

**KERJA SAMA PENGAWAS DAN KEPALA MADRASAH DALAM
MEMOTIVASI GURU MIN LAUWA KEC. PITUMPANUA
KAB. WAJO**

Tesis

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Guna Meraih gelar Magister
dalam Bidang Ilmu Pendidikan Islam (M.Pd)*



Penguji:
IAIN PALOPO

- 1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag**
- 2. Dr. Masmuddin, M. Ag**
- 3. Dr. Muhaemin, M.A**

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
IAIN PALOPO
2016**

(Dr. Masmuddin, M. Ag)
(Dr. Muhaemin, M.A)
(Dr. Mahadin Shaleh, M.Si)
(Dr. Kartini, M. Pd)

NOTA DINAS

Lamp : 7 Eksemplar
Hal : Tesis an. Rukisah
Kepada Yth.

Direktur Pascasarjana IAIN Palopo

Di
Palopo

Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan hasil seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan, maka tesis tersebut di bawah ini:

Nama : Rukisah
NIM : 14.16.2.01.0057
Program studi : Ilmu Pendidikan Islam
Jurusan : Tarbiyah
Judul tesis : Kerja Sama Pengawas dan Kepala Madrasah dalam Memotivasi Guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo

menyatakan bahwa tesis tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munâqasyah*.

Demikian untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'Alaikum wr. wb.

- IAIN PALOPO**
1. Dr. Masmuddin, M. Ag. ()
Penguji I Tanggal :
 2. Dr. Muhaemin, M.A ()
Penguji II Tanggal :
 3. Dr. Mahadin Shaleh, M.Si. ()
Pembimbing I Tanggal :
 4. Dr. Kartini, M. Pd. ()
Pembimbing II Tanggal :

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Tesis berjudul “Kerja Sama Pengawas dan Kepala Madrasah dalam Memotivasi Guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo”, yang ditulis oleh Rukisah Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 14.16.2.01.0057, mahasiswa Program Studi *Ilmu Pendidikan Islam* Pascasarjana IAIN Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari *Selasa*, tanggal 28 Juni 2016 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *munâqasyah*.

| Tim Penguji | |
|---|-----|
| 1. Dr. Masmuddin, M. Ag. Tanggal : | () |
| 2. Dr. Muhaemin, M.A Tanggal : | () |
| 3. Dr. Mahadin Shaleh, M.Si. Tanggal : | () |
| 4. Dr. Kartini, M. Pd. Tanggal : | () |

IAIN PALOPO

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 4.1. | Keadaan Guru MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo | 77 |
| Tabel 4.2. | Keadaan Guru PNS MIN Lauwa Tahun 2014 | 77 |
| Tabel 4.3. | Keadaan Guru PNS MIN Lauwa Tahun 2015 | 78 |
| Tabel 4.4. | Keadaan Guru PNS MIN Lauwa Tahun 2016 | 78 |
| Tabel 4.5. | Keadaan Guru MIN Lauwa yang sertifikasi | 78 |
| Tabel 4.6. | Keadaan Guru MIN Lauwa yang pernah mengikuti pelatihan | 79 |
| Tabel 4.7. | Data Siswa MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo | 81 |
| Tabel 4.8. | Sarana/Prasarana MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo..... | 83 |
| Tabel 4.9. | Struktur kurikulum MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo | 84 |



IAIN PALOPO

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PENGESAHAN | ii |
| PERNYATAAN KEASLIAN TESIS | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | viii |
| PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN | ix |
| ABSTRAK | xv |
| ABSTRACT | xvii |
| تجريد البحث | xviii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan dan Batasan Masalah..... | 5 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 6 |
| D. Kegunaan Penelitian | 7 |
| E. Defenisi Operasional dan Fokus Penelitian..... | 7 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | |
| A. Penelitian terdahulu yang Relevan..... | 12 |
| B. Telaah Konseptual | 14 |
| C. Kerangka Teori..... | 51 |
| D. Kerangka Pikir..... | 52 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Jenis dan Pendekatan Penelitian..... | 54 |
| B. Lokasi dan Penelitian..... | 56 |
| C. Instrumen Penelitian..... | 57 |
| D. Sumber Data..... | 62 |

| | |
|----------------------------------|----|
| E. Teknik Pengumpulan Data | 64 |
| F. Teknik Analisis Data | 66 |
| G. Pengujian Keabsahan Data..... | 68 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

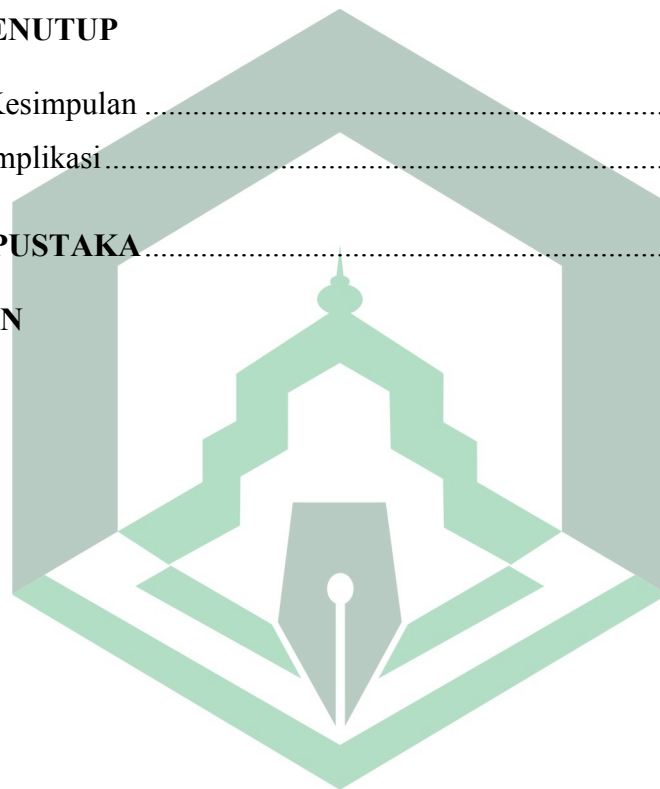
| | |
|---------------------------|-----|
| A. Hasil Penelitian | 72 |
| B. Pembahasan | 109 |

BAB V PENUTUP

| | |
|---------------------|-----|
| A. Kesimpulan | 118 |
| B. Implikasi | 119 |

| | |
|-----------------------------|-----|
| DAFTAR PUSTAKA | 121 |
|-----------------------------|-----|

LAMPIRAN



IAIN PALOPO

ABSTRAK

Nama : Rukisah
Nim : 14.16.2.01.0057
Judul : Kerja Sama Pengawas dan Kepala Madrasah dalam Memotivasi Guru MIN Lauwa Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo
Pembimbing : 1. Dr. Mahadin Shaleh, M. Si.
2. Dr. Kartini, M. Pd.

Kata kunci: Kerjasama, Pengawas, Kepala Madrasah, Motivasi dan Kinerja guru

Tesis ini merumuskan pokok permasalahan tentang Bagaimana bentuk kerja sama yang dilakukan oleh pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo, Bagaimana upaya pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo, dan Bagaimana hambatan bagi pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan religious, paedagogis, dan pendekatan psikologis. Sumber data yakni: data primer dan data sekunder. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu lembar observasi, pedoman wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian dan analisis menyimpulkan bahwa 1) Bentuk kerja sama yang dilakukan oleh pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo yaitu mengadakan supervisi kepada para guru di madrasah, mengadakan pelatihan bagi para guru, meningkatkan kesejahteraan guru, serta melakukan evaluasi kinerja. 2) Upaya pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo di antaranya, membuat program pengawasan kinerja, mengadakan pemantauan kinerja guru dalam pembelajaran, serta mengadakan rapat dengan para guru. 3) Hambatan bagi pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo yaitu kurangnya kesadaran para guru dalam meningkatkan kinerjanya, adanya guru yang kurang berkompeten di bidangnya, disiplin kerja yang kurang, kurangnya motivasi guru, serta kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung proses pembelajaran.

Implikasi dari penelitian ini yaitu motivasi kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan dalam melaksanakan tugas utama sebagai guru yaitu mengajar, mendidik dan melatih. Oleh karenanya kepada kepala Madrasah dan pengawas madrasah hendaknya senantiasa melakukan koordinasi yang lebih baik dalam melakukan pengawasan dalam memotivasi kinerja bagi para guru di madrasah sehingga tugas guru tersebut benar-benar dapat terlaksana dengan baik. Kepada para guru hendaknya senantiasa meningkatkan kompetensi yang dimilikinya khususnya penguasaan metode dan materi pembelajaran serta mengadakan koordinasi dengan berbagai pihak di madrasah tentang kendala-kendala yang dihadapi dalam proses pembelajaran di madrasah.



IAIN PALOPO

ABSTRACT

Name : Rukisah
Reg. Number : 14.16.2.01.0057
**Title :The Cooperation of Supervisor and headmaster in
Motivating the Teacher of MIN Lauwa Pitumpanua
District Wajo Regency**

**Suversivors : 1. Dr. Mahadin Shaleh, M. Si.
2. Dr. Kartini, M. Pd.**

Keywords: Cooperation, Supervisor, Headmaster, Motivation, Teacher

This thesis formulates the subject matter of How the forms of cooperation carried out by supervisors and headmaster in motivating teacher performance MIN Lauwa Pitumpanua District Wajo Regency, how efforts supervisory cooperation and headmaster in motivating teacher performance MIN Lauwa Pitumpanua District Wajo Regency, how obstacle supervisory cooperation and headmaster in motivating teacher performance MIN Lauwa Pitumpanua District Wajo Regency.

This study is a qualitative study using religious approach, paedagogis, and psychological approaches. Namely data sources: primary data and secondary data. The research instrument used is the observation sheet, interview, and documentation.

Results of research and analysis concluded that 1) The form of cooperation undertaken by supervisors and headmaster in motivating teacher performance MIN Lauwa Pitumpanua District Wajo Regency of conducting supervision of the teachers at the school, the training of teachers, improve the welfare of teachers, as well as performance evaluation. 2) Efforts superintendent and headmaster in motivating teacher performance MIN Lauwa Pitumpanua District Wajo Regency among them, making performance monitoring program, conducted monitoring of teacher performance in learning, as well as hold meetings with the teachers. 3) Barriers for supervisors and heads of madrassas in motivating teacher performance MIN Lauwa Pitumpanua District Wajo Regency is lack of awareness of the teachers to improve their performance, their teachers are less competent in their fields, work discipline is lacking, lack of motivation of teachers and the lack of facilities and infrastructure that supports the learning process.

The implication of this research is motivated teacher performance can be seen from the ability to carry out the main task as a teacher is to teach, educate and train. Therefore to headmaster and supervisors should always do a better coordination in monitoring performance in motivating for the teachers at the school so that the teacher's job can really be done well, The teachers should constantly improve its competence in particular mastery of methods and learning materials as well as coordinate with various parties in the school of the constraints faced in the learning process at the school.

تجريد البحث

الإسم : ركيسة
رقم القيد : ١٤١٦٢٠١٠٠٥٧
عنوان البحث : التعاون الإشرافية و رئيس المدرسية في يشجعك الأداء المعلم
المدرسة الابتدائية الحكومية لووا المنطقة فيتمفنا رجسي واجو
المشرف : ١. الدكتور محاد صالح

الكلمات الرئيسية : التعاون, الإشرافية, رئيس المدرسة, الدافعية, الأداء المعلم

هذه الأطروحة يصوغ موضوع كيف قامت أشكال التعاون من قبل الإشرافية و رئيس المدرسة في يشجعك أداء المعلم المدرسة الابتدائية الحكومية لووا فيتمفنا رجني واجو، كيف يمكن للجهود التعاون الإشرافية و رئيس المدرسة في يشجعك الأداء المعلم المدرسة الابتدائية الحكومية لووا فيتمفنا رجني واجو، كيف عقبه التعاون الإشرافية و رئيس المدرسة في يشجعك الأداء المعلم المدرسة الابتدائية الحكومية لووا فيتمفنا رجني واجو.

هذه الدراسة هي دراسة نوعية باستخدام النهج الديني، والنهج النفسية. مصادر البيانات وهي: البيانات الأولية والبيانات الثانوية. أداة البحث المستخدمة هي ورقة الملاحظة، والمقابلة، والوثائق.

وخلصت نتائج البحث والتحليل أن (١) وشكل من أشكال التعاون التي تقوم بها التعاون الإشرافية و رئيس المدرسة في يشجعك الأداء المعلم المدرسة الابتدائية الحكومية لووا فيتمفنا رجني واجو إجراء الإشراف على المعلمين في المدرسة، وتدريب المعلمين، وتحسين رفاهية المعلمين، وكذلك تقييم الأداء. أجرى. (٢) جهود التعاون الإشرافية و رئيس المدرسة في يشجعك الأداء المعلم المدرسة الابتدائية الحكومية لووا فيتمفنا رجني واجو مما يجعل برنامج مراقبة الأداء، ومراقبة أداء المعلم في التعلم، فضلا عن عقد اجتماعات مع المعلمين. (٣) عقبه التعاون الإشرافية و رئيس المدرسة في يشجعك الأداء المعلم المدرسة الابتدائية الحكومية لووا فيتمفنا رجني واجو أي عدم وجود وعي المعلمين لتحسين أدائهم، والمعلمين هم أقل كفاءة في حقولهم، انضباط العمل غير متوفرة، والافتقار إلى الحافز للمعلمين وعدم وجود مرافق و البنية التحتية التي تدعم عملية التعلم.

الآثار المترتبة على هذا البحث يمكن أن ينظر إلى أداء المعلم الدافعية من القدرة على تنفيذ المهمة الرئيسية كمدرس هو تعليم وتنقيف وتدريب. وبالتالي لرئاسة الكتاتيب المدارس الدينية، وينبغي أن المشرفين تفعل دائما تنسيق أفضل في مراقبة أداء تحفيز للمعلمين في المدرسة بحيث يمكن عمله في الواقع وظيفة المعلم جيدا. يجب على المعلمين تعمل باستمرار على تحسين الكفاءة في إتقان معين من الأساليب والمواد التعليمية وكذلك التنسيق مع مختلف الأطراف في المدارس من القيود التي تواجهها في عملية التعلم في المدرسة.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mutu pendidikan tercapai apabila input, proses, alumni, guru, sarana dan prasarana serta pembiayaan terpenuhi sebagai syaratnya. Namun dari beberapa komponen tersebut yang lebih banyak berperan adalah tenaga kependidikan yang bermutu yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan bertanggung jawab. Tenaga kependidikan pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut tenaga kependidikan untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian penguasaan kompetensinya. Pendidikan yang bermutu sangat membutuhkan tenaga kependidikan yang professional.¹

Citra mutu guru saat ini sering dibicarakan dalam kehidupan masyarakat baik yang pro dan kontra dan semakin lama citra guru semakin menurun. Masyarakat sering mengeluh dan menuding guru kurang mampu mengajar manakala anaknya memperoleh nilai rendah di sekolah. Akhirnya sebagian orang tua mengikut sertakan anak-anaknya untuk kursus, privat atau bimbingan belajar. Pihak dunia kerja ikut memprotes guru karena kualitas lulusan yang diterimanya tidak sesuai keinginan dunia kerja. Belum lagi mengenai kenakalan dan moral para pelajar yang belakangan semakin marak saja, hal ini sering dipersepsikan bahwa guru kurang profesional dalam mendidik anak bangsa.

Sementara itu rendahnya pengakuan masyarakat terhadap profesi guru disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya, adanya pandangan sebagian

¹Dadang Suhardan, *Supervisi Profesional*, (Cet. IV; Bandung: Alfabeta, 2010), h. 41.

masyarakat bahwa siapapun dapat menjadi guru asalkan ia berpengetahuan, kekurangan guru di daerah terpencil memberikan peluang untuk mengangkat seseorang yang tidak mempunyai keahlian untuk menjadi guru, banyak guru yang belum menghargai profesinya, apalagi berusaha mengembangkan profesinya. Perasaan rendah diri karena menjadi guru, penyalahgunaan profesi untuk kepuasan dan kepentingan pribadinya sehingga wibawa guru semakin merosot.

Guru adalah figur manusia yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.²

Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus dan dari sinilah pentingnya kepemimpinan sebagai bagian dari

²Gunawan, *Administrasi Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), h. 34.

sistem yang bertanggung jawab membina guru untuk meningkatkan kinerja dan kompetensinya, baik dalam merancang program-program kerjanya maupun untuk implementasi di ruang kelas. Oleh karena itu usaha untuk meningkatkan kinerja guru salah satu komponen yang berperan adalah meningkatkan profesional guru yang bercirikan: menguasai tugas, peran dan kompetensinya, mempunyai komitmen yang tinggi terhadap profesinya, dan menganut paradigma belajar bukan saja di kelas tetapi juga bagi dirinya sendiri melakukan pendidikan berkelanjutan sepanjang masa.

Proses pembelajaran di madrasah, pengawasan atau supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam upaya peningkatan mutu sekolah. Piet A. Suhertian menegaskan bahwa pengawasan atau supervisi pendidikan tidak lain dari usaha memberikan layanan kepada *stakeholders* pendidikan, terutama kepada guru-guru, baik secara individu maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki kualitas proses dan hasil pembelajaran.³

Pengawas berperan dalam meningkatkan kompetensi guru, dalam hal ini pengawas membimbing guru menjadi guru yang profesional. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga dapat menentukan terbentuknya karakter peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Dalam Islam pentingnya pengawasan dapat terungkap dalam Q.S. Al-Fajr (89) : 14.

إِنَّ رَبَّكَ لَبِالْمِرْصَادِ ﴿١٤﴾

³Piet A. Suhertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 20.

Terjemahnya:

Sesungguhnya Tuhanmu benar-benar mengawasi.⁴

Dengan mencermati tugas dan peran pengawas yang begitu kompleks, tampaknya tugas yang berkaitan dengan upaya memotivasi kinerja guru di sekolah khususnya di MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab.Wajo belum sepenuhnya dilaksanakan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah tenaga pengawas yang ada masih kurang sementara jumlah guru yang ada di madrasah cukup banyak. Dengan demikian kondisinya menyulitkan pengawas untuk mengakomodir kepentingan sekolah dan guru secara rutin, selain keterbatasan tersebut pengawas yang ada juga belum dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Di lain pihak rendahnya kinerja guru-guru di MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab.Wajo dapat dilihat dari fenomena di lapangan antara lain cara mengajar guru yang tidak sesuai dengan program kerjanya, kurang terampil dalam menggunakan media pengajaran, dan belum dapat menentukan metode yang tepat dalam pengajaran, dan sebagainya. Faktor tersebut disebabkan oleh motivasi yang ada pada guru itu sendiri, terutama ada atau tidaknya motivasi berprestasi.

Berdasarkan observasi di lapangan pengawas yang diberi tugas dan tanggung jawab kurang melaksanakan tugas kepengawasan kepada madrasah binaan khususnya di MIN Lauwa. Tugas dan fungsi sebagai pengawas kadang diabaikan bahkan pengawas tidak memfokuskan pada peningkatan kompetensi dan kinerja guru, sehingga proses pencapaian tujuan pendidikan dan pembelajaran tidak berjalan secara efektif dan efisien.

⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Surya Cipta Aksara, 1995), h. 593.

Penulis menggarisbawahi bahwa faktor-faktor penyebab para pengawas khususnya di MIN Lauwa Kab. Wajo tidak menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik yang dapat meningkatkan motivasi kinerja guru, yaitu kurangnya pengetahuan tentang kepengawasan, sementara guru-guru madrasah selalu menjadi obyek yang disalahkan seperti peserta didik banyak yang tidak mentaati aturan sekolah, nakal, serlibat perkelahian antar pelajar bahkan melawan gurunya sehingga persoalan tersebut hampir semua pihak cenderung menyalahkan guru, khususnya guru yang mengajarkan moral, akhlak dan etika pada peserta didik. Pada hal pengawas madrasah sendiri tidak memberikan dorongan untuk pengembangan diri, membangun karakter, serta membuat guru-guru responsif dengan semangat yang menantang yang dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Agar motivasi kinerja guru di sekolah dapat meningkat, maka pengawas dan kepala madrasah harus bekerja sama dalam memberikan supervisi sebagai upaya mengadakan perubahan yang dapat meningkatkan produktivitas sakolah. Sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini hendaknya melaksanakan fungsi fungsi kepemimpinan, yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan yang efektif dan efisien menuju produktifitas yang bermutu.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang Kerja Sama Pengawas dan Kepala Madrasah dalam Memotivasi Guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka

Masalah pokok yang diajukan dalam tesis ini yaitu bagaimana Kerja Sama Pengawas dan Kepala Madrasah dalam Memotivasi Guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo. Adapun yang menjadi rincian masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk kerja sama yang dilakukan oleh pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo?
2. Bagaimana upaya pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo?
3. Apa hambatan bagi pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengarahkan pelaksanaan penelitian ini dan mengungkapkan masalah yang diajukan, perlu dirumuskan beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah:

1. Untuk memahami tentang bentuk kerja sama yang dilakukan oleh pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo.
2. Untuk mengetahui upaya pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo.
3. Untuk mengetahui tentang hambatan bagi pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka penelitian tesis ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara teoretis dan secara praktis.

Adapun kegunaan dari penelitian ini yaitu:

1. Kegunaan Teoretis

Menjadi sumber informasi yang dapat menunjang tersedianya data yang berguna sebagai bahan pertimbangan bagi penentu kebijakan dan pengambilan keputusan termasuk pengawas dan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah.

2. Kegunaan Praktis

- a. Memberikan masukan bagi madrasah khususnya di MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo dalam memotivasi kinerja guru
- b. Melatih penulis dalam mengungkapkan pikiran lewat tulisan secara ilmiah, sistematis serta menambah wawasan terhadap disiplin ilmu yang digeluti.
- c. Agar menjadi informasi awal bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut

IAIN PALOPO

E. Defenisi Operasional dan Fokus Penelitian

1. Defenisi operasional

Defenisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Penelitian ini berjudul "Analisis Kerja Sama Pengawas dan Kepala Madrasah dalam Memotivasi Guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo".

Sebelum peneliti melanjutkan uraian sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka terlebih dahulu peneliti menguraikan makna kata-kata kunci yang dianggap penting dalam judul tesis ini, agar tidak terjadi kesimpang siuran atau salah pengertian dalam memaknai judul tesis ini.

a. Kerja sama Pengawas dan Kepala Madrasah

Kerja sama adalah suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Adapun pengertian pengawas atau supervisor adalah orang yang berperan langsung dalam hal membina guru-guru khususnya yang terkait dengan proses pembelajaran sehingga guru dapat menjalankan proses pembelajaran secara lebih efektif. Sedangkan kepala madrasah adalah orang yang diberi tanggung jawab untuk mengelola dan memberdayakan berbagai potensi masyarakat serta orang tua untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.

Jadi yang dimaksud kerja sama pengawas dan kepala madrasah dalam penelitian ini adalah Bagaimana usaha antara pengawas dan kepala sekolah dalam hal membina dan memotivasi kinerja guru khususnya pada MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo.

b. Kinerja Guru

Kinerja Guru Suatu pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan dalam mengelola kegiatan belajar mengajar. Selain itu, kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang tersusun untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Jadi kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja. Kinerja guru dalam penelitian ini dapat diukur berdasarkan 4 indikator, yaitu kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran, serta kinerja guru dalam disiplin tugas.

c. Motivasi

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan redaksi untuk mencapai tujuan.⁵

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat dipahami bahwa kerja sama pengawas dan kepala madrasah dalam upaya memotivasi kinerja guru MIN Lauwa sifatnya sangat urgen karena pengawas dan kepala madrasah sumber informasi utama bagi guru dalam mengembangkan kompetensi dan kinerjanya. Karena itu pengawas, kepala madrasah, dan guru adalah satu sistem kerja yang tak terpisahkan. Pengawas sebagai unsur pemantau, kepala madrasah sebagai pemimpin berpengaruh terhadap kinerja guru dimana segala sesuatu hal kinerja guru ditentukan oleh manajemen yang dipimpin oleh atasan supaya dapat memberikan arahan yang baik terhadap bawahan. Baik buruknya kinerja guru itu semua tergantung dari pimpinan kepala sekolah tersebut, sedangkan guru adalah pembina langsung peserta didik di sekolah.

2. Fokus Penelitian

Berdasarkan pada definisi operasional variabel di atas, dapat diketahui bahwa masalah dalam penelitian ini berkaitan dengan analisis kerja sama

⁵Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Cet. I; PT.Bumi Aksara, 2001),h. 158.

pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo, agar masalah penelitian tersebut lebih jelas, maka fokus dalam penelitian ini yaitu: meneliti bentuk kerja sama yang dilakukan oleh pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo, upaya pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo, serta hambatan bagi pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo.

Untuk lebih jelasnya mengenai arah penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1

MATRIKS FOKUS DAN INDIKATOR PENELITIAN

| No | Fokus Penelitian | Indikator Penelitian |
|----|---|--|
| 1 | Bentuk kerja sama yang dilakukan oleh pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan koordinasi yang lebih baik 2. Mengadakan pertemuan/rapat. 3. Melakukan pengawasan bersama. |
| 2 | Upaya pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo | <ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan bimbingan 2. Mengadakan supervisi 3. Melakukan penugasan. 4. Mengadakan penilaian kinerja. |
| 3 | Hambatan bagi pengawas dan kepala madrasah dalam | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya kesadaran 2. Kurangnya kompetensi |

| | |
|--|--|
| memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab.Wajo | 3. Kurangnya jumlah guru sesuai kebutuhan. 4. Sarana dan Prasarana |
|--|--|



IAIN PALOPO

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Syarfalaila dengan judul penelitian "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di Sekolah Daerah Terpencil (Studi Deskriptif Kualitatif pada SMP Negeri Satu Atap 42 Seluma).¹

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif dengan menggunakan analisis deskriptif. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: 1) Perencanaan yang dilakukan kepala sekolah daerah terpencil dalam meningkatkan kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Satu Atap 42 Seluma menunjukkan dilakukan dalam bentuk rapat/pertemuan tatap muka bersama para guru yang ada di SMP Negeri Satu Atap 42 Seluma. Dalam proses perekrutan dan penyeleksian guru tersebut berdasarkan seleksi yang mengutamakan mutu. 2) Pengorganisasian kepala sekolah daerah terpencil dalam meningkatkan kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Satu Atap 42 Seluma dilakukan dengan mempersiapkan guru dalam penugasan, melakukan penugasan guru oleh kepala sekolah sesuai kebutuhan, pembagian tugas guru dan ketersediaan struktur organisasi sekolah. Pengorganisasian kinerja guru ini dilakukan dengan mempersiapkan guru dalam penugasan, , melakukan pembagian tugas guru, serta mempersiapkan struktur organisasi sekolah yang semuanya bertujuan untuk

¹Syarfalaila, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di Sekolah Daerah Terpencil: Studi Deskriptif Kualitatif pada SMP Negeri Satu Atap 42 Seluma*, (Tesis: Universitas Bengkulu, 2013).

meningkatkan kinerja guru SMP Negeri Satu Atap 42 Seluma.

Selanjutnya Muhammad Asif Ibadullah dengan judul "Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Ma'arif Rohmatullah Cokro Grabag Magelang Tahun Pelajaran 2010/2011".²

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepala MTs Ma'arif Rohmatullah Cokro sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Walaupun, kepala madrasah tersebut umurnya sudah tua dan pensiunan guru, tetapi animo masyarakat sangat antusias mendaftarkan putra-putranya di MTs Ma'arif Rohmatullah Cokro. Semua itu dikarena kepala MTs Ma'arif Rohmatullah begitu berkompeten dalam menerapkan strateginya. Contoh kecil yang diterapkan oleh kepala MTs Ma'arif Rohmatullah yaitu selalu disiplin berbagai bidang dan menjalin hubungan baik dengan guru-guru, sehingga hasil kinerja guru lebih disiplin, nyaman, dan mempunyai kualitas dalam kegiatan belajar mengajar di madrasah tersebut.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Ibadul Mutho'i yang berjudul "Peran Kepala Madrasah dalam Pembinaan Guru untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Guru di MIN Slemanan Udanawu Blitar".³

Kajian dalam penelitian ini mencakup hal tentang bagaimana peran kepala madrasah ibtida'iyah negeri dalam pembinaan guru untuk meningkatkan prestasi kerja guru. Dengan berbagai macam upaya baik motivasi maupun strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi

²Muhammad Asif Ibadullah, *Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Ma'arif Rohmatullah Cokro Grabag Magelang Tahun Pelajaran 2010/2011*, (Skripsi: STAIN Salatiga, 2011).

³Ibadul Mutho'i, *Peran Kepala Madrasah dalam Pembinaan Guru untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Guru di MIN Slemanan Udanawu Blitar Tahun Pelajaran 2011/2012*, (Skripsi: STAIN Salatiga, 2012).

kerja guru, sehingga hal ini juga akan berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran.

Secara parsial ketiga penelitian terdahulu memiliki kaitan erat dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Syarifalaila fokus pada manajemen peningkatan kinerja guru, Muhammad Asif lebih fokus pada strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, dan Ibadul lebih memfokuskan pada pengaruh peran kepala madrasah terhadap peningkatan prestasi kerja guru, sedangkan penelitian ini fokus pada kerja sama pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian terdahulu sangat berbeda secara substansial dengan penelitian yang penulis lakukan, baik kontennya, lokasinya, maupun objeknya.

B. Telaah Konseptual

1. Konsep Dasar tentang Pengawas

a. Pengertian pengawas (Supervisor)

Supervisor merupakan posisi yang berhubungan langsung dengan pekerja yaitu para pendidik atau guru. Supervisor bukanlah seorang *top leader* tetapi ia menjadi posisi atau peran perantara antara pimpinan dan pekerja, antara dinas/kantor urusan pendidikan dengan para guru di sekolah. Supervisor bukan semata-mata suatu "*position*" (kedudukan), akan tetapi sebagai suatu "*function*" (tugas), maka setiap orang yang bersedia bertanggung jawab untuk memberikan perbaikan secara efektif situasi pendidikan dan pengajaran pada umumnya dan

peningkatan mutu mengajar dan belajar pada khususnya dapat disebut sebagai supervisor pendidikan.⁴

Made pidarta menambahkan bahwa yang bisa mnejadi supervisor adalah supervisor dari Kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi dan Kantor Departemen Pendidikan Kecamatan masing-masing yang disebut sebagai pengawas dan penilik sekolah/ madrasah, serta para kepala madrasah di sekolah/ madrasah masing-masing. Menurut Suharsimi Arikunto, konsep supervisi sebenarnya ada perbedaan yang cukup mendasar tentang pelaku supervisor, karena ada pemahaman yang berbeda tentang konsep supervisi dengan pengawasan. Pelaku pengawasan dari Dinas Pendidikan juga dapat dikatakan sebagai supervisor, hal ini mengingat bahwa pengertian tentang pengawasan dapat dikatakan sebagai supervisi. Akan tetapi dengan melihat bahwa konsep supervisi merupakan bantuan kepada para guru dalam pembelajaran maka kepala sekolah/ madrasah dapat dikatakan sebagai supervisor karena kepala sekolah lebih mengerti tentang bagaimana karakteristik, keseharian, hambatan-hambatan yang dialami guru, sehingga lebih memungkingkan bagi kepala sekolah/ madrasah untuk melakukan kegiatan supervisi.⁵

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan di atas, maka yang disebut sebagai supervisor adalah orang yang berperan langsung dalam hal membina guru-guru khususnya yang terkait dengan proses pembelajaran sehingga guru dapat menjalankan proses pembelajaran secara lebih efektif. Dalam lingkup sekolah/ madrasah, maka kepala madrasah sebagai administrator terdepan yang

⁴Nur Mufidah, *Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: TERAS, 2009), h. 14.

⁵Nadhirin, *Supervisi Pendidikan Interaktif Berbasis Budaya*, (Yogyakarta: Idea Press Yogyakarta, 2009), h. 117.

juga orang yang memberikan pembinaan terhadap guru dapat disebut sebagai supervisor.

Adapun supervisor yang lain adalah pejabat sekolah lainnya yang berperan terhadap pembinaan guru serta pejabat atau pengawas dari Dinas pendidikan.⁶ Supervisor / penilik sekolah fungsinya melakukan tugas supervisi selalu berhadapan dengan masalah spesifik yang berhubungan dengan program perbaikan pengajaran, kondisi lingkungan belajar, serta membantu guru agar mereka lebih efektif membimbing kegiatan murid-muridnya.⁷

b. Tugas dan Tanggungjawab Pengawas

Sesuai dengan SK MENPAN No. 118/1996 Bab II pasal 3 ayat 1 dikatakan bahwa: “Tugas pokok pengawas (supervisor) Pendidikan Agama Islam adalah menilai dan membina teknis pelaksanaan Pendidikan Agama Islam di Sekolah Umum, baik negeri maupun swasta, yang menjadi tanggung jawabnya”. Pengawas PAI ini termasuk di dalamnya penyelenggaraan pendidikan di madrasah.⁸ Hal-hal yang berkaitan dengan teknis pendidikan meliputi kurikulum, proses belajar mengajar, evaluasi, dan kegiatan ekstra kurikuler.

Secara lebih rinci, tugas pengawas Pendidikan Agama Islam yang terbagi ke dalam 2 (dua) kelompok, yakni pengawas pendidikan Islam yang bertugas pada satuan pendidikan dasar (TK, SD, RA dan MI) dan pengawas pendidikan Islam yang bertugas di satuan pendidikan menengah:

⁶Nadhirin, *Supervisi Pendidikan Interaktif Berbasis Budaya*, h. 118.

⁷Sjamsuddin, *Petunjuk Praktis Supervisi Pendidikan Agama*, (Jakarta: Ciawi Jaya, 1983), h. 12.

⁸Depag RI, *Kepengawasan Pendidikan*, (Jakarta: Depag, 2005), h.7.

1) Tugas pengawas pendidikan agama Islam yang bertugas pada satuan pendidikan dasar (TK, SD, RA, dan MI), adalah:

a) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pengembangan agama Islam di taman kanak-kanak dan penyelenggaraan pendidikan di Raudhatul Athfal dan Bustanul Athfal, kecuali bidang pengembangan selain agama Islam.

b) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan mata pelajaran pendidikan agama Islam di Sekolah Dasar dan penyelenggaraan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Diniyah, kecuali mata pelajaran selain pendidikan agama Islam.

c) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas guru pendidikan agama Islam pada TK dan SD dan guru serta tenaga lain pada Raudatul Athfal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), dan Madrasah Diniyah (MD), kecuali guru mata pelajaran selain pendidikan agama Islam.

d) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler pendidikan agama Islam pada TK dan SD serta di RA, MI, dan MD.

2) Tugas pengawas pendidikan agama Islam yang bertugas pada satuan pendidikan menengah, adalah:

a) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan mata pelajaran pendidikan agama Islam di SLTP, SMA/SMK, dan SLB dan penyelenggaraan pendidikan di MTs, MA, dan Madrasah Diniyah, kecuali mata pelajaran selain pendidikan agama Islam.

b) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas guru pendidikan agama Islam dari SLTP, SMA/SMK, dan SLB dan guru serta tenaga lain di MTs, MA, dan MD, kecuali guru mata pelajaran selain pendidikan agama Islam.

c) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler pendidikan agama Islam pada SLTP, SMA/SMK dan SLB serta kegiatan ekstrakurikuler pada MTs, MA, dan MD.⁹

Adapun tanggung jawab pengawas adalah sebagai berikut:

1) Terlaksananya kegiatan supervisi/pengawasan atas pelaksanaan pendidikan di sekolah/madrasah sesuai dengan penugasannya pada TK, RA, BA, SD/MI atau SMP/MTs, SMU/SMK/MA, MAK dan MD.

2) Meningkatnya kualitas proses belajar mengajar dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan di sekolah, termasuk kualitas pendidikan agama.

3) Meningkatnya kualitas guru, siswa, kepala sekolah/madrasah dan seluruh staf sekolah yang berada dibawah wilayah pembinaannya.

4) Meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana pendidikan di sekolah/madrasah di wilayah pembinaannya.

5) Terhimpunnya data lengkap tentang:

a) Jumlah sekolah umum/madrasah,

b) Jumlah guru, baik NIP 15 maupun NIP 13,

c) Jumlah siswa muslim dan non muslim,

d) Jumlah sekolah yang memiliki ruang ibadah dan yang belum memiliki,

e) Jumlah pengawas, dll.¹⁰

c. Peran Supervisor dalam Supervisi Pendidikan

Ada beberapa pendapat tentang peran supervisor pendidikan di antaranya:

⁹Depag RI, *Profesionalisme Pelaksanaan Pengawasan Pendidikan*, (Jakarta: Depag, 2005), h.79.

¹⁰Depag RI, *Pedoman Pengembangan Administrasi dan Supervisi*, (Jakarta: Depag, 2004), h. 62.

Menurut M. Haris mengemukakan sepuluh bidang tugas supervisor yaitu:¹¹

- 1) Mengembangkan kurikulum
- 2) Pengorganisasian pengajaran
- 3) Pengadaan staf
- 4) Penyediaan fasilitas
- 5) Penyediaan bahan pengajaran
- 6) Penyusunan penataran pendidikan
- 7) Pemberian orientasi anggota staf
- 8) Pelayanan murid
- 9) Hubungan masyarakat
- 10) Penilaian pengajaran

Menurut Hendiyat Soetopo peran supervisor menunjukkan adanya aktifitas supervisi antara kepala sekolah/ madrasah dan guru meliputi kegiatan pembimbingan, bantuan, layanan, serta pembinaan yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan guru dalam proses pembelajaran. Mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah, maka kepala sekolah/ madrasah sebagai supervisor di antaranya yaitu membantu guru dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi proses. Menurut Made Pidarta upaya yang dilakukan oleh supervisor dalam memberikan pekerjaan yang inovatif dan menantang, memberi penghargaan atas prestasi kerja guru, memberi kesempatan berkreasi baik individu ataupun kelompok, serta memberi kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi dalam aktivitas sekolah. Menurut olivia peran supervisor yang utama ada 4, (1) sebagai

¹¹Kisbiyanto, *Supervisi Pendidikan*, h. 32.

koordinator, (2) sebagai konsultan, (3) sebagai pemimpin kelompok, (4) sebagai evaluator.¹²

Pengawasan menjadi salah satu barometer keberhasilan pendidikan di Madrasah. Supervisi pengawas yang profesional sangat dinantikan oleh tenaga kependidikan, termasuk kepala madrasah, guru, peserta didik, dan juga seluruh orang tua peserta didik, masyarakat serta semua orang yang peduli terhadap upaya mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan.¹³

Jadi peranan seorang supervisor ialah menciptakan suasana sedemikian rupa sehingga guru-guru merasa aman dan bebas, dalam mengembangkan potensi dan daya kreasi mereka dengan penuh tanggung jawab. Suasana yang demikian hanya dapat terjadi bila kepemimpinan dari supervisor itu bercorak demokratis bukan otokratis atau *laissez faire*. Kebanyakan guru seolah-olah mengalami kelumpuhan tanpa inisiatif dan daya kreatif karena supervisor dalam meletakkan interaksi dan interelasi, yang bersifat mematikan kemungkinan perkembangan ini.

d. Kompetensi yang harus dimiliki oleh Supervisor

Kompetensi pada hakikatnya merupakan gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang dapat ditampilkan atau ditunjukkan. Agar dapat melakukan sesuatu dalam pekerjaannya, orang harus mempunyai kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap, dan keterampilan (skill) yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Spencer and Spencer menambahkan bahwa “*a competency is an underlying characteristic of individual that is causally related to criterion-*

¹²Nadhirin, *Supervisi Pendidikan Interaktif Berbasis Budaya*, h. 121.

¹³Hanifuddin Jamin, *Supervisi Pengawas Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru pada MIN Meulaboh Kabupaten Aceh Barat*, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 3, No. 2, Mei 2015, h. 2

referenced effective and/or superior performance in a job or situation".¹⁴

(kompetensi adalah sebuah ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan atau superior. Dari pengertian tersebut dipahami bahwa kompetensi di samping menentukan perilaku dan kinerja seseorang juga menentukan apakah seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan standar kriteria yang telah ditentukan.

Untuk dapat melaksanakan peran-peran tersebut, supervisor harus memiliki beberapa kompetensi dan kemampuan pokok, yaitu berkaitan dengan *substantive aspect of professional development*, dan *professional development competency areas*. Berkaitan dengan hakikat pengajaran, supervisor harus memahami keterkaitan berbagai variabel yang berpengaruh. 1) faktor-faktor organisasional terutama budaya organisasi dan keberadaan tenaga profesional lainnya dalam lembaga pendidikan, 2) berkaitan dengan pribadi guru, menyangkut pengetahuan guru, kemampuan membuat perencanaan dan mengambil keputusan, motivasi kerja, tahapan perkembangan atau kematangan dan keterampilan guru, 3) berkaitan dengan *support system* dalam pengajaran yaitu kurikulum, berbagai buku teks, serta ujian-ujian, 4) siswa sendiri yang keberadaannya di dalam kelas sangat bervariasi.¹⁵

Dalam hal *adult development*, supervisor harus mengetahui tahapan perkembangan dan kematangan kerja seorang guru, tahapan perkembangan moral, tahapan pengembangan profesional, serta berbagai prinsip dan teknik

¹⁴Signe M. Spencer, *Competency at work Models for Superior Performance*, (New York: John Wiley & Sons Inc, 1993), p. 9.

¹⁵Frans Mataheru, *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1999), h. 32.

pembelajaran orang dewasa. Supervisor harus mengetahui ukuran kemajuan dan keefektifan sebuah sekolah/ madrasah. Hal ini merupakan muara dari kegiatan yang dilakukan bersama para guru dan kepala sekolah. Selain berkaitan dengan pembelajaran di dalam kelas, supervisor juga harus siap membantu kepala sekolah dalam bidang manajerial secara umum.¹⁶

e. Kewenangan dan Hak Pengawas Madrasah

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pengawas madrasah/ satuan pendidikan, setiap pengawas memiliki kewenangan dan hak-hak yang melekat pada jabatannya. Beberapa kewenangan yang ada pada pengawas adalah kewenangan untuk:

- 1) Bersama pihak madrasah yang dibinanya, menentukan program peningkatan mutu pendidikan di madrasah binaannya.
- 2) Menyusun program kerjaagenda kerja kepengawasan pada madrasah binaannya dan membicarakannya dengan kepala madrasah yang bersangkutan,
- 3) Menentukan metode kerja untuk pencapaian hasil optimal berdasarkan program kerja yang telah disusun.
- 4) Menetapkan kinerja madrasah, kepala madrasah dan guru serta tenaga kependidikan guna peningkatan kualitas diri dan layanan pengawas.¹⁷

Hak yang seharusnya diperoleh pengawas madrasah yang profesional adalah :

- a) Menerima gaji sebagai pegawai negeri sipil sesuai dengan pangkat dan golongannya,

¹⁶Nadhirin, *Supervisi Pendidikan Interaktif Berbasis Budaya*, h. 129.

¹⁷Frans Mataheru, *Prinsip dan Tehnik Supervisi Pendidikan*, h. 32.

- b) Memperoleh tunjangan fungsional sesuai dengan jabatan pengawas yang dimilikinya,
- c) Memperoleh biaya operasional/rutin untuk melaksanakan tugas-tugas kepengawasan seperti; transportasi, akomodasi dan biaya untuk kegiatan kepengawasan.
- d) Memperoleh tunjangan profesi pengawas setelah memiliki sertifikasi pengawas.
- e) Menerima subsidi dan insentif untuk menunjang pelaksanaan tugas dan pengembangan profesi pengawas.
- f) Memperoleh tunjangan khusus bagi pengawas yang bertugas di daerah terpencil, rawan kerusuhan dan atau daerah bencana alam.¹⁸

Semua biaya hak di atas dibebankan pada Pemerintah Pusat dan Daerah. Sedangkan tunjangan kesejahteraan diharapkan diberikan oleh pemerintah daerah. Besarnya tunjangan-tunjangan di atas disesuaikan dengan kemampuan pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Subsidi dan insentif untuk peningkatan profesionalitas pengawas diberikan sekali dalam setahun oleh pemerintah melalui Direktorat Tenaga Kependidikan. Besarnya subsidi dan insentif disesuaikan dengan kemampuan anggaran. Subsidi diberikan kepada pengawas melalui koordinator pengawas (korwas) yang ada di setiap Kabupaten/Kota. Untuk itu setiap korwas perlu menyusun program dan kegiatan peningkatan kemampuan profesionalisme pengawas di daerahnya.

¹⁸Frans Mataheru, *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*, h. 33.

f. Unsur-unsur Supervisi

Dengan pengertian baru tentang supervisi yaitu semua upaya dalam rangka untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, maka yang menjadi pelaku supervisi bukan lagi hanya pengawas dan kepala madrasah tetapi beberapa pihak terkait dengan kegiatan pembelajaran di antaranya:¹⁹

1) Pengawas, pengawas adalah penanggung jawab utama atas terjadinya pembinaan madrasah sesuai dengan jenis dan jenjang lembaga pendidikannya.

2) Kepala Madrasah, kepala madrasah sebagai supervisor, setiap hari ia dapat secara langsung melihat dan menyaksikan kejadian, bahkan dengan langsung pula dapat memberikan pembinaan untuk peningkatan mutu pendidikan.

3) Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum, tugas Wakasek bidang kurikulum ini adalah mengurus semua urusan yang berkaitan dengan kurikulum dan pembelajaran.

4) Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan, Wakasek bidang kesiswaan adalah pejabat yang dapat dikatakan paling akrab dengan seluruh kehidupan siswa. Dengan kedudukan itu yang bersangkutan dapat melakukan upaya pembinaan secara intensif, baik berdasarkan data yang diperolehnya sendiri maupun “titipan” dari pihak lain, misalnya kepala madrasah dan guru-guru.

5) Wali Kelas, wali kelas adalah personil yang bertanggung jawab atas kemajuan siswa di kelas tertentu. Dengan kedudukannya itu wali kelas tentunya memiliki data yang lengkap tentang keadaan siswa yang terdaftar di kelas bersangkutan.

¹⁹Nadhirin, *Supervisi Pendidikan Interaktif Berbasis Budaya*, h. 130.

6) Petugas Bimbingan dan Konseling, dalam kegiatan supervisi madrasah petugas bimbingan dan konseling diberdayakan dan dihidupkan fungsinya sebagai pelaksana bimbingan studi, yaitu mengolah data tentang hal-hal yang sangat berkaitan dengan upaya meningkatkan prestasi belajar siswa.

7) Petugas Perpustakaan, petugas perpustakaan sebagai orang yang telah ditunjuk dan disertai tanggung jawab pengelola perpustakaan dapat membantu peningkatan prestasi siswa melalui pemanfaatan bahan koleksi perpustakaan.

2. Konsep dasar tentang Kepala Madrasah

a. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah sama saja dengan kepala madrasah, yang membedakan adalah lembaga pendidikannya. Kepala madrasah berada di bawah lembaga Kementerian Agama, sedangkan kepala madrasah di bawah lembaga Kementerian Pendidikan Nasional. Tetapi, pada hakekatnya tugas dan tanggung jawab kepala madrasah maupun kepala madrasah adalah sama.

Dalam tesis ini, penulis akan mengemukakan pendapat para peneliti sebelumnya tentang pengertian kepala madrasah, di antaranya yaitu;

1) Cahyaningsih dalam skripsinya yang berjudul “*pengaruh kreativitas kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MTs Negeri dan MTs NU Salatiga Tahun 2009*” menyatakan kepala madrasah merupakan pemimpin dalam organisasi pendidikan di madrasah, yang bertugas membuat perencanaan, pengorganisasian, mengarahkan dan mengadakan pengawasan terhadap program-program pendidikan.²⁰

²⁰Cahyaningsih, *Pengaruh Kreativitas Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs Negeri dan MTs NU Salatiga Tahun 2009*, (Skripsi: STAIN Salatiga, 2009).

2) Wahjosumidjo mengatakan, kepala madrasah adalah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah, tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.²¹

3) Mulyasa mengatakan, kepala madrasah adalah orang yang diberi tanggung jawab untuk mengelola dan memberdayakan berbagai potensi masyarakat serta orang tua untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan madrasah.²²

4) Mulyono menyatakan kepala madrasah merupakan ruh yang menjadi pusat sumber gerak organisasi pendidikan untuk mencapai suatu tujuan.²³

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, peneliti dapat memahami bahwa, kepala madrasah adalah pemimpin suatu organisasi pendidikan, khususnya dalam naungan kementerian agama yang mempunyai tugas dan tanggung jawab menyukseskan visi dan misi madrasah. Dengan kata lain, kepala madrasah sebagai ujung tombak keberhasilan madrasah yang dipimpinnya. Jadi, strategi kepala madrasah adalah langkah-langkah pendekatan yang konkrit dan realitas dalam mengorganisasi lembaga pendidikan madrasah yang dipimpin dalam menjalankan visi, misi dan tujuan pendidikan Nasional.

b. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah

Dunia pendidikan dalam merespon berbagai keadaan yang seringkali berubah, kepala madrasah dituntut untuk mendayagunakan sumber daya yang ada

²¹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*,(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 83.

²²Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h. 42.

²³Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), h. 164.

untuk mencapai visi dan misi madrasah. Kepala madrasah bertanggungjawab atas terlaksananya kegiatan madrasah.

Keberhasilan kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya dapat diukur dengan kemampuannya dalam menciptakan iklim belajar mengajar secara baik. Kepala madrasah harus dapat mempengaruhi, mengajak, dan mendorong guru, karyawan, pegawai, dan peserta didik untuk menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Terciptanya iklim belajar mengajar secara tertib, lancar, dan efektif ini tidak terlepas dari tugas dan tanggungjawab kepala madrasah.

Mulyono menyarankan bahwa tugas dan tanggungjawab yang harus diemban kepala madrasah itu ada tujuh, yaitu;²⁴

- 1) Merencanakan
- 2) Mengorganisasi
- 3) Mengadakan staf
- 4) Mengarahkan/orientasi sasaran
- 5) Mengoordinasi
- 6) Memantau, dan
- 7) Menilai/evaluasi.

Dalam kegiatan perencanaan ini kepala madrasah menetapkan tujuan-tujuan madrasah yang ingin dicapai, baik jangka pendek, menengah, ataupun jangka panjang. Dari perencanaan di atas dapat di klasifikasikan seperti merencanakan strategi, kebijakan, program, anggaran dan standar yang dibutuhkan madrasah.

²⁴Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, h. 146.

Dalam kegiatan mengorganisasi menurut Hani Handoko yaitu:

- a) penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai suatu tujuan organisasi.
- b) Pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan.
- c) Penugasan tanggung jawab tertentu.
- d) pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Fungsi ini menciptakan struktur formal di mana pekerjaan ditetapkan, dibagi dan dikordinasikan.²⁵

Kepala madrasah yang berhasil adalah apabila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggung jawab untuk memimpin madrasah. Dalam kegiatan peningkatan mutu pendidikan di madrasah, maka hal yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah berpikir tentang siapa yang diperlukan dan dipercayakan dalam bidangnya masing-masing. Disamping itu, kegagalan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran akan terjadi jika pemilihan dan penentuan metode tidak dilakukan dengan pengenalan terhadap karakteristik dari masing-masing metode pembelajaran. Karena itu yang terbaik guru lakukan adalah mengetahui kelebihan dan kelemahan dari beberapa metode pembelajaran.²⁶

Untuk penilaian atau evaluasi, kepala madrasah dapat memperoleh kesesuaian rencana dengan realitas melalui eksplorasi pertanyaan-pertanyaan. Pada tahap ini kepala madrasah dapat memberikan penghargaan kepada mereka

²⁵Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 1995), h. 24.

²⁶Nasir A. Baki, *Metode Pembelajaran Agama Islam*, (Yogyakarta: Eja Publisher, 2014), h. 75.

yang yang berprestasi dan pembinaan bagi mereka yang gagal atau kurang berprestasi dalam menjalankan tugasnya.

Wahjosumidjo mengatakan, kepala sekolah/madrasah mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap atasan, terhadap sesama rekan kepala madrasah atau lingkungan terkait, dan kepada bawahan.

(1) Kepada atasan

- (a) Wajib loyal dan melaksanakan apa yang digariskan oleh atasan
- (b) Wajib berkonsultasi atau memberikan laporan mengenai pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya
- (c) Wajib memelihara hubungan yang bersifat hirarki antara kepala madrasah dan atasan.

(2) Kepada sesama rekan kepala madrasah

- (a) Wajib memelihara hubungan kerja sama yang baik dengan para kepala sekolah/madrasah lain
- (b) Wajib memelihara hubungan kerja sama yang sebaik-baiknya dengan lingkungan baik dengan instansi terkait maupun tokoh-tokoh masyarakat dan BP3.

(3) Kepada bawahan

Kepala madrasah berkewajiban menciptakan hubungan yang sebaik-baiknya dengan para guru, staf, dan siswa, sebab esensi kepemimpinan adalah kepengikutan. Tugas dan Tanggung jawab yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, tugas dan tanggung jawab kepala madrasah yaitu:

- (a) Merencanakan strategi, kebijakan, program, anggaran dan standar yang dibutuhkan madrasah
- (b) Kepala madrasah sebagai dinamisator (memberikan dorongan kepada guru, staf, dan peserta didik dengan maksud menciptakan suasana lingkungan madrasah yang kondusif).
- (c) Kepala madrasah bertanggung jawab terhadap atasan, sesama rekan kepala madrasah dan bawahannya.²⁷

c. Tipe kepemimpinan kepala Madrasah

Dalam menjalankan kepemimpinan baik dalam sebuah organisasi maupun lembaga pendidikan, secara umum tipologi dan gaya kepemimpinan terbagi atas:

1) Tipe *kharismatis*

Tipe kepemimpinan kharismatis memiliki energi dan daya tarik yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia memiliki pengikut yang sangat besar jumlahnya. Biasanya tipe kepemimpinan seperti ini selalu dikaitkan dengan hal-hal yang mistis.

2) Tipe *paternalistis*

Tipe kepemimpinan kepaternalistis yang senantiasa menganggap bawahannya sebagai manusia yang belum dewasa serta *over protektif* dan jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri sehingga mematikan daya kreasi bawahan.

²⁷Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, h. 89.

3) Tipe *militaristic*

Tipe kepemimpinan ini senantiasa mengedepankan komando dan otoriter, menyukai formalitas, menuntut disiplin keras dan kaku pada bawahan, tidak menghendaki saran dan usul serta komunikasi hanya berlangsung satu arah saja.

4) Tipe *otokratis*

Tipe kepemimpinan ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipenuhi. Pemimpin selalu mau berperan seorang diri (*one man show*). Setiap kebijakan yang diambil tanpa dikonsultasikan dulu dengan bawahannya.

5) Tipe *laissez faire*

Tipe kepemimpinan ini berlangsung secara apatis karena pemimpin membiarkan setiap orang dalam eklompoknya bertindak sendiri. pemimpin tidak berpartisipasi dalam kegiatan kelompoknya. Sema pekerjaan harus diselesaikan sendiri oleh bawahannya dan pemimpin hanya simbol semata.

6) Tipe administratif atau eksekutif

Tipe kepemimpinan ini mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Pimpinannya biasanya terdiri dari teknokrat dan administrator- administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan.

7) Tipe demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada bawahannya. Terdapat koordinasi pekerjaan

semua bawahan dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis bukan terletak pada person atau individu pemimpin, akan tetapi kekuatannya justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap anggota kelompok²⁸.

d. Peran Kepala Madrasah dalam peningkatan Kinerja Guru

Merujuk kepada tujuh peran kepala sekolah sebagaimana disampaikan oleh Depdiknas di atas, di bawah ini akan diuraikan secara ringkas hubungan antara peran kepala madrasah dengan peningkatan kinerja guru.

1) Kepala madrasah sebagai edukator (pendidik)

Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di madrasah. Kepala madrasah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di madrasah tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.²⁹

2) Kepala madrasah sebagai manajer

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala madrasah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah seyogyanya dapat

²⁸ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Cet. VIII; Jakarta: Raja Grafindo Persda, 1998), h. 73.

²⁹Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi*, (Jakarta: Grasindo, 2003), h. 119.

memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di madrasah, seperti : MGMP/MGP tingkat madrasah, *in house training*, diskusi profesional dan sebagainya—, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar madrasah, seperti: kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

3) Kepala madrasah sebagai administrator

Sebagai administrator, kepala madrasah memiliki fungsi, khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar madrasah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya. Oleh karena itu kepala sekolah seyogyanya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.

4) Kepala madrasah sebagai supervisor

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala madrasah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam penggunaan metode pembelajaran. Metode pembelajaran merupakan upaya mengimplementasikan rencana yang sudah disusun dalam kegiatan nyata agar tujuan pembelajaran dapat tercapai.³⁰

³⁰Muhammad Yaumi, *Prinsi-prinsip Desain Pembelajaran*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2014), h. 231.

Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran atau seberapa besar tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada.

5) Kepala madrasah sebagai pemimpin

Dalam teori kepemimpinan setidaknya dikenal dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang kepala madrasah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Kepemimpinan Kepala Sekolah memang merupakan salah satu kunci penting dalam program pengembangan kapasitas guru. Kepala madrasah yang visioner, yang memiliki pengetahuan yang luas tentang tema-tema pengembangan kapasitas yang diperlukan oleh guru akan sangat menentukan keberhasilan program.³¹

Kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki andil besar dalam menciptakan suasana kondusif yang ada dalam lingkungan kerjanya. Suasana kondusif tersebut merupakan faktor yang terpenting dalam menciptakan guru yang berprestasi. Guru sebagai pendidik memiliki peran yang sangat penting terhadap kemajuan bangsa Indonesia, guru juga sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Tenaga pendidikan terutama guru merupakan jiwa dari madrasah.³² Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan

³¹Khoiruddin Bashori, *Pengembangan Kapasitas Guru*, (Jakarta: Pustaka Alvabet, 2015), h. 32

³²E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam konteks Mensukseskan MBS dan KBK* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 90.

mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, hubungan kerja sampai pada imbal jasa, merupakan garapan penting bagi seorang kepala madrasah

6) Kepala madrasah sebagai pencipta iklim kerja

Budaya dan iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerjanya secara unggul, yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya. Oleh karena itu, dalam upaya menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif, kepala madrasah hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut : (a) para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan, (b) tujuan kegiatan perlu disusun dengan dengan jelas dan diinformasikan kepada para guru sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja, para guru juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut, (c) para guru harus selalu diberitahu tentang dari setiap pekerjaannya, (d) pemberian hadiah lebih baik dari hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan, (e) usahakan untuk memenuhi kebutuhan sosio-psiko-fisik guru, sehingga memperoleh kepuasan

7) Kepala madrasah sebagai wirausahawan

Dalam menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dihubungkan dengan peningkatan kompetensi guru, maka kepala madrasah seyogyanya dapat menciptakan pembaharuan, keunggulan komparatif, serta memanfaatkan berbagai peluang. Kepala madrasah dengan sikap kewirauhasaan yang kuat akan berani melakukan perubahan-perubahan yang inovatif di madrasah nya, termasuk

perubahan dalam hal-hal yang berhubungan dengan proses pembelajaran siswa beserta kompetensi gurunya.³³

Sejauh mana kepala madrasah dapat mewujudkan peran-peran di atas, secara langsung maupun tidak langsung dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi guru, yang pada gilirannya dapat membawa efek terhadap peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

Peran kepala madrasah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi kondusif, perilaku kepala madrasah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotifasi individu untuk bekerja sama dengan kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan lembaga pendidikan.³⁴

Kepala madrasah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Kepala madrasah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan. Keberhasilan madrasah adalah keberhasilan kepala madrasah. Kepala madrasah yang berhasil adalah apabila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggung jawab untuk memimpin madrasah.

Jadi kepala madrasah mempunyai peran yang sangat penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menselaraskan sumber daya pendidikan

³³ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi*, h. 121.

³⁴ Mulyasa, *Manajemen Berbasis sekolah: Konsep Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h. 107.

yang tersedia. Kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui program madrasah yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

3. Konsep Dasar tentang Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual permance* (prestasi kerja). Jadi menurut bahasa kinerja diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.³⁵

Dalam kamus bahasa Indonesia, kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan, kemampuan kerja.³⁶ Kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, kinerja merupakan hasil kerja di mana para guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.³⁷

Nanang Fatah berpendapat kinerja atau *performance* adalah penampilan atau untuk kerja, atau cara menghasilkan sesuatu (prestasi); kinerja organisasi berkaitan dengan daya untuk kerja mencapai suatu tujuan dan

³⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Rosda Karya, 2000), h. 67.

³⁶Daryanto, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, (Surabaya: Apollo, 1997), h. 368.

³⁷Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: STIE YKPN, 1995), h. 433.

hasil yang digunakan.³⁸ Kinerja dapat diartikan sebagai hasil suatu pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan dalam mengelola kegiatan belajar mengajar. Selain itu, kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang tersusun untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai standar yang telah ditetapkan.

Pengembangan kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan pada keberhasilan proses pendidikan dan pembelajaran dalam era perkembangan pengetahuan yang sangat cepat dewasa ini. Pengembangan kinerja pada dasarnya menggambarkan kemampuan suatu profesi termasuk profesi guru untuk terus menerus melakukan upaya peningkatan kompetensi yang berkait dengan peran dan tugas sebagai pendidik. Kemampuan untuk terus menerus meningkatkan kualitas kinerja yang dilakukan oleh guru akan memperkuat kemampuan profesional guru sehingga dengan peningkatan tersebut kualitas proses dan hasil pendidikan dan pembelajaran akan makin bermutu.

Guru merupakan profesi profesional di mana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbang kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu untuk memperoleh keberhasilan pendidikan,

³⁸Nanang Fatah, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah dan Dewan Sekolah*, (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2004), h. 61.

keberadaan profesi guru sangat penting untuk diperhatikan dan ditingkatkan dalam hal ini kinerja guru sebab kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

b. Indikator-Indikator Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan tehknik. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.³⁹

Ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah:

- 1) Kemampuan merencanakan belajar mengajar
 - a) Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan.
 - b) Menyesuaikan analisa materi pelajaran
 - c) Menyusun program semester
 - d) Menyusun program atau pembelajaran
- 2) Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar
 - a) Tahap pra intruksional
 - b) Tahap intruksional
 - c) Tahap evaluasi dan tidak lanjut

³⁹Ilyas, *Kinerja Guru*, (Cet. I; Depok: FKM UI, 1999), h. 56.

3) Kemampuan mengevaluasi

- a) Evaluasi normatif
- b) Evaluasi formatif
- c) Laporan hasil evaluasi
- d) Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.⁴⁰

Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi : (1) Unjuk kerja, (2) Penguasaan Materi, (3) Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, (4) Penguasaan cara-cara penyesuaian diri, (5) Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dari uraian di atas dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain:

- (a) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
- (b) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- (c) Penguasaan metode dan strategi mengajar
- (d) Pemberian tugas-tugas kepada siswa
- (e) Kemampuan mengelola kelas
- (f) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.⁴¹

c. Kriteria Kinerja Guru

Keberhasilan guru seseorang bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah mencapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang

⁴⁰Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003), h. 9.

⁴¹Ilyas, *Kinerja Guru*, h. 56.

berprofesi guru. Kemampuan atau kompetensi yang harus dimiliki guru meliputi kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial.⁴²

Adapun penjelasan dari ke empat dari kompetensi tersebut adalah:

1) Kompetensi Paedagogik

Adalah mengenai bagaimana kemampuan guru dalam mengajar, dalam Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan ini meliputi .kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi paedagogik ini berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar di kelas. Mulai dari membuat skenario pembelajaran memilih metode, media, juga alat evaluasi bagi anak didiknya. Karena bagaimanapun dalam proses belajar mengajar sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru. Guru yang cerdas dan kreatif akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien sehingga pembelajaran tidak berjalan sia-sia. Suryo Subroto mengatakan bahwa yang dimaksud kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup segi kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.⁴³

⁴²Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, h. 24.

⁴³Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, h. 25.

Jadi kompetensi paedagogik ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar yang mencakup merancang dan melaksanakan skenario pembelajaran, memilih metode, media, serta alat evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, efektif, maupun psikomotorik siswa.

2) Kompetensi Kepribadian

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian guru ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Seorang guru harus mempunyai peran ganda. Peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi.

Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan melayani siswanya tetapi disisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya berbuat salah. Menurut Moh. Uzer Usman kemampuan kepribadian guru meliputi hal-hal berikut:

- a) Mengembangkan kepribadian
- b) Berinteraksi dan berkomunikasi
- c) Menaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.
- d) Kepribadian guru penting karena guru merupakan cerminan perilaku bagi siswa.⁴⁴

⁴⁴Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, h. 26.

3) Kompetensi Profesional

Pekerjaan seorang guru adalah merupakan suatu profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah. Profesi guru ini memiliki prinsip yakni:⁴⁵

- a) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
- b) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
- c) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
- d) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
- e) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
- d) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
- e) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan sepanjang hayat.
- f) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
- g) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan diri dalam menghadapi orang lain. Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik,

⁴⁵Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, h. 27.

sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta pendidikan, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial seorang guru merupakan modal dasar guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruan. Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial yang meliputi.⁴⁶

- a) Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional.
- b) Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan.
- c) Kemampuan untuk menjalin kerjasama baik secara individual maupun secara kelompok.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).⁴⁷

1) Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge + skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, guru perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya maka dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

⁴⁶Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, h. 28.

⁴⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h. 67.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan. Jeremy Harmer mengemukakan bahwa *motivation is essential to success that we have to want to do something to succeed at it. Without such motivation we will almost certainly fail to make the necessary effort.*⁴⁸ Guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya. Jika ini tercapai maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- (a) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja)
- (b) pendidikan
- (c) ketrampilan
- (d) manajemen kepemimpinan
- (e) tingkat penghasilan
- (f) gaji dan kesehatan
- (g) jaminan sosial
- (h) iklim kerja
- (i) sarana pra sarana
- (j) teknologi

⁴⁸Jeremy Harmer, *The Practice of English Language Teaching 3rd edition*, (New York: Pearson Education Limited, 2001), h. 51.

(k) kesempatan berprestasi.⁴⁹

Membicarakan kinerja mengajar guru, tidak dapat dipisahkan faktor-faktor pendukung dan pemecah masalah yang menyebabkan terhambatnya pembelajaran secara baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan guru dalam mengajar.

1) Faktor dari dalam diri sendiri (*intern*)

Di antara faktor dari dalam diri sendiri (*intern*) adalah:⁵⁰

a) Kecerdasan

Henmon mendefinisikan kecerdasan sebagai daya atau kemampuan untuk memahami. Lester A Lefton mendefinisikan kecerdasan sebagai totalitas kemampuan seseorang untuk bertindak dengan tujuan tertentu, berfikir secara rasional, serta menghadapi lingkungan secara efektif.⁵¹

Feldam mendefinisikan kecerdasan sebagai kemampuan memahami dunia, berfikir secara rasional, dan menggunakan sumber-sumber secara efektif pada saat dihadapkan dengan tantangan.⁵² Dalam pengertian ini, kecerdasan terkait dengan kemampuan memahami lingkungan dan alam sekitar, kemampuan penalaran atau berfikir logis, dan sikap bertahan hidup dengan menggunakan sarana dan sumber-sumber yang ada.

IAIN PALOPO

⁴⁹Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bina Aksara, 2000), h. 126.

⁵⁰Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010), h. 48.

⁵¹ Lester A. Lefton, *Psychology*, (Boston: Allyn & Bacon, 1997), h. 267.

⁵²Robert S. Feldam, *Essential of Understanding Psychology*, (New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 1992), hlm. 251.

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas. Semakin rumit dan makmur tugas-tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya.

Kecerdasan berarti penggunaan kekuatan intelektual secara nyata. Akan tetapi, kemudian diartikan sebagai suatu kekuatan lain. Oleh karena itu kecerdasan terdiri dari tiga komponen yaitu: kemampuan untuk mengarahkan pikiran atau mengarahkan tindakan, kemampuan untuk merubah arah tindakan apabila tindakan tersebut telah dilaksanakan, dan kemampuan untuk merubah diri sendiri.

b) Keterampilan dan kecakapan

Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.

c) Bakat

Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya.

d) Minat

Minat adalah kesadaran seseorang, bahwa suatu objek, seseorang, suatu soal atau suatu situasi mengandung sangkut-paut dengan dirinya merupakan suatu kesadaran yang ada pada diri seseorang tentang hubungan dirinya dengan segala sesuatu yang ada di luar. Hal-hal yang ada di luar diri seseorang, meskipun tidak menjadi satu, tetapi dapat berhubungan satu dengan yang lain.⁵³

⁵³H.C. Witherington, *Psikologi Pendidikan* (Aksara Baru: Jakarta, 1991), h.135.

Minat adalah sumber motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan apa yang ingin dilakukan ketika bebas memilih. Ketika seseorang menilai bahwa sesuatu akan bermanfaat, maka akan menjadi berminat, kemudian hal tersebut akan mendatangkan kepuasan. Ketika kepuasan menurun maka minatnya juga akan menurun. Sehingga minat tidak bersifat permanen, tetapi minat bersifat sementara

e) Motif

Motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatkan kinerja seseorang dalam suatu lembaga.

f) Kesehatan

Kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.

g) Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kerjanya.

h) Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksanakan karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja dengan sepenuh hati.

2) Faktor dari luar diri sendiri (*ekstern*)

Yang termasuk faktor dari luar diri sendiri (*ekstern*) di antaranya:⁵⁴

⁵⁴Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja*, h. 49.

a) Lingkungan keluarga

Fungsi penting keluarga adalah menjadi pusat penerusan nilai, karena lingkungan keluargalah yang pertama-tama mempersiapkan anggota untuk dapat berperilaku sesuai dengan budaya dan harapan masyarakat di mana ia berada sehingga di kemudian hari mampu menciptakan manusia yang cinta damai, anak shaleh yang mendoakan ibu bapaknya secara teratur.⁵⁵ Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.

b) Lingkungan kerja

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kologial.

c) Komunikasi dengan kepala sekolah

Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian antara para guru dan kepala sekolah.

d) Sarana dan prasarana

Dalam suatu lembaga pendidikan, sarana dan prasarana salah satu faktor penunjang terselenggaranya proses pendidikan dan pengajaran di lembaga pendidikan. Sebab tanpa sarana dan prasarana yang memadai tidak dapat menunjang berlangsungnya proses belajar pada lembaga pendidikan, maka

⁵⁵Saprina Sadli, *Nasehat Perkawinan dan Keluarga*, (No.252 th.XXII Juni 1993), h. 22

keberadaannya bersifat mutlak ada, sehingga pengajaran dapat berjalan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu setiap lembaga pendidikan harus berusaha melengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh siswa. Karena Sarana dan prasarana juga akan menjadi daya tarik tersendiri bagi siswa maupun orang tua siswa untuk mempercayakan kelanjutan pendidikan anaknya di lembaga pendidikan tersebut.

Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar mengajar.

e) Kegiatan guru di kelas

Peningkatan dan perbaikan pendidikan harus dilakukan secara bertahap. Dinamika guru dalam pengembangan program pembelajaran tidak akan bermakna bagi perbaikan proses dan hasil belajar siswa, jika manajemen sekolahnya tidak memberi peluang tumbuh dan berkembangnya kreatifitas guru. Demikian juga penambahan sumber belajar berupa perpustakaan dan laboratorium tidak akan bermakna jika manajemen sekolahnya tidak memberikan perhatian serius dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber belajar tersebut dalam proses belajar mengajar. Menurut Dede Rosyada dalam bukunya *Paradigma Pendidikan Demokratis* bahwa kegiatan guru di dalam kelas meliputi:

- (1) Guru harus menyusun perencanaan pembelajaran yang bijak
 - (2) Guru harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan siswasiswanya
 - (3) Guru harus mengembangkan strategi pembelajaran yang membelajarkan
 - (4) Guru harus menguasai kelas
 - (5) Guru harus melakukan evaluasi secara benar
- f) Kegiatan guru di sekolah antara lain yaitu:

Berpartisipasi dalam bidang administrasi, di mana dalam bidang administrasi ini para guru memiliki kesempatan yang banyak untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan sekolah antara lain:

- (1) Mengembangkan filsafat pendidikan
- (2) Memperbaiki dan menyesuaikan kurikulum
- (3) Merencanakan program supervisi
- (4) Merencanakan kebijakan-kebijakan kepegawaian

Semua pekerjaan itu harus dikerjakan bersama-sama antara guru yang satu dengan yang lainnya yaitu dengan cara bermusyawarah. Untuk meningkatkan kinerja, para guru harus melihat pada keadaan pemimpinnya (kepalah madrasah). Jadi, dapat disimpulkan bahwa baik dan buruknya guru dalam proses belajar mengajar dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah supervisor dan kepala madrasah dalam melaksanakan pengawasan atau supervisi terhadap kemampuan (kinerja guru).

C. Kerangka Teori

Secara keseluruhan, kerangka teori penelitian ini bermula dari kenyataan bahwa kualitas guru di Indonesia, termasuk guru di Madrasah masih sangat rendah. Secara teoritis, peningkatan kualitas dan motivasi guru dapat dilakukan melalui system pembinaan berkelanjutan, baik melalui internal madrasah yang dipimpin oleh kepala madrasah, maupun melalui program pendidikan dan pelatihan guru yang dilaksanakan oleh lembaga luar madrasah yang berkompeten.

Peran pengawas dan kepala madrasah dalam terhadap peningkatan motivasi guru di madrasah sangat penting. Setiap guru telah menjalankan

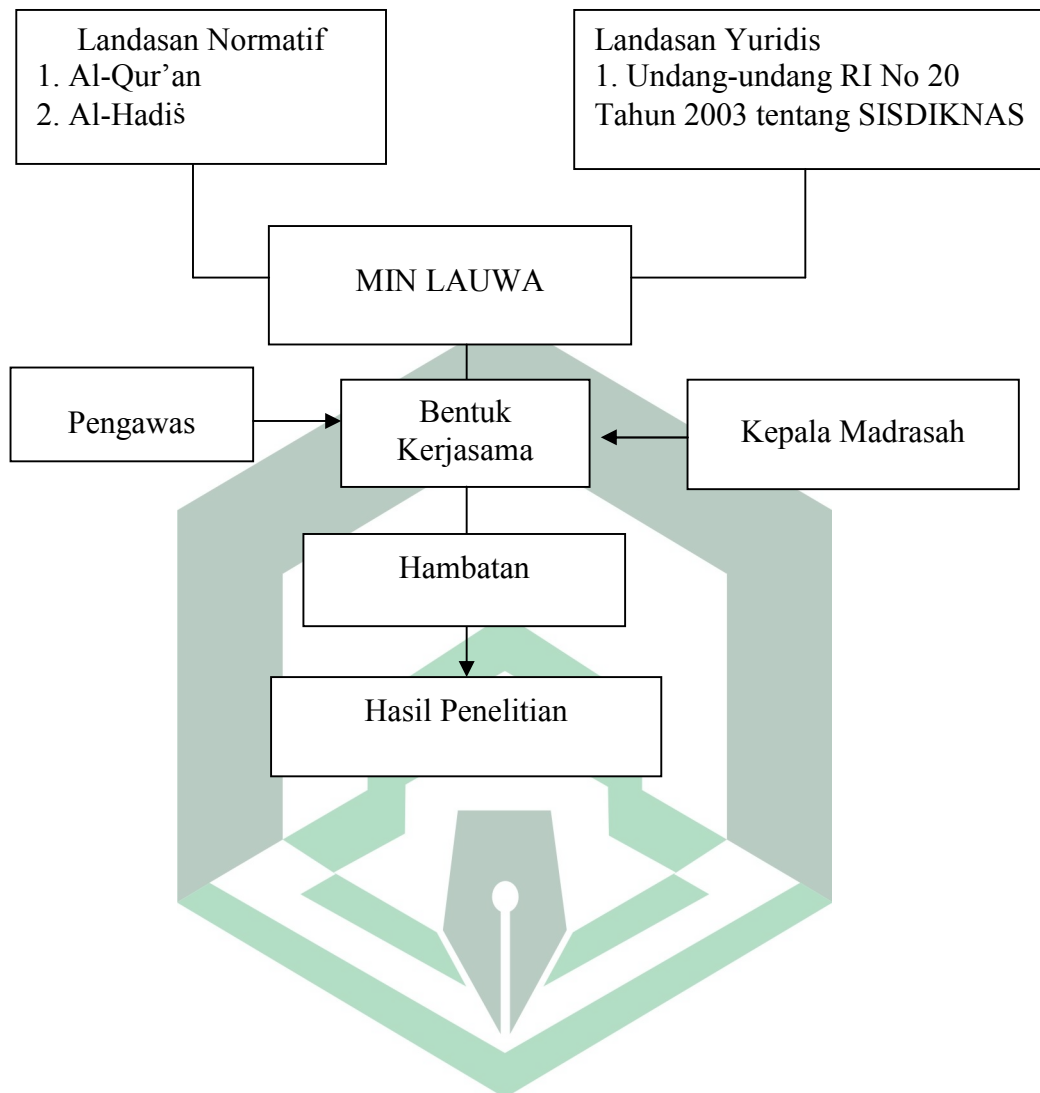
perannya masing-masing sesuai dengan kebutuhan, guru bisa menjadi demonstrator yang handal, sebagai pengelola kelas, sebagai mediator dan fasilitator dan sebagai evaluator. Guru di MIN Lauwa kec. Pitumpanua Kab. Wajo juga berperan sebagai orang tua dan aktor yang handal di dalam kelas. Mereka bisa memposisikan diri sesuai dengan kondisi kelas yang dihadapi.

Di antara bentuk pembinaan terhadap peningkatan motivasi guru di madrasah khususnya di MIN Lauwa kec. Pitumpanua Kab. Wajo adalah melalui kerja sama antara pengawas dan kepala madrasah sebagai supervisor tenaga kependidikan. Cara ini dipandang lebih efektif dan efisien, karena para guru dapat lebih mudah berinteraksi dan mengkomunikasikan permasalahan terkait profesi yang mereka hadapi.

Kepala madrasah/pengawas dan guru, seharusnya terbangun komunikasi dua arah yang aktif, dalam pengertian bahwa tanggung jawab kepala madrasah dan pengawas untuk melakukan pembinaan terhadap tenaga pendidik yang ada di madrasah dan hak para guru untuk mendapatkan pembinaan terhadap tugas dan profesi mereka sebagai seorang pendidik.

D. Kerangka Pikir

Dari uraian di atas, maka berikut penulis menggambarkan kerangka pikir. Alur kerangka pikir diharapkan mempermudah pemahaman tentang masalah yang dibahas, serta menjadi pedoman penelitian agar terarah. Untuk lebih jelasnya tentang kerangka pikir yang ada dapat di lihat pada bagan berikut:

BAGAN KERANGKA PIKIR**IAIN PALOPO**

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.¹

Metode penelitian kualitatif merupakan metode baru karena popularitasnya belum lama, metode ini juga dinamakan *postpositivistik* karena berlandaskan pada filsafat *post positifisme*, serta sebagai metode artistik karena proses penelitian lebih bersifat seni (kurang terpola), dan disebut metode interpretatif karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang di temukan di lapangan.²

Metode penelitian kualitatif juga merupakan metode penelitian yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah dari pada melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi. Metode penelitian ini lebih suka menggunakan teknik analisis mendalam, yaitu mengkaji masalah secara kasus perkasus karena metode kualitatif yakin bahwa sifat suatu masalah

¹Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), h. 6.

²M. Natsir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), h. 65.

yang satu akan berbeda dengan sifat dari masalah lainnya. Metode penelitian kualitatif berusaha menggambarkan hasil penelitian secara mendalam.

Penelitian ini meneliti peristiwa-peristiwa yang ada di lapangan sebagaimana adanya, sebab jenis penelitian ini tidak hanya ingin mengumpulkan data dari segi kualitasnya saja, tetapi ingin juga memperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Berdasarkan masalahnya, penelitian ini digolongkan sebagai penelitian kualitatif dengan maksud untuk mengklarifikasi mengenai suatu fenomena dan kenyataan yang terjadi dengan menjelaskan variabel yang berkenaan dengan masalah yang diteliti.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran melalui data yang valid, baik yang bersumber dari pustaka maupun dari subjek dan objek penelitian. Untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih terarah, maka penelitian ini disusun melalui tiga tahap, yaitu (1) tahap persiapan menyangkut tentang penyusunan proposal dan pembuatan instrumen, (2) tahap pengumpulan data berkaitan dengan penyebaran observasi, wawancara, serta pengurusan surat izin penelitian, (3) tahap pengolahan data menyangkut pengklasifikasian data dan penyusunan hasil penelitian, yang selanjutnya dideskripsikan sebagai hasil laporan dalam suatu penelitian.

IAIN PALOPO

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah perspektif yang digunakan oleh penulis di dalam memahami fenomena pada objek penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan religius, pedagogis, dan psikologis sebagaimana berikut ini.

a. Pendekatan Religius

Pendekatan religius yaitu pendekatan menjadikan sumber ajaran Islam yaitu al-Qur'an dan al-Hadits sebagai rujukan utama.

b. Pendekatan Pedagogis

Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui kemampuan guru yang meliputi pemahaman terhadap kondisi peserta didik di dalam dan di luar kelas. Pendekatan paedagogis menuntut kita untuk berpandangan bahwa manusia adalah makhluk Tuhan yang berbeda dalam proses perkembangan dan pertumbuhan rohani dan jasmani yang memerlukan bimbingan dan pengarahan melalui pendidikan.

c. Pendekatan Psikologis

Pendekatan psikologis ini didasarkan pada sifat manusia yang memiliki derajat potensi, latar belakang historis, serta harapan masa depan yang berbeda-beda. Karena pada dasarnya peserta didik memiliki kondisi psikologis yang berbeda-beda, maka seorang guru sebagai pengajar untuk menjelaskan suatu mata pelajaran, sebaiknya tidak perlu didoktrin, namun diberikan suatu pendekatan psikologis untuk membentuk jiwa seorang anak dengan baik dan bertanggungjawab atas tindakannya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Menurut S. Nasution bahwa dalam penetapan lokasi penelitian terdapat tiga unsur penting dipertimbangkan yaitu tempat, pelaku, dan kegiatan.³ Lokasi penelitian berada di MIN Lauwa Desa Batu Kec. Pitumpanua Kab.Wajo, tepatnya di jalan poros siwa-makassar dusun Alesilurungge. Di dalamnya

³Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 1996), h. 43.

terdapat unsur-unsur dari madrasah seperti siswa, guru, pegawai serta sarana dan prasarana yang mendukung demi terlaksananya proses pembelajaran di madrasah. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada tahun ajaran 2015/2016 dan lama penelitian yaitu 01 Maret 2016 – 01 Mei 2016.

Ada dua alasan sehingga penulis memilih MIN Lauwa Desa Batu Kec. Pitumpanua Kab.Wajo sebagai lokasi penelitian.

1. Alasan ilmiah

Secara ilmiah, MIN Lauwa Desa Batu Kec. Pitumpanua Kab.Wajo masih terdapat persoalan-persoalan seputar pendidikan, khususnya terkait dengan Kinerja Guru. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang lebih lanjut tentang Analisis Kerja Sama Pengawas dan Kepala Madrasah dalam Memotivasi Kinerja Guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo.

2. Alasan praktis

Secara praktis penulis memilih MIN Lauwa Desa Batu Kec. Pitumpanua Kab.Wajo sebagai lokasi penelitian karena MIN Lauwa Desa Batu Kec. Pitumpanua Kab.Wajo mempunyai jarak yang lebih dekat dengan tempat peneliti menjalankan tugas. Sehingga dapat menghemat waktu dan biaya, serta dapat memudahkan peneliti untuk mengambil informasi seputar penelitian yang dilakukan.

C. Instrumen Penelitian

Salah satu kegiatan dalam perencanaan suatu objek penelitian adalah menentukan instrumen yang dipakai dalam mengumpulkan data sesuai dengan masalah yang hendak diteliti. Menurut Sugiyono instrumen penelitian adalah

suatu alat yang digunakan baik untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.⁴

Dalam penelitian kualitatif berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan temuannya.

Instrumen penelitian mempunyai peranan penting dalam menentukan kualitas penelitian. Apabila alat penelitian ini akurat, maka hasilnya akan akurat dan begitupun sebaliknya. Dalam menyusun instrumen penelitian perlu memperhatikan beberapa segi, di antaranya bentuk pertanyaan sebaliknya menggunakan kata-kata yang mudah dimengerti oleh responden sehingga tidak menimbulkan penafsiran ganda yang dapat memengaruhi kevalidan data yang diperlukan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa instrumen penelitian antara lain:

1. Pedoman Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal semacam percakapan yang bertujuan untuk memperoleh informasi.⁵ Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dan tidak terstruktur dengan menggunakan seperangkat instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis sebagai pedoman dalam melakukan wawancara, ataupun hanya berupa

⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 148.

⁵Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, h. 113.

garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan, baik kepada pendidik, peserta didik maupun informan lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

Metode wawancara digunakan dalam penelitian ini karena mempunyai beberapa keunggulan yang mungkin tidak dimiliki oleh metode penelitian lainnya. Keunggulan tersebut sebagaimana diungkap oleh Sukardi berikut ini:

- a. Penelitian memperoleh jawaban yang relatif tinggi dari responden.
- b. Peneliti dapat membantu menjelaskan lebih, jika ternyata responden mengalami kesulitan menjawab karena ketidakjelasan pertanyaan.
- c. Peneliti dapat mengontrol jawaban responden secara lebih teliti dengan mengamati reaksi atau tingkah laku yang diakibatkan oleh pertanyaan dalam proses wawancara.
- d. Peneliti dapat memperoleh informasi yang tidak dapat diungkapkan dengan cara kuesioner maupun observasi. Informasi tersebut misalnya, jawaban yang sifatnya pribadi dan bukan pendapat kelompok, atau informasi alternatif dari suatu kejadian penting.⁶

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. Dalam hal ini peneliti mengajukan pertanyaan secara lisan kepada pihak yang ada kaitannya tentang analisis kerja sama pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo.

⁶Sukardi, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Kompetensi dan Praktiknya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 79.

2. Lembar observasi

Observasi dalam penelitian adalah mengamati dan mendengar dalam rangka memahami, mencari jawaban, dan mencari bukti terhadap perilaku kejadian-kejadian, keadaan benda, dan simbol-simbol tertentu, selama beberapa waktu tanpa memengaruhi fenomena yang diobservasi dengan mencatat, merekam, memotret guna penemuan data analisis.⁷ Dengan demikian dapat dipahami bahwa observasi merupakan suatu teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data dengan memusatkan segenap perhatian terhadap suatu obyek penelitian dengan menggunakan seluruh indera.

Sugiyono mengutip pendapat Sutrisno Hadi menyatakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses dalam pengamatan dan ingatan.⁸

Subagyo mengatakan bahwa observasi merupakan kegiatan melakukan pengamatan langsung di lapangan secara sengaja dan sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis yang kemudian dilakukan pencatatan.⁹

Dengan demikian peneliti melibatkan diri atau berinteraksi dengan kegiatan yang dilakukan subyek dalam lingkungannya dengan mengumpulkan data secara sistematis dari data yang diperlukan. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan

⁷Imam Suprayogo, *Metode Penelitian Sosial Agama*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), h. 167.

⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h. 203.

⁹Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), h. 63.

data karena dengan teknik ini akan diperoleh informasi dan data tentang letak geografis, keadaan madrasah, sarana dan prasarana, kondisi organisasi serta segala aspek yang ada dalam lingkup Kerja Sama Pengawas dan Kepala Madrasah dalam Memotivasi Kinerja Guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo.

Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Dalam penelitian ini, penulis mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis tentang indikasi-indikasi yang terjadi di MIN Lauwa dalam memotivasi kinerja guru.

Ada beberapa alasan mengapa dalam penelitian kualitatif ini memakai observasi, yaitu:

- a. Observasi ini didasarkan pada pengamatan secara langsung. Pengamatan secara langsung merupakan alat yang mumpuni untuk mengetes suatu kebenaran.
- b. Observasi juga memungkinkan untuk melihat secara langsung dan mengamati sendiri.
- c. Observasi memungkinkan kepada peneliti untuk mencatat peristiwa dalam situasi yang berkaitan dengan pengetahuan profesionalnya maupun pengetahuan yang langsung diperoleh dari data.

3. Dokumentasi **IAIN PALOPO**

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melakukan dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya

Dokumentasi yaitu melakukan pengumpulan atas dokumen atau berkas yang terkait dengan informasi seputar penelitian. Dalam hal ini peneliti langsung

melihat, membaca dokumen atau arsip-arsip yang berhubungan analisis kerja sama pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kecamatan Pitumpanua KabupatenWajo. Di samping itu, metode dokumentasi ini digunakan oleh peneliti untuk mengamati sejarah berdirinya MIN Lauwa, visi, misi, sarana dan prasarana, keadaan guru dan siswa, serta kelengkapan perangkat pembelajaran pendidik yang ada di MIN Lauwa Kecamatan Pitumpanua KabupatenWajo

Dari ketiga instrumen penelitian tersebut dapat digunakan karena pertimbangan praktis bahwa kemungkinan hasilnya dapat dicapai dan dapat lebih valid dan realitas.

D. Sumber Data

Sumber data penelitian kualitatif secara garis besar dapat dibedakan menjadi dua, yaitu manusia dan yang bukan manusia. Namun ketika peneliti memilih manusia sebagai subjek harus tetap mewaspadaai bahwa manusia mempunyai pikiran, perasaan, kehendak, dan kepentingan. Meskipun peneliti sudah memilih secara cermat, sudah merasa menyatu dalam kehidupan bersama, tetap harus mewaspadaai bahwa sebagai manusia biasa juga bisa berfikir dan mempertimbangkan kepentingan pribadi. Mungkin ada kalanya berbohong sedikit dan menyembunyikan hal-hal yang dianggap dapat merugikan dirinya, dalam hal ini peneliti harus lebih pandai dalam menggali informasi yang berkaitan dengan penelitian. Dengan demikian mungkin data yang akan diperoleh lebih bisa dipertanggungjawabkan.

Dalam proses penelitian ini, sumber data diperoleh melalui dua macam sumber yaitu:¹⁰

1. Data Primer,

Sumber data primer adalah data otentik atau data yang berasal dari sumber pertama. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer penelitian ini berasal dari data lapangan yang diperoleh melalui wawancara terstruktur maupun tidak terstruktur terhadap informan yang berkompeten dan memiliki pengetahuan tentang penelitian ini, agar dapat memperoleh sejumlah data primer, maka diperlukan sumber data dari objek penelitian yang disebut situasi sosial yang terdiri atas tiga elemen yaitu: tempat, pelaku, dan aktivitas yang berinteraksi secara sinergis. Penggunaan sumber data atau nara sumber dianggap cukup manakala informasi yang diperlukan sudah cukup memadai sehingga sering kali jumlah nara sumber atau sumber data memungkinkan untuk selalu berkembang dan bertambah dalam penelitian.

Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah mereka yang terlibat dalam kegiatan penelitian yang dilakukan oleh penulis yang meliputi:

- a) Pengawas
- b) Kepala Madrasah
- c) Guru
- d) Komite

¹⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Cet. XVI; Bandung: Alfabeta, 2012), h. 193.

2. Data sekunder,

Data sekunder adalah merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, penulis memperoleh dokumen berupa dokumen madrasah, dokumen guru-guru, kajian-kajian teori, dan karya tulis ilmiah.

Data sekunder yang dimaksudkan adalah data melalui berbagai sumber seperti di atas yang diolah dan diproses agar dapat memberikan kebenaran secara valid masalah yang telah diteliti, apakah data atau dokumen sekunder itu dapat mengungkapkan kebenaran atau tidak. Data sekunder biasanya digunakan sebagai pendukung data primer. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya menggunakan data sekunder sebagai satu-satunya sumber informasi untuk menyelesaikan masalah dalam suatu penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti.

Adapun yang menjadi data sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa dokumentasi penting menyangkut profil MIN Lauwa, dokumen kurikulum, dan benda-benda yang dapat memperkaya data primer. Data sekunder yang dimaksud di atas adalah data yang didapat melalui berbagai sumber seperti di atas dan dapat memberikan kebenaran secara valid tentang masalah yang telah diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti di sini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Teknik Observasi

Teknik observasi adalah mengamati dan mendengar dalam rangka memahami, mencari jawaban, mencari bukti terhadap fenomena (perilaku, kejadian- kejadian, keadaan, benda, dan symbol-simbol tertentu) selama beberapa

waktu tanpa mempengaruhi fenomena yang diobservasi dengan mencatat, merekam, memotret fenomena tersebut guna penemuan data analisis.¹¹

Posisi peneliti disini adalah sebagai *observer participant* yakni mengamati sekaligus turut berpartisipasi dilapangan. Dalam kaitan ini, peneliti langsung terjun ke lokasi penelitian untuk mengadakan pengamatan dan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan.

2. Teknik wawancara

Teknik wawancara adalah percakapan langsung dan tatap muka (*face to face*) dengan maksud tertentu. Sedangkan Pandu Tika berpendapat wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian.¹²

Teknik wawancara yang digunakan penulis disini adalah wawancara bebas terpimpin, artinya wawancara tersebut dilaksanakan dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang telah tersedia, akan tetapi tidak menutup kemungkinan adanya pertanyaan baru yang ada hubungannya dengan tema penelitian ini.

3. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah metode atau alat untuk mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip buku, surat kabar, notulen, agenda, dan lain sebagainya.¹³ Peneliti menggunakan metode ini dimaksudkan

¹¹Imam Suprayogo & Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial Agama*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h. 167.

¹²Moh. Pabunduka Tika, *Metode Penelitian Geografi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), h. 49.

¹³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Bina Aksara, 1989), h. 236.

untuk memperoleh data tentang sejarah berdirinya MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo, struktur kepengurusan, jumlah guru, karyawan dan peserta didik. Selain itu, peneliti berharap memperoleh data hasil prestasi peserta didik yang telah dicapai sejak berdirinya MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo sampai sekarang. Metode dokumentasi ini, bagi peneliti bisa digunakan dengan cara memotret gambar-gambar di lingkungan MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo. Foto-foto tersebut tentang kegiatan yang ada di MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo tersebut atau foto-foto penunjang bagi penelitian ini.

F. Teknik Analisa Data

Analisa data adalah rangkaian kegiatan penelaan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu:

1. Reduksi data

Reduksi mempunyai arti pengurangan, susutan, penurunan atau potongan. Jika dikaitkan dengan data, maka yang dimaksud dengan reduksi adalah pengurangan, susutan, penurunan, atau potongan data tanpa mengurangi esensi makna yang terkandung di dalamnya. Dengan demikian reduksi data merujuk pada proses menyeleksi, memusatkan, menyederhanakan, memisahkan, dan mengubah bentuk data yang terdapat pada catatan lapangan.¹⁴

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak. Untuk itu perlu

¹⁴Muhammad Yaumi dan Muljono Damopolii, *Action Research: Teori, Model, dan Aplikasi*, (Cet. I; Jakarta: Kencana, 2014), h. 138.

dilakukan analisis data melalui reduksi data. Dengan demikian data yang direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

Dalam proses penelitian ini penulis mereduksi data dengan cara memilih dan memusatkan data pada hal-hal penting yang diperoleh pada saat penelitian. Baik dalam bentuk observasi, wawancara maupun bentuk dokumentasi yang telah diperoleh pada saat penelitian.

2. Penyajian data

Penyajian data yaitu kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dengan bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Sehingga dengan demikian penulis akan mudah untuk mengetahui apa yang sudah ada dan telah terjadi dalam penelitian sehingga bisa merencanakan langkah apa yang seharusnya akan dilakukan selanjutnya.

3. Penarikan Kesimpulan

Langkah terakhir setelah mereduksi dan menyajikan data yaitu penarikan kesimpulan. Dua langkah sebelumnya merupakan dasar pijakan dalam mengambil kesimpulan dan verifikasi data. Secara sederhana penarikan kesimpulan berarti proses penggabungan beberapa informasi untuk mengambil suatu keputusan.

Kegiatan ini dimaksudkan untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan. Penarikan kesimpulan bisa dilakukan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan dari subyek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam

penelitian tersebut. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten pada saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

G. Pengujian Keabsahan Data

Proses ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai kebenaran data yang penulis temukan di lapangan, adapun cara yang penulis lakukan dalam proses ini adalah dengan triangulasi.

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 mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.¹⁵

Mengenai triangulasi data dalam penelitian ini, ada dua hal yang digunakan, yaitu triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

1. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik digunakan untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, atau dengan menggunakan dokumentasi. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan

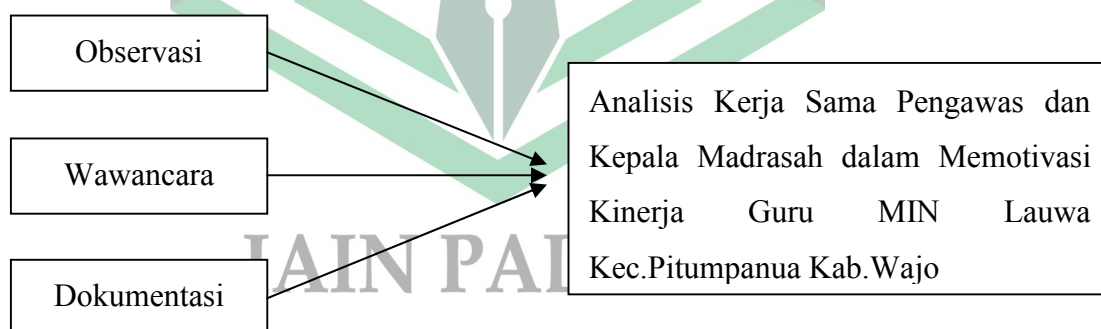
¹⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h. 330.

diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau sumber data yang lain untuk memastikan data mana yang dianggap benar, atau mungkin semuanya benar namun sudut pandang yang berbeda-beda.

2. Triangulasi sumber

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Sebagai contoh, untuk menguji kredibilitas data tentang perilaku guru, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dapat dilakukan melalui kepala madrasah, teman guru yang bersangkutan dan kepada siswa yang diajarnya. Data dari ketiga sumber tersebut, tidak bisa diratakan tetapi di deskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana yang spesifik dari tiga sumber data tersebut. Data yang telah di analisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan.

Berdasarkan uraian di atas dapat pula dilihat pada bagan berikut ini.



Gambar a. triangulasi teknik (pengumpulan data dengan bermacam-macam cara pada sumber yang sama)

Adapun triangulasi teknik dilakukan dengan cara:

- a. Melakukan penelitian dalam rangka mengumpulkan data tentang Analisis Kerja Sama Pengawas dan Kepala Madrasah dalam Memotivasi Kinerja Guru MIN

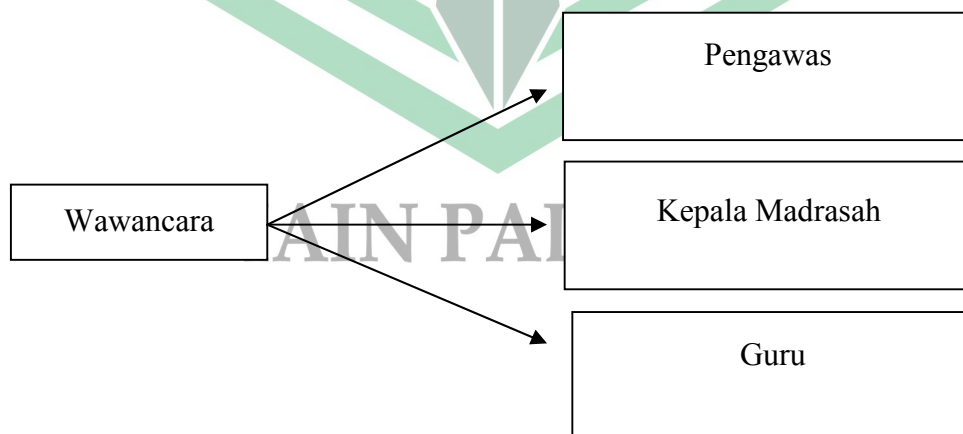
Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo melalui teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

b. Membandingkan hasil pengamatan mengenai Analisis Kerja Sama Pengawas dan Kepala Madrasah dalam Memotivasi Kinerja Guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo melalui teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

c. Membandingkan hasil wawancara pertama dengan wawancara berikutnya.

d. Membandingkan hasil wawancara dengan hasil observasi dan dokumentasi yang ada di lapangan.

Implikasi utama yang diharapkan dari keseluruhan proses adalah penarikan kesimpulan tetap signifikan dengan data yang telah dikumpulkan sehingga hasil penelitian dapat dinyatakan sebagai sebuah karya ilmiah yang representative.



Gambar b. triangulasi sumber (pengumpulan data dengan satu teknik pengumpulan data pada bermacam-macam sumber data)

Triangulasi dengan sumber data dilakukan dengan cara pengecekan data (cek ulang dan cek silang). Mengecek ulang adalah melakukan wawancara kepada kepala madrasah, pengawas, serta guru pada MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo dengan membandingkan sumber informan yang satu dengan yang lain dengan menggunakan pertanyaan yang sama. Sedangkan dalam cek ulang peneliti melakukan proses wawancara secara berulang dengan mengajukan pertanyaan mengenai hal yang sama dalam waktu yang berlainan.



IAIN PALOPO

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Lauwa

Perkembangan masyarakat dari tahun ke tahun mengalami peningkatan baik pada aspek kuantitasnya maupun pada aspek kualitas. Aspek kuantitas menyangkut pertambahan penduduk, sarana dan prasarana, dan lain sebagainya. Sedangkan pada aspek kualitas yang menyangkut kebutuhan manusia akan berbagai pelayanan di segala bidang yang bisa memuaskan kebutuhan rohaninya atau aspek kejiwaannya. Oleh karena itu dituntut pula sebuah mekanisme pendidikan yang bisa menjawab kebutuhan manusia pada berbagai aspeknya

Pendidikan adalah bagian yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Pendidikan merupakan proses pembentukan keperibadian yang sifatnya mutlak baik dalam lingkungan keluarga, masyarakat, maupun bangsa, dan negara. Begitu pentingnya pendidikan bagi setiap manusia, sehingga pendidikan mendapat perhatian yang utama bagi setiap elemen dalam rangka mewujudkan pendidikan di tengah masyarakat.

Madrasah sebagai lembaga Pendidikan Islam yang bersifat formal telah berkembang dalam kehidupan masyarakat Islam Indonesia. Berbagai langkah kebijaksanaan pendidikan dalam upaya peningkatan mutu oleh Manajemen Madrasah antara lain pembinaan kelembagaan, kurikulum, ketenagaan, sarana dan prasarana dan perubahan sistem lainnya. Demikian pula halnya dengan Madrasah

Ibtidaiyah Negeri (MIN) Lauwa sebagai salah satu lembaga pendidikan formal yang dikelola oleh Departemen Agama telah mengalami perkembangan sejalan dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat di desa Botto Tenggara.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Lauwa adalah salah satu lembaga pendidikan formal yang terletak di jalan poros Palopo-Makassar, Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. Lembaga ini besar perannya dalam pembinaan dan pembentukan sumber daya manusia khususnya di Desa Botto Tenggara.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Lauwa didirikan pada tahun 1988 yang dilatarbelakangi karena tempat belajar pada saat itu jauh dari pemukiman sehingga tokoh masyarakat sepakat untuk membuka tempat belajar di desa tersebut. Anak-anak pada saat itu belajar di mesjid yang dipimpin oleh ibu Aisyah BA., kemudian menempati gedung yang belum permanen. Dengan bantuan pemerintah dan masyarakat setempat gedung MIN Lauwa dipermanenkan, sehingga siswa-siswi dapat belajar dengan nyaman dan menyenangkan. Selama tiga tahun terakhir perkembangannya semakin menggembirakan, di antaranya terlihat dari respon positif masyarakat terhadap keberadaan madrasah ini. Dengan meningkatnya jumlah murid dari tahun ke tahun merupakan indikasi konkrit dari model pembelajaran secara bertahap diterima dan disadari manfaatnya.

Sejak diresmikannya sampai sekarang MIN Lauwa telah dipimpin oleh beberapa kepala madrasah yaitu:

- 1) H. Mustaring Bandoli (tahun 1988-2001)
- 2) H. Muh. Yunus, S. Ag. (tahun 2001-2003)
- 3) Abdul Basid, S. Pd. I. (tahun 2003-2007)
- 4) Abdul Aziz, S. Pd. I. (tahun 2007-2011)

5) Drs. Udding (tahun 2011 sampai sekarang)¹

b. Visi dan Misi

1) Visi

Menjadikan MIN Lauwa sebagai jenjang pendidikan dasar yang unggul dalam pembinaan ketakwaan, keilmuan serta mandiri dengan mengapresiasi potensi-potensi anak sesuai dengan perkembangan saman.

2) Misi

- a) Menyiapkan generasi unggul yang memiliki potensi IMTAQ dan IPTEK
- b) Mengembangkan proses pembelajaran yang efektif dan efisien
- c) Mengembangkan kreatifitas dan profesionalisme guru
- d) Menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif
- e) Menumbuhkan semangat daya saing, baik secara internal maupun secara eksternal.
- f) Menerapkan manajemen berbasis madrasah

c. Keadaan Guru

Guru atau pendidik adalah suatu komponen yang harus ada dalam suatu lembaga pendidikan, bahkan pendidik sangat memegang peranan penting dalam pengembangan pendidikan, karena secara operasional pendidik adalah pengelolah proses pembelajaran di kelas, sehingga dengan demikian dari sekian banyak komponen yang ada di madrasah, pendidiklah yang paling dekat dengan peserta didik dalam proses pembelajaran.

Guru adalah motor penggerak pendidikan, berfungsi sebagai mediator, fasilitator, dan stabilisator pendidikan. Mediator mengandung arti bahwa guru

¹Udding, Kepala MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo, *Wawancara*, di MIN Lauwa, tanggal 15 Maret 2016.

berfungsi sebagai media perantara dalam menyampaikan dan mentransfer ilmu pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai kepada peserta didik. Stabilisator mengandung arti bahwa guru adalah orang yang selalu menciptakan berbagai bentuk untuk kegiatan peserta didik. Seluruh kegiatan yang dilakukan oleh guru adalah tindakan atau gerak profesional karena dilakukan atas dasar keahlian yang dimiliki oleh guru.

Guru sebagai anggota masyarakat yang bersifat kompetensif dan dipercayakan untuk melaksanakan tugas mengajar dalam rangka mentransfer nilai-nilai pendidikan kepada anak didik sebagai suatu jabatan profesional, yang dilaksanakan atas dasar kode etik profesi yang di dalamnya mencakup suatu kedudukan fungsional yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengatur, pemimpin dan sekaligus sebagai orang tua dari anak didik.

Dengan demikian menurut penulis jelaslah bahwa menjadi guru bukanlah tugas yang mudah, tetapi merupakan beban moral karena dapat dikatakan salah satu faktor keberhasilan pembelajaran peserta didik adalah ditentukan oleh kemampuan para pendidik dalam memberikan bimbingan terhadap peserta didiknya, karena itu pendidik bukan semata-mata sebagai pengajar tetapi juga sebagai pendidik yang mampu memberikan pengarahan dan tuntunan terhadap peserta didik dalam pembelajaran, seperti halnya di MIN Lauwa, diharapkan para pendidik memiliki aktivitas dan kreatifitas yang dapat meningkatkan keberhasilan pembelajaran peserta didik.

Tugas guru bukan hanya sebagai penyampai ilmu pengetahuan semata tetapi guru juga mempunyai tugas untuk melakukan internalisasi nilai-nilai luhur agama Islam. Oleh karena itu, guru harus memahami dan memiliki pengalaman

tentang strategi pembelajaran yang diterapkan sehingga proses pembelajaran bisa berjalan efektif dan efisien.

Dengan demikian guru perlu mendapat perhatian yang serius karena pendidikan tidak dapat dipisahkan dengan eksistensi guru. Guru merupakan faktor penentu kesuksesan setiap usaha pendidikan. Guru menempati posisi signifikan dalam dunia pendidikan. Itulah sebabnya setiap perbincangan mengenai pembaharuan kurikulum, pengadaan media belajar, kriteria sumber daya manusia yang dihasilkan oleh usaha pendidikan selalu bermuara pada guru.

Mengingat hal tersebut, maka guru dalam melaksanakan tugasnya harus memiliki kemampuan mengelola pembelajaran, dan dapat memahami kemampuan belajar siswa. Guru harus mengetahui dan mampu melakukan peran dan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sebagai pelaku utama dalam proses pembelajaran, serta mampu menerapkan prinsip-prinsip mengajar. Posisi guru sebagai garda terdepan pendidikan, tumpuan harapan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Dari sekian jumlah pendidik yang ada di MIN Lauwa, semuanya telah melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab sehingga dapat terpelihara dan tercipta hubungan baik antara pendidik dan peserta didik, juga antara lingkungan sekitar peserta didik. Sehingga proses belajar mengajar dapat terlaksana dengan baik. Berikut akan disebutkan nama-nama guru di MIN Lauwa yaitu:

Tabel 4.1
Keadaan Guru MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo
Tahun ajaran 2015/2016

| NO | N A M A | STATUS | Jabatan |
|-----------|----------------------------|---------------|--------------------|
| 1 | Drs. Uddin, MM | - | Kepala Madrasah |
| 2 | Muh. Syahrir, S. Pd. | Guru | Wali Kelas VI |
| 3 | Andi Bongawati, S. Ag., MA | Guru | Wali kelas V |
| 4 | Bidasari, S. Pd. | Guru | Wali Kelas IV |
| 5 | Andi Kasman, S. Pd. I | Guru | Wali Kelas IIIa |
| 6 | Tahir, S. Pd.I | Guru | Wali Kelas IIIb |
| 7 | Asriani Bahri, S. Pd.I | Guru | Wali Kelas IIIc |
| 8 | Hernawati, S. Pd.I | Guru | Wali Kelas Ila |
| 9 | St. Rabiah, S. Pd.I | Guru | Wali Kelas I Ib |
| 10 | Sukmawati, S. Pd.I | Guru | Wali Kelas Ia |
| 11 | Sahri Bulan S, Pd.I | Guru | Wali Kelas Ib |
| 12 | Herman | Guru | Guru Aqidah Akhlak |
| 13 | St. Hasnawiyah | Guru | Guru Bahasa Arab |
| 14 | Hasnawati, S. Pd.I | Guru | Guru Qur'an Hadis |
| 15 | Sahri Bulan, S.Pd.I | Guru | Guru Qur'an Hadis |
| 16 | Hj. Sakridah, S.Pd. | Guru | Guru Bahasa Daerah |
| 17 | Muh. Amir, S. Pd.I | Guru | Guru Fiqih |

Sumber Data: Kantor MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo

Tabel 4.2
Keadaan Guru PNS MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo
Tahun 2014

| No | Nama | Jabatan |
|-----------|----------------------------|-----------------|
| 1 | Drs. Uddin, MM | Kepala Madrasah |
| 2 | Andi Bongawati, S. Ag., MA | Wali kelas V |
| 3 | Sukmawati, S. Pd.I | Wali Kelas Ia |
| 4 | Tahir, S. Pd.I | Wali Kelas IIIb |

Tabel 4.3
Keadaan Guru PNS MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo
Tahun 2015

| No | Nama | Jabatan |
|----|----------------------------|-----------------|
| 1 | Drs. Uddin, MM | Kepala Madrasah |
| 2 | Andi Bongawati, S. Ag., MA | Wali kelas V |
| 3 | Sukmawati, S. Pd.I | Wali Kelas Ia |
| 4 | Tahir, S. Pd.I | Wali Kelas IIIb |

Tabel 4.4
Keadaan Guru PNS MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo
Tahun ajaran 2016

| No | Nama | Jabatan |
|----|----------------------------|-----------------|
| 1 | Drs. Uddin, MM | Kepala Madrasah |
| 2 | Andi Bongawati, S. Ag., MA | Wali kelas V |
| 3 | Sukmawati, S. Pd.I | Wali Kelas Ia |
| 4 | Tahir, S. Pd.I | Wali Kelas IIIb |
| 5 | Muh. Amir, S. Pd.I | Guru Fiqih |

Sumber Data: Kantor MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo

Tabel 4.5
Keadaan Guru MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo
Yang Setifikasi

| No | Nama | Keterangan |
|----|----------------------------|---------------------------------|
| 1 | Drs. Uddin, MM | Guru Profesi Bahasa Inggris |
| 2 | Andi Bongawati, S. Ag., MA | Guru Profesi Bahasa Indonesia |
| 3 | Sukmawati, S. Pd.I | Guru Profesi Guru Kelas |
| 4 | Tahir, S. Pd.I | Guru Profesi Guru Kela |
| 5 | Muh. Amir, S. Pd.I | Guru Profesi guru Mapel SKI |
| 6 | Hasnawati | Guru Profesi Mapel Qur'an Hadis |
| 7 | Andi Kasman | Guru Profesi Guru Kelas |

Tabel 4.6
Keadaan Guru MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo
Yang Pernah Mengikuti Pelatihan

| No | Nama | Jabatan |
|----|----------------------------|-----------------|
| 1 | Drs. Uddin, MM | Kepala Madrasah |
| 2 | Andi Bongawati, S. Ag., MA | Wali kelas V |
| 3 | Sukmawati, S. Pd.I | Wali Kelas Ia |
| 4 | Tahir, S. Pd.I | Wali Kelas IIIb |
| 5 | Muh. Amir, S. Pd.I | Guru Fiqih |

Sumber Data: Kantor MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo

d. Keadaan Peserta didik

Peserta didik adalah merupakan salah satu komponen dalam dunia pendidikan yang eksistensinya tidak bisa dipisahkan di dalam proses belajar mengajar. Di dalam kegiatan belajar mengajar peserta didik harus dijadikan sebagai pokok persoalan atau subjek dalam semua gerak kegiatan interaksi belajar mengajar. Menempatkan peserta didik sebagai subjek dan objek dalam proses pembelajaran merupakan paradigma baru dalam era reformasi dunia pendidikan. Peserta didik yang mengolah dan mencernanya sendiri sesuai kemauan, kemampuan, bakat, dan latar belakangnya.

Selain guru, peserta didik juga adalah merupakan faktor penentu dalam proses pembelajaran. Peserta didik adalah subyek dan sekaligus obyek pembelajaran. Sebagai subyek karena peserta didiklah yang menentukan hasil belajar. Sebagai obyek belajar karena peserta didik yang menerima pembelajaran dari guru. Oleh karena itu peserta didik memiliki peranan yang sangat penting untuk menentukan kualitas perkembangan potensi pada dirinya

Dengan demikian, peserta didik merupakan unsur utama yang perlu mendapat perhatian dalam rangka pencapaian tujuan pembelajaran. Peserta didik yang belajar secara aktif, maka ia akan mencapai tujuan pembelajaran. Oleh karena itu, keberadaan guru tidak mempunyai arti apa-apa tanpa kehadiran peserta didik sebagai subjek pembelajaran. Artinya, sekalipun semua komponen pembelajaran tersedia, dan guru sebagai fasilitator yang handal, yang menguasai materi pelajarannya dan memiliki keahlian dalam mentransfer bahan pembelajaran dipastikan proses pembelajaran tidak akan berjalan dengan efektif dan efisien jika tidak didukung oleh kehadiran peserta didik dengan partisipasi aktif dan secara kondusif.

Sebagai anggota masyarakat siswa adalah konpenen dalam dunia pendidikan yang eksistensinya tidak dapat dipisahkan dalam proses belajar mengajar. Di dalam kegiatan belajar mengajar siswa harus dijadikan sebagai pokok persoalan atau subjek dalam semua gerak kegiatan interaksi belajar mengajar. Menempatkan siswa sebagai subjek dan objek dalam proses pembelajaran merupakan paradigma baru dalam era reformasi dunia pendidikan. Paradigma ini menuntut agar siswa yang mengolah dan mencernanya sendiri sesuai kemauan, kemampuan, bakat, dan minat dimilikinya. Oleh sebab itu, tujuan dari pendidikan dan pengajaran sangat ditentukan oleh bagaimana mengubah sikap dan tingkah laku siswa ke arah kematangan kepribadiannya.

Siswa sebagai individu yang sedang berkembang, memiliki keunikan, ciri-ciri, dan bakat tertentu yang bersifat laten. Ciri-ciri dan bakat inilah yang membedakan anak dengan anak lainnya dalam lingkungan sosial, sehingga dapat dijadikan tolak ukur perbedaan anak didik sebagai individu yang sedang

berkembang. Oleh karena itu seorang guru harus memahami keadaan siswanya. Sampai pada tahun ajaran 2015/2016 siswa di MIN Lauwa Ke. Pitumpanua Kab. Wajo berjumlah 181 orang peserta didik.

Berikut ini penulis akan memaparkan keadan siswa di MIN Lauwa Ke. Pitumpanua Kab. Wajo, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.7
Data Siswa MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo

| No | Kelas | Jumlah Kelas | Jumlah Keseluruhan Siswa |
|---------------|-------|--------------|--------------------------|
| 1. | I | 2 | 34 |
| 2. | II | 2 | 31 |
| 3. | III | 3 | 45 |
| 4. | IV | 1 | 25 |
| 5. | V | 1 | 19 |
| 6. | VI | 1 | 27 |
| Jumlah | | 10 | 181 |

Sumber : Bagian Tata MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo

e. Keadaan Sarana dan prasarana

Penyelenggaraan pendidikan bukan hanya adanya guru dan siswa, akan tetapi diperlukan pula adanya sarana dan prasarana pendidikan. Sarana dan prasarana adalah salah satu komponen pokok dalam proses pendidikan dan pengajaran di sekolah, tanpa sarana dan prasarana proses belajar mengajar di sekolah sulit akan terlaksana, dengan demikian keberadaannya bersifat mutlak ada, oleh karena itu, sekolah hendaknya berupaya menyiapkan dan melengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk mendukung terselenggaranya proses pendidikan dan pengajaran secara efektif dan efisien terutama kebutuhan pengembangan

pendidikan dan keterampilan siswa. Sarana dan prasarana juga akan menjadi daya tarik tersendiri bagi siswa maupun orang tua siswa untuk mempercayakan kelanjutan pendidikan anaknya di lembaga pendidikan tersebut.

Dalam suatu lembaga pendidikan, sarana dan prasarana salah satu faktor penunjang terselenggaranya proses pendidikan dan pengajaran di madrasah. Sebab tanpa sarana dan prasarana yang memadai tidak dapat menunjang berlangsungnya proses belajar mengajar di madrasah, maka keberadaannya bersifat mutlak ada, sehingga pengajaran dapat berjalan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu setiap madrasah harus berusaha melengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh siswa. Karena Sarana dan prasarana juga akan menjadi daya tarik tersendiri bagi siswa maupun orang tua siswa untuk mempercayakan kelanjutan pendidikan anaknya di lembaga pendidikan tersebut.

Sarana dan prasarana adalah komponen penunjang dalam kegiatan belajar mengajar. Namun demikian, sarana dan prasarana juga memegang peranan yang sangat penting dalam peningkatan mutu dan kualitas pembelajaran. Jika proses belajar mengajar didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai, maka akan membantu keberhasilan proses tersebut. Dan kegagalan proses belajar mengajar juga bisa dipengaruhi oleh tidak adanya sarana dan prasarana yang memadai. Sarana dan prasarana juga akan menjadi daya tarik tersendiri bagi siswa maupun orang tua siswa untuk mempercayakan kelanjutan pendidikan anaknya di lembaga pendidikan tersebut.

Sarana dan prasarana yang dimaksud adalah segala fasilitas yang digunakan dalam pembelajaran di lembaga tersebut dalam usaha pendukung pencapaian tujuan pendidikan. Sarana dan prasarana berfungsi untuk membantu

kelancaran proses pembelajaran di MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo, khususnya yang berhubungan langsung dengan kelas. Sarana yang lengkap akan menjamin tercapainya tujuan pembelajaran dan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, madrasah hendaknya terus berbenah untuk melengkapi sarana yang dimilikinya.

Adapun mengenai sarana dan prasarana yang ada di MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Keadaan Sarana dan Prasarana MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo

| No | Sarana/Prasarana | Jumlah | Kondisi |
|----|------------------|--------|---------|
| 1 | Gedung | 4 | Baik |
| 2 | W.C | 2 | Baik |
| 3 | Ruang Kelas | 10 | Baik |
| 4 | Ruang Guru | 1 | Baik |
| 5 | Kantor | 1 | Baik |
| 6 | Ruang Dinas | 1 | Baik |
| 7 | Perpustakaan | 1 | Baik |
| 8 | UKS | 1 | Baik |
| 9 | Kantin | 1 | Baik |
| 10 | Pos Satpam | 1 | Baik |
| 11 | Mushallah | 1 | Baik |

f. Struktur Kurikulum

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. KTSP adalah kurikulum operasional yang disusun oleh dan dilaksanakan

di masing-masing satuan pendidikan. KTSP terdiri dari tujuan pendidikan tingkat satuan pendidikan, struktur dan muatan kurikulum tingkat satuan pendidikan, kalender pendidikan, dan silabus.

Struktur kurikulum merupakan pola dan susunan mata pelajaran yang harus ditempuh oleh peserta didik dalam kegiatan pembelajaran. Kedalaman muatan kurikulum mata pelajaran pada setiap satuan pendidikan dituangkan dalam kompetensi yang harus dikuasai peserta didik sesuai dengan beban belajar yang tercantum dalam struktur kurikulum. Muatan lokal dan kegiatan pengembangan diri merupakan bagian integral dari struktur kurikulum pada setiap jenjang pendidikan dasar dan menengah.

Tabel 4.9
Struktur kurikulum MIN Lauwa

| Mata Pelajaran | | Alokasi Waktu Per Minggu | | | | | |
|---------------------------------|------------------|--------------------------|----|-----|----|----|----|
| | | I | II | III | IV | V | VI |
| 1 | Bahasa Indonesia | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | Matematika | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | IPA | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | IPS | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | PKN | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 6 | SBK | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 7 | Qur'an Hadis | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 8 | Aqidah Akhlak | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | Fiqih | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 10 | SKI | - | - | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 11 | Bahasa Arab | - | - | - | 2 | 2 | 2 |
| Jumlah Alokasi Waktu Per Minggu | | 27 | 27 | 29 | 31 | 31 | 31 |

Sumber Data: Dokumentasi MIN Lauwa 2015/2016

g. Prestasi yang pernah dicapai

MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo senantiasa bisa tampil di berbagai cabang kompetisi dan mampu meraih berbagai prestasi antara lain:

- a. Juara I Bulu Tangkis Putra pada tahun 2014
- b. Juara III Volly Putri pada tahun 2015
- c. Juara I Tilawah Putra pada tahun 2015
- d. Juara II Dai Cilik pada tahun 2015
- e. Juara III Hifzil Qur'an pada tahun 2015
- f. Juara II Tennis Meja Putra pada tahun 2016
- g. Juara III Futsal Putra pada tahun 2016
- h. Juara III Lagu Solo Putri pada tahun 2016
- i. Juara III Qasidah Rabbana Putri pada tahun 2016
- j. Juara II Tadarrus Putri pada tahun 2016
- k. Juara II Kaligrafi pada tahun 2016

2. Bentuk kerja sama yang dilakukan oleh pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo

Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik, sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan atau kompetensi guru. Berkualitas tidaknya proses pendidikan sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru. Guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kehadiran guru dalam proses pembelajaran di madrasah masih tetap memegang peranan yang penting. Peran tersebut belum dapat diganti dan diambil alih oleh apapun. Hal ini disebabkan karena masih banyak unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat diganti oleh unsur lain. Guru merupakan faktor yang sangat menentukan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai madrasah dan guru dalam membina peserta didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Kedudukan pengawas dan kepala madrasah dalam hal ini sangatlah penting dan strategis dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja guru. Hal ini dikarenakan pengawas dan kepala madrasah sebagai pemimpin puncak di madrasah mempunyai otoritas penuh untuk mengelola madrasah dan sekaligus bertanggung jawab atas keberhasilan madrasah yang bersangkutan. Namun demikian, bukan berarti komponen lain yang terkait di madrasah diabaikan, melainkan sebagai satu kesatuan yang utuh dan tidak terpisahkan dalam upaya memotivasi kinerja guru, khususnya pada MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo.

Kepala madrasah sebagai motivator, memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan proses pembelajaran.

Dorongan dan penghargaan merupakan dua sumber motivasi yang efektif diterapkan oleh kepala madrasah. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah keefektifan kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

Adapun bentuk kerja sama yang dilakukan oleh pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo yaitu sebagaimana berikut ini.

a. Mengadakan supervisi kepada para guru di madrasah

Dalam melaksanakan kerja sama antara pengawas dan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di madrasah tentunya harus dilakukan secara konsisten dan kontinyu dalam suatu program supervisi. Sebagai inti dari kegiatan supervisi adalah bagaimana mengintegrasikan fungsi-fungsi kegiatan supervisi tersebut ke dalam tugas pembinaan pribadi guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Udding selaku kepala madrasah berikut ini.

Bentuk kerja sama yang kami lakukan dengan pengawas madrasah dalam rangka memotivasi kinerja guru di MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo yaitu dengan mengadakan supervisi kepada guru-guru baik mengenai kelengkapan perangkat pembelajaran maupun ketika proses pembelajaran berlangsung di dalam kelas. Hal ini dilakukan dalam rangka pembinaan kepada guru-guru khususnya dalam meningkatkan kinerjanya dalam kegiatan proses pembelajaran di madrasah.²

Kegiatan supervisi pengajaran merupakan kegiatan yang wajib dilaksanakan dalam penyelenggaraan pendidikan. Pelaksanaan kegiatan supervisi dilaksanakan oleh kepala madrasah dan pengawas dalam memberikan pembinaan kepada guru di madrasah. Hal tersebut karena proses belajar mengajar yang dilaksanakan guru merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peranan utama. Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu.

Oleh karena itu betapa pentingnya supervisi yang diberikan kepada guru-guru dalam tugas mengajar dan mendidik sampai saat ini masih bersifat umum. Di mana yang dibicarakan menyangkut masalah kegiatan belajar mengajar yang bersifat umum. Usaha meningkatkan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar, perlu pemahaman ulang. Mengajar tidak sekadar mengkomunikasikan pengetahuan agar diketahui peserta didik, tetapi mengajar harus diartikan sebagai bentuk kegiatan yang dilakukan oleh guru untuk menolong peserta didik agar mampu memahami konsep-konsep dan dapat menerapkan konsep yang dipahami dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu mengajar harus dipersiapkan dengan baik oleh para guru sebelum masuk ke dalam kelas, di mana guru perlu menyediakan

²Udding, Kepala MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo, *Wawancara*, di MIN Lauwa, tanggal 15 Maret 2016.

waktu untuk mengadakan persiapan yang matang termasuk persiapan batin. Di samping itu guru harus mempersiapkan diri agar tampil dalam mengajar dan menilai dengan tepat serta bertanggung jawab atas tugas-tugasnya selaku pendidik di madrasah.

b. Mengadakan pelatihan bagi para guru

Pelatihan bagi guru mutlak diperlukan demi meningkatkan pengetahuan, wawasan dan kompetensi guru. Kegiatan ini membutuhkan biaya yang tidak sedikit, tetapi hasilnya juga akan seimbang jika dilaksanakan secara baik. Jika kegiatan penataran, pelatihan dan pembekalan tidak dilakukan, guru tidak akan mampu mengembangkan diri, tidak kreatif dan cenderung apa adanya. Kecenderungan ini ditambah dengan tidak adanya rangsangan dari pemerintah atau pejabat terkait terhadap profesi guru. Rangsangan itu dapat berupa penghargaan terhadap guru-guru yang berprestasi atau guru yang inovatif dalam proses belajar mengajar.

Oleh karena ini pengawas dan kepala madrasah harus membekali para guru dengan berbagai pelatihan-pelatihan dalam dunia pendidikan dalam menghadapi siswa yang berneka ragam, di mana tugas guru tidak hanya sebagai pengajar, tetapi sekaligus sebagai pendidik yang akan membentuk jiwa dan kepribadian siswa. Maju dan mundur sebuah bangsa tergantung pada keberhasilan guru dalam mendidik siswanya.

Hal ini senada dengan apa yang disampaikan oleh Andi Bongawati dalam hasil wawancaranya berikut ini.

Bentuk kerja sama yang dilakukan oleh pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo yaitu diadakannya pelatihan-pelatihan bagi guru-guru di madrasah dalam

rangka meningkatkan kinerjanya baik berupa workshop, KKG, MGMP dan lain-lain dengan mengundang berbagai pemateri yang berkompeten dalam bidangnya.³

Hasil wawancara di atas dipahami bahwa salah satu upaya kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo yaitu mengikutsertakan para guru dalam penataran atau pelatihan untuk menambah wawasannya. Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Menurut pengamatan penulis, hal tersebut harus dilakukan karena mengingat bahwa masih terdapat guru yang belum diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dilingkungan tempat mereka bekerja. Kemudian masih ada diantara mereka belum termotivasi untuk peran serta dalam kegiatan workshop, KKG, MGMP, dan seminar. Hal ini dikarenakan berbagai macam alasan yakni dengan alasan; sibuk, urusan rumah tangga, arisan dan lain-lain.

c. Meningkatkan kesejahteraan guru

Tingkat kesejahteraan guru yang kurang mengakibatkan banyak guru yang malas untuk berprestasi karena disibukkan mencari tambahan kebutuhan hidup yang semakin berat. Anggaran pendidikan minimal 20% harus dilaksanakan dan diperjuangkan untuk ditambah karena pendidikan menyangkut kelangsungan hidup suatu bangsa. Apabila tingkat kesejahteraan diperhatikan, konsentrasi guru dalam mengajar akan lebih banyak tercurah untuk siswa. Dengan adanya tambahan penghasilan melalui sertifikasi diharapkan dapat meningkatkan

³Andi Bongawati, Wali Kelas V MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo, *Wawancara*, di MIN Lauwa, tanggal 17 Maret 2016.

kesejahteraan sekaligus profesionalisme guru yang tentunya akan bermuara pada peningkatan kualitas pendidikan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia yang mempunyai daya saing global.

Hal ini kembali disampaikan oleh Udding dalam hasil wawancaranya berikut ini.

Agar motivasi kinerja guru di MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo dapat berjalan dengan baik maka kami senantiasa meningkatkan kesejahteraan para guru yang ada di madrasah dengan mengalokasikan menggunakan dana BOS dan dana Gratis dengan sebaik-baiknya untuk gaji para guru di madrasah, dimana guru yang ada di MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo pada umumnya masih bersatus guru honorer.⁴

d. Melakukan evaluasi kinerja

Evaluasi kinerja merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan oleh pengawas dan kepala madrasah untuk mengetahui realisasi perilaku seorang guru dalam menjalankan tugasnya selaku pendidik di madrasah serta apakah tingkat pencapaian tujuan pendidikan sesuai dengan yang dikehendaki, kemudian apakah perlu diadakan perbaikan.

Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Sukmawati dalam wawancaranya berikut ini.

Dalam rangka memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo maka bentuk kerja sama yang dilakukan oleh pengawas dan kepala madrasah yaitu senantiasa mengadakan evaluasi kinerja bagi guru-guru di madrasah serta memberikan arahan dan masukan kepada guru tentang kendala-kendala yang dialaminya dalam proses pembelajaran.⁵

⁴Udding, Kepala MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo, *Wawancara*, di MIN Lauwa, tanggal 15 Maret 2016.

⁵Sukmawati, Wali Kelas Ia MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo, *Wawancara*, di MIN Lauwa, tanggal 19 Maret 2016.

3. Upaya pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN
Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo

a. Membuat program pengawasan kinerja

Kegiatan pengawasan madrasah pasti harus diawali dengan penyusunan program kerja. Dengan adanya program kerja maka kegiatan pengawasan dapat terarah dan memiliki sasaran serta target yang jelas. Segala aktivitas pengawasan termasuk ruang lingkup, output yang diharapkan serta jadwal pengawasan dituangkan dalam program yang disusun. Hal ini sekaligus menjadi dasar acuan dan pertanggung jawaban pengawas dalam bekerja. Untuk dapat menyusun program pengawasan dengan baik, seorang pengawas termasuk kepala madrasah perlu memiliki pemahaman yang komprehensif mengenai lingkup tugasnya, menguasai prosedur penyusunan program kerja, serta kemampuan berpikir sistematis untuk merancang program dan kegiatan yang akan dilaksanakan sehingga produktif dan memberi kontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Dengan demikian jelas bahwa untuk melakukan pengawasan terhadap kinerja guru, kepala madrasah harus mengawalinya dengan menyusun program kerja untuk pengawasan kinerja guru tersebut. Dengan adanya program kerja maka kegiatan pengawasan yang dilakukan dapat terarah dan memiliki sasaran serta target yang jelas. Segala aktivitas pengawasan kinerja guru termasuk ruang lingkup, output yang diharapkan serta jadwal pengawasan dituangkan dalam program yang disusun. Hal ini sekaligus menjadi dasar acuan dan pertanggung jawaban baik bagi kepala madrasah maupun pengawas dalam bekerja.

Dalam penyusunan program pengawasan kinerja guru tentunya pengawas

madrasah bekerja sama dengan kepala madrasah atau pihak lainnya agar program pengawasan yang disusun dapat diimplementasikan secara maksimal. Berkaitan dengan siapa saja yang dilibatkan untuk penyusunan program pengawasan kinerja guru tersebut dapat dilihat dalam hasil wawancaranya berikut ini.

Hal ini sebagaimana hasil wawancara dengan Saharuddin selaku pengawas madrasah.

Upaya pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo yaitu dengan menyusun program pengawasan untuk guru-guru di madrasah. Dalam penyusunan program pengawasan dan program lainnya yang saya libatkan itu biasanya kepala madrasah. Hal ini dilakukan agar ada yang menjadi penghubung antara kepala madrasah dan guru dalam melakukan pengawasan kinerja tersebut. Selain itu, saya tentunya juga berkoordinasi dengan pengawas yang lain dari kementerian agama.⁶

Hasil wawancara di atas menunjukkan dalam penyusunan program pengawasan kinerja guru di MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab.Wajo, pengawas madrasah sudah melibatkan kepala madrasah yang ada di madrasah tersebut dan pengawas yang ditunjuk kementerian agama untuk membina di MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo. Keterlibatan kepala madrasah dan pengawas ini memang diperlukan supaya program pengawasan yang disusun dapat dipahami oleh kepala madrasah, dan agar tidak terjadi tumpang tindih dengan program yang dilakukan pengawas.

Selanjutnya berkaitan dengan fungsi program pengawasan kinerja guru tersebut Muh. Amir memberikan komentarnya sebagaimana berikut ini.

Dengan adanya program pengawasan kinerja guru yang dibuat oleh pihak madrasah maka kita selaku guru di madrasah dapat mengetahui sejauh mana kinerja kita. Kinerja guru selain berkaitan dengan kehadiran guru, juga berkaitan dengan bagaimana guru dalam mengajar atau memberi pelajaran

⁶Saharuddin, Pengawas Madrasah Kec. Pitumpanua Kab. Wajo, *Wawancara*, di Kementerian Agama, tanggal 21 Maret 2016.

kepada para siswa. Kemudian kelengkapan program yang dibuat, media pembelajaran, metode dan bagaimana guru dalam mengkondisikan kelas, serta melakukan penilaian. Jadi dengan adanya program pengawasan kinerja guru tersebut, madrasah atau pihak Kementerian Agama dapat memantau kinerja guru tersebut, dan melakukan perbaikan atau pembinaan bagi guru.⁷

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dipahami bahwa pihak madrasah di MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo telah memiliki program pengawasan kinerja guru yang tersusun dalam bentuk suatu program, sehingga dengan mudah kepala madrasah dapat memahami fungsi dari adanya program pengawasan tersebut yakni untuk mengawasi dan memonitoring kinerja guru serta melakukan perbaikan, pembinaan serta peningkatan kinerja guru. Adanya program pengawasan kinerja guru juga sudah dipahami mendatangkan manfaat untuk menilai kinerja guru, kehadiran guru, serta pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan guru.

b. Mengadakan pemantauan kinerja guru dalam pembelajaran

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/ kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Agar kinerja guru di atas dapat diimplementasikan dengan baik oleh guru tentunya perlu dilakukan pemantauan terhadap kinerja guru tersebut.

Hal ini senada dengan apa yang disampaikan oleh Hasnawati dalam wawancaranya berikut ini.

⁷Muh. Amir, Guru Fiqih MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo, *Wawancara*, di MIN Lauwa, tanggal 19 Maret 2016.

Upaya pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo yaitu dengan mengadakan pemantauan di dalam kelas ketika proses belajar mengajar sedang berlangsung. Hal ini dilakukan agar para guru dapat termotivasi dalam menjalankan tugasnya selaku pendidik di madrasah. Di samping itu dengan adanya pemantauan yang dilakukan oleh pengawas dan kepala madrasah maka para guru dapat memperoleh saran-saran atau masukan dari pihak pengawas dalam rangka memotivasi kinerja dalam menjalankan tugas di madrasah.⁸

Dari hasil wawancara diatas dapat dipahami bahwa pihak pengawas dan kepala madrasah telah melakukan kerja sama yang berupa kunjungan kelas kepada para guru dalam rangka memotivasi kinerja guru agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan, karena secara garis besar kinerja guru merupakan hasil yang dicapai seorang guru dengan segenap daya dan upayanya agar proses pembelajaran yang terjadi di dalam maupun di luar kelas berjalan dengan baik, sehingga diharapkan dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu kinerja guru dapat dilihat, dinilai dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian terhadap hasil belajar.

Selanjutnya bapak Andi Kasman memberikan komentarnya dengan penulis sebagaimana berikut ini.

Untuk pelaksanaan pemantauan kinerja guru oleh kinerja guru di MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo, kami sudah biasa melakukannya dalam rangka memotivasi para guru dalam menjalankan tugasnya dengan baik sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu mekanisme penilaiannya dilakukan secara manajerial maupun akademik. Sehingga untuk pemantauan dan penilaian terhadap kinerja guru kami lakukan dalam bentuk pemantauan penilaian atas kehadiran, kelengkapan perangkat pembelajaran, pelaksanaan

⁸Hasnawati, Guru Qur'an Hadis MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo, *Wawancara*, di MIN Lauwa, tanggal 23 Maret 2016.

pembelajaran dan sebagainya.⁹

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa mekanisme penilaian kinerja guru dilakukan baik dalam pengawasan manajerial maupun pengawasan akademik. Penilaian kinerja guru dilakukan dalam bentuk penilaian atas kehadiran guru, kelengkapan perangkat pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar oleh guru dan sebagainya. Dengan demikian penilaian kinerja guru merupakan salah satu bagian dari usaha atau tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, dan meningkatkan efisien dan efektif segenap sumber daya pendidikan khususnya terhadap motivasi para guru dalam menjalankan tugasnya selaku pendidik dalam rangka meningkatkan kualitas madrasah.

Sedangkan untuk keterlibatan kepala madrasah dalam melakukan penilaian kinerja guru, ibu Bidasari memberikan komentarnya dengan penulis sebagaimana berikut ini.

Upaya kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo yaitu kepala madrasah terlibat dalam pemantauan kinerja guru. Jadi pemantauan kinerja guru itu selain dilakukan oleh pengawas, juga dapat dilakukan sendiri oleh kepala madrasah, oleh guru senior yang ditunjuk oleh kepala madrasah, atau kepala madrasah bekerja sama guru senior atau pengawas dalam melakukan pemantauan, penilaian ataupun pembinaan kinerja guru.¹⁰

Dari pernyataan di atas jelas bahwa kepala madrasah seharusnya memiliki keterlibatan dalam melakukan pemantauan kinerja guru di mana kepala madrasah telah memahami dengan baik tentang fungsi dari adanya program pengawasan tersebut adalah untuk mengawasi dan memonitoring kinerja guru serta melakukan

⁹Andi Kasman, Wali Kelas IIIa MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo, *Wawancara*, di MIN Lauwa, tanggal 19 Maret 2016.

¹⁰Bidasari, Wali Kelas IV MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo, *Wawancara*, di MIN Lauwa, tanggal 23 Maret 2016.

perbaikan, pembinaan serta peningkatan kinerja guru.

c. Mengadakan rapat dengan para guru

Kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi (*top leader*) dalam organisasi pendidikan di madrasah mempunyai peran dan fungsi untuk meningkatkan kinerja guru. Di antara peran dan fungsi kepala madrasah adalah sebagai seorang manajer. Di samping memiliki peran dan fungsi, kepala madrasah juga mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mengelola dan memberdayakan guru dengan mengadakan pertemuan-pertemuan.

Upaya pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo direncanakan dan ditentukan dalam bentuk rapat/pertemuan tatap muka bersama para guru, wakil kepala madrasah, wakil bidang kurikulum dan seluruh tenaga kependidikan yang dipimpin oleh kepala madrasah. Dalam rapat yang semua guru diminta pendapat dan gagasannya terkait dengan program-program madrasah lebih-lebih menyangkut pengembangan kinerja guru, hambatan-hambatan yang dihadapi para guru dalam proses pembelajaran di kelas, serta bagaimana cara pemecahannya.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan bapak Udding sebagaimana berikut ini.

IAIN PALOPO

Dalam rangka memotivasi kinerja guru, kepala madrasah dan mengundang para guru untuk diskusi bersama merencanakan dan menentukan program-program yang akan dilaksanakan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Disamping itu dalam rapat tersebut kepala madrasah memberikan keleluasaan bagi guru untuk mengungkapkan ide, saran yang membangun yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru, misalnya mendorong guru untuk melakukan studi lanjut, mengikuti pelatihan, dan seminar-seminar yang menunjang kualitas mengajar guru.¹¹

¹¹Udding, Kepala MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo, *Wawancara*, di MIN Lauwa, tanggal 15 Maret 2016.

Senada dengan ungkapan di atas, hasil wawancara dengan St. Rabiah guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo menyatakan.

Saya selaku guru dan juga guru-guru yang lain selalu dilibatkan dalam rapat mengenai perencanaan dan program madrasah ke depan di antaranya adalah tentang perencanaan peningkatan kinerja guru, kepala madrasah mengambil kebijakan terutama menyangkut perencanaan kinerja guru, setiap guru diminta pendapat dan idenya tentang bagaimana meningkatkan kinerja guru di madrasah ini.¹²

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa peningkatan kinerja guru yang direncanakan oleh kepala MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo adalah dalam hal peningkatan motivasi kinerja guru dalam proses kegiatan belajar mengajar maka diadakan pertemuan di madrasah. Di samping itu dalam rangka peningkatan kinerja guru ini, kepala MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo mempunyai kebijakan menetapkan perencanaan kinerja guru selalu memperhatikan kebutuhan, memperhatikan visi dan misi dan tujuan pendidikan madrasah.

Keterlibatan secara aktif dari semua pemangku kepentingan adalah salah satu kunci keberhasilan untuk mewujudkan visi dan misi madrasah tersebut. Keterlibatan mereka harus diupayakan dari sejak awal yaitu dari perumusan visi dan misi madrasah, sehingga mereka ikut terlibat dalam menganalisis kondisi madrasah, merumuskan harapan-harapannya terlibat dalam pelaksanaan program-program kerja madrasah.

4. Hambatan bagi pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo

a. Kurangnya kesadaran para guru dalam meningkatkan kinerjanya

¹²St. Rabiah, Wali Kelas IIB MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo, *Wawancara*, di MIN Lauwa, tanggal 23 Maret 2016.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan dan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kerjanya.

Secara umum permasalahan yang menjadi kendala yang ditemui dalam kepemimpinan kepala madrasah untuk meningkatkan motivasi kinerja guru adalah masih adanya guru yang rendah kesadarannya akan peningkatan kinerja guru dalam menjalankan tugas.

Hal ini didasarkan kepada hasil wawancara penulis dengan Asriani Bahri berikut ini.

Hambatan bagi pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo yaitu masih adanya para guru yang rendah kesadarannya dalam menjalankan tugasnya, khususnya dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah, sehingga mereka hanya menjalankan tugas dan kewajiban saja tanpa memikirkan peningkatan mutu madrasah ke depan.¹³

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa terdapat kendala kepala madrasah dan pengawas dalam menerapkan strateginya dalam memotivasi kinerja guru. Kendala itu adalah masih adanya guru yang kurang kesadarannya akan peningkatan mutu guru. Meskipun tidak semuanya guru dan bawahan mempunyai

¹³Asriani Bahri, Wali Kelas IIIc MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo, *Wawancara*, di MIN Lauwa, tanggal 23 Maret 2016.

karakter seperti ini, tetapi dalam upaya untuk menciptakan sebuah budaya madrasah yang baik maka hal tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat signifikan.

Oleh karena itu kesadaran akan peningkatan kinerja guru tidak segera dimiliki oleh semua elemen madrasah maka lambat laun upaya peningkatan kinerja guru akan cuma menjadi slogan belaka. Dan sebaliknya, apabila kesadaran ini sudah dimiliki, tertanam sejak dini pada setiap individu lembaga maka lambat laun pula kinerja guru di MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo akan meningkat.

b. Adanya guru yang kurang berkompeten di bidangnya.

Guru yang berkompeten adalah guru professional yang menguasai empat kompetensi dasar guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Apabila guru telah memiliki dan menguasai keempat kompetensi tersebut maka guru dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin dan penuh tanggung jawab.

Hal ini senada dengan apa yang disampaikan oleh St. Hasnawiyah dalam wawancaranya berikut ini.

Salah satu yang menjadi hambatan bagi pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja para guru di Min Lauwa Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo yakni masih adanya guru yang kurang berkompeten dalam bidangnya, dalam hal ini mata pelajaran yang diajarkan kepada peserta didik di madrasah tidak sesuai dengan jurusan pendidikannya.¹⁴

Hasil wawancara di atas dipahami bahwa kendala yang dihadapi dalam peningkatan motivasi kinerja guru adalah masih adanya guru yang kurang berkompeten. Hal ini tentunya sangat mengkhawatirkan, karena dengan kurang berkompetennya guru akan berakibat kepada keberhasilan peserta didik dalam

¹⁴Sitti Hasnawiyah, Guru Bahasa Arab MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo, *Wawancara*, di MIN Lauwa, tanggal 19 Maret 2016.

pembelajarannya. Permasalahan ini ditambah dengan belum seimbangnya jumlah guru dengan peserta didik di dalam kelas. Sehingga upaya peningkatan mutu guru yang diinginkan oleh kepala madrasah akan berakibat stagnasi secara berkala.

Guru profesional adalah guru yang berkompeten baik dalam penguasaan ilmu maupun secara metodologi pengajaran. Keduanya tercermin dalam proses belajar mengajar. Untuk itu jadilah guru professional yang menguasai empat kompetensi guru. Sehingga untuk menjadi guru yang selalu dinantikan kedatangannya dan kepergiannya selalu dirindukan harus dimulai dari diri sendiri untuk diterapkan kepada semua peserta didik yang ada di madrasah.

Selanjutnya hal yang senada juga disampaikan oleh Hj. Sakridah dalam wawancaranya dengan penulis berikut ini.

Hambatan pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja para guru di Min Lauwa Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo adalah masih adanya guru yang rendah kesadarannya akan peningkatan mutu guru, masih adanya guru yang kurang berkompeten serta masih kurangnya jumlah guru sesuai kebutuhan.¹⁵

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa terdapat Hambatan pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja para guru. Kendala itu adalah masih adanya guru yang kurang kesadarannya akan peningkatan mutu guru. Meskipun tidak semuanya guru dan bawahan mempunyai karakter seperti ini, tetapi dalam upaya untuk menciptakan sebuah budaya mutu pendidikan yang berkualitas akan sangat berpengaruh. Jikalau kesadaran akan peningkatan kinerja guru tidak segera dimiliki oleh para guru di madrasah, maka lambat laun upaya peningkatan mutu akan cuma menjadi slogan belaka. Dan sebaliknya, apabila kesadaran ini sudah dimiliki, tertanam sejak dini pada setiap individu lembaga

¹⁵Hj. Sakridah, Guru Bahasa Daerah MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo, *Wawancara*, di MIN Lauwa, tanggal 19 Maret 2016.

maka lambat laun pula kinerja guru di Min Lauwa Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo akan meningkat.

c. Disiplin kerja yang kurang

Disiplin kerja guru sangat diperlukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan adalah fungsi operatif yang paling penting karena semakin baik suatu kedisiplinan seorang guru maka semakin tinggi disiplin kerja yang bisa diraih khususnya dalam melaksanakan tugasnya selaku pendidik di madrasah. Disiplin kerja bisa diartikan sebagai bentuk dari ketaatan atas perilaku seseorang di dalam mematuhi peraturan-peraturan dan ketentuan tertentu yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Tanpa adanya disiplin yang baik maka akan sangat sulit bagi sebuah instansi pendidikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Disiplin yang baik adalah cerminan terhadap besarnya rasa tanggung jawab guru akan tugas yang dia terima. Dengan adanya sikap disiplin akan mendorong gairah kerja, untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Hal ini sebagaimana hasil wawancara penulis dengan Andi Kasman berikut ini.

IAIN PALOPO

Hambatan bagi pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo kurangnya kedisiplinan sebahagian guru di madrasah ini. Hal ini dapat dilihat bahwa masih ada teman-teman guru yang masuk kelas terlambat, sehingga materi pelajaran siswa belum tercapai secara optimal.¹⁶

Hasil wawancara di atas dipahami bahwa di MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo masih terdapat beberapa guru yang kurang disiplin dalam menjalankan

¹⁶Andi Kasman, Wali Kelas IIIa MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo, *Wawancara*, di MIN Lauwa, tanggal 19 Maret 2016.

tugasnya. Peningkatan disiplin guru dalam melaksanakan tugas sangat penting artinya bagi kelancaran dan keberhasilan madrasah dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas, tidak mungkin pelaksanaan proses belajar mengajar di madrasah dapat berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan.

Dengan adanya disiplin yang tinggi oleh para guru dimaksudkan untuk mempersiapkan segala sesuatunya yang berhubungan dengan mempersiapkan siswa untuk memulai pelajaran, seperti memberi salam, membaca do'a mau belajar, mengabsen siswa, mengecek tempat duduk siswa, memeriksa kebersihan siswa dan lain sebagainya, sehingga pada waktu yang telah ditentukan siswa sudah siap untuk memulai pelajaran. Namun yang terjadi kadangkala sebaliknya, dimana ada diantara guru yang terlambat masuk kelas sedangkan jam pelajaran sudah berlangsung. Hal ini mengakibatkan materi pelajaran yang sudah direncanakan untuk disampaikan atau diberikan kepada siswa tidak tercapai sepenuhnya, karena ketika jam pelajaran berakhir guru tepat waktu untuk menutup atau mengakhiri pelajaran. Jadi ada materi yang tidak tuntas dibahas pada jam pelajaran waktu itu.

Hal yang senada juga disampaikan oleh Bidasari tentang kedisiplinan guru di madrasah.

Hambatan yang dihadapi yaitu masih ada guru yang mengabaikan disiplin kerjanya, seperti guru yang terlambat datang ke madrasah. Sementara para siswa menunggu kehadiran gurunya, sehingga waktu terus berjalan dan akibatnya pelaksanaan proses belajar mengajar bagi siswa terlambat, dan siswa ribut di dalam kelas bahkan ada yang bermain-main sampai kehalaman madrasah. Guru sebagai pendidik yang menjadi contoh teladan

bagi siswanya terutama dalam menegakkan disiplin, seharusnya datang tepat waktu ke madrasah untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.¹⁷

Unsur yang terikat di dalam disiplin kerja guru adalah adanya peraturan, pedoman pelaksanaan, sanksi dan hukuman, kesadaran serta kesediaan untuk mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh madrasah. Dari hasil wawancara di atas dipahami bahwa disiplin kerja merupakan salah satu bentuk kesadaran serta kesediaan para guru untuk menghargai dan patuh, serta taat terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan tertulis atau peraturan tidak tertulis dengan konsekuensi siap menanggung sanksi apabila melakukan kesalahan.

Selanjutnya menurut kepala madrasah tentang hambatan yang ditemuinya dalam memotivasi kinerja guru di madrasah yaitu.

Hambatan bagi pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo masih ada guru yang belum mengikuti langkah-langkah yang benar dalam melaksanakan evaluasi, bahkan ada guru yang tidak memeriksa dan mengembalikan hasil evaluasi belajar siswa.¹⁸

Evaluasi merupakan kegiatan penting yang harus dilakukan guru dengan mengikuti langkah-langkah yang benar menurut ketentuan yang berlaku. Namun guru yang kurang disiplin dalam melaksanakan evaluasi pengajaran belum mengikuti prosedur evaluasi yang benar. Evaluasi yang mereka lakukan hanya menurut keinginan mereka sendiri. Bahkan ada pula diantara guru yang tidak melakukan evaluasi, evaluasi hanya dilakukan pada tengah semester atau di akhir

¹⁷Bidasari, Wali Kelas IV MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo, *Wawancara*, di MIN Lauwa, tanggal 23 Maret 2016.

¹⁸ Udding, Kepala MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo, *Wawancara*, di MIN Lauwa, tanggal 15 Maret 2016

semester. Akibatnya siswa tidak mendapat balikan sejauh mana mereka mampu menguasai materi pelajaran.

Uraian di atas dipahami bahwa menerapkan disiplin merupakan kegiatan penting yang perlu dilakukan dalam meningkatkan disiplin guru di madrasah, karena inti dari pembinaan disiplin adalah menerapkan disiplin itu sendiri dengan tegas terutama dalam memberikan sanksi kepada mereka yang melanggar disiplin tersebut. Pemberian sanksi dimaksudkan untuk menimbulkan kesadaran agar tidak melanggar disiplin kerja seperti penundaan antara saat suatu tujuan dirumuskan dan saat tujuan itu tercapai.

d. Kurangnya motivasi guru

Salah satu faktor yang ikut menentukan keberhasilan pembelajaran adalah kemauan yang kuat dalam diri guru untuk mengerjakan tugasnya. Dorongan yang timbul dalam diri seseorang disebut motivasi, dimana seseorang memperoleh daya jiwa yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu. Dorongan yang timbul dari dirinya sendiri dinamakan motivasi intrinsik. Sedangkan dorongan yang timbul oleh adanya pengaruh luar disebut motivasi ekstrinsik.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya. Jika ini tercapai maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Dalam wawancaranya Sahri Bulan memberikan komentarnya sebagaimana berikut ini.

Kendala yang dihadapi adalah tidak semua guru memiliki motivasi yang sama dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga ada guru yang mampu mengikuti dengan cepat dan dapat menyesuaikan dengan lingkungan, tetapi juga ada yang tidak mampu menyesuaikan dengan lingkungan.¹⁹

Hal serupa juga diungkapkan oleh Asriani bahri guru di MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo, menurutnya

Hambatan bagi pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo adalah kurangnya motivasi guru, karena tidak semua guru temotivasi untuk mengikuti perkembangan pendidikan yang inovatif, sebagai tuntutan guru yang profesional. Bahkan masih ada guru di madrasah yang belum lancar dalam mengoperasikan komputer yang merupakan hal yang sangat penting untuk dikuasi oleh guru dalam meningkatkan kinerjanya selaku pendidik di madrasah.²⁰

e. Kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung proses pembelajaran

Sarana dan prasarana pendidikan merupakan salah satu komponen pendidikan yang sangat penting. Jika sarana dan prasarana yang digunakan dalam mengelolah pendidikan kurang atau tidak lengkap, maka akan memberikan pengaruh yang besar dalam mutu suatu lembaga pendidikan. Artinya mutu yang baik yang dihasilkan oleh suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan sarana dan prasarana serta media pendidikan yang disiapkan oleh suatu lembaga pendidikan.

Kualitas madrasah juga dapat dilihat dari lengkapnya sarana prasarana yang dimiliki madrasah. Apabila sarana prasarana memadai maka outputnya juga akan bagus. Terbukti dengan adanya laboratorium di madrasah membuat peserta didik mahir dalam mengetik, sedangkan madrasah yang belum memiliki fasilitas

¹⁹Sahri Bulan, Guru Qur'an Hadis MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo, *Wawancara*, di MIN Lauwa, tanggal 23 Maret 2016.

²⁰Asriani Bahri, Wali Kelas IIIc MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo, *Wawancara*, di MIN Lauwa, tanggal 23 Maret 2016.

itu, mereka memiliki kemampuan yang kurang bahkan ada juga yang sama sekali tidak pernah mengenal komputer. Itu berarti sarana mempengaruhi kualitas peserta didik dalam dunia pendidikan.

Dalam hal ini dikemukakan oleh Andi Bongawati bahwa dalam rangka memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo maka hambatan bagi pengawas dan kepala madrasah yaitu:

Hambatan bagi pengawas dan kepala madrasah dalam rangka memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo yakni kurangnya sarana dan prasarana, media pembelajaran yang tersedia di madrasah dan penguasaan metode guru dalam pembelajaran yang juga masih terbatas, sehingga perlu ditingkatkan kerja sama yang baik antara kepala madrasah dan para guru dalam rangka mengikuti pelatihan guru dalam meningkatkan kinerjanya.²¹

Mengingat pentingnya sarana prasarana dalam kegiatan pembelajaran, maka peserta didik, guru dan madrasah akan terkait secara langsung. Peserta didik akan lebih terbantu dengan dukungan sarana prasarana pembelajaran. Tidak semua peserta didik mempunyai tingkat kecerdasan yang bagus sehingga penggunaan sarana prasarana pembelajaran akan membantu peserta didik, khususnya yang memiliki kelemahan dalam mengikuti kegiatan pembelajaran. Bagi guru akan terbantu dengan dukungan fasilitas sarana prasarana. Kegiatan pembelajaran juga akan lebih variatif, menarik dan bermakna. Sedangkan madrasah berkewajiban sebagai pihak yang paling bertanggung jawab terhadap pengelolaan seluruh kegiatan yang diselenggarakan. Selain menyediakan sarana dan prasarana, madrasah juga menjaga dan memelihara sarana prasarana yang telah dimiliki.

²¹Andi Bongawati, Wali Kelas V MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo, *Wawancara*, di MIN Lauwa, tanggal 17 Maret 2016.

f. Pada umumnya tenaga honorer yang punya profesi lain

Guru Honorer adalah guru tidak tetap yang belum berstatus minimal sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, dan digaji per jam pelajaran. Seringkali mereka digaji secara sukarela, dan bahkan di bawah gaji minimum yang telah ditetapkan secara resmi. Pada umumnya, mereka menjadi tenaga sukarela demi diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil melalui jalur honorer, ataupun sebagai penunggu peluang untuk lulus tes Calon Pegawai Negeri. Oleh karena itu pada umumnya guru honorer yang mengajar di madrasah harus mencari pekerjaan yang lain demi memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Dalam wawancaranya Udding, Kepala MIN Lauwa memberikan komentarnya sebagai berikut:

Hambatan bagi pengawas dan kepala madrasah dalam rangka memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo yaitu pada umumnya tenaga honorer yang punya profesi lain sehingga terkadang ada guru honor yang melalaikan tugasnya di madrasah yang disebabkan oleh kesibukan yang lain.²²

Hasil wawancara di atas dipahami bahwa dalam rangka memotivasi kinerja guru di madrasah maka salah satu kendala yang dihadapi yakni pada umumnya guru yang ada di madrasah mempunyai profesi yang lain selain mengajar di madrasah. Hal ini dilakukan disebabkan gaji yang didapatkan di madrasah tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Oleh karena itu diharapkan kepada pemerintah agar memperhatikan guru honor yang juga merupakan pahlawan tanpa tanda jasa.

²²Udding, Kepala MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo, *Wawancara*, di MIN Lauwa, tanggal 15 Maret 2016.

B. Pembahasan

1. Bentuk kerja sama yang dilakukan oleh pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo.

a. Mengadakan supervisi kepada para guru di madrasah

Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tataran institusional sehingga upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek kinerja guru dan tenaga kependidikan lainnya yang menyangkut kualitas keprofesionalannya dalam menjalankan tugasnya selaku pendidik di lingkungan madrasah.

Kegiatan supervisi pengajaran merupakan kegiatan yang wajib dilaksanakan dalam penyelenggaraan pendidikan. Pelaksanaan kegiatan supervisi dilaksanakan oleh kepala madrasah dan pengawas madrasah dalam memberikan pembinaan kepada guru. Hal tersebut karena proses belajar-mengajar yang dilakukan guru merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peranan utama. Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena kegiatan supervisi dipandang perlu untuk memperbaiki motivasi kinerja guru dalam proses pembelajaran.

b. Mengadakan pelatihan bagi para guru

Pelatihan guru pada hakekatnya merupakan jawaban terhadap permasalahan yang dihadapi oleh para guru atau tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya di madrasah. Dalam dunia pendidikan pelatihan merupakan

salah satu upaya yang ditempuh untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi atau membantu para guru dalam mencapai tujuan pendidikan.

Pelatihan bagi guru akan memberikan manfaat serta memberikan kemudahan dalam mengerjakan tugasnya. Pelatihan juga membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya ke arah yang lebih baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Meskipun banyak manfaat dari pelatihan guru sebagaimana yang dikemukakan di atas, tidaklah berarti bahwa dalam rangka meningkatkan motivasi guru akan dapat dicapai dengan satu kegiatan pelatihan saja, hal ini disebabkan oleh banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru.

c. Meningkatkan kesejahteraan guru

Upaya guru mendidik, membimbing, mengajar dan melatih peserta didik bukanlah hal yang mudah dan gampang ini membutuhkan keseriusan, pengalaman serta profesionalisme dalam mengorganisasikan pembelajaran sehingga mampu menjadi materi pelajaran yang dapat dipahami anak didik dengan baik. Guru mempunyai tugas yang kompleks dan sangat berat karena membawa misi pembelajaran, pencerdasan dan pembaharuan serta mempunyai peran sangat strategis dalam pembangunan bangsa.

Tingkat kesejahteraan guru yang kurang mengakibatkan banyak guru yang malas untuk berprestasi karena disibukkan mencari tambahan kebutuhan hidup yang semakin berat. Oleh karena itu dengan adanya tambahan penghasilan melalui sertifikasi diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan sekaligus profesionalisme guru yang tentunya akan bermuara pada peningkatan kualitas pendidikan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia yang mempunyai daya saing global.

d. Melakukan evaluasi kinerja

Evaluasi kinerja merupakan salah satu dari langkah pemberdayaan guru atau pegawai dalam proses untuk menghasilkan tenaga yang profesional, yang sangat berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu evaluasi kinerja para guru merupakan bagian penting dari seluruh proses kegiatan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja para guru.

Di MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo, kegiatan evaluasi kinerja guru yang dilakukan oleh pihak pengawas dan kepala madrasah sangat bermanfaat untuk menilai keberhasilan guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Di antaranya keberhasilan guru dalam merencanakan rancangan pembelajaran, dalam melakukan pengelolaan pembelajaran, dalam membina hubungan dengan siswa, dan dalam melakukan penilaian. Di samping itu evaluasi kinerja guru juga bermanfaat untuk meninjau kemampuan yang ada dan menentukan bentuk pembinaan yang dibutuhkan guna meningkatkan kinerja yang ada.

2. Upaya pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo

a. Membuat program pengawasan kinerja

Program pengawasan kinerja guru di MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo telah dilakukan oleh pengawas dan kepala madrasah. Hal tersebut dilakukan untuk mengawasi proses pembelajaran yang dilakukan oleh para guru di madrasah dalam rangka meningkatkan kinerjanya selaku tenaga pendidik. Program pengawasan kinerja guru dilakukan agar pihak madrasah dapat mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan kehadiran guru, bagaimana guru dalam mengajar atau memberi pelajaran kepada para siswa. Kemudian kelengkapan

program yang dibuat seperti media pembelajaran, metode dan bagaimana guru dalam mengkondisikan kelas, serta melakukan penilaian. Jadi dengan adanya program pengawasan kinerja guru tersebut, madrasah atau pihak Kementerian agama dapat memantau kinerja guru tersebut, dan melakukan perbaikan atau pembinaan bagi guru.

b. Mengadakan pemantauan kinerja guru dalam pembelajaran

dalam rangka pemantauan kinerja guru dalam pembelajaran, pihak pengawas dan kepala madrasah telah melakukan kerja sama yang berupa kunjungan kelas kepada para guru dalam rangka memotivasi kinerja guru agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan, karena secara garis besar kinerja guru merupakan hasil yang dicapai seorang guru dengan segenap daya dan upayanya agar proses pembelajaran yang terjadi di dalam maupun di luar kelas berjalan dengan baik sehingga diharapkan dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu kinerja guru dapat dilihat, dinilai dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Wujud perilaku yang dimaksud tentang kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran terhadap hasil belajar peserta didik dalam kehidupan sehari-hari di madrasah.

c. Mengadakan rapat dengan para guru

Rapat yang dilakukan di madrasah merupakan media komunikasi antara kepala madrasah dan para guru yang bersifat tatap muka dan sangat penting diselenggarakan oleh setiap lembaga pendidikan baik swasta maupun negeri untuk mendapatkan mufakat melalui rapat untuk pengambilan keputusan. Jadi

rapat yang dilakukan oleh kepala madrasah merupakan bentuk komunikasi yang dihadiri oleh beberapa orang guru untuk memberikan pendapat dan gagasannya terkait dengan program-program madrasah lebih-lebih menyangkut pengembangan kinerja guru, hambatan-hambatan yang dihadapi para guru dalam proses pembelajaran di kelas, serta bagaimana cara pemecahannya.

3. Hambatan bagi pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo

a. Kurangnya kesadaran para guru dalam meningkatkan kinerjanya

Kualitas pendidikan dan lulusan sering kali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu peningkatan kinerja guru akan berpengaruh pada peningkatan kualitas output SDM yang dihasilkan dalam proses pendidikan dan pembelajaran.

Untuk dapat mencapai hasil belajar yang optimal tentunya guru harus meningkatkan kinerjanya secara maksimal selama proses belajar mengajar dengan menyesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu diharapkan kepada pengawas dan kepala madrasah untuk senantiasa melakukan supervisi pada setiap guru dalam rangka peningkatan kinerjanya di lingkungan madrasah.

b. Adanya guru yang kurang berkompeten di bidangnya

Tidak dapat disangkal lagi bahwa kompetensi guru merupakan sebuah kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda lagi, seiring dengan semakin meningkatnya persaingan yang semakin ketat. di era globalisasi seperti sekarang ini diperlukan tenaga kependidikan yang benar-benar ahli di

bidangnya, sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya agar setiap orang dapat berperan secara maksimal, termasuk guru sebagai sebuah profesi yang menuntut kecakapan dan keahlian tersendiri. Kompetensi tidak hanya karena faktor tuntutan dari perkembangan jaman, tetapi pada dasarnya juga merupakan suatu keharusan bagi setiap individu dalam kerangka perbaikan kualitas hidup manusia. Kompetensi menuntut keseriusan yang memadai, sehingga seseorang dianggap layak untuk melaksanakan sebuah tugas

Guru merupakan 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. Sesuai dengan definisi ini, guru mengemban tugas yang cukup berat dalam terselenggaranya proses belajar mengajar. Tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan tugas-tugas ini menuntut adanya guru yang berkompeten dibidangnya. Jika kompetensi guru baik, proses belajar mengajar pun juga akan berhasil.

c. Disiplin kerja yang kurang

Dalam rangka memotivasi kinerja guru dimadrasah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan dapat dilakukan dengan pemberian disiplin kerja yang memadai. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seorang guru di madrasah untuk mentaati semua peraturan yang berlaku. Disiplin pada hakikatnya merupakan kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang bertentangan dengan aturan yang telah ditetapkan dalam dunia pendidikan.

Tanpa adanya disiplin yang baik maka akan sangat sulit bagi sebuah instansi pendidikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Disiplin yang baik adalah cerminan terhadap besarnya rasa tanggung jawab guru akan tugas yang dia terima. Dengan adanya sikap disiplin akan mendorong gairah kerja, untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Berdasarkan kenyataan dilapangan masih terdapat beberapa guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya salah satunya yaitu kurangnya kedisiplinan mengenai waktu jam pelajaran.

Peningkatan disiplin guru dalam melaksanakan tugas sangat penting artinya bagi kelancaran dan keberhasilan madrasah dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas, tidak mungkin pelaksanaan proses belajar mengajar di madrasah dapat berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan.

d. Kurangnya motivasi guru

Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Motivasi kerja guru merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan madrasah yang terdapat pada suatu lembaga pendidikan. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Oleh karena itu guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh

gurunya. Jika ini dapat tercapai dengan baik maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

e. Kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung proses pembelajaran

Sarana dan prasarana memang bukan satu-satunya aspek yang menunjang keberhasilan pelaksanaan belajar mengajar, tetapi kekurangannya pada aspek tersebut akan menghambat proses peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru dan siswa. Sarana dan prasarana berfungsi sebagai media pencipta kondisi yang positif untuk perkembangan belajar siswa. Misalnya meningkatkan pembinaan pendidikan agama Islam di sekolah, harus ditunjang dengan sarana belajar seperti buku sumber yang lengkap, mushallah yang belum dilengkapi sarana/tepat air wudu yang memadai, sarana cuci tangan yang belum permanen yang dapat memberikan kebiasaan hidup bersih

Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, dengan sendirinya akan membantu para guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah. Dan akhirnya situasi ini akan membentuk budaya madrasah yang positif dengan meningkatkan potensi siswa bakat dan minat serta motivasi belajar siswa yang tinggi dalam proses pembelajaran.

Sarana dan prasarana yang baik sangat membantu keberhasilan mutu pendidikan. Semakin lengkap dan dimanfaatkan secara optimal, sarana dan prasarana suatu madrasah tentu semakin mempermudah murid dan guru untuk mencapai target secara bersama-sama. Namun perlu diingat sarana dan prasarana yang baik harus diiringi dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mumpuni (guru yang siap), karena sarana dan prasarana yang lengkap tidak akan bermanfaat apabila guru tidak siap atau tidak mampu mengoperasikan secara optimal.

f. Pada umumnya tenaga honorer yang punya profesi lain

Guru adalah figur yang sering menjadi sorotan utama dalam dunia pendidikan. Karena memegang fungsi dan peranan penting dan merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar di ruang kelas.

Guru honorer adalah guru tidak tetap yang belum berstatus minimal sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, dan digaji per jam pelajaran. Seringkali mereka digaji secara sukarela. Oleh karena itu dengan mendapatkan gaji yang lebih memadai maka akan meningkatkan kesejahteraan guru honorer sehingga guru lebih serius dan bertanggung jawab dalam menjalankan profesinya. Perlu ditata ulang sistem penggajian guru honor agar gaji yang diterimanya setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya dan pendidikan putra-putrinya. Dengan penghasilan yang mencukupi, tidak perlu guru bersusah payah untuk mencari nafkah tambahan di luar jam kerjanya. Guru honor akan lebih berkonsentrasi pada profesinya, tanpa harus mengkhawatirkan kehidupan rumah tangganya serta pendidikan putra-putrinya.

IAIN PALOPO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab sebelumnya tentang Kerja Sama Pengawas dan Kepala Madrasah dalam Memotivasi Guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Bentuk kerja sama yang dilakukan oleh pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo yaitu mengadakan supervisi kepada para guru di madrasah, mengadakan pelatihan bagi para guru, meningkatkan kesejahteraan guru, serta melakukan evaluasi kinerja guru.
2. Upaya pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo di antaranya, membuat program pengawasan kinerja, mengadakan pemantauan kinerja guru dalam pembelajaran, serta mengadakan rapat dengan para guru.
3. Hambatan bagi pengawas dan kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru MIN Lauwa Kec.Pitumpanua Kab.Wajo yaitu kurangnya kesadaran para guru dalam meningkatkan kinerjanya, adanya guru yang kurang berkompeten di bidangnya, disiplin kerja yang kurang, kurangnya motivasi guru, kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung proses pembelajaran, serta pada umumnya tenaga honorer yang punya profesi lain.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang ada, maka peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepala madrasah hendaknya dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan peningkatan kinerja guru pada MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo, terutama dalam hal memberikan bimbingan terhadap para guru dalam meningkatkan kinerjanya dan melakukan penilaian terhadap kinerja guru secara efektif sesuai ketentuan penilaian kinerja guru.

2. Kepala Madrasah hendaknya senantiasa memberikan motivasi kepada para guru dalam menjalankan tugasnya selaku pendidik di madrasah serta menambah sarana dan prasarana yang lebih maju untuk menunjang proses pembelajaran.

3. Motivasi kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan dalam melaksanakan tugas utama sebagai guru yaitu mengajar, mendidik dan melatih. Oleh karenanya kepada kepala Madrasah dan pengawas madrasah hendaknya senantiasa melakukan koordinasi yang lebih baik dalam melakukan pengawasan dalam memotivasi kinerja bagi para guru di madrasah sehingga tugas guru tersebut benar-benar dapat terlaksana dengan baik.

4. Kepada pihak Kementerian Agama Kabupaten Wajo untuk dapat memperhatikan dan meningkatkan kemampuan kepala madrasah dengan keterampilan-keterampilan profesional agar mereka mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru dan mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi dalam kepala madrasah

dalam upayanya meningkatkan kinerja guru di MIN Lauwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo.

5. Kepada para guru hendaknya senantiasa meningkatkan kompetensi yang dimilikinya khususnya penguasaan metode dan materi pembelajaran serta mengadakan koordinasi dengan berbagai pihak di madrasah tentang kendala-kendala yang dihadapi dalam proses pembelajaran di madrasah.



IAIN PALOPO

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'anul Karim

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Bina Aksara, 1989.

Baki, Nasir A., *Metode Pembelajaran Agama Islam*, Yogyakarta: Eja Publisher, 2014.

Bashori, Khoiruddin, *Pengembangan Kapasitas Guru*, Jakarta: Pustaka Alvabet, 2015.

Cahyaningsih, *Pengaruh Kreativitas Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs Negeri dan MTs NU Salatiga Tahun 2009*, Skripsi: STAIN Salatiga, 2009.

Daryanto, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, Surabaya: Apollo, 1997.

Depag RI, *Kepengawasan Pendidikan*, Jakarta: Depag, 2005.

Depag RI, *Pedoman Pengembangan Administrasi dan Supervisi*, Jakarta: Depag, 2004.

Depag RI, *Profesionalisme Pelaksanaan Pengawasan Pendidikan*, Jakarta: Depag, 2005.

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Surya Cipta Aksara, 1995.

Fatah, Nanang, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah dan Dewan Sekolah*, Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2004.

Gunawan, *Administrasi Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 1996.

Hamalik, Oemar, *Proses Belajar Mengajar*, Cet. I; Bumi Aksara, 2001.

Handoko, Hani, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, 1995.

Harmer, Jeremy, *The Practice of English Language Teaching 3rd edition*, New York: Pearson Education Limited, 2001.

Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bina Aksara, 2000.

- Ibadullah, Muhammad Asif, *Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Ma'arif Rohmatullah Cokro Grabag Magelang Tahun Pelajaran 2010/2011*, Skripsi: STAIN Salatiga, 2011.
- Ilyas, *Kinerja Guru*, Cet. I; Depok: FKM UI, 1999.
- Jamin, Hanifuddin, *Supervisi Pengawas Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru pada MIN Meulaboh Kabupaten Aceh Barat*, Jurnal Administrasi Pendidikan, Volume 3, No. 2, Mei 2015.
- Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan* Cet. VIII; Jakarta: Raja Grafindo Persda, 1998.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rosda Karya, 2000.
- Mataheru, Frans, *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1999.
- Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Mufidah, Nur, *Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: TERAS, 2009.
- Mulyasa, E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam konteks Mensukseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis sekolah: Konsep Strategi dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2008.
- Mutho'i, Ibadul, *Peran Kepala Madrasah dalam Pembinaan Guru untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Guru di MIN Slemanan Udanawu Blitar Tahun Pelajaran 2011/2012*, Skripsi: STAIN Salatiga, 2012.
- Nadhirin, *Supervisi Pendidikan Interaktif Berbasis Budaya*, Yogyakarta: Idea Press Yogyakarta, 2009.
- Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Bandung: Tarsito, 1996.
- Natsir, M., *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000.

- Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi*, Jakarta: Grasindo, 2003.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: STIE YKPN, 1995.
- Sjamsuddin, *Petunjuk Praktis Supervisi Pendidikan Agama*, Jakarta: Ciawi Jaya, 1983.
- Spencer, Signe M., *Competency at work Models for Superior Performance*, New York: John Wiley & Sons Inc, 1993.
- Subagyo, Joko, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1991.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cet. XVI; Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suhardan, Dadang, *Supervisi Profesional*, Cet. IV; Bandung: Alfabeta, 2010.
- Suhertian, Piet A., *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Suprayogo, Imam & Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial Agama*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- Suprayogo, Imam, *Metode Penelitian Sosial Agama*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- Syarfalaila, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di Sekolah Daerah Terpencil: Studi Deskriptif Kualitatif pada SMP Negeri Satu Atap 42 Seluma*, Tesis: Universitas Bengkulu, 2013.
- Tika, Moh. Pabunduka, *Metode Penelitian Geografi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005..
- Usman, Moh. Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Yamin, Martinis dan Maisah, *Standarisasi Kinerja*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2010.

Yaumi, Muhammad dan Muljono Damopolii, *Action Research: Teori, Model, dan Aplikasi*, Cet. I; Jakarta: Kencana, 2014.

Yaumi, Muhammad, *Prinsi-prinsip Desain Pembelajaran*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2014.



IAIN PALOPO