

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Konsep Teori

1. Pengertian Upaya

Dalam kamus umum bahasa Indonesia dijelaskan bahwa upaya adalah usaha (syarat) untuk menyampaikan sesuatu maksud, akal, ikhtiar daya upaya, kegiatan yang mengarahkan tenaga, pikiran untuk mencapai suatu tujuan (W.J.S Poerwadarminta, 1984:1132).

Dalam kamus bahasa Indonesia lainnya upaya adalah kegiatan dengan mengarahkan tenaga, pikiran, atau badan untuk mencapai suatu maksud dan upaya mengandung suatu makna, suatu proses kegiatan yang dirancang oleh seseorang yang mengarahkan tenaga, pikiran dan badan untuk mencapai suatu maksud (Hartono, 1992:171).

2. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala Madrasah adalah seorang tenaga professional yang diberi tugas untuk memimpin suatu Madrasah dimana tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar.

Kepala Madrasah tersusun dari dua kata, yaitu kepala dan Madrasah.kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Madrasah merupakan sebuah lembaga yang merupakan tempat menerima dan memberi pelajaran. Secara sederhana kepala Madrasah dapat didefenisikan sebagai seseorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu Madrasah dimana diselenggarakan proses

belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala Madrasah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi Madrasah mereka (Euis Karwati & Donni Juni Priansa, 2013:37).

Wahjosumidjo (2011:83) secara sederhana mendefinisikan kepala sekolah adalah sebagai “seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepala Madrasah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu Madrasah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Sebagaimana yang kita ketahui bahwa kepala Madrasah sebagai pemimpin sangat berperan penting dalam memandu, menuntun, membimbing, memberi dan membangun motivasi kerja serta menjalin komunikasi yang baik, memberi pengawasan yang baik dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

3. Fungsi Kepala Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru

Fungsi utama kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan ialah menciptakan situasi belajar dan mengajar yang baik sehingga para guru dan para siswa dapat mengajar dan belajar dalam situasi yang baik.

Untuk melaksanakan fungsi tersebut, kepala madrasah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik, dan melaksanakan supervise sehingga guru-guru tambah semangat dalam menjalankan tugas-tugas pengajaran dan dalam membimbing pertumbuhan murid-murid. Secara garis besar tugas dan fungsi kepala sekolah dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kepala Madrasah Sebagai Educator (Pendidik)

Kepala Madrasah sebagai seorang pemimpin di lingkungan satuan pendidikan harus mampu mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan dalam lingkungan satuan pendidikan harus melibatkan upaya seorang kepala Madrasah untuk mempengaruhi perilaku para guru dalam situasi. Agar kepala Madrasah dapat melaksanakan fungsi kepemimpinannya, kepala Madrasah bukan saja harus memiliki wibawa, tapi harus juga memiliki kesanggupan untuk menggunakan wibawanya terhadap guru supaya diperoleh atau memunculkan kinerja guru yang baik. Kepemimpinan merupakan suatu faktor yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi sekolah. Kepala madrasah juga termasuk orang yang bertanggung jawab dalam mempengaruhi sistem Madrasah dan maju mundurnya Madrasah yang dipimpinnya. Sebagai pemimpin kepala Madrasah juga bertanggung jawab terhadap beban yang dipikul dan melekat pada seorang kepala Madrasah tersebut. Tanggung jawab seorang pemimpin harus dibuktikan bahwa kapan saja dia harus siap melaksanakan tugasnya. Dalam rangka membangun

kepercayaan dan tanggung jawab setiap kepala Madrasah dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya harus mampu memberdayakan tenaga kependidikan dan seluruh warga Madrasah agar mau dan mampu melakukan upaya-upaya untuk mencapai tujuan Madrasah (Mulyasa, 2012: 27).

Dengan demikian kepala Madrasah perlu mengetahui fungsi dan kecakapan kepemimpinan dalam mewujudkan kerja sama yang efektif sesama personil, sebagaimana yang tertera dalam kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2006), terdapat tujuh indikator kepala sekolah, yaitu:

- 1) *Educator* (pendidik).
 - 2) Manajer.
 - 3) Administator.
 - 4) Supervisor.
 - 5) *Leader* (pemimpin).
 - 6) Pencipta iklim kerja.
 - 7) Wirausahawan.
- b. Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Selain berperan sebagai pemimpin kepala Madrasah juga berperan sebagai administrator. Kepala Madrasah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktifitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program Madrasah. Secara spesifik kepala Madrasah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana,

mengelola administrasi kearsipan dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktifitas Madrasah.

Sebagai administrator pendidikan di Madrasah, kepala Madrasah juga harus memiliki pengetahuan tentang unsur-unsur yang tercakup dalam kegiatan pendidikan, baik yang bersifat manusiawi, material maupun non material.

Peran administrator kepala Madrasah adalah membina, membimbing dan mengembangkan pengadministrasian Madrasah yang baik, rapi dan akurat, menyangkut segenap hal yang berhubungan dengan penyelenggaraan pendidikan (Iskandar Agung & Yufriawati, 2013: 98).

Sejalan dengan itu kepala Madrasah hendaknya senantiasa mendorong guru untuk perencanaan dan persiapan mengajar prasemester dan pertahun secara sistematis dan terarah. Perencanaan serta persiapan tidak hanya berisikan hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran oleh guru mulai dari penentuan bahan ajar atau materi pelajaran, penggunaan metode, sampai dengan proses evaluasi belajar kreatif, tetapi juga target hasil yang diharapkan akan tercapai (Iskandar Agung, 2010:83).

c. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Kepala Madrasah sebagai supervisor merupakan tindakan kepala Madrasah untuk senantiasa melakukan pemantauan (*monitoring*) dan pengesahan (*supervisi*) terhadap pelaksanaan kerja personil/staf di Madrasah secara rutin maupun berkala. Kompetensi suupervisi terkait dengan

kemampuan kepala Madrasah dalam menilai kinerja guru. Kompetensi ini sangat strategis dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga lainnya.

Oleh karena itu komponen atau subkompetensi supervisi yang harus dimiliki oleh kepala Madrasah yaitu:

- 1) merencanakan supervisi akademik;
- 2) melaksanakan supervisi akademik terhadap guru yang menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat;
- 3) menindak lanjuti hasil supervisi akademik (BudiSuhardiman, 2012: 48).

Kepala Madrasah sebagai supervisor dapat dilakukan dengan efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual dan simulasi pembelajaran. Pada prinsipnya setiap guru harus disupervisi secara periodik dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan kepala Madrasah sebagai supervisor dapat dilihat dari meningkatnya kesadaran guru untuk meningkatkan kinerjanya, dan meningkatkan keterampilan guru dalam melaksanakan tugasnya.

d. Kepala Madrasah sebagai *Leader*

Kepala Madrasah sebagai *leader* memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo (1999: 110) mengemukakan bahwa kepala Madrasah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan (E.Mulyasa, 2013:115).

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala Madrasah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi Madrasah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

4. Strategi Peningkatan Kinerja Guru

a. Pelatihan

Program pelatihan harus diberikan berdasarkan kebutuhan. Artinya jenis pelatihan yang diprogramkan harus sesuai dengan jenis kemampuan apa saja yang masih rendah. Pelatihan diberikan kepada guru untuk mempermudah guru dalam melakukan pembelajaran terkait dengan tugas pekerjaannya. Pelatihan sangat cocok bagi guru yang memiliki potensi tinggi tetapi masih lemah dalam ilmu pengetahuan dan keterampilannya. Menurut Gery dalam Barnawi (2012: 81), pelatihan yang efektif dapat dilakukan dengan lima cara yaitu Analisis kebutuhan, merancang instruksi, melakukan validasi, implementasi pelatihan, serta evaluasi dan tindak lanjut.

b. Motivasi Kerja

Tidak sedikit para guru bekerja dibawah standard kinerja yang telah ditetapkan bukan karena tidak mampu, melainkan tidak mau. Oleh karena itu penanganan yang paling tepat yaitu melalui peningkatan motivasi kerja. Motivasi kinerja merupakan upaya untuk memberikan dorongan kepada guru agar bekerja sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan. Motivasi kinerja memiliki empat tahap yaitu:

- 1) Penetapan standar kerja;
- 2) Audit kinerja;

- 3) Pemberian umpan balik secara langsung;
 - 4) Motivasi kinerja (Barnawi & Mohammad Arifin, 2012: 89).
- c. Memberikan penyuluhan terhadap kinerja guru

Penyuluhan adalah proses intervensi sosial kepada para pegawai melalui komunikasi agar mereka mau dan mampu menolong atau mengorganisasikan dirinya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Margono dalam Turindra dalam Barnawi & Mohammad Arifin (2012: 99) menegaskan bahwa inti dari kegiatan penyuluhan adalah memberdayakan masyarakat.

Penyuluhan proses pasangan dalam artian bahwa penyuluhan didasarkan atas hubungan antara dua orang : seorang manejer memberi bantuan atau yang memberi nasehat dan seorang pegawai yang diberi bantuan tersebut atau yang memberi nasehat dan seorang pegawai yang diberi bantuan tersebut atau yang diberi penyuluhan. Dari uraian diatas dapat penulis katakan bahwa penyuluhan kinerja guru merupakan proses intervensi sosial melalui komunikasi, membantu dan mempengaruhi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja guru demi mewujudkan tujuan sekolah. Maka dalam proses penyuluhan ada tiga ranah yang harus diperhatikan yaitu:

- 1) Komunikasi
- 2) Mempengaruhi
- 3) Membantu.

Menurut Budi Suhardiman (2012: 12) mengatakan bahwa kepala Madrasah harus mampu membina langsung atau memfasilitasi guru agar kemampuan profesionalnya meningkat. Upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru yaitu:

- 1) Mengadakan kunjungan kelas untuk melihat perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan guru.
- 2) Mengaktifkan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) rumpun disekolah.
- 3) Diikutsertakan dalam berbagai pendidikan dan pelatihan.
- 4) Diikutsertakan dalam kegiatan MGMP tingkat kabupaten.
- 5) Di dorong untuk membuat Penelitian Tindakan Kelas (PTK).
- 6) Menciptakan budaya baca.
- 7) Menciptakan budaya diskusi tentang pembelajaran dengan teman sejawat.

5. Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal (Uhar Suharsaputra, 2013: 167).

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2014: 45).

Menurut Mangkunegara (2001) dalam buku Imam Wahyudi (2012: 86) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa penjelasan tentang pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kemampuan untuk mendidik dan memberi dorongan terhadap peserta didik agar lebih profesional di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan yang ia butuhkan kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Setiap guru sesuai dengan tugasnya diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang baik. Dari pelaksanaan tugasnya harus mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka pencapaian tujuan organisasi (Barnawi & Muhammad Arifin, 2012: 13).

Sementara guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, mekatih, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Menurut undang-undang No. 14 tahun 2005 pasal 20 tugas atau kewajiban guru antara lain:

- 1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
- 3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik.
- 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.

6. Pengembangan Kinerja Guru

Dalam suatu organisasi didalam Madrasah terdapat kerja sama kelompok orang (kepala Madrasah, guru, staf dan siswa) yang secara bersama-sama ingin menetapkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Semua komponen yang ada di Madrasah merupakan bagian yang integral. Organisasi Madrasah, tenaga pendidik/guru menduduki peran yang amat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran dalam mempersiapkan peserta didik untuk mencapai kompetensi-kompetensi yang telah ditetapkan.

Pernyataan diatas menunjukkan bahwa tenaga pendidik menjadi hal yang sangat dominan dalam proses pembelajaran. Hal ini juga berarti bahwa mengelola sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat penting dalam melaksanakan proses pendidikan di Madrasah dan diantara SDM tersebut yang paling dekat adalah guru yang akan memberikan dampak yang

sangat besar bagi hasil kualitas lulusannya. Jadi, oleh sebab itu kinerja inovasi seorang guru dalam upaya mencapai proses belajar yang efektif dan fungsional bagi kehidupan seorang siswa jelas perlu dikembangkan (Uhar Suharsaputra, 2013: 196).

7. Model Pengembangan Kinerja Guru

Dengan memperhatikan tugas guru sebagai pendidik yang harus terus-menerus melakukan pengembangan profesi, serta kebijakan sertifikasi yang mengarah pada peningkatan kompetensi dan motivasi, maka dapatlah diperoleh suatu model pengembangan kinerja guru berbasis kompetensi.

a. Model Pengembangan Individu

Pengembangan kinerja melalui pendekatan individu menekankan pada penguatan dalam meningkatkan kemampuan serta motivasi tanpa mengintegrasikannya dengan organisasi dan manajemen organisasi. Semangat dari Undang-Undang Guru dan Dosen menunjukkan pendekatan pengembangan kinerja dengan menekankan pada aspek individu guru dengan menerapkan model kinerja yakni bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan/kompetensi dengan motivasi.

b. Model Pengembangan Organisasi dan Manajemen

Model pendekatan organisasi dan manajemen merupakan pendekatan terintegrasi, dimana aspek individu jelas diperhatikan, namun sebagai bagian yang berintegrasi dengan tataran kelompok dan organisasi secara keseluruhan serta proses manajemen dan kepemimpinan sebagai penggerak organisasi. Pengembangan model ini pada dasarnya merupakan salah satu

upaya untuk menggambarkan suatu strategi yang diharapkan dapat berguna dalam mengelola kinerja guru agar lebih siap, responsif, dan proaktif dalam mengantisipasi perubahan yang cepat.

Model pengembangan kinerja guru tersebut menunjukkan suatu strategi dalam mengembangkan kinerja guru agar makin bermutu dan inovatif secara berkesinambungan, tidak hanya dalam bentuk *continous performans devolepment*. Oleh karena itu organisasi sekolah perlu menjadi Organisasi Pembelajaran (*learning school*) dengan kemauan untuk memperluas kemampuan organisasi melalui proses pembelajaran yang terjadi terus-menerus dari mulai tataran individu (guru) sampai tataran organisasi.

Upaya tersebut tentu memerlukan dukungan kemampuan individu dan motivasi yang kuat (pendekatan individu). Untuk itu pendidikan dan pelatihan yang didahului dengan penilaian kebutuhan, baik kebutuhan organisasi maupun individu, merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan/kompetensi guru dalam menjalankan tugasnya, disamping itu akan menjadikan guru semakin ahli (*expert*). Sementara itu sistem kompetensi merupakan sarana yang dapat meningkatkan motivasi guru dalam meningkatkan tugasnya, sehingga berbagai pemahaman ataupun perolehan hal-hal baru dapat mendorong guru untuk menerapkan dalam proses pembelajaran dikelas. Sehingga kerja mereka semakin inovatif. Kondisi ini akan makin meningkat dan meluas seiring dengan perkembangan organisasi menjadi *learning school*, sehingga peningkatan

dan pengembangan kinerja guru terjadi secara terus-menerus karena didukung kreativitas sebagai sifat yang mendorong pada upaya perbaikan kinerja secara berkesinambungan sehingga semakin bermutu (Uhar Suharsahputra, 2013: 239-244).

8. Indikator Kinerja Guru

Menurut Hamzah B Uno (2008: 15) tenaga pengajar (guru) merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Kinerja tenaga guru pada dasarnya lebih terfokus pada perilaku tenaga pengajar di dalam pekerjaannya, demikian pula perihal efektivitas tenaga pengajar adalah sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada mahasiswanya (Martinis Yamin & Maisah, 2010: 87). Dengan demikian seorang tenaga pengajar ini dituntut untuk memiliki kemampuan (kompetensi) untuk menunjang peserta didik agar meraih kesuksesan, sejalan dengan itu menurut Nugroho Notosusanto dalam Swardi (2007: 21) menjelaskan bahwa untuk mewujudkan tenaga pengajar dengan sungguh-sungguh guru mesti memiliki kompetensi profesional sehingga guru dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada peserta didik.

Secara individual, kinerja seseorang ditentukan oleh beberapa bidang sebagai berikut:

- a. Kemampuan (*ability*).
- b. Komitmen (*commitment*).

- c. Umpan balik (*feedback*).
- d. Kompleksitas tugas (*task complexity*).
- e. Kondisi yang menghambat (*situational constraint*).
- f. Tantangan (*challenge*).
- g. Tujuan (*goal*).
- h. Fasilitas keakuratan dirinya (*self-efficacy*)
- i. Arah (*direction*).
- j. Daya tahan/kekuatan (*persistence*).
- k. Strategi khusus dalam menghadapi tugas (*task specific strategi*). Strategi pegawai dapat dilihat seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan (Supardi, 2013: 48).

Dengan demikian, bahwa indikator kinerja guru meliputi antara lain:

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa.
- c. Penguasaan metode dan strategi mengajar.
- d. Pemberian tugas-tugas kepada siswa.
- e. Kemampuan mengelolah kelas.
- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi (Abd Wahab & Umiarso, 2011: 122).

9. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan 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 diungkap tersebut antara lain.

a. Kepribadian dan Dedikasi

Setiap guru memiliki kepribadian masing-masing sesuai ciri-ciri yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dengan guru lainnya. Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik, yang dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan, dengan kata lain sikap dan perbuatan seseorang merupakan gambaran dari kepribadiannya artinya baik tidaknya seseorang itu dilihat dari kepribadian orang itu, oleh sebab itu faktor yang terpenting dari seorang guru ialah pribadi guru itu. Kepribadian inilah yang akan menentukan apakah ia akan menjadi pendidik atau perusah bagi peserta didiknya, terutama bagi anak didik yang masih kecil. Kepribadian terdiri dari tiga aspek yaitu:

- 1) *Das Es (the id)*, yaitu aspek biologis. Aspek ini merupakan sistem yang *original* dalam kepribadian sehingga aspek ini merupakan dunia batin subjektif manusia dan tidak mempunyai hubungan langsung dengan dunia objektif.
- 2) *Das Ich (the ego)*, yaitu aspek psikologis. Aspek ini timbul karena kebutuhan individu untuk berhubungan dunia nyata.

3) *Das Ueber (the superego)*, yaitu aspek sosiologis kepribadian merupakan hasil dari nilai-nilai tradisional serta cita-cita masyarakat sebagaimana ditafsirkan orang tua kepada anak-anaknya, yang dimaksud dengan berbagai perintah dan larangan.

Aspek-aspek tersebut merupakan kompetensi kepribadian sebagai syarat mutlak yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan profesinya. Karena tanpa aspek tersebut sangat tidak mungkin guru dapat melaksanakan tugas sesuai harapan. Kepribadian dan dedikasi yang tinggi dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan dan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi. Guru yang memiliki kepribadian yang baik dapat meningkatkan kemauan untuk giat menunjukkan profesinya dan meningkatkan dedikasi dan melakukan pekerjaan mendidik sehingga dapat dikatakan guru bahwa guru tersebut memiliki akuntabilitas yang baik.

b. Pengembangan Profesi

Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya oleh sebab itu salah satu syarat profesi guru adalah memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan, hal ini berarti bahwa profesionalisme guru harus sejalan dengan perkembangan teknologi.

c. Kemampuan Mengajar

Untuk melakukan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan atau kompetensi sebagai berikut:

- 1) Persyaratan jasmani dan rohani, artinya seorang guru harus sehat jasmani dan tidak boleh cacat secara nyata.
- 2) Persyaratan pengetahuan pendidikan guna membentuk profesi guru.
- 3) Persyaratan kepribadian, artinya seorang guru harus mempunyai moral yang baik karena guru merupakan pendukung moral yang baik.

d. Hubungan dengan Masyarakat

Hubungan Madrasah dengan masyarakat merupakan bentuk hubungan komunikasi ekstern yang dilaksanakan atas dasar kesamaan tanggung jawab dan tujuan. Hal ini dipertegasakan E. Mulyasa bahwa tujuan hubungan sekolah dengan masyarakat dapat ditinjau dari dari dua dimensi, yaitu kepentingan sekolah dan kebutuhan masyarakat. Agar hubungan dengan masyarakat terjalin dengan baik dan berlangsung kontinu, maka diperlukan peningkatan profesi guru dalam hal berhubungan dengan masyarakat, dan perlu perlu diperhatikan bahwa hubungan dengan masyarakat tidak saja dibina oleh guru, tetapi juga dibina oleh personalia lain yang ada di Madrasah.

Manfaat hubungan dengan masyarakat sangat besar bagi peningkatan kinerja guru melalui peningkatan aktivitas-aktivitas bersama, komunikasi yang kontinu, setiap aktivitas guru dapat diketahui oleh masyarakat

sehingga guru akan berupaya menampilkan kinerja yang baik (Abd Wahab & Umiarso, 2011:122-137).

B. Penelitian Relevan

Penelitian yang terkait dengan upaya kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru diantaranya:

1. Skripsi Isma Ae Kuteh dengan judul Peranan Kepala Sekolah Dalam Memanfaatkan Sarana Prasarana Lembaga Pendidikan Islam di Sekolah Yuat Islam Vitayamulniti Patani, Thailand pada Tahun 2013: dengan hasil penelitian yaitu: sarana prasarana yang dimiliki oleh sekolah Yunat Islam Vitayamulniti Patani, oleh kepala sekolah cukup baik dimanfaatkan oleh kepala sekolah hal ini disebabkan kepala sekolah telah menjalankan fungsinya sebagai manajer, administrator dan leader demi terealisasinya pemanfaatan sarana prasarana disekolah tersebut.
2. Leni Maliana dengan judul Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di Sekolah Dasar Negeri 015 Kelurahan Sri Meranti pada Tahun 2009. Adapun metodologi penelitian ini berbentuk kuantitatif dan tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan mengajar guru. Hasil peneltiannya adalah bahwa Kepala Sekolah telah meningkatkan kedisiplinan mengajar guru kelas disekolah dasar dengan persentasi 8,5% dengan kategori tinggi dengan begitu kepala sekolah telah meningkatkan kedisiplinan belajar guru di dalam mengajar.

3. Eliza Delvia dengan judul Usaha Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Madrasah Aliyah Nurul Wathan Kecamatan Kerintang Kabupaten Indragiri Hulu pada tahun 2015. Adapun jenis metodologi penelitiannya berbentuk deskriptif kualitatif dan tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui usaha kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pendidikan agama islam. Hasil penelitiannya adalah bahwa kepala sekolah telah meningkatkan kinerja guru.
4. Nurhayati dengan judul Peranan Kepala Sekolah Sebagai Supevisor Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Al-Fajar Kota Pekanbaru pada Tahun 2014. Adapun jenis penelitian ini berbentuk kualitatif interaktif dan tujuan penelitian ini untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru. Dari hasil penelitiannya adalah bahwa kepala sekolah sudah cukup meningkatkan kinerja guru.

Dari keempat penelitian diatas adapun persamaannya adalah sama-sama meneliti tentang kepala Madrasah perbedaannya yaitu Isma Ae Kuteh menekankan tentang memanfaatkan sarana prasarana, Leni Maliana menekankan tentang Meningkatkan Kedisiplinan Guru, Eliza Delvia untuk mengetahui usaha kemudian Nurhayati dengan judul Peranan Kepala Sekolah Sebagai Supevisor sedangkan penulis menekankan tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

C. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah konsep yang digunakan untuk menjabarkan atau memberi batasan terhadap konsep teoritis. Oleh sebab itu perlu suatu konsep operasional sebagai dasar berpijak.

Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Muhajirin Menggala Sakti Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir yang penulis teliti, terutama upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah itu sendiri dalam mengarah guru, mengelola, memotivasi serta membimbing kinerja para guru. Upaya adalah usaha untuk menyampaikan suatu tujuan agar proses kegiatan yang dirancang oleh seseorang tercapai dengan menggunakan segala kekuatan yang ada dalam mengatasi suatu masalah. Kepala madrasah adalah pemimpin yang bertanggung jawab terhadap segala kegiatan pendidikan dan pengajaran di madrasah yang dipimpinnya. Sedangkan kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Jadi upaya yang dimaksud adalah segala bentuk usaha yang dilakukan kepala madrasah terhadap guru-guru untuk meningkatkan kemampuan mereka, maka konsep operasionalnya adalah sebagai berikut:

1. Kepala Madrasah mengadakan kunjungan-kunjungan kelas untuk melihat perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan guru.
2. Kepala Madrasah mengaktifkan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) rumpun di Madrasah.

3. Kepala Madrasah mengikutsertakan dalam berbagai pendidikan dan pelatihan.
4. Kepala Madrasah mengikutsertakan dalam kegiatan MGMP tingkat kabupaten.
5. Kepala Madrasah mendorong guru untuk melakukan PTK.
6. Kepala Madrasah menciptakan budaya baca.
7. Kepala Madrasah menciptakan budaya diskusi tentang pembelajaran kepada teman sejawat.

D. Kerangka Berfikir

Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru



1. Mengadakan kunjungan kelas untuk melihat perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan guru
2. Mengaktifkan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) rumpun disekolah
3. Diikut sertakan dalam berbagai pendidikan dan pelatihan
4. Diikut sertakan dalam kegiatan MGMP tingkat kabupaten
5. Didorong untuk membuat penelitian tindakan kelas(PTK)
6. Menciptakan budaya baca
7. Menciptakan budaya diskusi tentang pembelajaran dengan teman sejawat