

**UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH MUHAMADIYAH
DESA KAMPUNG DELIMA KABUPATEN REJANG LEBONG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S.1)
Pada Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan



OLEH :

**DIAJENG BERATASENA
NIM: 14561007**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) CURUP
2018**

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) CURUP

Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Pengajuan Skripsi
Kepada
Yth, Bapak Rektor IAIN Curup
Di -
Curup

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara Diajeng Beratasena mahasiswa IAIN yang berjudul: **STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATAKAN KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH MUHAMADIYAH DESA KAMPUNG DELIMA KABUPATEN REJANG LEBONG**

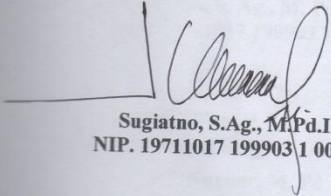
Sudah dapat diajukan dalam sidang munaqasyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Demikian surat permohonan pengajuan skripsi ini dibuat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

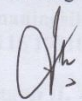
Wassalamu'alaikum. Wr.Wb

Curup, 11 Juni 2018

Pembimbing I


Sugiatno, S.Ag., M.Pd.I
NIP. 19711017 199903 1 002

Pembimbing II


Dra. Sri Rahmaningsih, M.Pd
NIP. 19611115 199101 2001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) CURUP

Jalan Dr. AK Gani NO. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax 21010

Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Nomor : **1064** /In.34/1/PP.00.9/08/2018

Nama : **Diajeng Beratasena**
NIM : **14561007**
Fakultas : **Tarbiyah dan Ilmu Keguruan**
Prodi : **Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**
Judul : **Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di
Madrasah Aliyah Muhammadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten
Rejang Lebong**

Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada:

Hari/Tanggal : **Kamis, 09 Agustus 2018**

Pukul : **09.30-11.00 WIB**

Tempat : **Gedung Munaqosah Tarbiyah Ruang 5 IAIN Curup**

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam bidang Tarbiyah dan Ilmu Keguruan.

Curup, Agustus 2018

Rektor IAIN Curup,

Dr. Rahmad Hidayat, M.Ag., M.Pd.

NIP. 19711211 199903 1 004

TIM PENGUJI

Ketua,

Sugiatno, S. Ag., M. Pd. I.

NIP. 19711017 199903 1 001

Penguji I,

Dr. Nuzuar, M. Pd

NIP. 19630410 199803 1 001

Sekretaris,

Dra. Sri Rahmaningsih, M. Pd. I

NIP. 19611115 199101 2 001

Penguji II,

Arsil, S. Ag., M. Pd

NIP. 19670919 199803 1 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Diajeng Beratasena**

Nomor Induk Mahasiswa : 14561007

Jurusan : Tarbiyah

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Judul : ***Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan***

Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Muhamadiyah

Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diajukan atau dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Curup, 11 Juni 2018

Penulis


Diajeng Beratasena
NIM. 14561007

MOTTO

“belajarliah dari kesalahan karena kesalahan adalah ilmu yang pertama yang mengajari kita merubah kesalahan tersebut”

“Kesuksesan hanya dapat diraih dengan segala upaya dan usaha yang disertai dengan Do’a, karena sesungguhnya nasib seseorang manusia tidak akan berubah dengan sendirinya tanpa berusaha”

“Ilmu adalah harta yang tidak pernah habis”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Ayahanda (Subarjo) dan Ibunda (Megawati) yang telah membesarkan dan mengasuh hingga dewasa serta ucapan terima kasih yang tiada terhingga buat keduanya yang telah membesarkan saya dan memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu hingga jenjang ini.
2. Kakak Kandung Ade Meilinto dan Ayuk Desti Dhelmifah yang telah memberikan dukungan moril dan materil.
3. Kakek Hj Baharudin (Alm) dan Nenek Amaliyah yang telah mendoakan dan selalu membantu memberikan semangat sehingga dapat terjabah dari doamu, semoga Allah membalas semua kebaikan dan do'amu.
4. Sanak Family Alika Naila Putri, Andriansyah, Laras Wati, Afrizal Arahman, Anjeli Puspita Sari, Toni Adeng Saputra, Yudi Kurniawan, Okta Tiansi, Abimanyu yang telah mensupport dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Paklek Suharto dan Bulek Sinar yang sudah selalu membantu saya dalam memberikan support, motivasi dan do'a, sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Teman-teman seperjuangan angkatan 2014.
7. Subur Harianto, Purnama Indah, Diki Irawan, Mardotella, Dewi Susilawati, Lindiani, Sandya Suci Larasati, Yuyun Yuningsih, Ovi Nancy, Sovia, yang telah menjadi teman sekaligus keluarga terbaik dalam memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Terkhususnya untuk Subur Harianto dan Purnama Indah yang selalu berjuang bersama-sama dalam membuat skripsi sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
8. Sahabat-sahabat KPM Pagar Gunung 2017 dan PPL SMA N 1 Rejang Lebong 2018 yang telah mensupport, memotivasi dan mendoakan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

ABSTRAK

UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH MUHAMADIYAH DESA KAMPUNG DELIMA KABUPATEN REJANG LEBONG

Oleh :

Diajeng Beratasena (14561007)

Kepala Madrasah sebagai pengelola institusi pendidikan, tentu saja mempunyai peran yang sangat penting, karena ia sebagai pengelola tenaga pendidikan, pelaksana, pengorganisasian, desainer, dan pengawas program pendidikan di Madrasah, Peran Kepala Madrasah yang efektif tentu akan mempengaruhi kinerja guru, sehingga guru menjadi bersemangat dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini disebabkan guru mendapatkan perhatian, rasa aman, dan pengakuan atas prestasi kerjanya.

Penelitian ini merupakan penelitian untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh Kepala Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi, selanjutnya penyajian data menggunakan pendekatan deskriptif, berupa kata-kata, tulisan, atau lisan dari subyek yang diamati yaitu, Kepala Madrasah, Guru, dan Siswa.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan upaya Kepala Madrasah pada aspek kinerja guru yang mencakup, pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pengendalian dan pengawasan kinerja guru, pemberian motivasi, pemberian penghargaan, dan presepsi, sudah berjalan, hanya saja belum maksimal, kinerja guru yang mencakup penyusunan dan pemilihan sumber media pembelajaran, model pembelajaran yang variatif dikategorikan sudah baik, hanya saja dalam memanfaatkan waktu mengajar dan memimpin keadaan kelas masih kurang efektif dan kondusif.

Kata kunci : Upaya Kepala Madrasah, Kinerja Guru

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt atas segala rahmat hidayah dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong.**

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai Gelar Sarjana (S1) pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Jurusan Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis menyadari banyak dibantu, dimotivasi dan diberi petunjuk oleh banyak pihak yang turut andil, baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Rahmat Hidayat, M.Pd.,M.Ag selaku Rektor IAIN Curup.
2. Ketua Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan yang telah memberikan izin penelitian dan selalu memberikan dukungan demi terselesainya skripsi ini.
3. Bapak Sugiatno, S.Ag.,M.Pd.I selaku Pembimbing I dalam penyusunan skripsi ini yang selalu memberi bimbingan, arahan, saran, dan motivasi untuk penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Dra.Sri Rahmaningsih, M.Pd, selaku Pembimbing II dalam penyusunan skripsi ini yang selalu memberi bimbingan, arahan, saran, dan motivasi untuk penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh civitas Akademik IAIN Curup yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk selama penulis menuntut ilmu di IAIN Curup.
6. Kepala Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong, Guru Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong, dan Siswa Madrasah Aliyah Muhamadiyah Kampung

Delima Kabupaten Rejang Lebong yang menjadi responden dan memberikan berbagai informasi kepada penulis.

7. Semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis sehingga selesai skripsi ini.
8. Almamater IAIN Curup yang saya banggakan.

Atas segala bantuan dan bimbingan serta kerjasama yang baik yang telah diberikan selama pembuatan skripsi ini, maka penulis ucapkan terimakasih dan hanya dapat memanjatkan doa semoga kebaikan tersebut dibalas dengan pahala yang berlipat ganda dan merupakan suatu amal kebaikan di sisi Allah SWT. Penulis juga mengharapkan kritik dan saran dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua. Amin.

Curup, 11 Juni 2018

Penulis

Diajeng Beratasena

NIM. 14561007

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian.....	7
C. Pertanyaan Penelitian	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja Guru.....	10
a. Pengertian Kinerja Guru	10
b. Indikator Kinerja Guru	11
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	12
2. Upaya Kepala Madrasah	14
a. Pengertian Upaya Kepala Madrasah	14
b. Peran dan Tugas Kepala Madrasah	15
c. Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	19
B. Kajian Pustaka.....	24

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....	26
B. Data Subyek Penelitian	27
C. Teknik Pengumpulan Data.....	28
D. Teknik Analisis Data.....	30
E. Teknik Kreadibilitas Penelitian.....	32

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	33
1. Sejarah Singkat Berdirinya Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima	33
2. Letak Geografis Dan Profil Madrasah Aliyah Muhamadiyah	33
3. Visi, Misi Dan Tujuan Madrasah.....	34
4. Struktur Organisasi Madrasah.....	34
5. Sarana Dan Prasarana Madrasah.....	36
6. Tenaga Pendidik Dan Jumlah Siswa	37
B. Deskripsi Data Hasil Penelitian Dan Pembahasan Pelaksanaan Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	39
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	57
B. Saran-saran	58
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Sarana dan Prasarana Madrasah Aliyah Muhamadiyah.....	36
Tabel 4.2 Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Muhamadiyah.....	37
Tabel 4.3 Jumlah Siswa Madrasah Aliyah Muhamadiyah.....	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Muhamadiyah	35
---	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah atau Madrasah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan sifat unik, menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain. Ciri-ciri yang menempatkan sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan umat manusia.

Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebutlah, madrasah atau sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Inilah yang menjadi tolak ukur bahwa keberhasilan suatu madrasah atau sekolah adalah keberhasilan kepala madrasah itu memimpin organisasinya seperti kepala madrasah mempunyai tugas seperti :

Kepala Madrasah mempunyai tugas dan tanggung jawab mewujudkan visi dan misi madrasah. Kepala madrasah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Bahkan lebih jauh studi tersebut menyebutkan bahwa keberhasilan suatu madrasah atau sekolah adalah keberhasilan kepala madrasah atau kepala sekolah, beberapa diantara kepala madrasah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa.¹

¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2007), h. 82

Dalam hal ini penulis memahami bahwa kepala madrasah adalah pemimpin suatu organisasi pendidikan, mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam menyukseskan madrasah. Dengan kata lain kepala madrasah adalah ujung tombak keberhasilan madrasah yang dipimpinnya.

Sebagai seorang kepala madrasah atau ujung tombak keberhasilan dalam lembaga pendidikan kepala madrasah harus memiliki visi dan misi serta strategi manajemen pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan seperti :

Kepala Madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunya perilaku nakal peserta didik. Dalam pada itu, kepala madrasah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana di kemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana serta kepala madrasah harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu.²

Penulis menyimpulkan Kepala Madrasah adalah sebagai pengelola institusi pendidikan, tentu saja mempunyai peran yang teramat penting, karena ia sebagai pengorganisasi, pengelola, pelaksana dan pengawas program pendidikan di madrasah.

Di zaman modern seperti sekarang ini, ilmu pendidikan dan ilmu teknologi semakin berkembang begitu pula dengan masyarakatnya. Sebab dunia pendidikan selalu mengalami perubahan sesuai dengan tuntutan perkembangan kehidupan masyarakat dan negara yang bersangkutan. Untuk menghadapi gejolak seperti ini, masyarakat harus mengetahui pentingnya pendidikan. Maka Kepala Madrasah

² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h. 25

dituntut untuk meningkatkan kinerja guru agar kepercayaan masyarakat tidak berubah, Sehingga bisa menghasilkan yang baik sesuai dengan perkembangan zaman.

Pendidikan adalah suatu proses membina potensi makhluk yang beriman, berfikir dan berkarya dalam tingkah laku pada individu dan lingkungan. Disisi lain usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensinya dirinya. Adapun pengertian pendidikan meneurut para ahli mengatakan John Dewey mendefinisikan “pendidikan sebagai proses pembentukan kecakpan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional ke arah alam dan sesama manusia”.³ Adapun menurut Ki Hajar Dewantara mengartikan “pendidikan sebagai tuntunan di dalam hidup tumbuhnya anak-anak”.⁴ Sedangkan menurut Driyarkara “pendidikan adalah pemanusiaan manusia muda atau pengakatan manusia muda ke taraf insan”.⁵ Selain berbagai pendidikan tersebut pendidikan juga dapat diartikan dalam prespektif. Artinya “pendidikan dapat didekati dengan berbagai sudut pandang tertentu”.⁶ Penulis menyatakan pendidikan dapat dikatakan sebagai kehidupan, sebab pendidikan merupakan hal penting yang digunakan oleh manusia untuk memelihara dan melanjutkan hidupnya, apalagi dengan perkembangan zaman sehingga sebagai makhluk individu maupun makhluk sosial harus bisa mengembangkan potensi-potensi yang ada pada dirinya.

³ Didin Kurniadin, & Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Jogjakarta: AR-Ruzz Media, 2016), h.114

⁴ *Ibid.*

⁵ *Ibid.*

⁶ *Ibid.*

Dengan adanya perubahan zaman yang semakin berkembang, sehingga suatu lembaga pendidikan harus bisa menciptakan anak didik yang berpotensi sebab kepandaian atau kecakapan siswa itu dituntut oleh kurikulum dan orang yang mengajarnya dengan adanya perubahan-perubahan tersebut. Maka tidak lepas dari tugas seorang guru.

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar-mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam arti khusus dapat dikatakan bahwa pada setiap diri guru itu terletak tanggung jawab untuk membawa para siswanya pada suatu kedewasaan atau taraf kematangan tertentu.⁷

Seorang guru sangat berperan sekali di dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu guru harus mendapatkan perhatian yang lebih terutama dari kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di madrasah atau sekolah. Dengan adanya perhatian maka guru bisa meningkatkan kinerja. Karena seorang guru sangat berperan sekali dalam dunia pendidikan sehingga bisa menghasilkan yang baik sesuai dengan perkembangan zaman dan tujuan pendidikan akan mudah untuk direalisasikan.

Agar pendidikan dapat tercapai maka diperlukan guru karena guru adalah seorang yang menjadi panutan bagi setiap siswanya. Saat ini diperlukan guru yang profesional di kehidupan modern yang menuju kearah profesionalisme yang menuntut kedudukan seorang guru sebagai pekerjaan profesional. Memiliki tanggung jawab menjalankan tugas sebagai seorang guru. motivasi untuk mengajar dan

⁷ Sardiman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 125

motivasi bagi siswanya untuk membangkitkan dalam belajar. Semua itu adalah kemampuan atau kinerja guru.

Kinerja Guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru dapat juga dikatakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru dilembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan. Dalam kaitannya dengan tugas guru yang kesehariannya melaksanakan proses pembelajaran disekolah, hasil yang dicapai secara optimal dalam bentuk lancarnya proses belajar siswa, dan berujung pada tingginya perolehan atau hasil belajar siswa, semuanya merupakan cerminan kinerja seorang guru.⁸

Madrasah Aliyah Muhammadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong adalah lembaga pendidikan yang bercirikan Islam yang mendukung keberhasilan tujuan pendidikan nasional dan madrasah aliyah muhammadiyah ini yang masih berstatus swasta. Madrasah Aliyah Muhammadiyah ini juga terletak pada posisi yang strategis karena terletak di daerah perkebunan. Dengan adanya kedua faktor tersebut (status dan letak geografisnya) maka memungkinkan madrasah aliyah muhammadiyah diisi banyak siswa dengan berbagai perbedaan dari berbagai daerah disekitarnya. Dari hasil Observasi awal yang ditemukan penulis di Madrasah Aliyah masih banyak terdapat Kinerja Guru yang belum profesional dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru, seperti :

Madrasah Aliyah Muhamadiyah desa kampung delima masih kurangnya kinerja guru yang baik, dimana adanya guru belum memiliki motivasi, kompetensi dan minat terhadap suatu mata pelajaran atau profesinya, dimana dalam observasi awal yang di lakukan peneliti di Madrasah Aliyah Muhamadiyah desa kampung delima adanya guru yang mengajar melalui buku paket dan menerapkan metode CBSA (Catatan Buku Sampai Akhir)

⁸ Aida Rahmi Nasution, *Profesi Keguruan MI*, (Curup, LP2 STAIN Curup, 2014), Cet-1, h.121

terhadap siswa dalam mengajar, dimana siswa selalu di beri tugas menulis dan mengerjakan tugas dari halaman satu sampai akhir terkadang tugas yang diberikan jarang di berikan pemahaman kembali terhadap siswa, sehingga mempengaruhi dalam pengetahuan yang didapatkan oleh peserta didik, adapun guru di Madrasah Aliyah Muhamadiyah dalam proses pembelajaran yang menggunakan LKS (lembar kerja siswa) ada yang tidak memberikan penjelasan dan pemahaman terlebih dahulu walupun terdapat contoh soal sehingga siswa terkadang sulit untuk memahami tentang tugas-tugas yang di berikan. Dan guru yang mengajar belum membuat kelas siswa kondusif, karena pembawaan guru dalam mengajar kurang dapat dipahami dan terlalu kaku, masih ada juga guru yang mengajar tidak tepat waktu. Dalam suatu lembaga guru merupakan faktor penting yang besar pengaruhnya terhadap keberhasilan implementasi kurikulum, bahkan sangat menentukan berhasil tidaknya peserta didik dalam belajar. Dengan demikian kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan di madrasah dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja guru.⁹

Bermula dari masalah tersebut peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong” digunakan penulis. Hal ini berkaitan secara langsung dengan upaya yang digunakan oleh kepala madrasah sebagai pemimpin di Madrasah Aliyah Muhamadiyah yang mempunyai peran dan tugas yang sangat penting dengan mengingat posisinya adalah sebagai orang pertama dan yang utama yang memiliki kekuasaan terhadap suatu perkembangan Madrasah Aliyah Muhamadiyah dalam meningkatkan kinerja guru, sesuai dengan visi misi dan tujuan yang diharapkan. Hal ini menjadi sangat diperlukan keberadaan kepala madrasah yang harus memiliki strategi-strategi dengan memperhatikan dan memanfaatkan potensi-potensi guru yang ada di agar mereka

⁹ Observasi awal di Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima pada tanggal 4 Oktober 2017

dalam menjalankan tugasnya sebagai guru dapat professional dan meningkatkan prestasi peserta didik.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah Upaya Kepala Madrasah Aliyah (MA) dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka yang menjadi permasalahan pokok dalam pembahasan ini adalah “Bagaimana Upaya Kepala Madrasah Aliyah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong ?

D. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan Kepala Madrasah Aliyah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat secara teoritis dan praktis. Kedua manfaat tersebut dijelaskan di bawah ini.

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini bisa menjadi bahan kajian serta khazanah keilmuan bagi peneliti lebih lanjut.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Kepala Madrasah

Sebagai informasi dalam memenej dan meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong serta mengembangkan madrasahnyanya secara terus-menerus sesuai dengan perkembangan zaman sehingga memungkinkan terbentuknya guru profesional, memiliki tanggung jawab penuh di dalam lembaga pendidikan.

- b. Bagi Guru

Dengan hasil penelitian ini guru pada umumnya untuk senantiasa menyadari akan pentingnya peningkatan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar.

- c. Bagi Lembaga Pendidikan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi lembaga pendidikan tentang upaya kepala madrasah sebagai alasan penting dalam meningkatkan kinerja guru. khususnya kepala madrasah bisa memberikan masukan yang konstruktif baik dalam rangka pengembangan lembaga tersebut maupun manajemen strategi yang perlu di kembangkan ke depan

serta untuk mengatasi berbagai hambatan yang ada sehingga kinerja guru menjadi lebih baik.

d. Bagi Masyarakat

Dengan hasil penelitian ini diharapkan masyarakat ikut aktif memperhatikan kualitas kepemimpinan kepala madrasah sehingga dapat menjadi Kepala Madrasah yang profesional.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Mengingat pengertian kinerja guru ini terdiri dari dua kata yaitu kinerja dan guru, maka di sini akan diuraikan satu persatu terlebih dahulu kemudian akan dijelaskan secara utuh sehingga akan tergambar pengertian keduanya.

“Kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya”.¹⁰

UU No. 14 Tahun 2005 tentang SISDIKNAS pasal 2 ayat (1) Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.¹¹

“Pendapat lain menyatakan bahwa guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena itu guru harus memiliki standard kualitas tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan

¹⁰ E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), Cet-2, h.88

¹¹ Harsono dan M. Joko Susilo, *Pemberontakan Guru*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2010), h. 22

disiplin”.¹² Berdasarkan pengertian di atas dapat dipahami bahwa guru adalah seorang yang menjadi panutan dan orang yang memberi pengarahan dan bimbingan yang berisikan tentang ilmu pengetahuan yang nantinya dipergunakan di masa-masa yang akan datang.

Berdasarkan pendapat di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam pencapaian tujuan pembelajaran, untuk mendidik dan memberikan dorongan kepada peserta didik agar lebih profesional di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan yang dia butuhkan.

b. Indikator Kinerja Guru

Menurut Uno & Lamatenggo Kinerja seseorang (termasuk guru) dapat diukur melalui lima indikator berikut :

- 1) Kualitas kerja.
Indikator ini berkaitan dengan kualitas kerja guru dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan persiapan perencanaan program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran di kelas.
- 2) Kecepatan/ketetapan kerja.
Indikator ini berkaitan dengan ketepatan kerja guru dalam menyesuaikan materi ajar dengan karakteristik yang dimiliki peserta didik dan penyelesaian program pengajaran sesuai dengan kalender akademik.
- 3) Inisiatif dalam kerja.
Indikator ini berkaitan dengan inisiatif guru dalam penggunaan model pembelajaran yang variatif sesuai materi pelajaran dan penggunaan berbagai inventaris sekolah dengan bijak.
- 4) Kemampuan kerja.

¹² E. Mulyasa, *Op. Cit*, h. 37

Indikator ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif, pengelolaan kegiatan belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar peserta didik.

5) Komunikasi.

Indikator ini berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan guru dalam proses layanan bimbingan belajar dengan siswa yang kurang mampu mengikuti pembelajaran dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.¹³

Peneliti di sini dapat menyimpulkan Indikator di atas menunjukkan bahwa standar kinerja guru merupakan bentuk kualitas patokan yang menunjukkan mutu kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru, standard kinerja guru tersebut meliputi: kualitas kerja, kecepatan/ketetapan kerja, insiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi.

c. 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 pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibanya tidak terlepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Darmadi Hamid mengatakan faktor-faktor yang memepengaruhi kinerja guru terbagi dalam dua kategori yakni:

¹³ Rasto Koswara, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*”, (Bandung: Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Vol.1, 2012), h. 65-66

1) Faktor internal

Sebagaimana ditegaskan diatas bahwa faktor internal mencakup beberapa aspek. Salah satu faktor internal yang dominan mempengaruhi kinerja pekerja termasuk guru adalah motivasi kompetensi, dan minat.

- a) Motivasi menurut Ngalim, adalah pendorong yang mengaibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
- b) Faktor internal lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.
- c) Minat juga mempengaruhi kinerja sebagaimana dikutip diatas. Minat merupakan dorongan dari dalam diri yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu aktivitas. Semakin berminat guru pada mata pelajaran atau profesinya, maka semakin besar peluang untuk meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya semakin kurang berminat, maka kinerjanya kemungkinan semakin rendah. Jadi, minat ini sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja bahkan prestasi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dipengaruhi oleh minat.

2) Faktor eksternal

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa ada beberapa faktor eksternal yang dapat memepengaruhi kinerja.

- a) Lingkungan fisik/ lingkungan kerja adalah keadaan bahan, peralatan, proses produksi, cara dan sifat pekerjaan serta keadaan lainnya di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja.
- b) Lingkungan kerja nonfisik antara lain berupa hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis, dan saling menghargai sesuai posisi masing-masing, baik antara bawahan dan atasan, maupun sebaliknya, termasuk juga antara manager/pimpinan unit kerja.
- c) Ketersediaan sarana dan prasarana, semakin lengkap sarana maka semakin besar kemungkinan terjadi peningkatan produktivitas kerja, seperti di suatu sekolah yang tidak memiliki kelengkapan WC yang memadai, dapat menyebabkan

guru terlambat memulai pembelajaran artinya kinerja guru terganggu.

- d) Kompensasi, gaji, atau imbalan. Faktor ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas, tetapi masih merupakan faktor yang mudah mempengaruhi ketenangan dan kegairahan kerja guru.
- e) Kebijakan dan system administrasi, misalnya faktor kebijakan kepala sekolah terkait dengan pembagian jam mengajar, pembagian tugas tambahan, pembina OSIS, koordinator perpustakaan, termasuk kebijakan penggunaan dana komite sekolah antara lain diperuntukan bagi kesejahteraan guru dan pegawai sebesar 75% (untuk membayar honor guru dan pegawai honorer dan kelebihan jam mengajar) dapat mempengaruhi kinerja.¹⁴

Berdasarkan pendapat di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya untuk mendukung keberhasilan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang tenaga pendidik harus didukung oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal yang meliputi: motivasi, kompetensi, minat, lingkungan kerja fisik dan non fisik, ketersediaan sarana dan prasarana, kompensasi dan kebijakan dan system administrasi.

2. Upaya Kepala Madrasah

a. Pengertian Upaya Kepala Madrasah

“Upaya menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai usaha kegiatan yang mengarahkan tenaga, pikiran untuk mencapai suatu tujuan. Upaya juga berarti usaha, akal, ikhtiar untuk mencapai suatu

¹⁴ Aida Rahmi Nasution, *Profesi Keguruan MI*, (Curup, LP2 STAIN CURUP, 2014), Cet-1, h. 133-137

maksud, memecahkan persoalan mencari jalan keluar”.¹⁵ Maksudnya upaya adalah aktifitas dengan mengerakan badan, tenaga dan pikiran untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

“Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar”.¹⁶

Penulis dapat menyimpulkan upaya kepala madrasah adalah sebagai usaha kepala madrasah dalam memimpin semua sumber daya yang ada di suatu madrasah dalam proses belajar mengajar agar dapat mencapai tujuan madrasah.

b. Peran dan Tugas Kepala Madrasah

Peran seorang pemimpin, akan menentukan kemana dan akan menjadi apa organisasi yang dipimpinnya. Sehingga dengan kehadiran seorang pemimpin akan membuat organisasi menjadi satu kesatuan yang memiliki kekuatan untuk berkembang dan menjadi lebih besar. Begitu juga dengan kepala madrasah sebagai pemimpin dan manajer lembaga pendidikan formal memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar yang baik, dan melaksanakan supervise terhadap guru dalam suatu organisasi yang dipimpinnya dan mempunyai peran yang sangat penting dalam

¹⁵ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h. 1250

¹⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2007), h. 83

pemberdayaan tenaga pendidikan. Dalam pelaksanaannya pekerjaan kepala madrasah merupakan pekerjaan cukup berat yang menuntut kemampuan ekstra. E. Mulyasa mengatakan sebagai pemimpin formal suatu lembaga pendidikan, bahwasanya tugas dan tanggung jawab kepala madrasah sebagai manajer setidaknya ada 7 yang harus mampu berfungsi di mana kepala madrasah sebagai *educator, manajer, administrator, Supervisor, leader, innovator, dan motivator*.

1) Kepala Madrasah/ Sekolah Sebagai *Educator* (Pendidik)

Dalam peran sebagai pendidik, kepala madrasah harus berusaha menanamkan, memajukan, dan meningkatkan setidaknya empat macam nilai yaitu :

- a) Mental, hal hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak manusia. Dalam hal ini kepala madrasah harus mampu menciptakan iklim kondusif agar tenaga pendidikan melaksanakan tugas secara professional.
- b) Moral, hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai perbuatan, sikap dan kewajiban atau moral yang diartikan sebagai akhlak, budi pekerti dan kesusilaan.
- c) Fisik, hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan manusia secara lahir;
- d) Artistik, hal-hal yang berkaitan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan.¹⁷

2) Kepala Madrasah/ Sekolah Sebagai Manajer

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala madrasah atau sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan menunjang kegiatan sekolah.

- a) mendayagunakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan kegiatan. Sebagai manajer kepala madrasah

¹⁷ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h. 124

atau sekolah harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan. Kepala madrasah atau sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berfikir secara analitik dan konseptual, menjadi guru pengarah dalam memecahkan berbagai masalah yang di hadapi oleh tenaga kependidikan yang menjadi bawahanya, serta berusaha mengambil keputusan yang memuaskan bagi semua pihak.

- b) memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalnya, dalam hal ini kepala madrasah atau sekolah harus bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya secara optimal. Mislanya memberikan kesempatan untuk meningkatkan profesinya melalui berbagai penataran, workshop, seminar, diklat, dan lokakarya sesuai dengan bidang masing-masing.
 - c) mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan bahwa kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam kegiatan di sekolah. Dengan melakukan strategi diatas diharapkan adanya peningkatan kinerja yang terjadi di lingkungan sekolah tersebut demi mecapai organisasi yang telah di tetapkan bersama.¹⁸
- 3) Kepala Madrasah/ Sekolah Sebagai Adminstrator
- Dalam fungsi ini kepala madrasah bertugas melaksanakan administrasi pendidikan di sekolah. Pengelolaan yang bersifat administratif yang di lakukan oleh kepala madrasah terdiri atas kegiatan-kegiatan yang bertujuan mengarahkan agar semua orang yang terlibat di sekolah mengerjakan hal-hal yang tepat, sesuai dengan tujuan sekolah yang hendal di capai. Kepala madrasah sebagai administrator menekankan pada prosedur dan hasil dalam memberdayakan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan sekolah.¹⁹
- 4) Kepala Madrasah/ Sekolah Sebagai Supervisor
- Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efesiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu salah satu tugas kepala madrasah atau sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang di lakukan oleh tenaga pendidikan. Kepala madrasah atau sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun,

¹⁸ *Ibid.*, h. 103

¹⁹ Marno & Triyo Supiyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2013), h. 34

dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam penyusunan program supervise kelas, pengembangan program supervise untuk kegiatan ekstra kulikuler, pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium dan ujian. Kemampuan melaksanakan program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam pelaksanaan program supervise klinis, program supervise nonklinis, dan program supervise kegiatan ekstra kulikuler. Dalam pelaksanaannya, kepala madrasah atau sekolah sebagai supervisor harus memperhatikan prinsip-prinsip:

- a) Hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hirarkhis
 - b) Dilaksanakan secara demokratis
 - c) Berpusat pada tenaga kependidikan (guru)
 - d) Dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru)
 - e) Merupakan bantuan profesional²⁰
- 5) Kepala Madrasah/ Sekolah Sebagai Leader
Kepemimpinan kepala madrasah atau sekolah sebagai leader dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala madrasah atau sekolah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat :
- a) Jujur
 - b) Percaya diri
 - c) Tanggung jawab
 - d) Berani mengambil resiko
 - e) Berjiwa besar
 - f) Emosi yang stabil
 - g) Teladan
- 6) Kepala Madrasah/ Sekolah Sebagai Inovator
Kepala sebagai innovator harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah atau madrasah. Gagasan baru tersebut misalnya moving class. Moving class adalah mengubah strategi pembelajaran dari pola kelas tetap menjadi ola kelas bidang studi. Sehingga setiap bidang studi memiliki kelas sendiri yang di lengkapi dengan alat peraga. Moving class ini bias di padukan dengan pembelajaran terpadu sehingga dalam suatu laboratorium bidang studi dapat dijaga oleh beberapa orang guru, yang bertugas dalam memberikan kemudahan kepada peserta didik dalam belajar.
- 7) Kepala Madrasah/ sekolah sebagai Motivator
Sebagai motivator, kepala madrasah atau sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga

²⁰ E. Mulyasa, *Op. Cit.*, h. 111

pendidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan susunan kerja, disiplin dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan sumber belajar melalui sumber pusat sumber belajar. Budaya dan iklim yang kondusif akan memungkinkan setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja secara optimal, yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya, oleh karena itu dalam upaya penciptaan budaya dan iklim yang kondusif kepala madrasah atau sekolah hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a) Para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang di lakukan menarik dan menyenangkan.
- b) Tujuan kegiatan perlu di susun dengan jelas dan di informasikan pada guru sehingga merkea tahu tujuan bekerja, para guru perlu di libatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.
- c) Pemberian hadiah lebih baik dari hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga perlu diberikan.
- d) Usaha untuk memenuhi kebutuhan sosio-pesiko-fisik guru, sehingga mendapat kepuasan.²¹

c. Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala Madrasah dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada dilingkungan sekolah khususnya guru, harus melaksanakan upaya dalam perencanaan dan kebijakan yang dibuatnya. Banyak hal yang dapat di lakukakan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dengan cara pembinaan disiplin tenaga kependidikan terhadap kinerja guru dan melaukan suatu pembinaan seperti mengikutkan pelatihan-pelatihan bagi guru, melakukan pengendalian dan pengawasan terhadap kinerja guru, pemberian motivasi, pemberiaan penghargaan dan presepsi dalam lingkungan kerja.

²¹ *Ibid.*, h. 120

1) Pembinaan disiplin tenaga kependidikan

Callahan and Clark mengatakan Kepala Madrasah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri (self-discipline). Dalam kaitan ini kepala madrasah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a) Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya
- b) membantu tenaga kependidikan meningkatkan standard perilakunya
- c) menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.²²

Dari pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kegiatan pembinaan disiplin tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan beberapa cara di atas dengan membantu guru memperbaiki sikap, membuat peraturan agar tidak melanggar, dengan mengikutkan guru-guru dalam pelatihan-pelatihan agar kinerja mereka menjadi lebih baik. Karena guru yang dibina dengan baik akan menjadi guru yang professional dan bertanggung jawab dibidangnya. Dengan mengedepankan disiplin kerja sebagai acuan untuk mencapai target yang ingin di capai.

2) Pengendalian dan pengawasan kinerja guru

Menurut E. Mulyasa kepala madrasah harus mampu melakukan pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan

²² E. Mulyasa, M.Pd. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h. 141

control agar kegiatan pendidikan di madrasah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.²³

Dalam hal pengawasan dan pengendalian kinerja guru, kepala madrasah dapat melakukan pengawasan dan pengendalian kinerja guru dengan cara diskusi kelompok seperti rapat, kunjungan kelas, pembicaraan individual, absensi kehadiran guru dan simulasi pembelajaran. Namun dalam melaksanakan kepengawasannya, kepala madrasah harus memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut :

- a) Hubungan konsultatif, kolegal dan bukan hirarkis
- b) Dilaksanakan secara demokratis
- c) Berpusat pada tenaga kependidikan(guru)
- d) Dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru)
- e) Merupakan bantuan professional.²⁴

Prinsip-prinsip di atas harus di perhatikan dengan benar oleh kepala madrasah agar proses pengendalian dan pengawasan terhadap kinerja guru dapat dilaksanakan dengan baik dan guru tidak terbebani dengan pengawasan yang ada, namun sebaliknya guru merasa di bantu dan di perhatikan serta di hargai atas apa yang sudah di kerjakan.

3) Pemberian motivasi

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

²³ *Ibid.*, h. 111

²⁴ *Ibid.*, h. 113

memanfaatkan waktu untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Perbedaan tenaga kependidikan tidak hanya dalam bentuk fisiknya, tetapi juga dalam bentuk psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja, perlu diperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.²⁵

Motivasi yang dapat diberikan kepala madrasah terhadap guru yaitu bisa berupa reward, beasiswa pendidikan, penugasan, promosi terhadap kinerja guru. Guru akan lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya, apabila ada motivasi atau dorongan dari kepala madrasah. Hal ini dapat berupa dengan pembinaan atau dengan dorongan kata-kata dan memberikan semangat.

4) Pemberian penghargaan

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk

²⁵ *Ibid.*, h. 143

meraihnya. Penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara cepat, efektif dan efisien agar tidak menimbulkan dampak negatif.²⁶

5) Presepsi

Prespsi adalah proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui pancaindra. Sedangkan sarlito mengartikan presepsi sebagai daya mengenal objek, mengelompokkan, membedakan, memusatkan perhatian, mengetahui dan mengartikan melalui pancaindra.presepsi yang baik akan menumbuhkan iklim kerja yang kondusif serta sekaligus akan meningkatkan produktivitas kerja. Kepala madrasah perlu menciptakan presepsi yang baik bagi setiap tenaga kependidikan terhadap kepemimpinan dan lingkungan madrasah, agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya.²⁷

Persepsi sangat berpengaruh terhadap kinerja para guru, melalui komitmen yang diberikan kepada kepala madrasah terhadap guru maka akan tertanam dan memunculkan tenaga pengajar yang berdedikasi tinggi dalam menjalankan tugasnya. Guru yang di hargai hasil kerjanya oleh kepala madrasah, merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru, dari upaya peningkatan kinerja guru yang dilakukan oleh kepala madrasah.

²⁶ *Ibid.*, h. 151

²⁷ *Ibid.*, h. 143-151

B. Kajian Pustaka

Kajian Pustaka untuk menghindari duplikasi, peneliti melakukan penelusuran terhadap penelitian-penelitian yang terdahulu. Dari hasil penelusuran penelitian terdahulu, diperoleh beberapa masalah yang terkait dengan masalah yang akan diteliti. kajian pustaka ini dimaksudkan sebagai suatu bahan pertimbangan guna mendapatkan data dan membantu pembahasan penelitian di lapangan nanti.

Penelitian yang akan diangkat mengenai Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru masih tergolong sedikit di jurusan tarbiyah, khususnya di jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yang belum memiliki angkatan lulusan atau alumni dan belum ada yang meneliti tentang penelitian ini. Tetapi terdapat beberapa karya peneliti atau skripsi dari prodi lain yang memiliki judul yang hampir berkaitan tetapi berbeda dalam pembahasan, teori yang digunakan dan masalah yang diteliti sehingga dapat dijadikan sebagai bahan kajian pustaka.

1. Abel Oktorius, Skripsi dengan judul “*Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Sekolah Dasar Unggulan ‘Aisyiyah (SDUA) Taman Harapan Curup*”. Dalam skripsi ini menjelaskan bahwa bagaimana strategi kepala sekolah yaitu untuk meningkatkan kualitas sekolah

melalui menyediakan fasilitas yang dibutuhkan guru dalam pembelajaran di sekolah agar peserta didik dalam proses pembelajaran menjadi efektif.²⁸

2. Silfi Tamala, Skripsi dengan judul “*Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Dan Kuantitas Tk Al-Mukhlisin Di Kelurahan Talang Benih Kecamatan Curup Kota*”. Dalam skripsi ini menjelaskan bahwa bagaimana strategi kepala sekolah yaitu untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sekolah tersebut baik dari guru dan sarana dan prasarannya.²⁹

Terdapat perbedaan antara skripsi yang akan peneliti tulis dengan skripsi-skripsi diatas. Skripsi diatas membahas strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran sekolah melalui menyediakan fasilitas yang dibutuhkan guru dalam pembelajaran, dan kualitas dan kuantitas guru, sarana dan prasarana yang ada disekolah. Sedangkan Skripsi yang akan peneliti tulis lebih membahas tentang Upaya Kepala Madrasah Aliyah yang harus memanfaatkan dan meningkatkan potensi-potensi guru agar kinerja guru dapat profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai guru, sehingga dapat meningkatkan prestasi peserta didik.

²⁸ Abel Oktorius, “*Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Sekolah Dasar Unggulan ‘Aisyiyah (SDUA) Taman Harapan Curup*.” Skripsi. (Jurusan Tarbiyah STAIN Curup, Curup, 2017), h. 89

²⁹ Silfi Tamala, “*Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Dan Kuantitas Tk Al-Mukhlisin Di Kelurahan Talang Benoh Kecamatan Curup Kota*.” Skripsi. (Jurusan Tarbiyah Stain Curup, Curup, 2016), h. 97

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang prosedurnya menghasilkan data-data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati. “Menurut Kirk dan Miller adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya”.³⁰ Oleh sebab itu dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap fenomena atau populasi tertentu yang diperoleh peneliti dari subyek yang berupa individu, organisasional. Adapun tujuannya adalah untuk menjelaskan karakteristik fenomena atau masalah yang ada.

“Ada tiga macam pendekatan yang termasuk dalam penelitian deskriptif, yaitu penelitian kasus atau studi kasus, penelitian kausal dan penelitian korelasi”.³¹ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan studi kasus, yaitu mendeskripsikan suatu latar belakang objek atau peristiwa tertentu secara rinci dan mendalam. Studi kasus adalah metode penelitian yang memusatkan perhatian pada suatu kasus secara intensif dan mendetail.

³⁰ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 3

³¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 206

B. Data Subyek Penelitian

“Sumber data adalah subyek yang akan diteliti. Suharsimi Arikunto berpendapat bahwa subyek penelitian berarti orang atau siapa saja yang menjadi sumber penelitian”.³² Data merupakan unit informasi yang direkam media yang dapat dibedakan dengan data lain, dapat dianalisis dan relevan dengan problem tertentu. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

“Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh orang yang berkepentingan atau yang memakai data tersebut. Bahwa kata-kata atau ucapan lisan dan perilaku manusia merupakan data utama atau data primer dalam suatu penelitian”.³³ Adapun data primer dalam penelitian ini adalah dari kata-kata, ucapan dari informan.

Peneliti berusaha mendapatkan data primer dari beberapa sumber sebagai berikut:

1. Data dari Kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah Kampung Delima Jumlah 1 Orang
2. Data dari Guru Madrasah Aliyah Muhammadiyah Kampung Delima Jumlah sebanyak 5 Orang
3. Data dari Siswa Madrasah Aliyah Muhammadiyah Kampunng Delima Jumlah sebanyak 10 Orang

³² *Ibid.*, h. 102

³³ Moleong, *Op. Cit.*, h. 186

Sedangkan data sekunder berasal dari dokumen-dokumen berupa catatan-catatan. Sumber data penting lainnya adalah berbagai catatan tertulis seperti dokumen-dokumen, publikasi-publikasi, surat menyurat, daftar gaji, arsip, rekaman, evaluasi atau buku harian.

C. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang valid dan objektif, dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi, interview dan dokumentasi.

1. Metode observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuisioner. Kalau wawancara dan kuisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang tetapi objek-objek alam lain.

Menurut Imam Suprayogo dan Tobroni menyatakan metode observasi adalah mengamati dan mendengar dalam rangka memahami, mencari jawaban, mencari bukti terhadap fenomena (perilaku, kejadian-kejadian, keadaan, benda, dan simbol-simbol tertentu) selama beberapa waktu tanpa mempengaruhi fenomena yang di observasi, dengan mencatat, merekam, memotret fenomena tersebut guna penemuan data analisis.³⁴

Dalam obesrvasi ini peneliti tidak terlibat langsung dalam kehidupan orang yang di obesrvasi, dan secara terpisah berkedudukan sebagai pengamat.

Melalui metode obesrvasi ini penulis berharap agar mudah memperoleh data

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 145

yang diperlukan dengan pengamatan dan pencatatan terhadap suatu obyek yang di teliti sebagai pendukung penelitian ini.

2. Metode Wawancara

“Menurut Cholid Nurbuko Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan antara dua orang atau lebih secara bertatap muka dan mendengarkan secara langsung informasi yang disampaikan”.³⁵

Dalam wawancara ada 3 prosedur yaitu:

- a. Wawancara bebas (wawancara tak terpimpin) adalah proses wawancara dimana interview tidak sengaja mengarah Tanya jawab pada pokok persoalan dari fokus penelitian.
- b. Wawancara terpimpin adalah wawancara yang menggunakan panduan dari pokok permasalahan.
- c. Wawancara bebas terpimpin adalah kombinasi antara wawancara bebas dan wawancara terpimpin. Jadi dalam wawancara hanya memuat pokok-pokok masalah yang diteliti selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi pewawancara, apabila menyimpang dari pokok persoalan akan dibahas.³⁶

Dalam Wawancara yang akan digunakan peneliti yaitu, Wawancara terpimpin adalah Wawancara yang menggunakan panduan dari pokok permasalahan yang ada di lapangan. Peneliti menggunakan Wawancara terpimpin agar dalam pelaksanaanya tidak menyimpang dari permasalahan yang akan di teliti sehingga mendapatkan hasil yang sesuai dengan jawaban yang ada di lapangan. metode ini penulis gunakan untuk mewawancarai Kepala Madrasah, Guru, Siswa untuk memperoleh data bagaimana upaya

³⁵ Cholid Nurbuko, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 72

³⁶ Ibid, h. 85

kepala madrasah sebagai pemimpin dan manajer dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah aliyah muhamadiyah desa kampung delima

3. Metode dokumentasi

Suharsimi menyatakan bahwasanya metode dokumentasi berasal dari sumber non manusia :

Metode dokumentasi merupakan sumber non manusia, sumber ini merupakan sumber yang bermanfaat sebab telah tersedia hingga akan relevan murah pengeluaran biaya untuk memperolehnya, sumber ini merupakan sumber yang stabil dan akurat sebagai cerminan situasi atau kondisi yang sebenarnya, sehingga dapat dianalisis secara berulang-ulang dengan tidak mengalami perubahan.³⁷

Metode dokumentasi adalah metode atau alat untuk mengumpulkan data, peneliti akan mengambil dokumentasi mengenai hal-hal yang berupa sejarah berdirinya madrasah aliyah muhamadiyah, letak geografis madrasah dan profil madrasah visi, misi dan tujuan madrasah, struktur kepengurusan, daftar sarana prasarana, jumlah siswa, dan jumlah tenaga pendidik.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam suatu penelitian merupakan bagian penting, sebab dengan analisis ini, data yang ada akan disajikan nampak manfaatnya terutama dalam memecahkan masalah penelitian untuk mencapai tujuan akhir penelitian. “Menurut Patton adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar”.³⁸

³⁷ Suharsimi, *Op. Cit*, h. 97

³⁸ Moleong, *Op. Cit*, h.103

“Dalam melakukan analisis data harus disesuaikan dengan pendekatan atau desain penelitian”.³⁹ Setelah data terkumpul maka penulis selanjutnya menganalisis data-data yang diperoleh dalam penelitian dan di olah dengan sedemikian rupa sehingga akan mendapatkan kesimpulan. Dalam penelitian deskriptif data yang dikumpulkan bukan angka, akan tetapi berupa kata-kata atau gambaran yang berasal dari observasi, naskah, wawancara, catatan atau dokumen lapangan.

Adapun langkah-langkah peneliti dalam menganalisis data adalah sesuai dengan yang dikatakan Sugiyono sebagai berikut:

a. Pengumpulan data

Pengumpulan data lapangan yang berwujud kata-kata dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

b. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengaabstrakan, transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.

c. Penyajian Data

Penyajian di sini dibatasi sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

d. Penarikan Kesimpulan / Verifikasi

³⁹ Suharsimi, *Op. Cit*, h. 203

Dalam pandangan ini hanyalah sebagian dari satu kegiatan konfigurasi yang utuh. kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasikan selama penelitian berlangsung.

E. Teknik Kreadibilitas Penelitian

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti melakukan data yang sekaligus menguji kreadibilitas data, yaitu mengecek kreadibilitas data dengan teknik pengumpulan data dan berbagai waktu. Dengan demikian peneliti menggunakan triangulasi:

1. Triangulasi sumber
Triangulasi sumber untuk menguji kreadibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber.
2. Triangulasi teknik
Triangulasi teknik untuk menguji kreadibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.
3. Triangulasi waktu
Triangulasi waktu juga sering mempengaruhi kreadibilitas data, untuk itu dalam angka pengujian kreadibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara.⁴⁰

Pada penelitian ini , uji kreadibilitas data hasil penelitian dilakukan dengan triangulasi teknik, yaitu menggunakan teknik pengumpulan data observasi, dokumentasi, dan wawancara kepada subyek penelitian.

⁴⁰ Sugiyono, *Op. Cit*, h. 274

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya Madrasah Aliyah Muhammadiyah Desa Kampung Delima

Sebelum menjadi Madrasah Aliyah Muhammadiyah yang seperti sekarang sekolah ini telah mengalami beberapa perubahan. Dulu Madrasah Aliyah Muhammadiyah ini pernah diganti namanya menjadi SMK Muhammadiyah, kemudian juga sempat di non-aktifkan selama beberapa tahun sebelum akhirnya diaktifkan kembali sebagai Madrasah Aliyah Muhammadiyah.⁴¹

2. Letak Geografis Dan Profil Madrasah Aliyah Muhammadiyah

Madrasah Aliyah Muhammadiyah curup timur berdasarkan letak geografisnya di Jl. Syahrial Desa Kampung Delima Kecamatan Curup Timur Kabupaten Rejang Lebong yang jarak sekolah dengan pusat kota sekitar 2 KM.

Nama sekolah	: MA Muhammadiyah Curup
Alamat	: Jl. Syahrial Curup Timur
Kecamatan	: Curup Timur
Kabupaten	: Rejang Lebong
Provinsi	: Bengkulu
No Statistik Sekolah (NSM)	:131217020002
No Pokok Sekolah Nasional	:10704010
Status Sekolah	: SWASTA

⁴¹ Data Madrasah Aliyah Muhammadiyah Desa Kampung Delima

Tahun berdiri	: 1992
Terakreditasi	: B
Kurikulum yang digunakan	: Kurikulum 2013
Luas tanah	: 34264 M ³ ⁴²

3. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah

Visi Madrasah:

Berkualitas, Kokoh Dalam Aqidah, Unggul Dalam Akademik Dan Akhlakul Karimah.

Misi Madrasah:

- 1) Mengembangkan potensi peserta didik secara optimal dan seimbang antara iman, ilmu dan amal
- 2) Meningkatkan kualitas keislaman, keilmuan dan teknologi
- 3) Mengefektifkan waktu belajar
- 4) Mewujudkan manajemen pendidikan yang akuntabel
- 5) Meningkatkan mutu dan daya saing madrasah
- 6) Mengupayakan suasana lingkungan yang kondusif untuk belajar dan beribadah
- 7) Menbudayakan sikap kerjasama dan gotong royong.

Tujuan Madrasah:

- 1) Mewujudkan peserta didik yang beriman dan bertaqwa serta berprestasi dalam bidang akademik maupun non akademik
- 2) Meningkatkan penghayatan dan pengalaman agama
- 3) Meningkatkan mutu manajemen sekolah
- 4) Meningkatkan mutu manajemen proses pembelajaran
- 5) Meningkatkan profesionalisme guru
- 6) Meningkatkan hasil mutu pembelajaran
- 7) Meningkatkan partisipasi masyarakat.⁴³

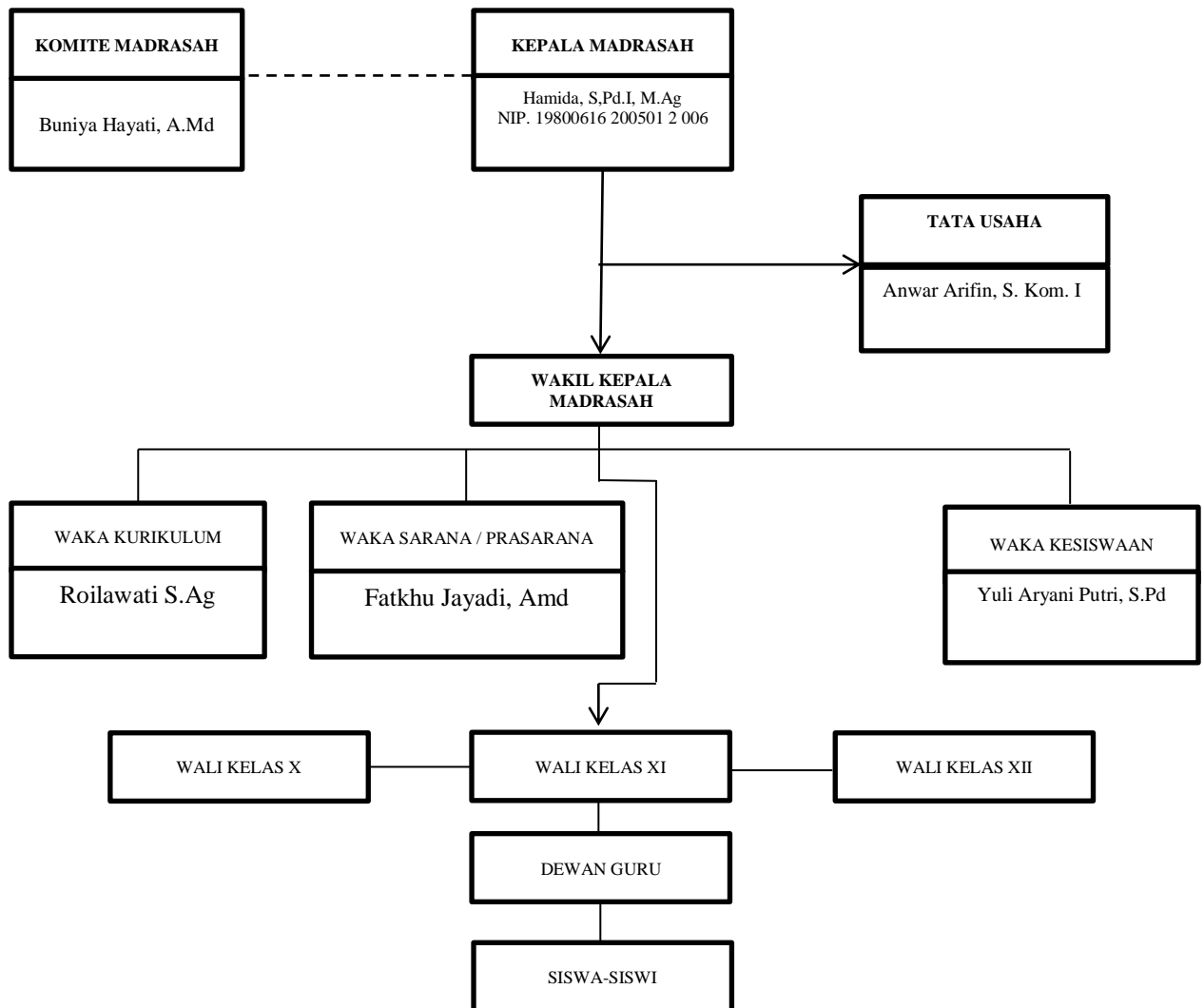
4. Struktur Organisasi Madrasah

Struktur organisasi Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima. dimana wewenang pimpinan tertinggi membawahi bagian yang di bawahnya sesuai dengan bidang-bidang yang terstruktur. masing-masing dan bertanggung jawab sepenuhnya terhadap tugas dan wewenang yang diberikan.

⁴² Data Data Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima

⁴³ Data Tata Usaha Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima

**STRUKTUR ORGANISASI MADRASAH ALIYAH MUHAMADIYAH DESA
KAMPUNG DELIMA**



Gambar. 1 Struktur Organisasi

Sumber : Data Madrasah Aliyah Muhamadiyah

5. Sarana dan Prasarana Madrasah

- a. Luas Tanah Seluruhnya : 34264 M2
- b. Penggunaan Bangunan : 1426 M2
- c. Penggunaan Halaman : 6556 M2
- d. Penggunaan Lapangan Olah Raga : 2536 M2
- e. Daya Listrik : 2200 Watt⁴⁴

Tabel 4.1
Sarana dan Prasarana Madrasah Aliyah Muhamadiyah

No	Jenis Ruang/Alat	Kondisi								Jumlah
		B		RR		RMD		RB		
		Jml	Satuan	Jml	Satuan	Jml	Satuan	Jml	Satuan	
1	Ruang Belajar/Kelas	3	1							3
2	Ruang Kepala Sekolah	1								1
3	Ruang Guru	1								1
4	Ruang TU	1								1
5	Ruang Perpustakaan	1								1
6	R. Praktek Komputer	1								1
7	Ruang Laboratorium									
	a. IPA	1								1
	b. Mulok									
8	Ruang Wakil Kepala	1								
9	Ruang BPBK									
10	Ruang OSIS/IPM	1								1
11	Ruang UKS	1								1
12	Ruang Serba Guna									
13	Ruang Koperasi Siswa	1								1
14	Tempat Ibadah	1								1
15	Kamar Mandi/WC Guru	2								2
16	Kamar Mandi/WC Murid	6								6
17	Rumah Penjaga Sekolah									
18	Tempat Parkir			1						1
19	Komputer	5								5
20	Meja Guru pegawai	11								11

⁴⁴ Sumber: Data Tata Usaha Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima

21	Kursi Guru pegawai	24							24
22	Meja Murid	70							70
23	Kursi Murid	70							70
24	Lemari	3							3

Sumber : Data Tata Usaha Madrasah Aliyah Muhamadiyah

Keterangan :

B : Baru

RR : Rusak Ringan

RMD : Rusak Masih Digunakan

RB : Rusak Berat

6. Tenaga Pendidik dan Jumlah Siswa

a. Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Muhamadiyah

Tabel 4.2
Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Muhamadiyah

NO	Nama	L/P	Tempat Tanggal Lahir	Jurusan	Mata Pelajaran Yang Diajarkan
1	Hamida, S.Pd.I, M.Ag NIP.19800616 200501 2 006	P	Curup, 16-06-1980	PAI	Qur'an Hadits
2	Yuli Aryani Putri, S.Pd	P	Curup, 04-08-1987	Bahasa Inggris	Bahasa Inggris, SNI
3	Ahmad Taparudin, S.Ag	L	Curup, 21/01/1976	Dakwah	Sosiologi, PKn
4	Yenni Wizia, S.Pd.I	P	Jakarta, 09-09-1960	PAI	Bahasa Arab
5	Ari Suradi, SE	L	Curup, 23-04-1981	Manajemen	Seni Budaya, KK
6	Andri Hardiansyah, S.Pd	L	Taba Padang, 03 -08 - 1988	Bahasa Indonesia	Bahasa Indonesia
7	Nurita, S.Pd	P	Curup, 16 - 12 – 1985	Geografi	Sosiologi
8	Leli Silfia Lazuardi, M.Pd	P	Curup, 28 -01 - 1989	Pend. Biologi	Biologi
9	Sirly Noviaty, A.Md	P	Curup, 26 -10- 1981	Akutansi	Ekonomi
10	Roilawati S.Ag	P	Jud 1, 16 - 09 – 1969	Dakwah	Akidah Akhlak
11	Iwangga Saputra, S.Pd	L	Curup, 25-12 – 1987	Geografi	Geografi
12	Arif Budiman, S.Pd	L	Tes, 09-04-1986	Penjaskes	Penjas, Mulok
13	Sri Suryanti, S.Pd.I	P	Talang Donok, 27-06-1989	Bahasa Arab	Fiqih

14	Drs. Sarwono	L	Klaten, 05-11-1959	Tekhnik Elektro	Fisika
15	Buniya Hayati, A.Md	P	Seguring, 29-10-1985	Akuntansi	Bendahara, SNI
16	Tyas Kantiningrum, S.Kep	P	Curup, 19-04-1990	Keperawatan	Seni Budaya, KK
17	Suminarti	P	Curup, 02-03-1995	IPS	Perpustakaan
18	Intan Maghfira, S. Pd	P	Curup, 19-06-1995	Matematika	Matematika
19	Fatkhu Jayadi, Amd	L	Curup, 03-09-1982	Komputer	TIK
20	Rani Puspita Sari, S. Pd	P	Kasie-kasubun, 11-09-1995	PAI	TU
21	Siti Nazirah, s. Pd	P	Segamit, 03-07-1993	PAI	SKI
22	Anwar Arifin, S. Kom. I	L	Sindang Jaya, 31-01-1993	KPI	TU, IPM
23	Aji Prayetno, S. Pd	L	Batu Bandung, 03 Mei 1993	BK	BK
24	Zikri Akbarullah, S. Pd. I	L	Curup, 02 Agustus 1991	PBA	Tahfidz
25	Yopita Diana	P	Curup, 26 - 06 - 1995	Kimia	Kimia

Sumber : Data Tata Usaha Madrasah Aliyah Muhamadiyah

Catatan: Merah untuk Tenaga kependidikan telah memiliki standard kualifikasi guru profesional dan kuning menandakan bahwa kualifikasi Akademik yang dimiliki guru tidak sesuai dengan mata pelajaran yang di Ampuh.

Dilihat dari table di atas ada sebagian guru yang belum memiliki kualifikasi guru profesional (S1) dan juga masih ada guru yang mengajar bukan pada bidang keahliannya.

b. Jumlah Siswa Madrasah Aliyah Muhamadiyah 2017/2018

Tabel 4.3
Jumlah Siswa Madrasah Aliyah Muhamadiyah

No	Kelas	Program Study	Jml Rombel	Jumlah Siswa			Data Usia Siswa		
				L	P	Jml	< 15 Th	>15 Th < 17 Th	>17 Th < 21 Th
1	X		1	9	15	24		24	
2	XI	IPS	1	13	8	21		20	1
3	XII	IPS	1	5	14	19		10	9
Jumlah				27	37	64		54	10

Sumber : Data Tata Usaha Madrasah Aliyah Muhamadiyah

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bagian ini akan dipaparkan analisa data yang telah diperoleh di lapangan sesuai dengan variabel masing-masing. Adapun variabel yang datanya akan di analisa dalam bagian ini adalah tentang Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong.

Bagaimana Upaya Kepala Madrasah Aliyah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong. Akan segera dijawab melalui analisa data yang penulis sajikan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data penelitian bersifat kualitatif, data yang ditampilkan bersifat narasi dan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang peneliti berikan dalam wawancara yang di adakan dari tanggal 02 - 06 April 2018.

Dalam proses wawancara yang dilakukan oleh peneliti, pertanyaan tersebut diajukan kepada Kepala Madrasah, Guru dan Siswa diberikan secara berbeda dan terpisah. Adapun hasil dari keseluruhan wawancara baik itu pertanyaan maupun jawabanya dari setiap responden beserta analisisnya dituangkan dalam deskripsi.

Berikut ini penulis paparkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah dan guru mengenai strategi peningkatan kinerja guru yang diterapkan oleh Kepala Madrasah yang mengacu pada teori yang dikemukakan pada bab sebelumnya sebagai berikut :

1. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan

Di dalam disiplin tenaga kependidikan pembinaan kinerja guru yang dilakukan Kepala Madrasah Aliyah Muhamadiyah adalah dengan sering supervisi serta mengingatkan kepada guru untuk datang dan mengajar tepat waktu dan untuk pembinaan kinerja mengikut sertakan guru-guru yang ada di Madrasah Aliyah Muhamadiyah dalam berbagai pelatihan-pelatihan yang telah diprogramkan oleh pemerintah maupun pelatihan-pelatihan diluar sekolah. Hal tersebut berdasarkan pertanyaan Kepala Madrasah Aliyah Muhamadiyah Ibu Hamida, S.Pd.I, M.Ag saat wawancara sebagai berikut:

Apakah ibu pernah melakukan pembinaan disiplin dan peningkatan kinerja guru yang ada di Madrasah Aliyah Muhamadiyah ?

Kalau pembinaan disiplin pasti karena kita ada rutinitas baik itu secara pribadi atau umum seperti pembinaan dewan guru yang saya lihat dan saya nilai seperti supervisi dan mengingatkan untuk belajar disiplin datang tepat waktu ke madrasah dan mengajar, dan biasanya juga saya melakukan pembinaan guru-guru di sini dengan menyertakan guru-guru mengikuti program pemerintah seperti pelatihan seperti kurikulum K13, untuk pelatihan sendiri masih belum karena banyak guru yang mengajar di madrasah aliyah ini yang mengajar di sekolah lain dan kurangnya minat guru yang hadir.⁴⁵

Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Guru Madrasah Aliyah yaitu Ibu Siti Nazirah S.Pd sebagai berikut:

Pernah kepala madrasah sering mengingatkan baik secara pribadi kepada guru untuk mengajar harus disiplin waktu, baik dalam mengajar maupun datang ke madrasah untuk pelatihan ada karena setiap guru postif sudah pernah dikirim untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dari pemerintah supaya berkembang madrasah tujuanya, jadi pelatihan itu diikut sertakan bagi guru

⁴⁵ Wawancara Dengan Ibu Hamida, S.Pd.I, M.Ag, Kepala Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong, 02 April 2018 pukul 09.00 WIB.

guru mata pelajaran khususnya untuk pelajaran k13, untuk pelatihan yang ada disekolah memang tidak ada, karena guru yang ada disini semuanya honorer jadi banyak jam mengajar sana sini, untuk pelatihan disekolah sehingga kurang diminati.⁴⁶

Berdasarkan hasil wawancara di atas, untuk indikator yang pertama yaitu pembinaan disiplin tenaga kependidikan dan pembinaan guru oleh Kepala Madrasah telah diterapkan atau telah dijalankan seperti Kepala Madrasah sering supervisi dan mengingatkan kepada guru untuk datang dan mengajar tepat waktu dan pembinaan guru juga sudah diterapkan meskipun hanya program dari pemerintah dan luar sekolah, tetapi untuk program sekolah sendiri memang tidak diadakan oleh Kepala Madrasah dengan alasan banyak guru yang mengajar di Madrasah Aliyah Muhamadiyah ini yang mengajar di sekolah lain dan kurangnya minat guru yang hadir.

Hal ini menunjukkan bahwasanya upaya yang pertama telah dijalankan oleh Kepala Madrasah tetapi terhamabat oleh minat dan motivasi guru itu sendiri.

2. Pengendalian dan pengawasan kinerja guru

Di dalam pengendalian dan pengawasan kinerja guru yang di lakukan Kepala Madrasah Aliyah Muhamadiyah melakukannya dengan cara melakukan supervisi kunjungan kelas secara langsung disaat proses kegiatan mengajar berlangsung, untuk melihat perangkat pembelajaran guru seperti RPP dan

⁴⁶ Wawancara Dengan Ibu Siti Nazirah S.Pd, Guru Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong, 04 April 2018 pukul 09.00 WIB

Silabus dan mengecek daftar kehadiran guru. Dengan melakukan kunjungan kelas Kepala Madrasah bisa secara langsung melakukan pengendalian dan pengawasan jalanya kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru dan dapat mengontrol kehadiran guru. Hal tersebut berdasarkan pernyataan Kepala Madrasah aliyah Muhamadiyah Ibu Hamida, S.Pd.I, M.Ag saat wawancara sebagai berikut:

Bagaimana ibu melakukan pengendalian dan pengawasan terhadap guru di madrasah? “Untuk pengendalian dan pengawasan disini kita ada supervisi kelas saya melihat perangkat pembelajaran guru baik RPP dan Silabus yang digunakan dan juga untuk pengawasan kita mengecek daftar kehadiran guru setiap harinya.⁴⁷

Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Guru Madrasah Aliyah yaitu Bapak Ahmad Taparudin, S.Ag sebagai berikut: “Pernah biasanya kepala madrasah mengecek daftar kehadiran setiap harinya dari absen guru dan melakukan kunjungan kelas saat semesteran sebanyak 2 sampai 3 kali untuk mengecek RPP dan silabus guru yang mengajar, bertujuan agar kinerja guru dapat terawasi dengan baik.⁴⁸

⁴⁷ Wawancara Dengan Ibu Hamida, S.Pd.I, M.Ag, Kepala Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong, 02 April 2018 pukul 09.00 WIB.

⁴⁸ Wawancara Dengan Bapak Ahmad Taparudin, S.Ag, Guru Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong, 02 April 2018 pukul 09.30 WIB.

Berdasarkan wawancara di atas menjelaskan bahwa Kepala Madrasah telah melaksanakan pengendalian dan pengawasan kinerja guru baik dari melihat daftar kehadiran guru dan kunjungan kelas untuk melihat perangkat pembelajaran RPP dan Silabus, karena bagaimanapun seorang tenaga pendidik harus diawasi kinerjanya jika kurang baik maka akan diperbaiki jika sudah baik maka akan ditingkatkan kembali agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang ada di madrasah.

3. Pemberian motivasi

Dalam pemberian motivasi yang dilakukan Kepala Madrasah Aliyah Muhamadiyah kepada guru untuk meningkatkan kinerja biasanya Kepala Madrasah memberikan masukan-masukan kepada guru mengenai kedisiplinan dan strategi mengajar. Hal tersebut berdasarkan pernyataan Kepala Madrasah Aliyah Muhamadiyah Ibu Hamida, S.Pd.I, M.Ag saat wawancara sebagai berikut:

Apakah ibu sering memberikan dorongan motivasi terhadap guru yang ada disini ?

Biasanya untuk pemberian motivasi kepada guru saya berikan secara langsung seperti pembinaan kedisiplinan, seperti ada guru yang keluar kelas maka akan diberikan motivasi dengan tujuan visi dan misi seorang guru bahwa tugas guru itu untuk mengajar dan juga memberikan bagaimana strategi mengajar yang baik, meskipun tidak semua guru yang saya berikan motivasi.⁴⁹

⁴⁹ Wawancara Dengan Ibu Hamida, S.Pd.I, M.Ag, Kepala Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong, 02 April 2018 pukul 09.00 WIB.

Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Guru Madrasah Aliyah yaitu Bapak Ari Suradi, SE sebagai berikut: "Iya benar, kepala madrasah memberikan motivasi kepada guru baik secara langsung seperti kedisiplinan dalam mengajar harus semangat dalam membina siswa serta cara mengajar yang baik."⁵⁰

Dari hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa Kepala Madrasah telah memberikan motivasi kepada guru meskipun tidak semua guru, dengan harapan bahwasanya kinerja guru akan semakin baik. Akan tetapi pemberian motivasi ini tidak sering dilakukan. Jika dilihat dari fungsinya kegiatan pemberian motivasi ini sangat dibutuhkan oleh guru mengingat guru yang ada di madrasah aliyah muhamadiyah semuanya berstatus honorer dan kurang jam mengajarnya

4. Pemberian Penghargaan

Untuk pemberian penghargaan dalam hal ini memang Kepala Madrasah Aliyah Muhamadiyah belum memberikan penghargaan kepada guru bagi kinerja yang baik, dikarenakan Madrasah Aliyah Muhamadiyah ini merupakan sekolah swasta dan untuk keuangannya belum stabil, tetapi disini pada saat tahun sebelumnya diadakan pemilihan guru favorit menurut siswa

⁵⁰ Wawancara Dengan Bapak Ari Suradi, SE, Guru Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong, 02 April 2018 pukul 10.00 WIB.

melalui poling yang dilaksanakan tersebut, nanti terpilihlah guru favorit dan untuk guru tersebut siswa memberikan suatu hadiah sebagai bentuk apresiasi. Hal tersebut berdasarkan pernyataan Kepala Madrasah Aliyah Muhamadiyah Ibu Hamida, S.Pd.I, M.Ag saat wawancara sebagai berikut:

Apakah ibu pernah memberikan penghargaan terhadap guru yang memiliki kinerja yang baik dalam mengajar ?

Kalau untuk penghargaan sebelumnya belum ada untuk kinerja guru yang baik, karena madrasah kita swasta dan terkendala dana, tapi tahun sebelumnya saya pernah bekerjasama dengan siswa untuk memberikan penghargaan kepada guru-guru favorit mereka, biasanya penghargaan yang diberikan tersebut melalui poling dari siswa-siswa dan dari poling siswa nanti terpilih guru yang terbaik, biasanya reward/ penghargaan untuk guru yang terbaik tersebut diberikan hadiah seperti kado dalam bentuk apresiasi.⁵¹

Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru yaitu Ibu Yuli Aryani Putri, S.Pd sebagai berikut: “Untuk penghargaan belum ada dari pihak sekolah, tetapi tahun sebelumnya pernah diberikan penghargaan kepada guru-guru favorit oleh siswa dimana mereka memberikan hadiah kecil seperti kado, diumumkan ketika penerimaan rapot atau kenaikan kelas.⁵²

Melihat hasil wawancara di atas menunjukkan Kepala Madrasah belum bisa memberikan penghargaan kepada guru-guru yang memiliki kinerja yang baik, dengan alasan keuangan sekolah yang minim, sebenarnya pemberian

⁵¹ Wawancara Dengan Ibu Hamida, S.Pd.I, M.Ag, Kepala Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong, 02 April 2018 pukul 09.00 WIB.

⁵² Wawancara Dengan Ibu Yuli Aryani Putri, S.Pd, Kepala Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong, 02 April 2018 pukul 10.30 WIB.

penghargaan ini bisa membantu guru untuk semangat dalam mengajar dan semakin baik lagi serta untuk menjadikan guru-guru lainnya termotivasi dan terpacu untuk memberikan kontribusi yang maksimal sebagai seorang tenaga pendidik yang baik.

5. Presepsi

Dalam presepsi atau pandangan yang dilakukan Kepala Madrasah Aliyah Muhamadiyah kepada guru untuk meningkatkan kinerja biasanya Kepala Madrasah biasanya dengan supervisi dan mengontrol guru melihat sampel-sampel, bagaiman cara guru mengajar disini dengan cara mewawancarai siswa, mewawancarai sesama dewan guru agar terjawabnya penilaian-penilaian yang sinkron terhadap pekerjaan guru dan mengecek kehadiran guru. Hal tersebut berdasarkan pernyataan Kepala Madrasah Aliyah muhamadiyah Ibu Hamida, S.Pd.I, M.Ag saat wawancara sebagai berikut:

Bagaimana presepsi ibu terhadap guru yang ada di sini untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif serta untuk meningkatkan produktifitas kerja ?

Iya, dalam melakukan pandangan dalam lingkungan kerja saya melakukan dengan mensupervisi dan mengontrol guru yang ada disini dan melihat sampel-sampel, bagaiman cara guru mengajar disini baik dengan cara mewawancarai siswa, mewawancarai sesama dewan guru agar terjawabnya penilaian-penilaian terhadap pekerjaan guru dan mengecek kehadiran guru.⁵³

⁵³ Wawancara Dengan Ibu Hamida, S.Pd.I, M.Ag, Kepala Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong, 02 April 2018 pukul 09.00 WIB.

Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru yaitu Ibu Tyas Kantiningrum, S.Kep sebagai berikut: “Iya benar, bahwasanya persepsi atau penilaian dan pandangan, beliau melihat bagaimana baik cara mengajar maupun kerjasama dalam lingkungan kerja biasanya beliau bertanya kepada siswa maupun dewan guru baik dari supervisi, dan absen kehadiran guru.”⁵⁴

Melihat hasil wawancara di atas. Untuk upaya yang kelima yaitu persepsi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah telah dilaksanakan seperti Kepala Madrasah menilai guru dan berpandangan dari cara kerja guru, supervisi, melihat daftar hadir guru, menayakan dan mewawancarai siswa maupun sesama dewan guru untuk mendapatkan informasi bagaimana kondisi dalam lingkungan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwasanya upaya yang kelima telah dijalankan oleh kepala madrasah dengan baik.

C. Kinerja Guru

Berikut ini penulis paparkan hasil interview mengenai kinerja guru selaras dengan teori yang dikemukakan pada bab sebelumnya bahwa kinerja guru dapat diukur sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

⁵⁴ Wawancara Dengan Ibu Tyas Kantiningrum, S.Kep, Kepala Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong, 02 April 2018 pukul 11.00 WIB.

Dalam kualitas kerja yang dilakukan oleh Guru Madrasah aliyah Muhamadiyah yaitu dengan memilih proses perencanaan program pembelajaran yang sudah disesuaikan menggunakan media buku paket atau LKS serta buku pendamping dan media-media lainnya, serta menyiapkan perangkat pembelajaran RPP dan silabus. Hal tersebut berdasarkan pernyataan guru Madrasah Aliyah Muhamadiyah yaitu Ibu Siti Nazirah S.Pd sebagai berikut :

Apakah ibu dalam Pembelajaran menyiapkan program pembelajaran RPP dan Silabus ? “Pasti karena setiap belajar mengajar harus diawali dengan RPP dan Silabus.”⁵⁵

Apakah ibu dalam proses pembelajaran memilih sumber media pembelajaran sesuai dengan kemampuan siswa ?

Iya, mengapa bila tidak sesuai dengan kemampuan siswa takutnya materinya kurang sinkron dan tidak nyambung nanti siswanya, dan akan terjadi miskomunikasi antara guru, dan siswa biasanya media pembelajarannya saya menggunakan buku paket dan LKS serta di dukung media-media lainnya.”⁵⁶

Hasil wawancara dengan Umi Siti Nazirah S.Pd Guru Sejarah Kebudayaan Islam (SKI) tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Diye Alfayat dan Puja Adilah selaku siswa kelas XI

⁵⁵ Wawancara Dengan Ibu Siti Nazirah S.Pd, Guru Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong, 04 April 2018 pukul 09.00 WIB

⁵⁶ Wawancara Dengan Ibu Siti Nazirah S.Pd, Guru Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong, 04 April 2018 pukul 09.00 WIB

Madrasah Aliyah Muhamadiyah sebagai berikut: “Iya benar menggunakan Buku paket dan LKS setiap mata pelajarannya masing-masing.”⁵⁷

Dari hasil wawancara di atas menunjukkan bahwasanya Guru Madrasah Aliyah Muhamadiyah telah memilihkan pembelajaran yang telah menyesuaikan dengan kemampuan siswa, baik menggunakan buku paket, LKS maupun buku pendamping lainnya yang dapat menunjang pembelajaran.

2. Kecepatan/ketetapan kerja

Di dalam Kecepatan/ketetapan kerja ini Guru Madrasah Aliyah Muhamadiyah dalam memanfaatkan waktu mengajar selalu membiasakan tepat waktu dalam mengajar karena harus menyesuaikan dengan RPP dalam menyelesaikan materi pelajaran. Hal tersebut berdasarkan pernyataan guru madrasah aliyah muhamadiyah yaitu Bapak Ahmad Taparudin, S.Ag sebagai berikut :

Bagaimana Bapak memanfaatkan waktu seefektif mungkin dalam mengajar ?

Kalau untuk memanfaatkan waktu dalam mengajar saya biasanya masuk ke kelas harus tepat waktu karena kita sebagai guru pasti memiliki program yang sudah disesuaikan oleh RPP untuk menyelesaikan materi yang kita ajar setiap pertemuannya, tapi terkadang bila saya sedikit terlambat dalam mengajar maka saya memberikan tugas tambahan melalui buku paket dan LKS kalau untuk penambahan jam belajar mungkin tergantung dengan kondisi pelajaran.⁵⁸

⁵⁷ Wawancara Dengan Diye Alfayat, Siswa Kelas XI Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong, 06 April 2018 pukul 09.00 WIB

⁵⁸ Wawancara Dengan Bapak Ahmad Taparudin, S.Ag, Guru Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong, 02 April 2018 pukul 09.30 WIB.

Hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Taparudin, S.Ag Guru Sosiologi dan PKN tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Irwana Ridianti dan Randi Saputra selaku siswa kelas XI Madrasah aliyah muhamadiyah sebagai berikut: “Terkadang guru yang mengajar ada juga yang telat dan tidak masuk, kalau untuk tambahan jam mengajar untuk mengejar materi masih belum, tapi bila guru tidak masuk terkadang diberikan tugas dari buku paket maupun LKS.”⁵⁹

Dari hasil wawancara di atas menunjukkan bahwasanya Guru Madrasah Aliyah Muhamadiyah dalam memanfaatkan waktu seefektif mungkin mengajar masih belum efektif karena masih sering ada guru yang terlambat dalam masuk kelas, dan juga untuk tambahan jam mengajar untuk mengejar materi sebelumnya biasanya guru jarang mengambil waktu tersebut, tapi Guru Madrasah Aliyah Muhamadiyah bila terlambat dan bila berhalangan tidak hadir maka guru akan menintipkan/memberikan tugas kepada siswa baik melalui buku paket dan LKS untuk mereka pelajari.

3. Inisiatif dalam kerja

Dalam Inisiatif kerja yang dilakukan oleh Guru Madrasah Aliyah Muhamadiyah menggunakan model pembelajaran yang variatif sesuai materi pelajaran seperti bahasa inggris yang menggunakan listening (mendengarkan),

⁵⁹ Wawancara Dengan Irwana Ridianti, Siswa Kelas XI Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong, 06 April 2018 pukul 09.20 WIB

speaking (berbicara) dan reading (membaca) dan ada juga model pembelajaran yang variatif seperti diskusi, ceramah, tanya jawab. Hal tersebut berdasarkan pernyataan guru madrasah aliyah muhamadiyah yaitu Umi Yuli Aryani Putri, S.Pd sebagai berikut :

Bagaimana ibu dalam penggunaan model pembelajaran yang variatif sesuai materi pelajaran ?

Tergantung pada materi pertemuan yang kita ajarkan kalau variatifnya seperti mendengarkan yaitu dengan berkolaborasi dengan teman-temannya dan berbicara di depan kelas bisa juga mereka menonton percakapan dalam bahasa inggris, ada juga menulis dengan potongan-potongan kertas dimana dalam potongan tersebut sudah ada kalimat mereka harus menyusun kalimat agar menjadi satu.⁶⁰

Hasil wawancara dengan Umi Yuli Aryani Putri, S.Pd guru Bahasa Inggris tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Inka Wandira dan Aryo Dwi Sukmo selaku siswa kelas X Madrasah aliyah muhamadiyah sebagai berikut:

Iya menggunakan, model yang berbeda seperti ceramah, diskusi dan Tanya jawab dan ada yang menggunakan dengan kerja kelompok maupun individu seperti pelajaran bahasa inggris biasanya dengan menggunakan listening, speaking, reading seperti percakapan bahasa inggris dalam pelajaran, menyusun kalimat-kalimat menjadi satu.⁶¹

Dari hasil wawancara di atas menunjukan bahwasanya Guru Madrasah Aliyah Muhamadiyah dalam insiatif kerja menggunakan model pemebelajaran yang variatif sudah diterapkan dimana adanya model pembelajaran di setiap

⁶⁰ Wawancara Dengan Ibu Yuli Aryani Putri, S.Pd, Kepala Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong, 02 April 2018 pukul 10.30 WIB.

⁶¹ Wawancara Dengan Inka Wandira, Siswa Kelas X Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong, 06 April 2018 pukul 09.25 WIB

mata pelajaran yang berbeda seperti ceramah, diskusi, tanya jawab. Untuk pelajaran bahasa Inggris yang menggunakan model pembelajaran listening, speaking, dan reading untuk melihat dan mengukur kemampuan siswa dalam menguasai pelajaran.

4. Kemampuan kerja

Dalam kemampuan kerja ini Guru Madrasah Aliyah Muhamadiyah memimpin keadaan kelas masih belum bisa kondusif ini terlihat dari rendahnya motivasi dan keseriusan siswa dalam belajar karena siswa lebih suka belajar dengan metode pembelajaran yang tidak terlalu kaku. Hal ini seperti diungkapkan oleh Guru Madrasah Aliyah yaitu Bapak Ari Suradi, SE sebagai berikut:

Bagaimana bapak memimpin keadaan kelas agar siswa bisa kondusif

?

Tergantung dengan cara pembawaan kita, artinya siswa ini tidak mau terlalu serius jadi harus ada sedikit hiburan sehingga siswa lebih mudah menerima materi pelajaran dari kita dan bila ada yang ribut kita berikan arahan seperti sapaan terhadap mereka agar mereka memperhatikan kembali pelajaran.⁶²

Untuk memperkuat pernyataan guru tersebut penulis juga wawancara siswa kelas X yaitu Muhamad Marion Fionaldo dan Selawati sebagai berikut:

“Belum masih banyak guru yang membuat kelas belum kondusif, karena

⁶² Wawancara Dengan Bapak Ari Suradi, SE, Guru Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong, 02 April 2018 pukul 10.00 WIB.

pembawaan guru dalam mengajar kurang dapat dipahami dan terlalu kaku, sehingga banyak siswa yang tidak memperhatikan.⁶³

Berdasarkan hasil wawancara di atas diketahui bahwa, masih banyak Guru Madrasah Aliyah Muhamadiyah belum bisa memimpin keadaan kelas secara kondusif, dimana kelas masih terasa membosankan, guru yang mengajar terlalu kaku dan siswa sulit untuk memahami, hal ini yang membuat minat belajar siswa turun, akibatnya masih ada siswa malas untuk memperhatikan guru yang mengajar. Disini sebagai seorang guru harus bisa memanfaatkan manajemen kelas yang efektif demi kelancaran proses pembelajaran yang kondusif, dimana seorang guru harus mampu membuat pola pembelajaran yang dapat di mengerti dan mudah dipahami sekaligus membuat proses belajar yang menyenangkan dengan menarik minat mereka dengan ada tanya jawab sehingga hasil yang di dapatkan sesuai dengan apa yang di inginkan.

5. Komunikasi

Dalam komunikasi yang dilakukan guru Madrasah Aliyah Muhamadiyah belum bisa menerapkan komunikasi secara personal, dimana guru hanya fokus pada penyampaian materi secara keseluruhan, hal ini terlihat dari cara guru untuk memberikan pengulangan kembali atas materi yang dipelajari hanya di

⁶³ Wawancara Dengan Muhamad Marion Fionaldo, Siswa Kelas X Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong, 06 April 2018 pukul 11.45 WIB.

papan tulis. Hal ini sebagaimana di ungkapkan oleh Umi Tyas Kantiningrum, S.Kep guru Seni Budaya sebagai berikut:

Apakah ibu menjelaskan secara personal pelajaran yang belum di pahami oleh siswa ?

Untuk menjelaskan kembali pasti menjelaskan, biasanya kita jelaskan melalui papan tulis dan secara keseluruhan agar siswa yang lain dapat memperhatikan biasanya saya menjelaskan melalui buku paket maupun catatan kalau untuk LKS kita tidak mengulangi karena lebih banyak ke latihan soal.⁶⁴

Sejalan dengan jawaban yang diberikan Umi Tyas Kantiningrum, S.Kep, siswa kelas XI yaitu M. Yusril Mahendra dan Dwi Hartina sebagai berikut: “Tidak, guru biasanya menjelaskan hanya melalui dari papan tulis kalau dari buku paket sering sedangkan dari LKS jarang karena lebih banyak latihan soal.”⁶⁵

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwasanya Guru Madrasah Aliyah Muhamadiyah tidak menjelaskan dan mengulangi pelajaran secara personal kepada siswa yang belum memahami pelajaran, hal ini membuat siswa yang kurang memahami pelajaran yang sebelumnya tidak dapat mendapatkan pemahaman yang bisa dipahami akan tetapi guru menjelaskan di papan tulis secara keseluruhan apa yang telah dipelajari baik melalui buku paket maupun catatan sedangkan LKS jarang karena lebih banyak ke latihan soal.

⁶⁴ Wawancara Dengan Ibu Tyas Kantiningrum, S.Kep, Kepala Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong, 02 April 2018 pukul 11.00 WIB.

⁶⁵ Wawancara Dengan M. Yusril Mahendra, Siswa Kelas X Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong, 06 April 2018 pukul 11.50 WIB.

Dari hasil wawancara di atas diketahui bahwa Guru Madrasah Aliyah Muhamadiyah masih belum memiliki motivasi yang tinggi dalam mengajar, dimana masih ada guru yang belum disiplin dalam mengajar seperti masih ada yang terlambat masuk, belum bisa memanfaatkan kelas secara kondusif, masih ada guru yang belum bisa melakukan pendekatan secara personal kepada siswa yang belum memahami pelajaran sehingga pengetahuan siswa terhamabat dalam mendapatkan pembelajaran yang seharusnya mereka dapatkan. Menjadi seorang guru haruslah profesional dalam mengajar karena keberhasilan seorang siswa tidak terlepas dari peran seorang guru yang membimbing.

Semua data di atas penulis peroleh melalui hasil wawancara dengan beberapa narasumber yang berasal dari 5 orang guru dan 10 orang siswa Madrasah Aliyah Muhamadiyah, peneliti mencari Audiens mengambil seluruh dari guru honorer dan guru tetap madrasah, karena di Madrasah Aliyah Muhamadiyah ini memang kebanyakan guru honorer dan cuman 1 yang PNS yaitu Kepala Madrasah. Peneliti memang sudah sejak lama mengetahui masalah Kinerja Guru yang ada di Madrasah Aliyah Muhamadiyah ini, dimana masih belum adanya guru yang memiliki sertifikasi PNS dan masih banyak guru yang mengajar belum sesuai dengan dengan bidang yang seharusnya sehingga pengalaman dalam mengajar pasti sedikit kurang, kita mengetahui untuk menjadi suatu lembaga sekolah yang baik juga harus di

tunjang dengan tenaga pendidik yang professional dan memiliki sertifikasi sebagai seorang guru.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Upaya yang dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong ada lima. Upaya *pertama* yang digunakan Kepala Madrasah yaitu melakukan pembinaan disiplin tenaga kependidikan kepala madrasah menjalankan strateginya dengan melakukan supervisi dan mengikut sertakan guru-guru dalam pelatihan dari program pemerintah seperti kurikulum K13, upaya *Kedua* pengendalian dan pengawasan kinerja Kepala Madrasah melakukan dengan kunjungan kelas dan melihat daftar absensi guru, untuk upaya *ketiga* pemberian motivasi, Kepala Madrasah memberikanya saat waktu rapat dan secara pribadi kepada guru, untuk upaya *keempat* pemberian penghargaan Kepala Madrasah belum bisa memberikan penghargaan karena terkendala keuangan sekolah, untuk upaya *Kelima* kepala madrasah dalam melakukan prespsi atau penilain terhadap guru dengan melihat cara kerja guru dan mencari informasi dari sesama guru maupun siswa.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran-saran sebagai berikut :

1. Kepala madrasah harus lebih meningkatkan pembinaan kedisiplinan dengan menerapkan aturan agar mereka lebih disiplin, dan melaksanakan pembinaan pelatihan untuk guru dengan mendatangkan narasumber ke sekolah.
2. Kepala madrasah harus lebih sering melakukan kunjungan kelas agar dapat terpantau kinerja guru dengan baik.
3. Kepala madrasah harus lebih sering memberikan motivasi kepada guru baik secara personal tidak hanya saat rapat karena dengan sering memberi motivasi akan berdampak pada kinerja seorang guru tersebut.
4. Kepala madrasah hendaknya memikirkan untuk memberikan penghargaan bagi guru yang memiliki kinerja yang baik dengan memberikan penghargaan maka guru merasa dihargai akan apa yang dilakukan untuk sekolah dan akan semangat lagi dalam kewajibanya sebagai guru.
5. Kepala madrasah harus bisa menciptakan hubungan yang lebih harmonis dengan guru dan sesama guru, agar dapat meningkatkan mutu sekolah dan kinerja guru yang professional.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Depdikbud. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Harsono dan M. Joko Susilo. 2010. *Pemberontakan Guru*, Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- J. Moleong, Lexy. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Koswara, Rasto. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Bandung: Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, 2012, 1.1 : 65-66
- Kurniadin, Didin dan Imam Machali. 2016. *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Jogjakarta: AR-Ruzz Media.
- Marno dan Triyo Supiyatno. 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: PT Refika Aditama
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, Aida Rahmi. 2014. *Profesi Keguruan MI*, (Curup, LP2 STAIN CURUP)
- Nurbuko, Cholid. 2007. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara
- Oktorius, Abel “*Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Sekolah Dasar Unggulan ‘Aisyiyah (SDUA) Taman Harapan Curup.*” Skripsi. Jurusan Tarbiyah STAIN Curup, Curup, 2017
- Sardiman. 2014. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Tamala, Silfi “*Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Dan Kuantitas Tk Al-Mukhlisin Di Kelurahan Talang Benoh Kecamatan Curup Kota.*” Skripsi. Jurusan Tarbiyah Stain Curup, Curup, 2016
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Rajawali Pers.

BIODATA PENULIS



Diajeng Beratasena, 07 September 1995

Lahir di Curup, Kec. Curup Timur, Kab Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu. Putra Kedua dari Bapak Subarjo dan Ibu Megawati, yang terdiri dari 2 Saudara, Kakak Ade Meilinto.

Menempuh pendidikan pertama di Sekolah Dasar Negeri 102 Curup, selesai tahun 2007, melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 05 Curup Kota, selesai tahun 2010, kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 01 Curup Selatan Jurusan IPA, selesai tahun 2013. Pada tahun 2014 melanjutkan ke IAIN Curup mengambil Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) dan menyelesaikan studi tahun 2018 dengan judul skripsi: “Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Muhamadiyah Desa Kampung Delima Kabupaten Rejang Lebong.

Selama menempuh pendidikan di IAIN Curup, Penulis pernah menjadi Wakil Ketua HMJ MPI tahun 2016, Penulis juga merupakan angkatan pertama dari Jurusan MPI. Diajeng Beratasena atau biasa di panggil (Bima) adalah sosok Pria yang ceria, aktif, sederhana, senang bersosialisi dan tidak pernah memilih teman dalam begaul, penulis juga memeiliki hoby bermain Futsal dan menyanyi.