

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

**UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
GURU PAI DI MTs LKMD KASIKAN TAPUNG HULU**

SKRIPSI

*Diajukan sebagian dari Persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana
pendidikan Agama Islam (S.Pd), Pada program Studi Pendidikan
Agama Islam di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau*



OLEH :

AULIA HAPIZ
NPM: 152410098

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
1441 H / 2019 M**

ABSTRAK

UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PAI DI MTs LKMD KASIKAN TAPUNG HULU

Oleh :

AULIA HAPIZ
NPM : 152410098

Mengoptimalkan kinerja guru amatlah penting dan menjadi tugas besar yang harus dilakukan oleh kepala sekolah sebagai seorang leader di dalam lembaga yang bernama sekolah terlebih lagi guru PAI yang memiliki peran besar dalam meningkatkan moral siswa, Tetapi di lapangan peneliti masih melihat Pelaksanaan tanggung jawab kepala sekolah belum maksimal, Kurangnya pengelolaan kelas dalam belajar mengajar, Kurangnya interaksi kepala sekolah terhadap guru, adanya beberapa guru yang masih lalai akan tugasnya sebagai seorang pendidik yang akan di guguh dan ditiru oleh siswa. Untuk itu, sebagai salah satu upaya dalam peningkatan kinerja guru ialah dengan peningkatan kinerja oleh pimpinan lembaga yaitu kepala sekolah, peranan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru amatlah penting. Yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini ialah apa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAI di MTs LKMD Kasikan Tapung Hulu. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAI. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Teknik pengambilan data dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi, setelah itu disusun dan disajikan dalam bentuk urain untuk dianalisis guna mendapatkan kesimpulan. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAI ialah melalui peningkatan disiplin waktu seperti sanksi bagi guru terlambat akan dipotong gajinya, dengan memberi motivasi kepada setiap guru baik secara personal maupun kelompok, memberi penghargaan kepada setiap guru yang berprestasi setiap bulannya diumumkan setelah upacara bendera, penerapan bimbingan secara intensip baik secara berkala maupun tidak di tentukan, penerapan evaluasi yang baik dengan pemanggilan kemudian memberikan arahan untuk kebaikan baik berulang ulang maupun secara bertahap, dengan perbaikan secara terus menerus hampir serupa dengan motivasi yang hanya membedakan pemantauan perbaikan dilakukan dalam waktu yang cukup dekat dan membangun team work yang baik kepala sekolah meletakkan diri sebagai pimpinan dan guru bisa memahami aturan yang telah dibuat oleh team artinya menghargai satu sama lain.

Kata kunci : Upaya kepala sekolah, Meningkatkan kinerja,

ABSTRACT

THE PRINCIPAL'S EFFORTS TO IMPROVE THE PERFORMANCE OF ISLAMIC RELIGIOUS EDUCATION TEACHERS IN JUNIOR HIGH SCHOOL VILLAGE COMMUNITY RESILIENCE INSTUTIONS KASIKAN TAPUNG HULU

BY:

AULIA HAPIZ
152410098

Optimizing teacher performance is very important and becomes a major task that must be done by the principal as a leader in an institution called as a school, especially Islamic Religious Education teachers who have a big role in improving student morale. However, in the field the researchers still saw the implementation of principal's responsibilities as not yet maximized. The lack of classroom management in teaching and learning, the lack of principal interaction with teachers, and the presence of some teachers who are still neglectful of their duties as an educator who will be encouraged and imitated by students. For that, as an effort to improve teacher performance is to improve performance by the leadership of the institution, namely the school principal. The role of the principal in improving teacher performance is very important. The formulation of the problem in this study is what is the principal's effort in improving the performance of Islamic Religious Education teachers in the Junior High School Tapung Hulu Village Community Resilience Institute. The purpose of this study was to determine the efforts of principals in improving the performance of Islamic Religious Education teachers. Data collection techniques using interviews, observation, and documentation, after which it is compiled and presented in the form of a description to be analyzed in order to obtain conclusion. The results of the discussion showed that the principal's efforts to improve the performance of Islamic Religious Education teachers were through increased time discipline such as sanctions for late teachers would be deducted from salary, by motivating each teacher both personally and in groups, rewarding every teacher who excels every month that announced after the ceremony, the application of intensive guidance both periodically and unspecifiedly, the application of good evaluation by summons then provides direction for good both repeatedly and gradually. With continuous improvement is almost similar to motivation which only distinguishes the monitoring of improvement made in the near enough time and builds a good team work the headmaster puts himself as the leader and the teacher can understand the rules made by the team means respecting one another.

Keywords: Principal's efforts, Improve performance

ملخص

جهود مديري المدارس في تحسين أداء معلمي التربية الدينية الإسلامية في مؤسسات قرية مدرسة ثانوية
كاسيكان تابونج هولو

من

أولياء حافظ

152410098

يعد تحسين أداء المعلم مهما للغاية و يصبح مهمة لائيسية يجب أن يقوم بها المدير كقائد في مؤسسة تسمى المدرسة، و خاصة معلمي التربية الإسلامية الذين يلعبون دورا كبيرا في تحسين معنويات الطلاب. و مع ذلك، في هذا المجال، لا يزال الباحثون يرون أن تنفيذ مسؤوليات المديرين لم يصل إلى الحد الأقصى. الافتقار إلى إدارة الصف في التدريس و التعلم، و نقص التفاعل الرئيسي مع المعلمين، و وجود بعض المعلمين الذين ما زالوا يهتمون و إجاباتهم كمعلمين سيتم تشجيعهم و نقليدهم من قبل الطلاب. لذلك، كجهد لتحسين أداء المعلم هو تحسين الأداء من قبل قيادة المؤسسة، أي مدير المدرسة. دور المدير في تحسين أداء المعلم مهم جدا. ما يصوغ المشكلة في هذه الدراسة هو ما هو جهد مدير المدرسة لتحسين أداء معلمي التربية الدينية الإسلامية في معهد مدرسة ثانوية للمرونة المجتمعية في قرية كاسيكان تابونج هولو. كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد جهود مديري المدارس في تحسين أداء معلمي التربية الدينية الإسلامية. هذا البحث هو البحث النوعي. تقنيات جمع البيانات باستخدام المقابلات و الملاحظة و الوثائق، و بعد ذلك يتم تجميعها و تقديمها في شكل وصف ليتم تحليله من أجل الحصول على الاستنتاجات. أظهرت نتائج المناقشة أن جهود مدير المدرسة لتحسين أداء معلمي التربية الإسلامية كانت من خلال زيادة الإنضباط الزمني مثل فرض عقوبات على المعلمين المتأخرين سيتم خصمها من الراتب، عن طريق تحفيز كل معلم شخصا أو في مجموعات، و مكافأة كل معلم يتفوق كل شهر على ذلك تم الإعلان بعد الحفل عن تطبيق إرشادات مكثفة بشكل دوري و غير محدد، و تطبيقا للتقييم الجيد عن طريق الاستدعاء ثم يوفر التوجيه للخير على نحو متكرر و تدريجي. يشبه التحسن المستمر تقريبا الدافع الذي يميز مراقبة التحسينات التي تمت في الوقت القريب تقريبا و بيني فريق عمل جيدا، حيث يضع مدير المدرسة نفسه كقائد و يمكن للمعلم فهم القواعد التي وضعها الفريق يعني احترام بعضهم البعض.

المفردات: جهود المدير ، تحسين الأداء

KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan kata alhamdulillah segala puji dan syukur hanya miliki Allah SWT, yang telah memberikan kita nikmat kesehatan, nikmat iman dan juga nikmat kesempatan, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan dan penulisan skripsi ini.

Shalawat dan salam kita hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang dengan perjuangannya telah menengakkan agama islam yang beliau bawa, sehingga kita umat islam dapat merasakan indah agama islam itu.

Penulisan skripsi ini dengan judul **Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAI di MTs LKMD Kasikan Tapung Hulu** adalah untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari, bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan maupun kesalahan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan adanya kritik serta saran yang membangun dari pembaca yang kiranya bermanfaat dimasa akan datang.

Dalam penulisan skripsi ini bukanlah semata-mata hasil pemikiran penulis sendiri melainkan adanya bantuan dari berbagai pihak, baik dalam bentuk moril maupun materil yang sangat penulis rasakan manfaatnya sehingga penyusunan skripsi ini bisa tercapai dengan baik. Untuk itu, izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulusnya kepada:

1. Ayahanda Ismail dan Ibunda Syamsiar yang paling saya banggakan, Orang yang paling saya cinta, nasehat yang selalu membuat saya semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Syarifnaldi, SH.M.CL selaku Rektor Univesitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Zulkifli, MM.ME.Sy selaku Dekan Fakultas Agama Islam
4. Bapak Dr. H. Hamzah, M.Ag selaku pembimbing I dan Bapak H. Miftah Syarif, M.Ag, selaku pembimbing II yang telah senantiasa meluangkan

waktu, tenaga, pemikiran, serta berbagai masukan dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Agama Islam Bapak Drs. H. Mawardi Ahmad, M.A, Bapak Dr. H.M. Ali Noer, M.A, Bapak H. Miftah Syarif, M.Ag, Bapak Dr. H.Hamzah, M.Ag, Bapak Musaddad, M.Pd.I, Bapak Ary Antoni, M.Pd.I, Bapak Drs. H. Marin Arif, Ibu Dr. Hj.Daharmi Astuti Lc. M.Ag, Ibu Najmi Hayati, M.Ed dan Ibu Devi Arisanti, M.A yang memberikan motivasi dan menyumbangkan ilmunya, tenaganya pada penulis selama masa perkuliahan.
6. Adik saya Ilmi Laduni yang selalu mendo'akan dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Karyawan Tata Usaha Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau yang telah menyediakan dan memberikan kemudahan dalam proses administrasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepala sekolah, majelis guru, dan tata usaha MTs LKMD Kasikan yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dalam memberikan data yang akurat demi kesempurnaan skripsi saya ketika melakukan penelitian.
9. Teman-teman seperjuangan dari Fakultas Agama Islam khususnya Jurusan Pendidikan Agama Islam Angkatan 2015, yang telah memberikan semangat dan motivasi sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman teman terbaik, Asrul, Agung Santoso, S.Pd, Didk Wahudi, Rifqi Azien Dani, SE, Ramda Putri, S.Pd, Siti Hariani, S.Pd, Lisa Susanti, S.Pd dan kawan kawan yang tak bias saya sebutkan satu persatu yang selalu memberi semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
11. Orang yang juga selalu memberikan saya semangat dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini habibati Suryana Lubis.

Akhir kata, semoga keikhlasan dari semua pihak yang memberikan do'a dan bantuan, bimbingan serta dorongan pada penulis mendapatkan limpahan rahmat dari Allah SWT dan skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua. Amin ya Robbal Alamin.

Pekanbaru, September 2019

Penulis

AULIA HAPIZ
NPM : 152410098



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
HALAMAN ABSTRAK	vii
BAB I : Pendahuluan	
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah	5
C. Rumusan Msalah	5
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	6
F. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II : Landasan Teori dan Konsep Operasional	
A. Landasan Teori	8
1. Pengertian Upaya Kepala Sekolah.....	8
2. Usaha Kepala Sekolah	9
3. Fungsi Kepala Sekolah	12
4. Pengertian Kinerja Guru	15
5. Pengembangan Kinerja Guru	16
6. Strategi Peningkatan Kinerja Guru	17
7. Indicator Kinerja Guru.....	20

8. Faktot faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	21
9. Pengertian Guru	24
10. Sifat Guru.....	28
B. Penelitian Relevan	30
C. Konsep Operasional.....	32
D. Kerangka Konseptual	33
BAB III : Metode Penelitian	
A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
C. Subjek dan Objek Penelitian	34
D. Populasi Penelitian	35
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Teknik Pengelolaan Dan Analisa Data.....	36
BAB IV : Laporan dan Hasil Penelitian	
A. Gambaran Umum MTs LKMD Kasikan.....	39
1. Sejarah MTs LKMD Kasikan.....	39
2. Struktur Organisasi MTs LKMD Kasikan.....	40
3. Profil MTs LKMD Kasikan.....	41
4. Sarana Prasarana	42
5. Data MTs LKMD Kasikan	42
B. Penyajian Data.....	43

C. Analisa Data	48
-----------------------	----

BAB V : Penutup

A. Kesimpulan.....	61
B. Saran saran	61

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 01 : Waktu Penelitian	34
Tabel 02 : Sarana Prasarana.....	42
Tabel 03 : Jumlah Siswa MTs LKMD	42



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Instrumen Wawancara

Lampiran 2 : Dokumentasi

Lampiran 3 : Surat Penelitian



ABSTRAK

UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PAI DI MTs LKMD KASIKAN TAPUNG HULU

Oleh :

AULIA HAPIZ
NPM : 152410098

Mengoptimalkan kinerja guru amatlah penting dan menjadi tugas besar yang harus dilakukan oleh kepala sekolah sebagai seorang leader di dalam lembaga yang bernama sekolah terlebih lagi guru PAI yang memiliki peran besar dalam meningkatkan moral siswa, Tetapi di lapangan peneliti masih melihat Pelaksanaan tanggung jawab kepala sekolah belum maksimal, Kurangnya pengelolaan kelas dalam belajar mengajar, Kurangnya interaksi kepala sekolah terhadap guru, adanya beberapa guru yang masih lalai akan tugasnya sebagai seorang pendidik yang akan di guguh dan ditiru oleh siswa. Untuk itu, sebagai salah satu upaya dalam peningkatan kinerja guru ialah dengan peningkatan kinerja oleh pimpinan lembaga yaitu kepala sekolah, peranan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru amatlah penting. Yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini ialah apa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAI di MTs LKMD Kasikan Tapung Hulu. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAI. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Teknik pengambilan data dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi, setelah itu disusun dan disajikan dalam bentuk urain untuk dianalisis guna mendapatkan kesimpulan. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAI ialah melalui peningkatan disiplin waktu seperti sanksi bagi guru terlambat akan dipotong gajinya, dengan memberi motivasi kepada setiap guru baik secara personal maupun kelompok, memberi penghargaan kepada setiap guru yang berprestasi setiap bulannya diumumkan setelah upacara bendera, penerapan bimbingan secara intensip baik secara berkala maupun tidak di tentukan, penerapan evaluasi yang baik dengan pemanggilan kemudian memberikan arahan untuk kebaikan baik berulang ulang maupun secara bertahap, dengan perbaikan secara terus menerus hampir serupa dengan motivasi yang hanya membedakan pemantauan perbaikan dilakukan dalam waktu yang cukup dekat dan membangun team work yang baik kepala sekolah meletakkan diri sebagai pimpinan dan guru bisa memahami aturan yang telah dibuat oleh team artinya menghargai satu sama lain.

Kata kunci : Upaya kepala sekolah, Meningkatkan kinerja,

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah merupakan suatu organisasi yang melaksanakan kegiatan pendidikan secara formal, sebagai suatu institusi sosial yang mempunyai peran dalam menentukan kualitas generasi masa depan (Martinis Yamin & Maisah, 2010: 64).

Kaitannya dengan pentingnya peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dalam suatu lembaga Leithwood dan Marzano yang dikutip Dharma bahwa peran kepala sekolah pada abad 21 sebagai berikut:

1. Berpartisipasi pada pembelajaran sebanyak 91%
2. Mengarahkan para guru untuk menentukan pembelajaran dengan menggunakan evaluasi formatif sebanyak 90%
3. Perencanaan, koordinasi dan evaluasi pengajaran, kurikulum dan pedagogi (terlibat langsung dengan mengunjungi kelas secara reguler, dan memberikan feedback pada pembelajaran) sebanyak 74%
4. Memastikan para guru mendapat informasi tentang praktik pembelajaran yang terbaru sebanyak 64%;
5. Pengelolaan sumberdaya sebanyak 60%;
6. Menentukan tujuan dan harapan sebanyak 54%;
7. Menjaga lingkungan yang mendukung pembelajaran sebanyak 49%, (Budi Suhardiman, 2012: 2).

Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah merupakan tokoh kunci bagi keberhasilan sebuah sekolah/madrasah. Kepala sekolah merupakan pemimpin

komunitas sekolah yang paling bertanggung jawab mewujudkan cita-cita komunitas tersebut kedepan. Oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki visi, misi dan tujuan yang jelas tentang hendak dibawa kemana sekolah/madrasah di pimpinnya. Salah satu tanggung jawab kepala sekolah adalah melaksanakan tugas-tugas seorang pemimpin pembelajaran meliputi kurikulum, proses belajar mengajar, asesmen, penilaian, pengembangan guru, layanan prima dalam pembelajaran, menciptakan komunitas belajar disekolah,(Home Media, Tt : 174).

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut,pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyelesaikan dari hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara (Hasbullah, 1999: 2).

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (E. Mulyasa, 2008: 4).

Amanah Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bermaksud agar pendidikan tidak hanya membentuk insan Indonesia yang cerdas, namun juga berkepribadian atau berkarakter, sehingga nantinya akan lahir generasi bangsa yang tumbuh berkembang dengan karakter yang bernafas nilai-nilai luhur bangsa serta agama (Zakiah Dradjat, dkk, 1992 : 86).

Efektifitas kinerja guru dalam proses pembelajaran yang dilakukan di sekolah akan menghantarkan siswa menjadi orang yang mempunyai kompetensi baik secara inteligensi maupun secara spiritual. Namun tanpa adanya kinerja guru, maka hal tersebut tidak akan tercapai kinerja guru adalah kemampuan untuk memilih tujuannya tepat atau peralatan-peralatan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2013: 13).

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara motivasi, mengadakan supervisi, memberikan insentif, memberikan kesempatan yang baik untuk berkembang dalam karir, meningkatkan kemampuan, dan daya kepemimpinan yang baik. Sementara kinerja guru dapat ditingkatkan apabila yang bersangkutan merasa senang dan cocok dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sangatlah erat kaitannya dalam menentukan tujuan pendidikan yang menjadi target utama proses pendidikan.

Dalam hal ini, mengatakan atau mensinyalir bahwa kinerja guru di sekolah ini sangat menentukan gerak dari alur organisasi sekolah. Artinya, gerak organisasi sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan ditentukan oleh

profesionalitas kinerja guru yang ada dalam sekolah ini (Baharuddin dan Umiarso, 2012: 427).

Oleh sebab itu peran serta kepala sekolah sangat diharapkan agar kinerja guru dapat berjalan dengan baik sesuai dengan fungsinya. Sebab kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang mempunyai tanggung jawab dalam menyelenggarakan pendidikan di sekolahnya, untuk menghantar sekolah menjadi sekolah yang berkualitas dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Sebagai supervisor sekolah, kepala sekolah diharapkan mempunyai ide dalam mengembangkan semangat guru dalam menjalankan tugas di sekolah.

MTs LKMD Kasikan Kecamatan Tapung Hulu adalah salah satu lembaga pendidikan yang ada di Kabupaten Kampar tingkat menengah, yang menghantarkan siswa menjadi siswa yang berintelektual, dan berakhlak mulia. Namun yang terjadi dilapangan yang diperoleh dari pengamatan sementara penulis menemukan gejala-gejala sebagai berikut:

1. Pelaksanaan tanggung jawab kepala sekolah belum maksimal. Misalnya dalam kurang memotivasi para guru yang terlambat dan kurang peningkatan kompetensi para guru.
2. Pelaksanaan tugas kepala sekolah masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Misalnya kurangnya kepala sekolah dalam membantu mengembangkan kesanggupan-kesanggupan mereka secara maksimal dan menciptakan suasana hidup sekolah yang sehat, mendorong guru-guru, pegawai tata usaha, untuk mempersatukan kehendak, pikiran, dan tindakan

dalam kegiatan-kegiatan kerja sama yang efektif bagi tercapainya tujuan-tujuan sekolah.

3. Kurangnya interaksi kepala sekolah terhadap guru. Misalnya kepala sekolah jarang melakukan rapat bersama, kepala sekolah kurang berkomunikasi terhadap guru-guru yang ada dilingkungan sekolah.

Berdasarkan gejala-gejala yang penulis utarakan di atas, maka penulis ingin mengetahui lebih dalam lagi mengapa permasalahan ini masih sering terjadi maka penulis berniat mengangkat penelitian dengan judul Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI Di MTs LKMD Kasikan Tapung Hulu.

B. Batasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini tidak menyimpang dari apa yang diteliti, maka penulis membatasi penelitian. Adapun masalah dalam penelitian ini adalah : Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI Di MTs LKMD Kasikan Tapung Hulu.

C. Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada batasan masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut: Apa Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI Di MTs LKMD Kasikan Tapung Hulu?

D. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI Di MTs LKMD Kasikan Tapung Hulu.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak sekolah diharapkan menjadi masukan yang bermamfaat dan saran bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan sebagai alternatif dalam menjalankan tugasnya.
2. Sebagai bahan referensi bagi pihak sekolah dan guru dalam Meningkatkan kinerja guru.
3. Sebagai salah satu sumbangan pemikiran bagi dunia akademis, praktisi pendidikan, dan orang-orang yang berkecimpung dalam dunia pendidikan.
4. Bagi peneliti selanjutnya untuk bahan referensi yang dapat memberi perbandingan dalam melakukan penelitian.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini penulisan membuat sistematika penulisan proposal sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Yang menguraikan tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penrlitian dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KERANGKA TEORITIS

Yang menguraikan tentang, konsep teori, penelitian relevan, konsep operasional dan kerangka konseptual.

BAB III : METODE PENELITIAN

Yang menguraikan tentang, jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV : PENYAJIAN HASIL PENELITIAN

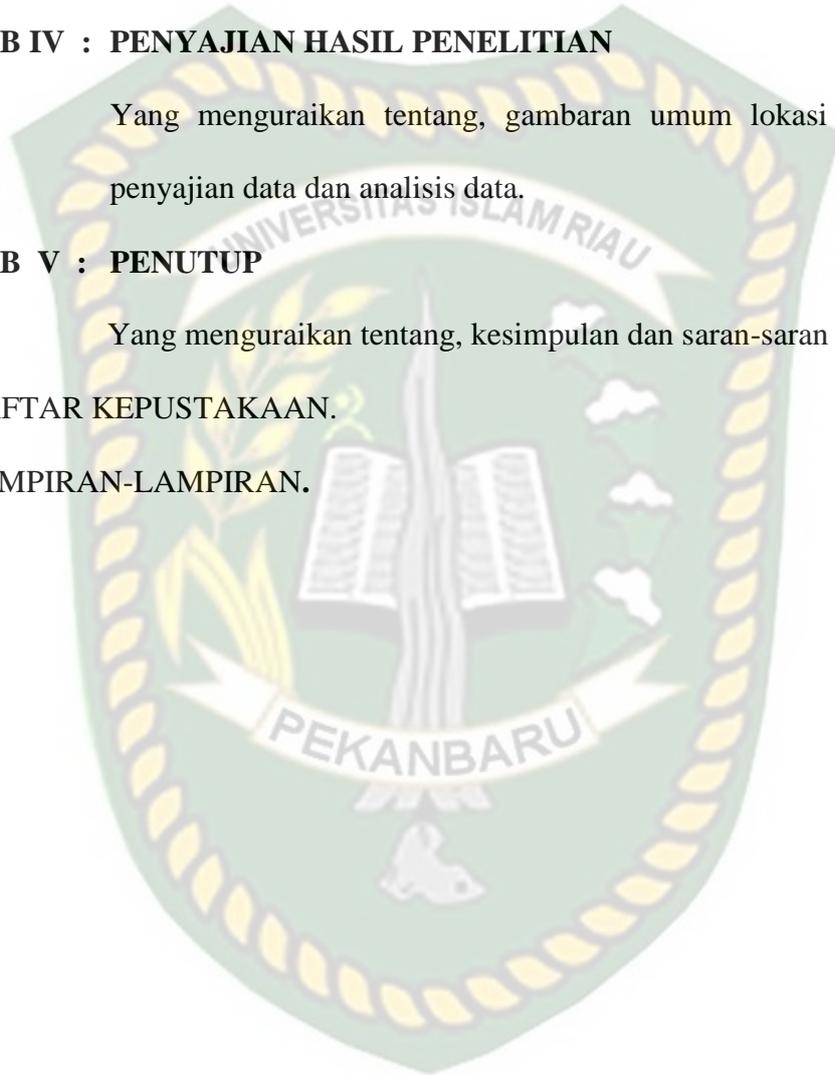
Yang menguraikan tentang, gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data dan analisis data.

BAB V : PENUTUP

Yang menguraikan tentang, kesimpulan dan saran-saran

DAFTAR KEPUSTAKAAN.

LAMPIRAN-LAMPIRAN.



BAB II

LANDASAN TEORI DAN KONSEP OPERASIONAL

A. Landasan Teori

1. Pengertian Upaya Kepala Sekolah

Dalam kamus bahasa Indonesia dijelaskan bahwa upaya adalah ikhtiar, usaha, daya upaya, kegiatan yang mengarahkan tenaga, pikiran untuk mencapai suatu tujuan, (Peter Salim dan Yenni Salim, 2002:1691).

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

Dilihat dari segi kata, kepala sekolah terdiri dari dua kata yaitu *kepala* dan *sekolah*. Kata kepala sekolah dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Sementara Rahman dkk mengungkapkan kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah, (Ramayulis, 2012:409).

Wahjosumidjo (2002:83) mengartikan bahwa: “Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Daryanto, 2011:223).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan upaya kepala sekolah adalah upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam menunjang kegiatan-kegiatan ataupun proses belajar mengajar oleh guru yang bersifat ke profesionalannya dan petugas-petugas lainnya.

2. Usaha Kepala Sekolah

a. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan

Kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri (*self-discipline*). Dalam kaitan ini kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal berikut:

- 1) Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola prilakunya.
- 2) Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar perilakunya.
- 3) Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.

b. Pemberian motivasi

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektifitas kerja. Dalam hal tertentu motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus, yang satu sama yang lain berbeda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat

memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan tenaga kependidikan tidak hanya dalam bentuk fisiknya, tetapi juga psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja, perlu diperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.

c. Penghargaan (*rewards*)

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya. Penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif, dan efisien, agar tidak menimbulkan dampak negatif. (E. Mulyasa, 2011:143).

d. Membimbing pengembangan dan perbaikan proses belajar mengajar (PBM)

Kepala sekolah memiliki kemampuan dalam membimbing dan memfasilitasi perbaikan proses belajar mengajar yang meliputi perencanaan pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran serta mengelola kelas. Dalam perencanaan PBM, kepala sekolah memiliki kemampuan membimbing para guru dalam : (a) mengidentifikasi kebutuhan, minat, bakat, dan kemampuan siswa, (b) menyusun tujuan pelajaran, (c) mengembangkan silabus, (d) mengembangkan rencana pelaksanaan pembelajaran, (e) memiliki bahan ajar, (f) memiliki metode mengajar

yang dengan karakteristik siswa dan karakteristik mata pealajaran dan, (g) memilih media pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa dan karakteristik mata pembelajaran. Dalam pelaksanaan pembelajaran, kepala sekolah membimbing dan memfasilitasi para guru dalam mengembangkan dan menggunakan berbagai metode mengajar misalnya pembelajaran PAIKEM (Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan).

e. Mengevaluasi kinerja guru dan mengembangkannya

Secara periodik, kepala sekolah melakukan evaluasi kinerja guru untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan kinerja guru serta mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan pengembangan keprofesian ruru. Berdasarkan hasil evaluasi kinerja guru, kepala sekolah memfasilitasi guru dalam memperbaiki kinerjanya dan memfasilitasi guru dalam mengembangkan keprofesiannya.

f. Melakukan perbaikan secara terus menerus

Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran harus memiliki kemampuan untuk melakukan perbaikan secara terus menerus, yang dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, refleksi, dan revisi terhadap perencanaan berikutnya, dan siklusnya diulang-ulang terus. Hal ini perlu dilakukan karena banyak perubahan diluar sekoalah yang harus diinternalisasikan ke sekolah.

g. Membangun *team work* yang kompak

Keberhasilan upaya sekolah akan maksimal apabila dilakukan secara kolaboratif oleh warga sekolah. Oleh karena itu, pemimpin pembelajaran harus mampu membangun *team work* yang kompak, cerdas, dinamis, harmonis, dan lincah. Pelibatan, partisipasi, dan dedikasi warga sekolah sangat diperlukan dalam rangka membangun *team work* yang dimaksud (Daryanto, 2011 : 90).

3. Fungsi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru

a. Kepala sekolah sebagai pemimpin

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dilingkungan 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 suatu situasi. Agar kepala madrasah dapat melaksanakan fungsi kepemimpinannya, kepala madrasah bukan saja harus memiliki wibawa, melainkan harus memiliki kesanggupan untuk menggunakan wibawanya terhadap para guru supaya diperoleh atau memunculkan kinerja guru yang baik. Kepemimpinan merupakan suatu faktor yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi sekolah. Kepala sekolah termasuk orang yang bertanggung jawab dalam mempengaruhi sistem sekolah, dan maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya. Sebagai pemimpin kepala sekolah juga bertanggung jawab, tanggung jawab merupakan beban yang harus dipikul dan melekat pada seorang kepala

sekolah. Tanggung jawab seorang pemimpin harus dibuktikan bahwa kapan saja harus siap melaksanakan tugas (*a bias of action*). Dalam rangka membangun kepercayaan dan tanggung jawab, setiap kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya harus mampu memberdayakan tenaga kependidikan dan seluruh warga sekolah agar mau dan mampu melakukan upaya-upaya untuk mencapai tujuan sekolah (Mulyasa, 2012:27).

Didalam lingkungan organisasi, kepemimpinan terjadi melalui dua bentuk, yaitu: kepemimpinan foermal (*formal leadership*) dan kepemimipinan informal (*informal leadership*). Kepemimpinan formal terjadi apabila di lingkungan organisasi jabatan otoritas formal dalam organisasi tersebut diisi oleh orang-orang yang di tunjuk atau dipilih melalui proses seleksi. Sedangkan kepemimipinan informal terjadi, di mana kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi diisi oleh orang-orang yang khusus atau berbagai sumber yang dimilikinya dirasakan mampu memecahkan persoalan organisasi serta memenuhi kebutuhan dari anggota organisasi yang bersangkutan.

b. Kepala sekolah sebagai maneger

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota-anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ada tiga hal penting yang perlu diperhatikan dari definisi tersebut, yaitu proses, pendayagunaan seluruh sumber organisasi dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

1) Proses, adalah suatu cara yang sistematis dalam mengerjakan sesuatu.

Manajemen sebagai suatu proses, karena semua manajemen bagaimanapun juga dengan ketangkasan dan keterampilan yang khusus, mengusahakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan tersebut dapat didayagunakan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

2) Sumber daya suatu sekolah, meliputi dana, perlengkapan, informasi, maupun sumber daya manusia, yang masing-masing berfungsi sebagai pemikir, perencana, pelaku serta pendukung untuk mencapai tujuan.

3) Mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

c. Kepala sekolah sebagai pendidik

Sebagai seorang pendidik kepala sekolah harus mampu menanamkan, memajukan dan meningkatkan empat macam nilai yaitu :

1) Mental, hal hal yang bersikap batin dan watak manusia.

2) Moral, hal hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk perbuatan, sikap dan kewajiban atau moral yang diartikan sebagai akhlak, budi pekerti dan kesusilaan.

3) Fisik, hal ahal yang berkaitan dengan jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan manusia secara lahiriah.

4) Artistik, hal hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan.

Terakhir yang perlu diperhatikan oleh setiap kepala sekolah terhadap peranannya sebagai pendidik, mencakup dua hal pokok yaitu sasaran atau kepada siapa perilaku sebagai pendidik itu diarahkan. Sedangkan yang kedua yaitu bagaimana peranan sebagai pendidik itu dilaksanakan.

Ada tiga kelompok sasaran utama yaitu para guru atau tenaga fungsional yang lain, tenaga administratif (staf) dan kelompok siswa atau peserta didik.

d. Kepala sekolah sebagai staf

Salah satu peran kepala sekolah, adalah sebagai seorang pejabat formal, atau sebagai pemimpin formal. Oleh sebab kedudukannya yang formal, pengangkatan, pembinaan, dan tanggung jawabnya terikat oleh serangkaian berbagai ketentuan dan prosedur.

4. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Nawawi istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerjanya) yang dicapai seseorang. Secara terminologi, pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan jabatan atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Pupuh Fathurrohman, As Suryana, 2012:27).

Sedangkan Siagian berpendapat bahwa: kinerja merupakan suatu pencapaian pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan (Pupuh Fathurrohman, Aa Suryana, 2012:27).

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

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu,serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- b. Mengingat dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi teknologi dan seni.
- c. Bertindak objektif dan tidak deskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik.
- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai.
- e. Memlihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

5. Pengembangan Kinerja Guru

Dalam suatu organisasi, dalam sekolah terdapat kerja sama kelompok orang (kepala sekolah, guru, staff, dan siswa) yang secara bersama-sama ingin menetapkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Semua komponen yang ada di sekolah merupakan bagian yang intergral.

Organisasi sekolah, 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 sekolah 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 inovatif seseorang guru dalam upaya mencapai proses belajar yang efektif dan fungsional bagi kehidupan seorang siswa perlu terus dikembangkan, (Uhar Suharsaputra, 2013: 196).

6. Strategi Peningkatan Kinerja Guru

a. Pelatihan

Program pelatihan harus diberikan berdasarkan kebutuhan. Artinya jenis pelatihan yang diprogramkan harus sesuai dengan jenis kemampuan apa 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 keterampilan. Menurut Gery Dessler dalam Barnawi (2012:8). Pelatihan yang efektif dapat dilakukan dengan lima cara, yaitu Analisis

kebutuhan, merancang instruksi, melakukan validitas, implementasi pelatihan, serta evaluasi dan tindak lanjut.

b. Motivasi kerja

Tidak sedikit para guru bekerja dibawah standar kinerja guru yang telah ditetapkan bukan karena tidak mampu, melainkan tidak mau. Oleh karena itu penanganan yang paling tepat ialah melalui peningkatan motivasi kinerja. 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 kinerja; (2) audit kinerja; (3) pemberian umpan balik secara langsung; (4) Motivasi kinerja, (Barnawi dan Mohammad Arifin, 2012:890)

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. Penyuluhan prestasi adalah bantuan yang diberikan oleh seorang manajer kepada bawahannya dalam menganalisis prestasi kerja dan perilaku-prilaku kerja lain agar meningkatkan efektivitas tugas mereka. Penyuluhan prestasi pada hakikatnya memusatkan perhatian pada analisis prestasi pada pekerjaan dan penetapan kebutuhan pelatihan bagi pengembangan lebih lanjut. Menurut Margono Slamet dalam Turindra dalam Barnawi dan Muhammad Arifin menegaskan bahwa inti

dari kegiatan penyuluhan adalah untuk memberdayakan masyarakat (2012:99).

Penyuluhan proses pasangan. Dalam artian, bahwa penyuluhan didasarkan atas hubungan antara dua orang : seorang manajer memberi bantuan 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 mengwujudkan tujuan sekolah. Maka dalam proses penyuluhan ada tiga ranah yang harus diperhatikan, (1) komunikasi, (2) mempengaruhi, (3) dan membantu.

Menurut Budi Suhardiman (2012: 12) mengatakan bahwa kepala sekolah harus mampu membina langsung atau mamfasilitasi guru agar kemampuan profesional 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) Diikut sertakan dalam berbagai pendidikan dan pelatihan.
- 4) Diikut sertakan dalam kegiatan MGMP tingkat kabupaten.
- 5) Di dorong untuk Penelitian Tindakan Kelas (PTK).
- 6) Menciptakan budaya baca.

- 7) Menciptakan budaya diskusi tentang pembelajaran dengan teman sejawat.

7. Indikator Kinerja Guru

Menurut Hamzah B Uno (2008: 15) tenaga pengajar (guru) merupakan suatu profesi, yang berarti suatu yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang pendidikan. Kinerja tenaga pengajar pada dasarnya lebih terfokus pada perilaku tenaga pengajar didalam pekerjaannya, demikian pula perihal efektivitas tenaga pengajar adalah sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada siswa, (Martini Yamin, 2010: 87). Dengan demikian seorang tenaga pengajar dituntut untuk memiliki kemampuan (kompetensi) guna menunjang peserta didik untuk meraih kesuksesan, sejalan dengan itu menurut Nugroho dalam Swardi (2007:21) menjelaskan bahwa untuk mewujudkan tenaga pengajar dengan sungguh-sungguh guru mesti memiliki kompetensi profesional sehingga guru dapat memberikan pelayanan 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 belajar.
- d. Pemberian tugas-tugas kepada siswa.
- e. Kemampuan mengelola kelas.
- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi, (Abd Wahab & Umiarso, 2011:122).

8. 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 kewajiban tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap tersebut antara lain.

a. Kepribadian dan Dedikasi

Setiap guru memiliki kepribadian masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan 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 terpenting dari seseorang guru adalah kepribadiannya serta menjadi dasar dari profesi guru ialah pribadi guru itu. Kepribadian inilah yang akan menentukan apakah ia akan menjadi pendidik atau perusak 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 sistim yang original dalam kepribadian sehingga aspek ini merupakan dunia bathin 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 dengan dunia nyata .
3. *Das Ueber Ich (the supergo)*, yaitu aspek *sosiologis* kepribadian merupakan hasil dari nilai-nilai tradisional serta masyarakat sebagaimana ditafsirkan orangtua kepada anaknya, yang di

masukkan dengan berbagai perintah dan larangan, (Abd Wahab & Umiarso, 2012:125).

b. Pengembangan Profesi

Pengembangan profesi merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya, oleh sebab itu salah satu syarat pada 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 seseorang guru harus sehat jasmani dan tidak boleh cacat secara nyata.
- 2) Persyaratan pengetahuan tentang pendidikan guru 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 sekolah dengan masyarakat bentuk hubungan komunikasi ekstern yang dilaksanakan atas dasar kesamaan tanggung jawab dan tujuan. Hal ini dipertegas E. Mulyas bahwa tujuan hubungan sekolah masyarakat dapat ditinjau dari dua dimensi, yaitu hubungan sekolah dan kebutuhan masyarakat. Agar hubungan dengan masyarakat terjamin baik dan berlangsung kontiniu, maka diperlukan peningkatan profesi guru dalam hal berhubungan dengan masyarakat, dan perlu diperhatikan bahwa hubungan dengan masyarakat tidak saja dibina oleh guru, tetapi juga dibina oleh personalia lain yang ada disekolah.

Manfaat hubungan dengan masyarakat sangat besar bagi peningkatan kinerja guru melalui peningkatan aktivitas-aktivitas bersama, komunikasi yang kontiniu, dan proses saling memberi, serta membuat intropeksi sekolah dan guru menjadi giat dan kontiniu. Setiap aktivitas guru dapat diketahui oleh masyarakat sehingga guru akan berupaya menampilkan kinerja yang baik, (Abd Wahab,H.s & Umiarso,2011:123-137).

9. Pengertian Guru

Guru adalah pendidik profesional, karena secara implisitia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawabpendidikan yang terpikul di pundak orang tua. Mereka ini tatkala menyerahkan anaknya kesekolah, sekaligus berarti pelimpahan sebagian tanggung jawab pendidikan anaknya kepada guru. Hal itupun menunjukkan

pula bahwa orang tua tidak mungkin menyerahkan anaknya kepada sembarangan guru/sekolah karena tidak sembarangan orang bias menjabat sebagai guru (Zakiah Drajat, 2012:39).

Perkerjaan guru bukan semata-mata “mengajar” melainkan juga harus mengerjakan berbagai hal yang bersangkutan paut dengan pendidikan murid. Demikian pula perkerjaan murid, bukannya “belajar” dalam artinya yang tradisional saja, melainkan ia harus berusaha untuk menambah “pengalamannya” dengan tenaganya sendiri (ZakiahDrajat, dkk 2011:262)

Guru merupakan figure sentral dalam mengatarkan manusia (murid) kepada tujuan yang mulia. Khoe Yao Tung menyebutkan guru merupakan ujung tombak sekaligus factor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia (Ramayulis, 2012:10)

Peranan dan kompetensi guru dalam proses belajar mengajar meliputi banyakhal sebagaimana yang dikemukakan oleh Adam & Decey dalam *Basic Principles of Student Teaching*, antara lain guru sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, expeditor, perencana, supervisor, motifator dan konselor (Moh UzerUsman, 2013:9).

Tugas guru dalam mengelola proses pembelajaran akan berhasil pada hakikatnya adalah karena manajemen dan koordinasi telah dikuasainya berbagai pengetahuan dasar dan teori serta pemahaman yang mendalam tentang hakikat belajar, tentang sumberdan media belajar dan mengenal

situasi kondisi terjadinya proses pembelajaran (Abdul Rahman Shaleh, 2005:277).

Menurut Soetomo (1993:17) pada proses pelaksanaan pendidikan di sekolah guru mempunyai empat peranan yang utama dalam membimbing anak agar mencapai tujuan yang diharapkan, dimana semuanya sangat menentukan terhadap keberhasilan anak dalam mencapai tujuan. Peranan utama guru dalam proses pendidikan di sekolah adalah :

a. Guru sebagai pendidik

Secara implisit telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian amanah, amanah pendidikan yang terpikul di pundak orang tua. Ini berarti bahwa orang tua telah memberikan amanah atau sebagian tanggung jawabnya kepada guru (Ramayulis, 2013:5).

b. Guru sebagai pengajar

Perananya sebagai demonstrator, *lecturer*, atau pengajar, guru hendaknya menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkan serta senantiasa mengembangkannya dalam arti meningkatkan kemampuannya dalam hal ilmu yang dimilikinya karena hal ini sangat menentukan hasil belajar yang dicapai oleh siswa (Moh. UzerUsman, 2013:9).

c. Guru sebagai pembimbing

Dalam interaksi belajar-mengajar tugas guru tidaklah terbatas pada sekedar menyampaikan materi kepada anak, akan tetapi lebih dari

itu adalah bahwa seorang guru harus berusaha membimbing anak(Soetomo, 1993:25).

d. Guru sebagai administrator

Proses interaksi belajar-mengajar dalam kelas akan membutuhkan koordinasi, kerjasama, dan pengelolaan. Sehingga semua kegiatan siswa secara maksimal dapat diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dan seorang guru yang bijaksana akan selalu memperhatikan dan mengelola semua komponen yang ada di dalam - kelas, mulai dari anak didik, alat-alat pelajaran, daftar siswa, jurnal mengajar, masalah kedisiplinan, dan keaktifan siswa dalam mengikut pelajaran (Soetomo, 1993:29).

e. Guru sebagai Pembina

Fungsi guru yang sangat vital ialah membina setelah guru mengajar murid-muridnya lalu guru akan membimbing, mengarahkan dan barulah membina mereka. Dari sini kita bisa memahami, bahwa fungsi membina memerlukan kontinuitas (kesinambungan) dan terkait dengan instansi pendidikan secara berjenjang. Fungsi membina oleh guru juga melibatkan para pemangku kebijakan seperti pemerintahan, kepala sekolah dan guru lainnya (Hamka Abdu Aziz, 2012 : 33).

Guru seorang pendidik yang bukan sekedar menyampaikan pengetahuan, akan tetapi juga berfungsi sebagai membina dan melatih anak didiknya sehingga terbentuk pribadi akhlak yang baik di dalam dirisiswa. Guru juga termasuk orang tua ke dua bagimuridnya, karena itu

guru harus dihormati bukan hanya di bangku sekolah akan tetapi di luar lingkungan sekolah juga harus di hormati.

Jadi upaya guru sangatlah penting dalam mencerdaskan siswa baik dari segi keilmuan maupun tingkah laku apabila siswa hanya memiliki ilmu yang tinggi tanpa diimbangi dengan tingkahlaku yang baik makasiswa akan sombong namun sebaliknya apabila siswa memiliki tingkahlaku yang baik maka siswa akan terhindar dari perbuatan sombong sebagaimana Imam Malik pernah berkata *“pelajarilah adab sebelum mempelajari suatu ilmu”* Habib Umar jugapernahberkata *“orang yang tinggi akhlaknya walaupun rendah ilmunya lebihmulia dari pada orang yang tinggiilmunya tapi kurang aklaknya”*.

10. Sifat Guru

Menurut M Athiyah Al Abrasyi Sifat-sifat yang harus dimiliki seorang guru adalah sebagai berikut:

a. Zuhud

tidak mengutamakan materi karena mengajar adalah semata-mata mencari keridhoan Allah SWT. Seorang guru memiliki tempat yang tinggi dan suci, maka guru harus tahu kewajiban yang sesuai dengan posisinya sebagai guru, ia haruslah seorang yang benar-benar zuhud, guru mengajar dengan maksud mencari keridhoan Allah, bukan mencari upah, gaji ataupun uang balas jasa artinya guru tidak menghendaki selain mengajar untuk mencarai keridhoan Allah dan menyebarkan ilmunya.

b. Kebersihan Guru

Seorang guru harus bersih tubuhnya, jauh dari dosa dan kesalahan, bersih jiwa, terhindar dari dosa besar, bersifat ria, dengki, permusuhan, perselisihan dan lain-lain dari sifat yang tercela. Sabda Rasulullah Saw Sebagai Berikut: *Artinya : "rusaknya ummatku adalah karena dua macam orang yaitu, seorang alim yang durjana dan seorang yang jahil, orang yang paling baik adalah ulama yang baik dan orang yang paling jahat adalah orang-orang yang bodoh"*.

c. Ikhlas dalam Pekerjaan

Ke ikhlasan dan kejujuran seorang guru dalam pekerjaannya merupakan jalan suksesnya di dalam tugas dan sukses peserta didiknya, tergolong ikhlas adalah sesuai dengan perkataan dan perbuatan, melakukan dengan apa yang ia ucapkan dan tidak malu-malu mengucapkannya, seorang yang benar alim akan selalu malu dan menambahkan ilmunya serta menempatkan dirinya untuk selalu mencari hakikat, disamping itu ia ikhlas terhadap peserta didiknya dan menjaga waktu mereka, tidak ada halangannya seorang guru belajar dari peserta didiknya, karena dalam pendidikan Agama Islam seorang guru adalah bersifat rendah hati.

d. Suka Pemaaf

Seorang guru harus bersifat pemaaf terhadap peserta didiknya, ia sanggup menahan diri, menahan kemarahan, lapang hati, perbanyak sabar dan jangan pemaarah karna sebab-sebab yang kecil.

e. Seorang guru merupakan seorang bapak

Sebelum menjadi guru, maka ia harus menyayangi peserta didiknya sebagai anak-anaknya sendiri, dan memikirkan keadaan mereka seperti ia memikirkan keadaan anak-anaknya sendiri.

f. Harus Mengetahui Tabi'at Peserta Didik

Guru harus mengetahui tabi'at pembawaan, adat kebiasaan rasa dan pemikiran peserta didik, agar ia tidak tersesat didalam mendidik anak-anaknya.

g. Harus Menguasai Mata Pelajaran

Seorang guru harus bisa menguasai mata pelajaran yang diberikan serta menambah pengetahuan, sehingga pembelajaran tidak bersifat dangkal, tidak melepaskan dahaga dan tidak mengenyangkan lapar (M Athiyah Al Abrasyi,1987:137).

Maka dari itu peranan kepala sekolah menjadi tolak ukur keberhasilan kinerja guru sehingga harapan dan visi pendidikan berhasil.

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan adalah suatu tinjauan yang dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan tentang penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian 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, Indri Kurniawan, Masiswa Universitas Negeri Yogyakarta, Januari 2013 dengan judul Skripsi; Upaya Kepala Sekolah dalam

Meningkatkan Kompetensi Guru di SMP Negeri 1 Lendah yang ditulis oleh Indri Kurniawan. Adapun perbedaan penelitian saya dengan penelitian di atas ialah, Indri Kurniawan lebih spesifik membahas tentang meningkatkan kompetensi guru. Sedangkan saya lebih spesifik membahas tentang Meningkatkan Kinerja Guru.

Kedua, Yusna Yurita, Mahasiswa Universitas Islam Riau dengan judul Skripsi; Motivasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD 015 Desa Hangtuh Kecamatan Perhentian Raja Kabupaten Kampar, tahun 2010. Adapun perbedaan penelitian saya dengan penelitian Yusna ialah, saya membahas tentang Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, sedangkan Yusna lebih spesifik membahas tentang Motivasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru.

Ketiga, Komariyah, Mahasiswa Universitas Islam Negeri Hidayatullah dengan judul Skripsi; Upaya Kepala Sekolah Dan Guru PAI Dalam Membentuk Karakter Peserta Didik Di SMA 12 Kota Tangerang Selatan, tahun 2014. Adapun perbedaan penelitian Komariyah dan penelitian saya ialah, penelitian Komariyah lebih spesifik membahas tentang Membentuk Karakter Peserta Didik, sedangkan saya lebih spesifik membahas tentang Meningkatkan Kinerja Guru.

C. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah konsep yang digunakan untuk menjabarkan atau memberi batasan terhadap konsep teoritis. Sesuai dengan yang telah

dikemukakan sebelumnya bahwa yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI Di MTs LKMD Kasikan Tapung Hulu, maka perlu suatu konsep operasional atau parameter, sebagai dasar berpijak, yaitu:

1. Kepala sekolah berupaya meningkatkan kinerja guru PAI dengan melakukan pembiasaan disiplin.
2. Kepala sekolah berupaya meningkatkan kinerja guru PAI dengan memberikan motivasi.
3. Kepala sekolah berupaya meningkatkan kinerja guru PAI dengan pemberian penghargaan.
4. Kepala sekolah berupaya meningkatkan kinerja guru PAI dengan memberikan bimbingan pengembangan dan perbaikan proses belajar mengajar (PBM).
5. Kepala sekolah berupaya meningkatkan kinerja guru PAI dengan melakukan evaluasi kinerja guru dan mengembangkannya.
6. Kepala sekolah berupaya meningkatkan kinerja guru PAI dengan melakukan perbaikan secara terus menerus.
7. Kepala sekolah berupaya meningkatkan kinerja guru PAI dengan membangun teamwork yang kompak.

D. Kerangka Konseptual

Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru



1. Kepala sekolah melakukan pembinaan disiplin
2. Kepala sekolah memberikan motivasi
3. Kepala sekolah melakukan pemberian penghargaan
4. Kepala sekolah melakukan pemberian bimbingan pengembangan dan perbaikan proses belajar mengajar (PBM)
5. Kepala sekolah melakukan evaluasi kinerja guru dan mengembangkannya
6. Kepala sekolah melakukan perbaikan secara terus menerus
7. Kepala sekolah Membangun team work yang kompak

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Adapun penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan data dalam bentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada bentuk angka (Sugiyono, 2012:15).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun penelitian dilaksanakan di MTs LKMD Kasikan Tapung Hulu dan waktu penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan (bulan Juli sampai bulan Oktober 2019), sesuai dengan tabel dibawah ini:

Tabel 01 : Jadwal kegiatan penelitian

No	Uraian	Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan Penelitian	√	√														
2	Pengumpulan Data			√	√	√	√	√									
3	Pengolahan Data dan Analisis Data								√	√	√						
4	Penulisan Laporan Hasil Penelitian											√	√				

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek sumber data penelitian ini adalah Kepala sekolah MTs LKMD Kasikan Tapung Hulu. Sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di MTs LKMD Kasikan Tapung Hulu”.

D. Populasi Penelitian

Adapun sumber data penelitian ini adalah dari 4 (empat) orang informan terdiri dari informan inti kepala sekolah dan 3 (tiga) informan pendukung yaitu guru PAI di MTs LKMD Kasikan Tapung Hulu sebagai informan pendukung.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada tahap ini, peneliti melakukan proses pengumpulan data yang telah ditetapkan berdasarkan fokus penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Penelitian melakukan wawancara dengan kepala sekolah untuk mendapatkan data tentang Guru PAI di MTs LKMD Kasikan Tapung Hulu, untuk mengetahui upaya apa saja yang kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAI. Jenis wawancara yang peneliti gunakan yaitu wawancara terstruktur.

2. Observasi

Teknik observasi yang peneliti lakukan dalam penelitian ini adalah observasi langsung, dimana peneliti langsung terlibat dalam kegiatan ataupun aktivitas pembelajaran yang ada di MTs LKMD Kasikan Tapung Hulu untuk mensinkronkan data yang di peroleh dari hasil wawancara.

Adapun observasi ini penulis lakukan untuk melihat upaya apa yang kepala sekolah lakukan dalam meningkatkan kinerja guru PAI dengan melakukan observasi terhadap :

- a. Aplikasi pembelajaran di sekolah.
- b. Aplikasi aturan aturan kepala sekolah.

3. Dokumentasi

Mengumpulkan data dengan cara mengambil data-data dari catatan atau dokumentasi yang diperoleh melalui dokumen-dokumen atau arsip kegiatan guru PAI Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di MTs LKMD Kasikan Tapung Hulu.

F. Tenknik Pengolahan Dan Analisis Data

Pada penelitian ini pengolahan data dilakukan secara bersamaan dengan analisis data. Analisis data merupakan usaha untuk menemukan jawaban atas pertanyaan perihal informasi, rumusan-rumusan dan hal-hal yang kita peroleh di dalam penelitian (Rizal Dairi, 2014:83).

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, maka analisa datanya dilakukan pada saat kegiatan penelitian berlangsung dan dilakukan setelah teliti sebelum disajikan dalam bentuk laporan yang utuh dan sempurna. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing verification*. Adapun proses data dilakukan oleh peneliti adalah dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Data Reduction (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti menerangkan, memilih hal-hal pokok, memfokuskan kepada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

2. Data Display (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data biasanya dilakukan dalam bentuk uraian singkat, hubungan dengan kategori, flowchart dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

3. Conclusion Drawing/verificataion

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel (Sugiyono, 2012:247-253).

Selanjutnya hasil dari reduksi data disajikan dengan interpretasi peneliti, maka langkah terakhir adalah menarik kesimpulan atau verifikasi terhadap

data tersebut yang berkaitan dengan Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di MTs LKMD Kasikan Tapung Hulu.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

LAPORAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum MTs LKMD Kasikan

1. Sejarah MTs LKMD Kasikan

MTs LKMD Kasikan pertama didirikan pada tahun 2000, yang pada awal berdirinya adalah sekolah yang menumpang belajar di SDN 047 Kasikan dan menginduk pada MTsN Model Kuok. Pada awalnya gedung MTs LKMD Kasikan dibangun oleh masyarakat desa melalui sumbangan maupun donatur yang ada dan sampai sekarang gedung tersebut masih dipakai oleh siswa-siswi yang berasal dari perusahaan PTPN V wilayah Kasikan maupun desa kasikan sendiri untuk melaksanakan proses belajar mengajar sekalipun gedung tersebut masih terbuat dari kayu dan papan.

Desa kasikan adalah desa yang hetrogen yang terdiri dari berbagai suku, budaya, agama dan adat istiadat yang berpenduduk +-4000 jiwa. melihat kemajuan MTs LKMD Kasikan yang begitu signifikan, maka kanwil deprtemen agama propinsi riau pada tahun 2004 melalui block grand membangun 2 lokal yang kemudian oleh kepala MTs LKMD Kasikan bersama komite sekolah dibuat menjadi 3 lokal, kemudian *block grandt* ahun 2007 dari kantor kementerian agama kabupaten kampar membangun 1 lokal lagi dan hal itupun dibantu oleh warga masyarakat sehingga dibuat menjadi 2 lokal serta blockgrand tahun 2010 mendapat rehap gedung belajar, dan atas ijin dari kantor kementerian agama

kabupaten kampar, maka dibuat menjadi ruangan belajar sebanyak 3 lokal.

2. Struktur Organisasi Dan Personalia Madrasah

a .Organisasi Sekolah

Kepala Sekolah	: H.BAHRUM NST, S.Ag
Kaur Kurikulum	: Hj.ROSIDAH, S.Ag
Kaur Kesiswaan	: LISMAWATI, S.Ag
Kaur Humas	: SARIFAH NAILYATI, S.Ag
Kaur Sarana	: SAIDIDRU, S,S.g
Ka.Tata Usaha	: YUDHA ARIF SHANDY, ST
Bendahara	: RITA WARNI
Pengelola Perpustakaan	: HASNIDAR, SE
WaliKelas VII A	: SYARIFAH NUR HAFAZOH. S.Pd.I
Wali Kelas VII B	: KHAIRUN NANDA, S.Pd
Wali Kelas VII C	: EKTISA OCTAVIA, S.Pd
Wali Kelas VIII A	: SUSI MARTINA, S.IP
Wali Kelas VIII B	: IRMA PUSPITA, S.Pd
Wali KelasVIII C	: SARI BANUN, S.Pd
WaliKelasVIII D	: BUDI SETIAWAN, S.Pd.
Wali KelasI X A	: RISWAN, S.HI
Wali Kelas IX B	: SURAJI HARIYANTO, SE
Wali Kelas IX C	: DEVI NASARTIKA, S.Pd
Guru bidang Studi	:1.ELITA DASWATI, S.Ag

2.MUHAMMAD SYAHRI, SH

3.SITI LIZA HAZRIZA, S.Pd.I

4.EFLILA FERRANI, S.Pd

5.UMMI KHOLLIAH, S.Pd

6.MELYAN NISAPUTRI, S.Pd

Penjaga Sekolah : BENNI CHANDRA

b.Koordinator Ektrakurikuler

Kesenian : LISMAWATI, S.Ag

Seni Baca Al Qur'an : SYARIFAH NUR HAFAZO, S.Pd.I

Pramuka : YUDHAARIFSHANDY, ST

Ketrampilan : IRMA PUSPITA, S.Pd

3. Profile Madrasah

1. Nama Sekolah : MTs LKMD Kasikan
2. NSM : 121.214.01.0048
3. NPSN : 69755223
4. Alamat : JL Mesjid Nurul Iman Kasikan
5. Telp/HP : 081378480069
6. Kode POS : 28464
7. SK/Izin Berdiri Sekolah :
8. Akreditasi : B
9. Tahun Beroperasi : 2000
10. Jenis Pemilikan Tanah : Hibah
11. Luas Seluruh Bangunan : 75 9m²

4. Sarana Prasarana

Sarana dan prasarana dalam setiap lembaga pendidikan adalah hal yang jadi pertimbangan bagi setiap orang tua yang akan memasukkan anaknya dalam sekolah tersebut oleh karena itu MTs LKMD Kasikan memiliki berbagai sarana prasarana sebagaimana terlampir pada tabel, hal yang jadi pertimbangan bagi setiap orang tua yang akan memasukkan anaknya dalam sekolah tersebut oleh karena itu MTs LKMD Kasikan memiliki berbagai sarana prasara sebagaimana terlampir pada tabelikut:

Tabel 02 : Sarana prasarana

No	Saran Prasarana	Jumlah Rombel
1.	Ruang Kepala Sekolah	1
2.	Ruang Guru	1
3.	Ruang TU	1
4.	Ruang Labor Komputer	1
5.	Ruang Perpustakaan	1
6.	Ruang UKS	1
7.	Ruang Toilet Guru	4
8.	Ruang Toilet Siswa	6
9.	Ruang Lokal Belajar	12
10.	Kantin	1
11.	Mushallah	1
12.	Ruangan Penjaga Sekolah	1
13.	Lahan Parkir	15 M ²
14.	Lahan Bermain	15 M ²

Sumber : Data Tata Usaha MTs LKMD Kasikan 2019

5. Data siswa MTs LKMD Kasikan

Siswa di MTs LKMD Kasikan berjumlah sebanyak 315 orang siswa terbagi menjadi 11 rombel yang terdiri dari 4 rombel kelas VII, 4 rombel kelas VIII dan 3 rombel kelas IX sebagai mana terlampir.

Tabel 03 : Jumlah siswa MTs LKMD

No	Kelas		Siswa		Jumlah
			Laki-laki	Perempuan	
1.	VII	A	16	12	28 Orang
		B	11	17	28 Orang
		C	13	15	28 Orang
		D	10	18	28 Orang
2.	VIII	A	14	14	28 Orang
		B	16	12	28 Orang
		C	13	15	28 Orang
		D	11	17	28 Orang
3.	IX	A	14	16	30 Orang
		B	17	13	30 Orang
		C	15	16	31 Orang

Sumber : Data Tata Usaha MTs LKMD Kasikan 2019

B. Penyajian Data

Pada Bab terdahulu penulis telah menjelaskan bahwa yang menjadi tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAI di MTs LKMD Kasikan Kecamatan Tapung Hulu. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, oleh sebab itu data yang akan disajikan dalam bab ini adalah yang dikumpulkan dari lapangan.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data tersebut adalah dengan menggunakan wawancara dan observasi. Hasil wawancara ini akan menunjukkan bagaimana Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di MTs LKMD Kasikan. Wawancara ini dilakukan terhadap Kepala Sekolah MTs LKMD yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Kemudian data akan disajikan dalam bentuk uraian singkat kedalam masing-masing kategori dan disimpulkan secara kualitatif. Adapun penyajian dari hasil pengumpulan data tentang Upaya Kepala Sekolah dalam

Meningkatkan Kinerja Guru PAI di MTs LKMD Kasikan Kecamatan Tapung Hulu sebagai berikut:

1. Apa saja upaya bapak selaku kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru PAI dengan penerapan disiplin?

Jawaban : Secara umum saya sudah melakukan penilaian disiplin di sekolah ini, namun yang saya lakukan terhadap setiap guru yang terlambat lima menit maka gaji guru tersebut di potong lima ribu rupiah, dan apabila ada guru yang berhalangan maka gaji guru tersebut di potong setengah, bagi setiap guru harus mengikuti peraturan yang sudah ada bagi guru yang melanggar peraturan maka akan diberi sanksi, ini sudah diterapkan sejak sekolah ini berdiri. Bukan hanya itu saja, disini juga menerapkan bagi guru yang tidak pernah terlambat dan taat akan aturan sekolah maka guru tersebut mendapat penghargaan, dengan diterapkannya peraturan seperti itu maka tingkat kedisiplinan guru lebih baik.

2. Apa saja upaya bapak selaku kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru PAI dengan pemberian motivasi?

Jawaban : Dalam hal ini saya selaku kepala sekolah memberikan arahan dan dorongan kepada guru PAI. Saya selalu berpesan kepada semua guru yang ada di MTs LKMD agar dalam bekerja haruslah dengan ikhlas dan jujur, dan saya juga menyampaikan kepada semua guru yang terlibat mari kita semua meningkatkan kinerja, karna maju dan mundurnya MTs LKMD ini tergantung pada guru-guru yang ada di MTs LKMD Kasikan.

3. Apa saja upaya bapak selaku kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru PAI dengan pemberian penghargaan?

Jawaban : Disini saya selaku kepala sekolah bagi guru yang berprestasi baik itu dalam sekolah maupun diluar sekolah saya memberikan penghargaan itu berbentuk pujian, arahan, sertifikat, dan hadiah. Namun perlu digaris bawahi, bahwasanya penghargaan dalam berbentuk hadiah kepada guru jarang kita lakukan itu di karenakan kita terkendala oleh dana, karena sekolah MTs LKMD ini adalah sekolah swasta. Walaupun keadaan sekolah seperti ini saya selaku kepala sekolah tetap memberi penghargaan kepada semua guru baik itu guru Pendidikan Agama Islam ataupun guru Umum, dengan begitu maka guru-guru tersebut akan meningkatkan kinerjanya.

4. Apa saja upaya bapak selaku kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru PAI dengan pemberian bimbingan, pengembangan dan perbaikan dalam proses belajar (PMB)?

Jawaban : Kepala sekolah melakukan pelatihan-pelatihan, rapat bersama per tiga bulan, melakukan kunjungan kelas, mengevaluasi, dan setiap guru harus mampu membuat Perangkat Pembelajaran dan menyerahkan kepada saya, bagi guru yang belum menyerahkan perangkat Pembelajarannya maka guru tersebut dianggap belum megajar, bagi guru yang taat akan aturan sekolah dan guru yang berprestasi saya menghimbau kepada para guru agar mempertahankan apa yang guru itu miliki.

5. Apa saja upaya bapak selaku kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru PAI dengan melakukan evaluasi kinerja guru dan mengembangkannya?

Jawaban: Kepala sekolah setiap semester akan mengevaluasi kinerja guru, baik itu dari kehadiran guru, kedisiplinannya, kesiapan perangkat mengajar yang akan diajarkan, dan melakukan kunjungan kelas. Dengan berjalannya evaluasi ini maka kami dari pihak sekolah bila ada yang salah maka kami akan perbaiki, bila itu sudah baik maka akan kami tingkatkan, dan apa bila itu sudah sangat baik maka kami akan pertahankan.

6. Apa saja upaya bapak selaku kepala sekolah terhadap guru PAI peningkatan kinerja dengan melakukan perbaikan secara terus menerus?

Jawaban : Saya selaku kepala sekolah selalu melakukan kunjungan kelas, melihat daftar hadir para guru, kesiapan perangkat mengajar guru, kedisiplinan guru, dan memenuhi kebutuhan guru dan siswa, dengan begitu maka para guru akan bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam meningkatkan kinerjanya.

7. Apa saja upaya bapak selaku kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru PAI dengan team work?

Jawaban : Selaku kepala sekolah saya selalu menyampaikan kepada guru-guru, majunya sekolah ini itu karena kerja sama dalam tim, bukan kerja perorangan, dan mundurnya pendidikan di sekolah ini itu tergantung guru-guru yang terlibat dalam sekolah MTs LKMD Kasikan. Saya juga selalu menyampaikan kepada guru-guru disini saya tidak pernah membeda-

bedakan guru yang PNS dan guru Honorer, saya juga sering melakukan rapat bersama, dan saya tidak membatasi pergaulan saya dengan guru-guru yang lain dan apabila telah libur semester kami para guru melakukan liburan bersama-sama.

Responden Pendukung Guru PAI

Hj. ROSIDAH, S.Ag

1. Apakah upaya kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru PAI sudah maksimal ?

Jawaban: Menurut saya yang dilakukan kepala sekolah selama ini dalam meningkatkan kinerja guru sangat luar biasa, kepala sekolah selalu menekankan terhadap guru PAI agar para guru PAI selalu menjalankan tanggung jawab dan fungsinya masing-masing.

SAID IDRUS, S.Ag

2. Apakah upaya kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru PAI sudah maksimal ?

Jawaban: Saya melihat yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAI sangat baik, kepala sekolah sangat peduli terhadap para guru di sekolah ini, baik itu guru PAI maupun guru umum. Kepala sekolah selalu menyampaikan kepada semua guru yang terlibat di sekolah ini, agar selalu menjalankan fungsinya secara baik dan benar, terutama terhadap guru PAI agar dalam proses belajar dan mengajar haruslah dengan ikhlas.

SITI LIZA HASSRIZAH,S.Pd

3. Apakah upaya kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru PAI sudah maksimal ?

Jawaban : kalau menurut saya maksimal tidak bisa diukur adanya tetapi dapat dirasakan dampaknya oleh sebab itu yang saya rasakan secara individu maupun bersama kami merasa lebih disiplin lebih giat dan lebih bersemangat dalam memdidik anak anak itu yang kami rasakan yang maksimal harus dioptimalkan itu menurut saya tetapi saya bangga menjadi bagian dari team MTs LKMD Kasikan ini itu intinya.

C. Analisis Data

1. Penerapan disiplin

Kepala sekolah dalam pelaksanaan disiplin, dalam observasi peneliti, peneliti melihat kepala sekolah melakukan penerapan disiplin dengan sungguh-sungguh, sebelum kepala sekolah melakukan disiplin terhadap guru terutama kepada guru PAI kepala sekolah terlebih dahulu menerapkan disiplin kepada dirinya sendiri terlebih dahulu, dan di lapangan peneliti juga memperhatikan disiplin kepala sekolah yang bagus terlihat dari jam kehadiran kepala sekolah yang tak pernah terlambat begitu juga dengan jam pulang beliau tak pernah pulang di luar jam yang sudah ditentukan dengan demikian itu ia barulah mempraktekkan disiplin kepada para guru yang ada di MTs LKMD Kasikan Tapung Hulu. Itu dilakukan kepala sekolah agar para guru mengikuti sikap disiplin yang telah dilakukan kepala sekolah selama ini, kalaulah kepala sekolah taat

akan aturan, maka guru-guru yang lain akan taat pada aturan sekolah itu juga ungkapan yang peneliti dapatkan ketika observasi yang tak sengaja bertemu dengan kepala sekolah, adapun bentuk-bentuk disiplin yang kepala sekolah terapkan dalam observasi peneliti ialah:

- a. Bagi guru yang terlambat lima menit maka gaji guru dipotong lima ribu, dan bagi guru yang berhalangan maka gaji dipotong setengah, bagi guru yang membolos atau jarang masuk akan dikenakan sanksi data ini peneliti dapatkan dari pihak tata usaha yang selalu merekap absen guru.
- b. Sebelum guru melakukan proses belajar mengajar semua guru diwajibkan mengisi absensi guru absen yang peneliti lihat disini ialah absen masuk ruangan kelas sehingga tidak ada guru yang masuk kelas terlambat ataupun keluar keluar pas jam mengajar berlangsung.
- c. Semua guru wajib memakai seragam yang sama yang sudah ditetapkan pihak sekolah dan peneliti juga melihat ketika ada guru yang tidak memakai seragam maka langsung dipanggil oleh kepala sekolah dan ditanya alasannya mengapa tidak memakai seragam yang sama atau sudah ditetapkan oleh aturan barulah penetapan kebijakan yang dilakukan.
- d. Yang paling utama ialah semua guru yang ada dilingkungan sekolah wajib mentaati peraturan sekolah, bagi guru yang melanggar akan dikenakan sanksi mengapa kepala sekolah bisa mengetahui hal hal

pelanggaran yang ada karena guru selalu diawasi baik langsung maupun secara laporan yang ada.

Dengan adanya peraturan yang diterapkan oleh kepala sekolah, tingkat kedisiplinan guru sangatlah membawakan hasil yang baik, walaupun begitu, peneliti melihat ada beberapa guru ketika penerapan disiplin masih ada saja yang terlambat, walaupun masih ada yang terlambat itu tidak menyurutkan semangat kepala sekolah dalam menerapkan aturan disiplin yang sudah ia tentukan, dalam observasi peneliti semua yang dilakukan kepala sekolah terhadap para guru itu bertujuan untuk memajukan sekolah, disamping itu juga untuk memajukan guru itu sendiri sehingga guru-guru memiliki kualitas yang selalu membaik dan peneliti juga melihat dalam sanksi guru beberapa bulan yang terakhir menurun artinya tingkat disiplin guru sudah terjaga dengan aturan aturan yang ada yang telah diterapkan.

2. Pemberian motivasi
 - a. Memberikan dorongan kepada guru PAI dalam meningkatkan kinerja guru kepala sekolah yang bertanggung jawab ialah kepala sekolah yang selalu memperhatikan lingkungan sekolahnya sendiri, baik diluar sekolah maupun didalam sekolah. Kepala sekolah selalu memberikan dorongan kepada semua guru, itu bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru itu sendiri, apabila kinerja guru sudah baik maka dampak kebaikan guru tersebut berpengaruh pada sekolah MTs LKMD Kasikan dan juga pemberian motivasi oleh kepala sekolah tak

selamanya di tempat yang formal bahkan di mana berjumpa dengan guru yang bersangkutan kepala sekolah selalu memotivasi dan tidak didepan orang banyak juga yang peneliti lihat kepala sekolah juga selalu melihat kondisi sekitar sehingga guru yang bersangkutan tidak merasa di takzir atau dipermalukan.

- b. Memberikan perhatian kepada guru PAI dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah selaku yang bertanggungjawab atas kepemimpinannya ialah kepala sekolah yang selalu memberikan perhatian kepada semua guru, khususnya guru PAI itu semua dilakukan agar guru tetap semangat dan meningkatkan kinerja di MTs LKMD Kasikan dan peneliti juga melihat guru PAI mendapatkan perhatian yang agak lebih bukan berarti ada pembedaan akan tetapi kepala sekolah melihat peranan guru PAI dalam meningkatkan moralitas anak sangatlah penting maka dari itu kepala sekolah selalu memberi perhatian yang lebih kepada guru PAI dapat juga meningkatkan moralitas anak sehingga dengan demikian karakter anak yang diharapkan K 13 dapat tercapai itulah alasan yang peneliti lihat mengapa guru PAI lebih mendapatkan perhatian yang extra atau lebih.

3. Memberi penghargaan

Dalam pemberian penghargaan dalam meningkatkan kinerja guru PAI, peneliti melihat ketikan observasi bahwasanya kepala sekolah memang melakukan hal tersebut kepada guru yang berprestasi. Bentuk-bentuk penghargaan yang kepala sekolah berikan ialah, memberikan

pujian, arahan, piagam dan hadiah, hal ini dilakukan kepala sekolah bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru itu sendiri, apabila kinerja guru sudah baik maka itu juga berdampak baik terhadap murid dan sekolah MTs LKMD itu sendiri. Peneliti melihat kepala sekolah dalam hal ini sangat-sangat serius menanggapi hal seperti ini dan terlihat di suatu senin pasca selesai upacara kepala sekolah juga mengumumkan nama guru-guru teladan dihadapan siswa dan guru yang mengikuti upacara sehingga peneliti melihat banyak guru yang minder dan mereka juga berkata kapan datang giliran itu kepada saya kata salah seorang guru, kepala sekolah berasumsi bahwasanya maju dan mundurnya sekolah MTs LKMD itu tergantung kepemimpinan kepala sekolah dan guru-guru yang terlibat dalam sekolah itu sendiri dengan demikian penghargaan diberikan dan takkala sesekali kepala sekolah juga tak segan segan mengeluarkan isi dompet pribadinya hanya untuk memberi penghargaan kepada guru.

Dan tujuan pemberian penghargaan didepan siswa dan guru guru juga bertujuan untuk memotivasi guru yang lain agar memacu kinerja yang disiplin agar mendapatkan penghargaan yang serupa.

4. Memberikan bimbingan, pengembangan dan perbaikan

Adapun wawancara yang peneliti lakukan kepada kepala sekolah, terkait persoalan bimbingan yang diberikan di sekolah MTs LKMD. Kepala sekolah selalu memberikan bimbingan kepada semua guru yang terlibat di dalam lingkungan sekolah MTs LKMD, bentuk-bentuk

bimbingan yang kepala sekolah lakukan terhadap para guru terutama guru-guru baru dan guru PAI seperti mengikuti pelatihan-pelatihan maupun bimbingan langsung dari kepala sekolah.

Peneliti juga melihat dalam observasi, kepala sekolah juga melakukan rapat bersama dan peneliti konfirmasi kepada guru-guru ternyata rapat dilakukan biasanya per tiga bulan untuk membahas hal-hal yang penting dalam memajukan sekolah MTs LKMD dan setelah rapat ada langkah langkah perbaikan yang kepala sekolah lakukan, kepala sekolah rutin melakukan kunjungan kelas satu persatu, itu dilakukan kepala sekolah untuk melihat bagaimana proses belajar mengajar yang guru lakukan diruang kelas, yang dilakukan kepala sekolah hanya untuk mengetahui apakah yang guru ajarkan itu sesuai dengan perangkat mengajar yang guru miliki hal yang kepala sekolah lakukan ini menindak lanjuti yang dilakukan asesor akreditasi agar guru sudah biasa apabila datang pengawas dari dinas secara mendadak.

Kepala sekolah selalu menekankan kepada setiap guru yang terlibat dalam sekolah agar selalu mengembangkan apa yang guru miliki, terutama kompetensi guru dalam proses belajar mengajar, jadi pendapat kepala sekolah apabila guru mempunyai kompetensi yang baik maka itu akan berdampak pada peningkatan mutu dan hasil belajar siswa. Kepala sekolah selalu mengevaluasi setiap kinerja guru baik itu dari proses belajar mengajar, dan absensi setiap guru, kepala sekolah selalu mewajibkan setiap guru pengajar harus mampu membuat perangkat

mengajar masing-masing, dan menyerahkan perangkat mengajar tersebut kepada waka kurikulum dan langsung dicek oleh kepala sekolah.

Bagi guru yang belum menyerahkan perangkat mengajar sesuai aturan waktu yang telah disepakati maka guru tersebut dianggap belum mengajar, kepala sekolah juga melakukan perbaikan-perbaikan terhadap guru yang belum mampu menguasai bidangnya masing-masing, disini peneliti melihat kepala sekolah bukan hanya pandai menasehati dan memerintah saja, akan tetapi kepala sekolah ikut serta membantu langsung dan mengajari juga berpartisipasi bagi guru yang belum mampu menguasai dalam bidangnya. Apa yang dilakukan kepala sekolah semua ini untuk memajukan sekolah, dan yang paling terpenting untuk meningkatkan kinerja guru itu sendiri dan takkala apabila kiranya penting kepala sekolah memanggil tenaga ahli dalam bidang kopetensi yang kurang maksimal atau melakukan seminar seminar (kata salah seorang guru).

5. Mengevaluasi kinerja guru dan mengembangkannya

Dalam wawancara yang peneliti lakukan dan di sesuaikan dengan observasi yang peneliti lakukan, kepada sekolah melakukan evaluasi terhadap kinerja guru, langkah-langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam mengevaluasi ialah, kepala sekolah selalu mengecek daftar kehadiran setiap guru baik kehadiran kesekolah maupun kehadiran ketepatan jam mengajar yang dilakukan guru itu dilakukan kepala

sekolah untuk melihat apakah masih ada guru yang terlambat dan guru yang sering tidak hadir dalam proses belajar mengajar.

Selanjutnya kepala sekolah juga mengecek kedisiplinan para guru baik itu dari segi kehadiran, keterlambatan, berpakaian dan lain-lain, kepala sekolah juga menyarankan kepada setiap para guru yang terlibat dilingkungan sekolah agar selalu mengikuti peraturan yang ada disekolah MTs LKMD. Selanjutnya kepala sekolah selalu mengecek kesiapan perangkat mengajar setiap guru sebelum dimulainya proses belajar mengajar, itu dilakukan kepala sekolah bertujuan untuk meningkatkan tanggung jawab seorang guru dalam proses belajar mengajar.

Inilah bentuk-bentuk evaluasi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAI, dalam observasi peneliti juga melihat kepala sekolah sering berpesan kepada semua guru agar selalu melakukan pekerjaan haruslah dengan sungguh-sungguh dan ikhlas.

Kepala sekolah juga menyampaikan kepada semua guru yang terlibat dalam sekolah, apabila ada guru yang salah dalam menjalankan tugasnya atau fungsinya mari kita sama-sama untuk memperbaiki kesalahan tersebut, bila guru sudah menjalankan pekerjaannya dengan baik dan benar maka harus lebih ditingkatkan, yang sudah baik haruslah dipertahankan yang belum maksimal mari kita optimalkan.

Kepala sekolah juga berpesan kepada para guru, jangan pernah puas dan bangga dengan apa yang kita miliki saat ini, apalagi ini untuk

memajukan sekolah dan meningkatkan kinerja setiap guru baik itu guru PAI dan juga guru guru lainnya.

Dengan demikian evaluasi dan perbaikan kepala sekolah sering mendapatkan hasil yang diharapkan tapi sebagian ada juga yang tidak maksimal akan tetapi yang sedikit tersebut telah tertutupi oleh yang terlaksana sehingga evaluasi kepala sekolah mendapatkan hasil yang bisa di kategori memuaskan, kepala sekolah juga pernah berkata apabila saya salah dalam bertindak maka ingatkan saya dan tegur juga saya karena saya juga seorang manusia yang tak luput dari salah (kata seseorang guru) mungkin hal tersebut yang peneliti lihat guru dan kepala sekolah ada rasa saling percaya dan menghargai walaupun ada guru yang posisi umur lebih tua dari kepala sekolah namun dalam lingkungan sekolah sangat menjunjung tinggi profesionalitas kinerja.

6. Melakukan perbaikan secara terus-menerus

Dalam observasi yang peneliti lakukan, peneliti melihat kepala sekolah selaku pimpinan beliau selalu melakukan perbaikan di sekolah secara terus menerus untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Adapun bentuk-bentuk perbaikan untuk meningkatkan kinerja guru adalah, kepala sekolah melakukan kunjungan kesetiap kelas untuk melihat kesiapan kelas dan kesiapan guru dalam mengajar, kepala sekolah juga selalu melihat absensi setiap guru itu dilakukan kepala sekolah untuk melihat guru manasaja yang sering terlambat dan guru yang sering membolos dalam lingkungan sekolah MTs LKMD.

Kepala sekolah juga memeriksa kesiapan perangkat mengajar setiap guru sebelum dimulainya pembelajaran, apa yang dilakukan kepala sekolah untuk melihat sejauh mana kesiapan guru itu sendiri dalam proses belajar mengajar, kepala sekolah selalu memantau kedisiplinan setiap guru apabila ada terdapat guru yang tidak disiplin atau tidak mengikuti aturan sekolah yang sudah ditetapkan maka akan dikenakan sanksi, baik itu peringatan ataupun hukuman yang sudah disepakati bersama-sama.

Dalam observasi peneliti melihat kepala sekolah sangat peduli dengan kebutuhan-kebutuhan setiap guru dan murid dalam meningkatkan kinerja guru dalam menunjang proses belajar mengajar untuk siswa. peneliti melihat kepala sekolah dalam hal ini sangat bersungguh-sungguh untuk perbaikan secara terus menerus apalagi untuk memajukan sekolah MTs LKMD dan meningkatkan kinerja setiap guru baik itu guru PAI ataupun guru umum.

Dalam perbaikan terus menerus kepala sekolah juga tidak pernah bosan memanggil guru yang di anggap kurang maksimal atau memiliki pelanggaran aturan sehingga takkala kepala sekolah melakukan rapat dadakan sebelum jam masuk contohnya iya menanyakan kesiapan guru mengajar sehingga kelak apabila kepala sekolah mengunjungi kelas-kelas tidak ada lagi guru yang tidak memiliki perangkat mengajar dengan berbagai alasan.

7. Mengembangkan *Team work*

Dalam observasi peneliti melihat *team work* yang ada di MTs LKMD Kasikan terlihat bagus baik dalam menjalin komunikasi maupun sinergi pekerjaan sekolah, disini guru-guru PAI saling bekerjasama dalam proses belajar mengajar, apabila ada salah satu seorang guru PAI tidak hadir dalam proses belajar mengajar guru-guru yang lain bersedia untuk menggantikan guru yang tidak dapat hadir pada hari itu juga. Saya melihat ketika guru-guru PAI ingin membuat silabus atau RPP, guru-guru PAI melakukan musyawarah dan rapat bersama, itu dilakukan kepala sekolah agar komunikasi dan *team work* guru PAI berjalan dengan baik. Selaku pimpinan sebagaimana instruksi beliau yang selalu disampaikan kepada setiap guru yang terlibat di sekolah MTs LKMD untuk bekerja sama dalam tim untuk memajukan sekolah dan meningkatkan kinerja setiap guru, ketika sekolah maju bukan nama (kepala sekolah) yang terkenal melainkan nama sekolah dan nama nama guru guru sekalianlah yang juga akan terkenal di lingkungan masyarakat. Disini peneliti juga melihat kepala sekolah juga tidak memberi jarak untuk para guru untuk bertanya dan belajar kepada pimpinan, kepala sekolah juga selalu mengadakan rapat bersama untuk membahas tentang meningkatkan kinerja guru dan juga untuk memajukan sekolah MTs LKMD Kasikan.

Peneliti melihat kepala sekolah disini tidak membedakan antara guru honorer dan guru PNS maupun yang sudah sertifikasi, apa yang dilakukan kepala sekolah itu adalah tindakan yang baik, apabila

kepala sekolah membeda-bedakan setiap guru maka itu tidak akan baik untuk sekolah itu sendiri apalagi untuk mengembangkan *team work* dilingkungan sekolah MTs LMKD Kasikan.

Apabila ada musim libur sekolah kepala sekolah melakukan kegiatan berwisata bersama-sama baik itu pergi studi banding maupun tempat rekreasi, itu dilakukan kepala sekolah untuk mendekatkan kekeluargaan, dan kekompakan guru itu sendiri dan takkala seluruh guru diperbolehkan membawa anak keluarga karena menurut kepala sekolah selama ini mereka kerja untuk anak keluarga itulah yang menyebabkan instruksi itu ia keluarkan.

Terkait persoalan ongkos peneliti mendapat keterangan dari seseorang guru yaitu terkadang mendapat subsidi dari sekolah walaupun tidak full biasanya tapi jadinya bisa membantu meringankan kata guru tersebut.

Analisa yang peneliti dapatkan dari responden pendukung bahwasanya apa yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAI betul adanya dilakukan kepala sekolah sesuai dengan wawancara. Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru MTs LKMD dalam hal ini sangat bersungguh-sungguh, apa yang dilakukan kepala sekolah itu semua untuk memajukan sekolah, dan untuk memajukan sekolah, guru-guru yang terlibat dalam sekolah haruslah bekerja secara profesional dan sesuai dengan kapasitasnya masing-masing dalam menjalankan tugasnya para guru haruslah bekerja secara ikhlas dan sukarela.

Peneliti melihat dari apa yang disampaikan guru PAI bahwasanya kepala sekolah betul-betul telah melakukan sesuai yang ia sampaikan pada wawancara, di lingkungan sekolah MTs LKMD. Dalam memajukan sekolah kepala sekolah sangat bersemangat dalam hal ini, beliau dalam hal ini selalu menyampaikan kepada seluruh guru yang terlibat disekolah agar selalu meningkatkan kinerjanya masing-masing, dan dalam bekerja haruslah dengan ikhlas dan sukarela. hal tersebut disampaikan oleh kepala sekolah, akan tetapi kepala sekolah ikut membantu dan terjun untuk meningkatkan kinerja guru dalam memajukan sekolah MTs LKMD Kasikan.

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang sudah disajikan kemudian dianalisis maka penulis menyimpulkan Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAI MTs LKMD Kasikan Tapung Hulu ialah : (1) melalui peningkatan disiplin, (2) pemberian motivasi individu dan motivasi kelompok, (3) pemberian penghargaan, (4) penerapan bimbingan dan pengarahan yang dilakukan per tiga bulan, (5) penerapan evaluasi dan mengembangkannya, (6) perbaikan secara terus menerus, (7) dan membentuk team work.

B. Saran-saran

1. Kepada kepala sekolah supaya melakukan *control*/pengawasan kerja secara maksimal agar proses kinerja guru berjalan dengan baik.
2. Kepada kepala sekolah agar selalu senantiasa mengingatkan kepada guru akan pentingnya sebuah kinerja, dan supaya guru selalu ingin terus meningkatkan potensi yang ia miliki.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku :

- Aa Suryana, Pupuh Fathurrohman, 2012, *Guru Profesional*, Ar-Ruzz Media, Jogjakarta.
- Agung , Iskandar, 2010, *Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Bagi Guru Bestari Buana Murni*, Jakarta.
- _____ & Yufriidawati, 2013, *Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan Sinergis Antara Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas*, Bastari Buana Murni, Jakarta.
- Barnawi Dan Muhammad Arifin, 2012, *Kinerja Guru Profesional*, PT. Refika Adtamu, Bandung.
- Daradjat Zakiah, dkk, 2016, *Ilmu Pendidikan Islam*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Daryanto, 2011, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, Gava Media, Yogyakarta.
- Depdiknas, 2003, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- E. Mulyasa, 2007, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Hasbullah, 2011, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Majid Abdul, 2013, *Strategi Pembelajaran*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Purwanto M Ngalim, 2008 *Prinsip-Prinsip Dan Teknik*, PT Refika Aditamu, Bandung.
- Purwanto, M. Ngalim, 2010, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Rosdakarya, Jakarta.
- Ramayulis, 2013, *Profesi Dan Etika Kegutuan*, Kalam Mulia. Jakarta,
- Riduwan, 2011, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru Untuk Guru-Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, Alfabeta, Bandung.
- Rusman, 2013, *Model-Model Pembelajaran*, Pt. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sanjaya Wina, 2013, *Perencanaan Dan Desain Sistem Pembelajaran*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta.

Sugiono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*, Alfabeta.

Suhardiman Budi, 2012, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*, Rineka Cipta, Jakarta.

User Usman Moh, 2013, *Menjadi Guru Profesioanal*, PT. Remaja Rosdakarya.

Wahjosumidjo, 2011, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Rajawali Pers, Jakarta.

Wahyudi, 2012, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, Alfabet, Bandung.

Yamin Martinus Dan Maisah, 2010, *Standarisasi Kinerja Guru*, Gaung Persada Press, Jakarta.

Skripsi :

Fahmi, Muhammad Zohanda, 2017, Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat, *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, Medan.

Indri, Kurniawan, 2013, Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SMP Negeri 1, *Skripsi*, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.

Komariyah, 2014, Upaya Kepala Sekolah Dan Guru PAI Dalam Membentuk Karakter Peserta Didik Di SMA 12 Kota Tangerang Selatan, *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Hidayatullah, Jakarta.

Yurita Yusna, 2010, Motivasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD 015 Desa Hangtuah Kecamatan Perhentian Raja Kabupaten Kampar, *Skripsi*, Universitas Islam Riau, Pekanbaru.

Instrumen Wawancara

1. Apa saja upaya bapak selaku kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru PAI dengan penerapan disiplin?
2. Apa saja upaya bapak selaku kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru PAI dengan pemberian motivasi?
3. Apa saja upaya bapak selaku kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru PAI dengan pemberian penghargaan?
4. Apa saja upaya bapak selaku kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru PAI dengan pemberian bimbingan, pengembangan dan perbaikan dalam proses belajar (PMB)?
5. Apa saja upaya bapak selaku kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru PAI dengan melakukan evaluasi kinerja guru dan mengembangkannya?
6. Apa saja upaya bapak selaku kepala sekolah terhadap guru PAI peningkatan kinerja dengan melakukan perbaikan secara terus menerus?
7. Apa saja upaya bapak selaku kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru PAI dengan team work?

Pertanyaan responden pendukung

Apakah upaya kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru PAI sudah maksimal ?



KEMENTERIAN AGAMA
MADRASAH TsANAWIYAH LKMD KASIKAN
KEC. TAPUNG HULU KAB. KAMPAR
Alamat : Jalan Masjid Nurul Iman Desa Kasikan Hp.081378480069



SURAT KETERANGAN

Nomor : MTs.125/424/ 296 /2019

Tentang

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

Kepala MTs LKMD Kasikan Kec. Tapung Hulu Kab. Kampar Prov. Riau, berdasarkan surat dari UNIVERSITAS ISLAM RIAU, Nomor : 144/E-UIR/27-FAI/2019, Tanggal 09 Juli 2019, Dengan Ini memberikan Rekomendasi kepada :

Nama : **AULI HAFIZ**
NIM : 152410098
Universitas : UNIVERSITAS RIAU
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Jenjang : S1
Alamat : Pekanbaru
Judul Penelitian : **UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PAI DI MTS LKMD KASIKAN TAPUNG HULU**

Untuk melakukan Penelitian pengumpulan data yang berhubungan dengan kegiatan riset / pra riset di MTs LKMD Kasikan Kec. Tapung Hulu Kab. Kampar

Demikianlah Surat Keterangan ini di berikan, untuk dapat dipergunakan Sebagaimana mestinya.



Kasikan, 19 Juli 2019
Kepala Madrasah

H. BAHRUM NASUTION, S.Ag.M.Pd
NIP. 19750404200701 1009



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيَوِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU / SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Pekanbaru tanggal 14 November 2019 Nomor : 216/Kpts/Dekan/FAI/2019, maka pada hari ini Sabtu Tanggal 16 November 2019 telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau/Skripsi Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau :

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. Nama | : Aulia Hapiz |
| 2. NPM | : 152410098 |
| 3. Program Studi | : Pendidikan Agama Islam (S.1) |
| 4. Judul Skripsi | : Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI Di MTs LKMD Kasihan Tapung Hulu |
| 5. Waktu Ujian | : 10.30 - 11.30 WIB |
| 6. Lulus Yudicium / Nilai | : 78 (B+) |
| 7. Keterangan lain | : Ujian berjalan dengan lancar dan aman |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. H. Hamzah, M.Ag

Sekretaris

H. Miftah Syarif, M.Ag

Dosen Penguji :

- | | |
|---------------------------|--------------|
| 1. Dr. H. Hamzah, M.Ag | : Ketua |
| 2. H. Miftah Syarif, M.Ag | : Sekretaris |
| 3. Dr. H. M. Ali Noer, MA | : Anggota |
| 4. Drs. Mawardi Ahmad, MA | : Anggota |

Dekan,
Fakultas Agama Islam UIR,

Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy
NIDN : 1025066901



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
Jl. Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan 28284; Pekanbaru, Riau, Indonesia

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT
No. 60/A-UIR/5-PMAT/2019

Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam FAI Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	AULIA HAPIZ
NPM	152410098
Program Studi	Pendidikan Agama Islam

Judul Skripsi:

UPAYA KEPALA SELOLAH DALAM MEGINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs LKMD KASIKAN TAPUNG HULU

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi kurang dari 30% pada setiap sub bab naskah skripsi yang disusun. Surat keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk pengurusan surat keterangan bebas pustaka.

Pekanbaru, 02 Desember 2019
Ketua Prodi PAI,

Dr. SYAHRAINI TAMBAK, M.A.
NIDN. 1018087501

Skripsi_Aulia_Hapis_2019.pdf

by



Submission date: 02-Dec-2019 04:54PM (UTC+0800)

Submission ID: 1224999829

File name: Skripsi_Aulia_Hapis_2019.pdf (706.27K)

Word count: 10223

Skripsi_Aulia_Hapis_2019.pdf

ORIGINALITY REPORT

24%	24%	7%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	5%
2	amebagong.blogspot.com Internet Source	2%
3	elpramwidya.wordpress.com Internet Source	2%
4	www.dokumen.pub Internet Source	1%
5	www.pdfdrive.com Internet Source	1%
6	docobook.com Internet Source	1%
7	regarmargana.blogspot.com Internet Source	1%
8	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
9	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	1%

