

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam Kamus Bahasa Indonesia pengertian guru adalah pendidik, pengajar, dosen, ustad, muslim (Idrus H. A, 1996: 126). Maka dapat diartikan bahwa guru adalah seorang pendidik yang ada di suatu lembaga pendidikan baik itu Madrasah maupun sekolah umum.

Faktor utama kenapa manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial yang menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Dalam pencapaian taraf hidup yang lebih baik dan sukses dalam bekerja tidak lepas dari motivasi kerja dan kuat lemahnya motivasi kerja seseorang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja.

Ada tiga kriteria kinerja yang telah diketahui:

1. Kriteria berdasarkan sifat, yaitu memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang kariawan seperti loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin.
2. Kriteria berdasarkan perilaku, yaitu terfokusnya 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-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu.

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat dalam kepatuhan dan loyalitasnya didalam menjalankan tugas profesinya di dalam maupun diluar kelas (Imam Wahyudi, 2012: 86)

Kinerja guru adalah suatu prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru atau pendidik dalam melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu baik prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas.

Dalam proses pendidikan peran kepala Madrasah itu sangat diperlukan karena kepala Madrasah adalah seorang pemimpin yang bakal meningkatkan kinerja guru yang ada di Madrasah. Dengan adanya kinerja guru yang bagus maka proses kepemimpinan seorang kepala Madrasah bisa dikatakan berhasil.

Kepemimpinan dapat pula di pandang sebagai suatu sarana, suatu instrumen atau alat, untuk membuat sekelompok orang-orang mau bekerjasama dan berdaya upaya menaati segala aturan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini, kepemimpinan dipandang sebagai dinamika suatu organisasi yang membuat orang-orang bergerak, bergiat, berdaya upaya secara “kesatuan organisasi” untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sarana dalam rangka menyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa (Ngalim Purwanto, 2012: 26).

Kepala Madrasah adalah seorang pemimpin yang bertanggung jawab atas suatu Madrasah atau suatu perguruan Islam dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Kepala Madrasah sangat berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah. Kepala Madrasah juga harus paham tentang

pembelajaran, mulai dari merencanakan, melaksanakan, sampai pada evaluasi sebagai bahan pembinaan guru dalam meningkatkan kinerjanya. Jadi, dalam konteks ini kepala Madrasah tidak hanya paham cara mengelola Madrasah, sesuai dengan perannya sebagai manajer, tetapi harus paham tentang berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran (Budi Suhardiman, 2012: 2).

Peran kepala Madrasah di sekolah itu sangatlah penting karena dengan adanya keberadaan kepala Madrasah maka suatu Madrasah atau lembaga pendidikan bisa mendapatkan kemajuan dan semua itu tidak terlepas dari kinerja guru yang ada di Madrasah tersebut. Dengan berperan aktifnya seorang kepala Madrasah di suatu Madrasah dengan ketegasannya, kejujuran, bertanggung jawab, serta dapat berinteraksi dengan semua guru dan staf-staf yang ada di Madrasah maupun murid yang ada di Madrasah maka kepala Madrasah dapat dikatakan sukses dalam memimpin suatu Madrasah.

MTs Al-Muhajirin adalah suatu lembaga pendidikan Islam yang dapat dikatakan berkembang dan kepala Madrasah sudah menetapkan tugas masing-masing guru yang ada di Madrasah tersebut tetapi pada kenyataannya guru yang ada di Madrasah tersebut kurang bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Dan disini juga kepala Madrasah kurang profesional sehingga guru lalai dalam menjalankan tugasnya.

Studi ini berkaitan dengan upaya kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Untuk dapat meningkatkan kinerja guru maka seorang kepala Madrasah harus berperan aktif dalam suatu lembaga pendidikan dan seorang kepala Madrasah juga harus mampu memimpin dan

tegas dalam memberikan keputusan kepada anggotanya agar anggota atau tenaga pengajar yang ada di suatu Madrasah tidak sesuka hati dalam bertindak. Jika pemimpinnya bermalas-malasan dalam bertugas maka anggotanya juga melakukan hal yang sama. Jika pemimpinnya aktif sebagaimana perannya maka anggotanya juga akan aktif dalam bertanggung jawab dengan begitu maka di peroleh kinerja seorang guru yang bagus dan bermutu.

Dengan adanya permasalahan seperti ini, maka berdampak negatif bagi Madrasah tersebut dan mengakibatkan banyak guru yang bertindak semauanya karena kepala Madrasah juga kurang peduli dengan hal itu. Jika seperti ini maka siapa yang harus bertanggung jawab dalam meningkatkan mutu pendidikan? Guru sangat dibutuhkan dalam hal ini begitu juga kepala Madrasah juga terlebih sangat diperlukan.

Studi ini penting dilakukan mengingat upaya kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru merupakan suatu hal yang penting guna untuk mengetahui kinerja guru dalam suatu lembaga pendidikan terutama di Madrasah. Selain itu, banyak persoalan di sekitar peran kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Muhajirin Menggala Sakti Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir juga mendorong dilakukannya kajian ini.

Berdasarkan studi pendahuluan penulis menemukan gejala-gejala sebagai berikut:

1. Kurangnya interaksi kepala Madrasah terhadap guru
2. Pelaksanaan tugas-tugas guru masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Misalnya dalam kepengawasan kepala sekolah kurang dalam membimbing guru yang akan melatih peserta didik dalam mengikuti kegiatan-kegiatan seperti lomba.
3. Kurangnya pengelolaan kelas dalam belajar mengajar

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik mengadakan penelitian terhadap proses dalam meningkatkan kinerja guru. Karena dalam proses pelaksanaannya kepala madrasah dan tenaga pendidiknya selalu berusaha dalam menyamakan persepsi secara bersama-sama meningkatkan motivasi dalam meningkatkan kerjanya. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al-Muhajirin Menggala Sakti Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir”**.

B. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya persoalan-persoalan yang terkait dengan kajian ini. Seperti yang dikemukakan dalam identifikasi masalah diatas, maka penulis memfokuskan pada Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Faktor Penghambat Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Muhajirin Menggala Sakti Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, masalah dalam kajian ini dapat diformulasikan yakni Apa upaya kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Muhajirin Menggala Sakti Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Apa Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Al-Muhajirin Menggala Sakti Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Kepala Madrasah diharapkan menjadi masukan yang bermanfaat dan saran bagi kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan sebagai alternatif dalam menjalankan tugasnya.
2. Bagi Individu Peneliti/Penulis Sebagai bahan pembelajaran dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam disiplin ilmu pendidikan bidang manajemen pendidikan. Serta tambahan pengetahuan sekaligus untuk mengembangkan pengetahuan penulis.
3. Bagi peneliti selanjutnya untuk bahan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian di bidang yang sama.

F. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini terdiri dari beberapa bab dan sub bab yang uraiannya satu sama lain mempunyai hubungan yang sistematis, lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN, Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : LANDASAN TEORI, Bab ini menguraikan tentang konsep teoritis, penelitian relevan, konsep operasional dan kerangka konseptual.

Bab III : METODE PENELITIAN, Bab ini akan menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan teknik analisis data.

Bab IV : HASIL PENELITIAN, Bab ini berisikan tentang gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data dan analisis data.

Bab V : PENUTUP , Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN-LAMPIRAN