, pemimpin akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan pendidikan agar dapat direalisasikan sehingga kepala sekolah dituntut untuk senantiasa meningkatkan efektifitas kinerja dan memuaskan hasil kerja lembaga (Nurzazin, 2011 : 220).

Kepala sekolah termasuk pemimpin formal dalam lembaga pendidikan. Diartikan sebagai kepala, karena sekolah adalah pejabat tertinggi sekolah, misalnya di sekolah dasar, sekolah menengah pertama dan sekolah menengah umum. Kepala sekolah merupakan penanggung jawab utama secara struktural dan administratis di sekolah. Oleh karena itu, ia memiliki staf dan pejabat yang berada di bawah pempinannya. Kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting dalam perkembangan sekolah itu sendiri.(Daryanto, 2013 : 66).

Dalam konteks otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan, para pejabat daerah harus paham tentang pentingnya kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin tingkat sekolah yang memiliki peran penting dalam mewujudkan sekolah efektif, dan pembelajaran yang berkualitas.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif antara lain dapat dianalisis berdasarkan kriteria berikut :

1. Mampu memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan serta seluruh warga sekolah lainnya untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, lancar, dan produktif.

2. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu dan tepat sasaran.
3. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah serta tujuan pendidikan.
4. Mampu menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan pendidik dan tenaga kependidikan lain di sekolah.
5. Dapat bekerja secara kolaboratif dengan tim manajemen sekolah.
6. Dapat mewujudkan tujuan sekolah secara efektif, efisien, produktif dan akuntabel sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan (Mulyasa, 2011 : 18).

Beberapa komponen kepala sekolah sebagai pemimpin adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai kepribadian yang kuat (jujur, percaya diri bertanggung jawab, berani mengambil resiko, dan berjiwa besar).
2. Kemampuan mengawal anak buah (guru, karyawan, atau staf TU)
3. Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah, sekaligus dapat merelisasikan.
4. Kemampuan mengambil keputusan yang terampil (cepat, tepat, dan cekat).
5. Kemampuan berkomunikasi (lisan, tulisan)(Nurzazin, 2011 : 214).

Allah SWT Berfirman :

﴿مَنْ كَانَ عَدُوًّا لِمُحَمَّدٍ فَهُوَ عَدُوٌّ لِلَّهِ وَالَّذِينَ يَتَّبِعُواهُ يَكْفُرُوا وَاللَّهُ يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ﴾
 ﴿مَنْ كَانَ عَدُوًّا لِمُحَمَّدٍ فَهُوَ عَدُوٌّ لِلَّهِ وَالَّذِينَ يَتَّبِعُواهُ يَكْفُرُوا وَاللَّهُ يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ﴾
 ﴿مَنْ كَانَ عَدُوًّا لِمُحَمَّدٍ فَهُوَ عَدُوٌّ لِلَّهِ وَالَّذِينَ يَتَّبِعُواهُ يَكْفُرُوا وَاللَّهُ يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ﴾
 ﴿مَنْ كَانَ عَدُوًّا لِمُحَمَّدٍ فَهُوَ عَدُوٌّ لِلَّهِ وَالَّذِينَ يَتَّبِعُواهُ يَكْفُرُوا وَاللَّهُ يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ﴾
 ﴿مَنْ كَانَ عَدُوًّا لِمُحَمَّدٍ فَهُوَ عَدُوٌّ لِلَّهِ وَالَّذِينَ يَتَّبِعُواهُ يَكْفُرُوا وَاللَّهُ يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ﴾
 ﴿مَنْ كَانَ عَدُوًّا لِمُحَمَّدٍ فَهُوَ عَدُوٌّ لِلَّهِ وَالَّذِينَ يَتَّبِعُواهُ يَكْفُرُوا وَاللَّهُ يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ﴾
 ﴿مَنْ كَانَ عَدُوًّا لِمُحَمَّدٍ فَهُوَ عَدُوٌّ لِلَّهِ وَالَّذِينَ يَتَّبِعُواهُ يَكْفُرُوا وَاللَّهُ يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ﴾
 ﴿مَنْ كَانَ عَدُوًّا لِمُحَمَّدٍ فَهُوَ عَدُوٌّ لِلَّهِ وَالَّذِينَ يَتَّبِعُواهُ يَكْفُرُوا وَاللَّهُ يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ﴾
 ﴿مَنْ كَانَ عَدُوًّا لِمُحَمَّدٍ فَهُوَ عَدُوٌّ لِلَّهِ وَالَّذِينَ يَتَّبِعُواهُ يَكْفُرُوا وَاللَّهُ يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ﴾
 ﴿مَنْ كَانَ عَدُوًّا لِمُحَمَّدٍ فَهُوَ عَدُوٌّ لِلَّهِ وَالَّذِينَ يَتَّبِعُواهُ يَكْفُرُوا وَاللَّهُ يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ﴾

Artinya: “Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal.”

(QS. Ali Imran : 159 (Departemen Agama, 2012 :72).

Maksudnya: urusan peperangan dan hal-hal duniawiyah lainnya, seperti urusan politik, ekonomi, kemasyarakatan dan lain-lainnya.

Ada beberapa ciri kepemimpinan efektif yang bisa disebutkan dalam ayat tersebut, seperti yang diungkapkan oleh Ahmad Djalaluddin bahwa sifat-sifat tersebut antara lain adalah lemah lembut, menghindari ucapan keras dan

kasar, ghi;dhatu al-qolbi (kekerasan hati), al-‘afwu (pemaaf), memohon ampunan, tekad kuat (azimah) dan tidak ragu dan tawakal kepada Allah.

(Baharuddin dan Umiarso, 2012 : 108).

Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin pendidikan yang mempunyai kewenangan untuk mengelola madrasah yang dipimpinnya.

Kepala madrasah juga berperan untuk terus memajukan kualitas madrasah. Madrasah yang baik dan berkualitas membutuhkan kemampuan kepala madrasah dalam hal mengelola dan mengawasi proses pembelajaran agar berlangsung sesuai dengan tujuan pendidikan yang dicitacitakan. Dengan demikian, kepala madrasah mempunyai peranan. yang cukup penting, salah satunya yaitu bertindak sebagai seorang supervisor.

2. Kepala Madrasah Sebagai Supervisi

Supervisi secara etimologis berasal dari bahasa inggris “*To Supervese*” atau mengawasi. Menurut Merriam *Webster’s Collegiate Dictionary* disebutkan bahwa supervise merupakan “*A critical watching and directing*”. Berasal dari dua kata, yaitu “*superor*” dan “*vision*”. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepala sekolah digambarkan sebagai seorang “*expert*” dan “*superior*”, sedangkan guru digambarkan sebagai orang yang memerlukan kepala sekolah.

Kepala sekolah dapat melaksanakan kegiatan supervise yang sesuai dengan kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru sekolah. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007

tentang Standar Kompetensi Pengawas, bahwa kepala sekolah selaku supervisor harus memiliki standar kompetensi, yaitu:

- 1) Membimbing guru dalam menyusun silabus tiap mata pelajaran berlandaskan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP).
- 2) Membimbing guru dalam menyusun Rencana Proses Pembelajaran (RPP).
- 3) Membimbing guru melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan.
- 4) Membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan, dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran tiap mata pelajaran.
- 5) Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran tiap mata pelajaran.

Bedasarkan kompetensi tersebut, salah satu peran utama kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan adalah membantu atau membina guru agar lebih profesional dalam melaksanakan proses pembelajaran melalui pelaksanaan fungsi supervise dalam bentuk penelitian, penilaian, perbaikan dan peningkatan, sehingga kualitas pembelajaran menjadi lebih baik. (Karwati & Priansa, 2013: 214).

Tugas kepala madrasah sebagai supervisor yaitu mensupervisi kinerja guru. Kinerja guru disini berkaitan dengan proses pembelajaran di kelas karena kegiatan utama di madrasah tidak terlepas dari proses pembelajaran kepada peserta didik. Kegiatan pengawasan dalam proses pembelajaran tersebut dikenal dengan istilah supervisi.

Supervise pendidikan dilakukan atas dasar kerja sama, partisipasi, dan kolaborasi. Supervisi hendaknya melahirkan kepemimpinan yang sanggup meningkatkan efektifitas dan efesiansi program sekolah secara keseluruhan serta memperkaya lingkungan para guru, member kesempatan untuk bekerja dan meningkatkan kinerja, mengidentifikasi, serta memecahkan berbagai permasalahan yang mereka hadapi. Tujuan dan menilai berbagai kegiatan pendidikan, menilai program sekolah serta segala usaha penyesuaian pengajaran dengan kebutuhan dan perkembangan peserta didik dan tuntutan masyarakat global. Menurut Gywn dalam (Mulyasa, 2014 :159), merumuskan sepuluh tugas utama supervisor yaitu :

- a. Membantu guru mengerti dan memahami para peserta didik
- b. Membantu mengembangkan dan memperbaiki, baik secara individual maupun secara bersama-sama
- c. Membantu seluruh staff sekolah agar lebih efektif dalam melaksanakan proses belajar-mengajar
- d. Membantu guru meningkatkan cara belajar yang efektif
- e. Membantu guru secara individual
- f. Membantu guru agar dapat menilai para peserta didik agar lebih baik
- g. Membantu menstimulir guru agar dapat menilai diri dan pekerjaannya
- h. Membantu guru agar merasa bergairah dalam pekerjaannya dan penuh rasa aman
- i. Membantu guru dalam melaksanakan kurikulum disekolah
- j. Membantu guru agar dapat memberikan informasi seluas-luasnya

kepada masyarakat.

a. Prinsip Supervisi

Prinsip supervise yang dilaksanakan oleh kepala sekolah terdiri dari :

- 1) **Prinsip Organasional**, Pengawasan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dapat dilakukan dalam kerangka struktur sekolah yang melingkupinya.
- 2) **Prinsip Perbaikan**, Pengawasan kepala sekolah berusaha mengetahui kelemahan atau kekurangan dalam pelaksanaan kegiatan yang berlangsung di sekolah, kemudian dicari solusinya agar kegiatan operasional sekolah dapat berjalan sesuai dengan standar, sehingga sekolah dapat mencapai tujuannya yang telah ditetapkan.
- 3) **Prinsip Komunikasi**, pengawasan kepala sekolah dilakukan untuk membina sistem kerja sama antara kepala sekolah gurudap dan pegawai lainnya yang ada dilingkungan sekolah, sehingga dapat dan mampu berkomunikasi dengan baik demi kemajuan sekolah.
- 4) **Prinsip Pencegahan**, pengawasan kepala sekolah dilakukan untuk menghindari adanya kesalahan dalam mengelola komponen yang ada disekolah.

- 5) **Prinsip Pengendalian**, pengawasan kepala sekolah dilakukan agar semua proses pengolaan sekolah berada pada rel yang digariskan sebelumnya dalam hal ini, prinsip efesien , efektif dalam pengelolaan sekolah menjadi ukuran.
- 6) **Prinsip Objektif**, pengawasan kepala sekolah dilakukan berdasarkan data yang nyata dilapangan tanpa menggunakan penilaian dan taksiran subejktif
- 7) **Prinsip Kontinuitas**, pengawasan kepal sekolah dilakukan secara terus-menerus baik selama berlangsung proses pelaksanaan maupun setelah pelaksanaan kerja. (Karwati& Priansa, 2013: 211).

b. Teknik-teknik Supervisi

Supervisor hendaknya dapat memilih teknik-teknik supervise yang tepat, sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Teknik-teknik tersebut antara lain kunjungan dan observasi kelas, pembicaraan individual, diskusi kelompok, demontrasi mengajar, dan perpustakaan professional.

a) Kunjungan dan observasi kelas

Kunjungan dan observasi kelas sangat bermanfaat untuk mendapatkan informasi tentang proses mengajar secara langsung, baik yang menyangkut kelebihan dan kekurangan dan kelemahannya.

b) Pembicaraan Individual

Pembicaraan individual merupakan salah satu alat supervise penting karena dalam kesempatan tersebut supervisor dapat bekerja secara

individual dengan guru dalam memecahkan masalah pribadi yang berhubungan dengan proses belajar mengajar.

c) Diskusi Kelompok

Diskusi kelompok atau pertemuan kelompok adalah suatu kegiatan mengumpulkan orang dalam situasi tatap muka dengan interaksi lisan untuk bertukar informasi atau berusaha mencapai keputusan tentang masalah-masalah bersama.

d) Demonstrasi Mengajar

Demonstrasi mengajar ialah proses belajar mengajar yang dilakukan oleh seorang guru yang memiliki kemampuan dalam hal mengajar sehingga guru lain dapat mengambil hikmah dan manfaatnya.

e) Perpustakaan Profesional

Ciri profesional seorang guru antara lain tercermin dalam kemauan dan kemampuannya untuk belajar secara terus dalam rangka meningkatkan dan memperbaiki tugas utamanya, yaitu mengajar. Dalam hal ini, kehadiran perpustakaan disekolah sangat dirasakan manfaatnya dan penting bagi peningkatan dan pertumbuhan jabatan guru. (Mulyasa, 2014: 160).

3. Pengertian Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah cara, perilaku dan kemampuan kerja. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi (Stoner, James, A, F. dan Edward Freeman, 1998). Menurut Mangunegara (2001) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini kinerja menyangkut 3 komponen yaitu kuantitas, kualitas dan efektifitas, ketiganya tidak dapat dipisahkan antara yang satu dengan yang lainnya (Imam Wahyudi, 2012 : 86).

Menurut August W. Smith, seperti yang dikutip oleh Sedarmayanti (1995:50), kinerja adalah “*output drive processes, human ootherwise*”. Maksudnya, kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut Prawiro sentono (1999:2), *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sejalan dengan pengertian tersebut, Alamsyah dan Muslim (2006:9) mendefinisikan kinerja sebagai “prestasi yang dicapai seseorang, sekelompok orang, atau lembaga berkaitan dengan posisi dan peran yang dimilikinya”. Pengertian-pengertian kinerja di atas menunjukkan bahwa kinerja identik dengan prestasi kerja. (Nyayu Khodijah, Jurnal *Cakrawala Pendidikan*, Februari 2013, Th. XXXII, No. 1)

Ada 3 jenis kriteria kinerja yang telah diketahui: (1) Kriteria berdasarkan sifat, yaitu memusatkan diri pada karakteristik, yaitu memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan seperti loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi dan keterampilan memimpin (2) Kriteria berdasarkan perilaku, yaitu terfokusnya pada bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan (3) Kriteria berdasarkan hasil, yaitu berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana suatu dicapai atau dihasilkan. Adapun kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas, dan kesungguhan serta penggunaan. (Imam Wahyudi, 2012 : 86).

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya melaksanakan tugas, amanah, profesi yang diembannya, serta tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat dalam kepatuhan dan loyalitasnya didalam menjalankan tugas profesinya didalam kelas maupun diluar kelas. Sikap ini seiring dengan rasa tanggung jawabnya dalam mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran guru harus mempersiapkan dan mempertimbangkan metode, teknik atau strategi yang akan dilakukan dalam menyampaikan salah stau materi. Dalam pelaksanaan evaluasi guru harus mempersiapkan teknik penilaian yang akan dilakukannya (Imam Wahyudi, 2012 : 87).

Bedasarkan paparan diatas dapat diketahui bahawa kinerja guru adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh guru

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Kinerja seseorang tidak timbul dengan sendirinya tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Mitchel dalam (Imam Wahyudi, 2012 : 90). adalah sebagai berikut:

- 1. Kualitas Kerja**, kualitas kerja yang baik menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya apabila kualitas pekerjaannya jelek maka kinerjanya lemah.
- 2. Ketepatan**, seseorang yang dapat bekerja dengan tepat sesuai dengan petunjuk yang seharusnya dan didukung dengan kecepatan seseorang tersebut memiliki kinerja yang baik, seseorang yang kinerjanya baik, mampu bekerja dengan tepat, cepat dan rapi.
- 3. Inisiatif**, seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki inisiatif yang baik dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Ia memanfaatkan potensi pikirannya untuk senantiasa menemukan kreatifitas-kreatifitas baru yang dapat meningkatkan hasil kerjanya, memiliki ide-ide, temuan-temuan. Orang seperti ini banyak belajar baik dari buku maupun bertanya.

4. Kapabilitas, tingkat kerja yang baik diamati dari kapabilitas. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang baik, akan dapat menyelesaikan semua permasalahan yang muncul dalam pekerjaannya dengan baik dan senang menerima banyak tantangan.

5. Komunikasi, seseorang yang tingkat kinerjanya tinggi, dapat berkomunikasi dengan baik. Baik dengan atasan, bawahan maupun dengan teman sejawat. Mitchell (1995) mengemukakan apabila segala sesuatu dikomunikasikan dengan baik maka kondisinya yang dihadapi dapat teratasi dengan baik. (Imam Wahyudi, 2012 : 90).

c. Indikator- Indikator Kinerja Guru

Kualitas kinerja guru dinyatakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama yaitu Kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Sosial, dan Profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Standar kompetensi guru Kompetensi Guru mencakup kompetensi guru yang dikembangkan menjadi Kompetensi Guru PAUD/TK/RA, Guru Kelas SD/MI, dan Guru Mata Pelajaran pada SD/MI, SMP/Mts, SMA/MA, dan SMK/MAK.

Menurut Glasser (1998), berkenaan dengan kompetensi guru, ada empat hal harus dikuasai guru, yaitu menguasai bahan pelajaran, mampu mendiagnosis tingkah laku siswa, mampu melaksanakan proses pembelajaran, dan mampu mengevaluasi hasil belajar siswa. (Rusman, 2014: 53).

Kinerja dalam tubuh organisasi institusi pendidikan atau institusi non pendidikan merefleksikan kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah dirancang sebelumnya maka di pandang urgen untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya sebagai birometer dalam mengukur kesuksesan organisasi.

Dalam organisasi pendidikan, khususnya dalam lingkup madrasah, kinerja guru yang merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu keterampilan, upaya sifat keadaan dalam kondisi eksternal, tidak lepas dari evaluasi pihak internal maupun eksternal dalam mengukur keberhasilan madrasah untuk mencapai tujuan pendidikan. Tingkat keterampilan guru ini merupakan bahan mentah yang dibawa oleh seorang guru ke tempat kerja (madrasah) seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang di perhatikan guru untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya sebagai seorang tenaga kependidikan. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja guru untuk melaksanakan proses pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja guru pada tataran tersebut dapat di lihat dari beberapa

kriteria, menurut Casstetter seperti yang dikutip oleh E. Mulyasa, mengemukakan ada empat kriteria kinerja, yaitu: 1). Karakteristik individu , 2). Proses, 3). Hasil, 4). Kombinasi antara karater individu, proses, dan hasil.

Menilai kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi: (1). Unjuk Kerja, (2). Penguasaan Materi, (3). Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, (4). Penguasaan cara-cara penyesuaian diri, dan (5). Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Kelima indikator tersebut merupakan *input* bagi seorang penilai dalam melakukan evaluasi kinerja guru.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan di evaluasi karena guru mengemban tugas profesional. Artinya, tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokan, yaitu: (1)Guru sebagai pengajar(2) Guru sebagai pembimbing dan (3)Guru sebagai administrator kelas. Dari diskripsi tersebut dapat di simpulkan bahwa indikator kinerja guru meliputi antara lain: 1)Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa 3)Penguasaan metode dan stretegi mengajar 4) Pemberian tugas kepada siswa 5) Kemampuan mengelola kelas 6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi (Baharuddin dan umiarso, 2016: 444).

B. Penelitian Yang Relevan

Skripsi Rino Yuliandi dengan judul Peranan Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Tugas Guru SMA, SMK dan MA di Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi, dengan hasil yaitu : peranan kepala sekolah sebagai supervisor akademik dapat di liat dari bidang : yaitu kepribadian guru meningkatkan profesi guru secara kontinyu proses pembelajaran, materi pembelajaran, kemampuan guru bekerja sama dengan masyarakat.

Skripsi Agustin Akmal dengan judul Strategi Kepla Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Pendidikan Agama Islam di SMA negeri pintar Kabupaten Kuantan Singigi. Dengan hasil penelitian yaitu: bahwa kepala sekolah SMA Negeri Pintar Kabupaten Kuantan singingi telah melakukan setrategi yang efektif dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru, antara lain: Mengadakan pembinaan profesional guru yang meliputi seminar, diskusi, pelatihan, pembinaan teknis oleh tutor dalam kelas maupun kelompok guru. Pembentukan MGMP PAI dengan upaya peningkatan mutu di

sekolah mengadakan rapat guru, mengadakan studi kelompok antara guru.

Adapun penelitian Rino Yuliandi penekanan peran kepala sekolah sebagai supervisor. Agustin Akmal penekanan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru.

Namun penelitian yang penulis buat berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya karena penelitian ini menekankan peranan kepala madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru yaitu : sebagai pengawas, pembimbing dan menilai kinerja guru, sedangkan persamaanya adalah kepala sekolah sebagai manajer, administrator, supervisor, dan leader.

C. Kerangka Operasional

Bedasarkan judul skripsi yang penulis angkat tentang peranan kepala madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan Kinerja Guru di MTs Nurul Hidayah Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar, maka konsep Operasionalnya sebagai berikut:

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
Peranan kepala Madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan Kinerja Guru di MTs Nurul Hidayah Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.	1. Membimbing Guru Menyusun KTSP	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala sekolah dapat membimbing guru menyusun silabus pelajaran berdasarkan KTSP dalam meningkatkan kinerja guru.
	2. Membimbing	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala sekolah dapat

	<p>Guru Menyusun RPP</p> <p>3. Membimbing Guru Melaksanakan kegiatan Pembelajaran</p> <p>4. Membimbing Guru Menggunakan Metode Pembelajaran</p> <p>5. Memotivasi Guru</p>	<p>membimbing guru menyusun rencana proses pembelajaran (RPP) dalam meningkatkan kinerja guru.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepala sekolah dapat membimbing guru melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan meningkatkan kinerja guru. • Kepala sekolah dapat membimbing dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran tiap mata pembelajaran untuk meningkatkan kinerja guru. • Kepala sekolah dapat memotivasi guru untuk memanfaatkan
--	---	---

		<p>teknologi informasi dalam pembelajaran tiap mata pelajaran untuk meningkatkan kinerja guru</p>
--	--	---

D. Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori diatas maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Memotivasi Guru



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau