

Teacher Performance: Leadership Analysis of the Headmaster MAN 3 Langkat

Novita Sari¹, Muhammad Rizki Syahputra², Ahmad Muklasin³, Mhd. Fuad Zaini Siregar⁴

^{1,2,3,4} STAI Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura Langkat

Corresponding Author : ahmad_muklasin@stajm.ac.id

ABSTRACT

ARTICLE INFO

Article history:

Received

28 Juli 2022

Revised

20 Agustus 2022

Accepted

30 Agustus 2022

The purpose of this study was to see the teacher's performance in terms of the leadership of the madrasah principal at MAN 3 Langkat. The research method used is qualitative research, using interview, observation and documentation techniques. The research results show that The principal, teachers and staff strive to create a conducive climate in order to make the madrasa as an educational institution and educational facility for all components in the madrasa, both for students and teachers and staff. Madrasa supervisors, madrasa heads, teachers and staff are expected to work hand in hand to close ranks, unite, compact in every decision-making by deliberation and consensus in every coordination meeting in order to build good leadership. The behavior of the principal in relation to the leadership of the madrasah principal to improve teacher performance must be improved and developed.

Kata Kunci

Teacher, Leadership, Performance

PENDAHULUAN

Mengacu pada UU no : 20 Tahun 2003 dan Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan bahwa guru adalah jabatan profesi yang berkeharusan profesional. Tuntutan keprofesionalan ini lah yang mengarahkan kepada kinerja seorang guru. Sehingga sangat jelas sekali bahwa tuntutan bagi seorang guru untuk selalu meningkatkan kinerja yang baik dan benar guna mencapai tujuan di sebuah lembaga pendidikan seperti madrasah.

Kinerja yang baik dari seorang guru tidak terlepas dari kepemimpinan seorang kepala madrasah yang menjadi *top leader* disebuah organisasi pada lembaga pendidikan seperti madrasah. Karena fungsi dari seorang pemimpin itu melekat sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, dan motivator dalam meningkatkan kinerja. dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran di kelas, serta selalu memberdayakan sumber daya manusia dalam pengambilan keputusan (Sonedi et al., 2018). Pandangan lain juga sangat melekat bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah salah satunya kepemimpinan kepala madrasah (Abas, 2017). Dukungan

lain yang dapat meningkatkan kinerja guru juga datang melalui pelaman guru, pendidikan lanjutan, ras, harapan dan motivasi yang timbul pada diri guru. Pada kasus ini model kepemimpinan transformasional dan intruksional sangat menopang kinerja guru (Finnigan, 2010).

Kepala madrasah sebagai pemimpin harus dapat mewujudkan cita-cita, visi dan misi madrasah dan membimbing bawahannya untuk peningkatan-peningkatan kualitas yang nyata. Maka dari itu seorang kepala madrasah harus tanggap dan terampil dalam mengambil kebijakan- kebijakan dan mengelola segala apa-apa yang ada di madrasah. Karena apabila salah mengambil langkah kebijakan, maka ke depannya akan berujung kepada kemunduran kualitas, namun apabila di awal langkah kebijakan baik, maka ke depannya akan lancarlah jalan pencapaian misi yang telah direncanakan sebelumnya. Kepemimpinan kepala madrasah juga telah berkembang menjadi suatu tuntutan yang meluas dari masyarakat, sebagai kriteria keberhasilan madrasah yang berkualitas. Beberapa studi tentang keberhasilan kepala madrasah menunjukkan bahwa ia adalah seorang tang berperan sebagai titik pusat dan irama kehidupan suatu lembaga/organisasi. Bahkan lebih jauh lagi studi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan sekolah hampir identik sebagai keberhasilan kepala madrasah.

Lebih dalam melihat kepemimpinan seorang kepala madrasah tidak akan sampai pada aspek kinerja guru, bahkan meliputi seluruh mutu pendidikan yang ada disebuah madrasah, menciptakan warga madrasah yang harmonis, sehingga akan menimbulkan prestasi-prestasi dari semua unsur, baik guru ataupun siswa (Zaini & Syafaruddin, 2020). Upaya yang dapat dilakukan pula seperti meibatkan *stake holder* juga ternyata menjadi pendukung akan meningkatn kinerja guru (Shen et al., 2021).

Analisis lapangan masih berbanding terbalik dengan harapan-harapan yang diinginkan, problem-problem masih ditemukan, terkait dengan kinerja guru, motivasi kerja guru, disiplin kerja guru yang belum maksimal. Dokumen seperti RPP masih belung lengkap, sekelompok guru juga masih sering melanggar disiplin waktu, dan peraturan-peraturan berupa kebijakan yang disosialisasikan kepala madrasah juga belum sepenuhnya terjalankan. Selain itu kondisi yang juga memprihatinkan dan menjadi hipotesis bagi peneliti yang berdampak pada tinggi rendahnya kinerja guru yaitu lahan MAN 3 langkat yang belum menemui titik terang terkait pelepasan lahan dari PTPN 2 terhadap MAN 3 Langkat. Kendala pembangunan gedung & sarana prasana pun dirasakan oleh MAN 3 Langkat karena terbatasnya lahan (Lubis, 2022). Akan tetapi MAN 3 Langkat merupakan madrasah plus yang berfokus keterampilan, MAN 3 langkat mengembangkan keterampilan siswa berupa desain grafis dan

multimedia yang memang menjadi kebutuhan di era digital sekarang ini. Dari terobosan-terobosan ini menunjukkan kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah berhasil untuk meningkatkan mutu pendidikan. Inilah yang menjadi tolak ukur bagi peneliti untuk melakukan riset berjudul Kinerja Guru : Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah MAN 3 Langkat

METODE PENELITISAN

Menurut Strauss dan Corbin, penelitian kualitatif adalah suatu jenis penelitian yang prosedur penemuan yang dilakukan tidak menggunakan prosedur statistik atau kuantifikasi. Dalam hal ini penelitian kualitatif adalah penelitian tentang kehidupan seseorang, cerita, perilaku, dan juga tentang fungsi organisasi, gerakan sosial atau hubungan timbal balik (Sugiyono, 2020). Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus. Studi kasus (*Case Study*) yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara insentif, terinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu. Menurut Nasution, studi kasus (*Case Study*) adalah bentuk penelitian yang dapat dilakukan terhadap seorang individu, kelompok individu, golongan manusia (guru, suku), lingkungan hidup manusia (desa), atau lembaga sosial (Darwamawan, 2013).

Penelitian kualitatif dapat digunakan untuk melihat data melalui pengamatan mendalam terhadap fokus penelitian, berinteraksi dengan pelaksana dilapangan sehingga mendapatkan informasi dari informan. Penelitian ini dilakukan untuk memahami dan memberikan gambaran tentang isi data yang ada dalam Kinerja Guru : Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah MAN 3 Langkat.

Penelitian tentang Kinerja Guru : Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah MAN 3 Langkat. Peneliti tertarik memilih lokasi penelitian ini karena peneliti sudah melakukan observasi sebelumnya, peneliti juga memiliki akses yang mempermudah peneliti untuk mendapatkan informasi dan melakukan penelitian di sekolah tersebut.

Metode pengumpulan data menggunakan Teknik observasi, wawancara dan dokumentasi serta adanya triangulasi, sedangkan analisis data dengan melakukan pendekatan Reduksi Data, Penyajian Data dan Penarikan Kesimpulan. Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan, pelaksanaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan (credibility), keteralihan (transferability), kebergantungan (dependability), dan kepastian).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja Guru di MAN 3 Langkat Tinggi

Kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihnya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto (1997: 49) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: "Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru".

Dalam Jurnal Idaarah, Syamsul, (2017:4) Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Maka sebagai pimpinan tertinggi di sekolah, seorang kepala sekolah harus mampu memberikan energi positif yang mampu menggerakkan para guru untuk melaksanakan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik dan lebih baik lagi. Sebagai pemimpin yang mempunyai pengaruh, seorang kepala sekolah harus terus berusaha agar ide, nasehat, saran dan (jika perlu) instruksi dan perintah dan kebijakannya di ikuti oleh para guru binaannya. Dengan demikian ia dapat mengadakan perubahan-perubahan dalam cara berfikir, dalam bersikap dan dalam bertindak atau berperilaku. Maka menjadi tuntutan bagi seorang kepala sekolah harus selalu merefresh pengetahuan dan wawasan keilmuannya agar nantinya dapat mendukung tugasnya sebagai seorang pemimpin. Anggayani, dkk (tt:2) menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah akan berdampak terhadap kinerja guru dan kinerja guru yang dihasilkan akan memiliki dampak terhadap prestasi

siswa tersebut. Untuk dapat *memmanagement organisasi sekolah*, kepala sekolah dapat menampilkan sebuah gaya dalam memimpin serta mempengaruhi perilaku orang lain, oleh sebab itu kepala sekolah dapat memakai gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan sekolah itu sendiri. Selain itu kinerja guru sampai saat ini masih menjadi sorotan terutama dalam hal menyiapkan rencana pembelajaran sampai tahap hubungan antar pribadi serta pemenuhan jumlah jam mengajar. Hal ini juga sebenarnya menjadi faktor penting bagaimana kepala sekolah bisa menstimulus kinerja guru.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. Georgia Departemen of Education telah mengembangkan teacher performance assessment instrument yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (teaching plans and materials) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (classroom procedure); dan (3) hubungan antar pribadi (interpersonal skill). Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi. Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, peneliti menemukan hampir sebagian besar dari guru MAN 3 Langkat Tinggi menjalankan kinerja guru sudah cukup baik, hal ini terlihat dari hasil perencanaan pembelajaran yang sudah disiapkan sesuai dengan ketentuan, kemudian dalam pelaksanaan pembelajarannya sebagian guru sudah memenuhi standart, setelah itu guru-guru juga senantiasa melakukan evaluasi pembelajaran kepada siswa, senantiasa memantau hasil belajar siswadalam beberapa aspek yang ada dan selalu fokus dalam proses pembelajaran.

Secara garis besar kinerja guru di MAN 3 Langkat Tinggi dapat dinilai sudah cukup baik, hal ini berdasarkan telah dilaksanakannya hal-hal yang berkaitan penting tentang kinerja guru. Yaitu perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, memantau hasil belajar dan proses belajar yang efektif. Walaupun tidak sepenuhnya atau seluruhnya dari guru-guru yang melaksanakan hal-hal tersebut, akan tetapi hampir semuanya telah melaksanakan hal-hal tersebut. Hal ini yang menjadikan MAN 3 Langkat Tinggi dinilai baik oleh pengawas dikarenakan ketika adanya pemeriksaan data-data, sebagian besar guru sudah melengkapi perlengkapan-perlengkapan tersebut.

Program-program Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 3 Langkat Tinggi

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang tidak hanya menjadikan dirinya sendiri hebat, namun juga bagaimana caranya agar ia mampu mengajak, mengarahkan dan mendorong bawahannya kearah yang sama dengan dirinya meraih kesuksesan. Program-program yang ditempuh seperti *peer teaching*, sertifikasi, perlengkapan pembelajaran, olimpiade, workshop, edukasi di bidang IT dan sebagainya merupakan program-program yang dilakukan kepala MAN 3 Langkat Tinggi di dalam melakukan peningkatan terhadap kinerja guru.

Dari berbagai penjelasan dari beberapa guru yang peneliti wawancarai dapat diketahui bahwa penerapan program-program yang kepala madrasah lakukan untuk meningkatkan kinerja guru sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan guru tersebut. Program-program yang kepala madrasah lakukan seperti magnet yang menarik para guru di MAN 3 Langkat untuk berlomba-lomba menjadi menjadi guru yang professional.

Peningkatan kinerja yang diharapkan ialah kemampuan bertindaknya seorang guru secara baik dan benar. Dengan beberapa program yang dilaksanakan kepala madrasah ini peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwasanya program-program yang telah dilaksanakan kepala madrasah sangat membantu sekali dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 3 Langkat,

yang mana ini semua ditandai dengan peningkatan kualitas peserta didik dan ketaraturannya system yang dilaksanakan oleh semua guru-guru di MAN 3 Langkat.

Untuk mewujudkan tugas-tugasnya sebagai seorang pemimpin yang melakukan hubungan kemanusiaan, kepala madrasah tidak dapat melepaskan dirinya dari kemampuan memainkan peranan manajemen. Seorang pemimpin tersebut berhasil di dalam segala hal yang ia rencanakan karena ia memahami arti dari pentingnya sebuah manajemen di dalam organisasi itu sendiri, karena manajemen telah mencakup *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerak) dan *controlling* (pengawas).

Hal tersulit adalah meyakinkan para guru bahwa rencana yang dibuat adalah sungguh-sungguh, bukan merupakan obsesi atau ambisi semata. Oleh karenanya dibutuhkan kesungguhan dan konsistensi yang tinggi dari kepala madrasah. Mulyasa (2013:63) pengembangan guru dan staf merupakan pekerjaan yang harus dilakukan kepala sekolah dalam manajemen personalia pendidikan, yang bertujuan untuk mendayagunakan guru dan staf secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Sama halnya dengan yang dilakukan oleh Kepala MAN 3 Langkat Tinggi, bahwa kepala madrasah aktif mengikuti serta kan guru dalam kegiatan *workshop*, MGMP, edukasi di bidang IT, *peer teaching* dan lain sebagainya, dan kepala madrasah mewadahi kegiatan pendidikan tersebut guna untuk meningkatkan SDM guru dan karyawan di madrasah. Inovasi dari seorang pemimpin madrasah sangat diperlukan, salah satu yang menandai pergerakan dan kemajuan lembaga pendidikan adalah seberapa besar dan banyak inovasi yang dilakukan lembaga pendidikan tersebut setiap tahunnya. Jika banyak inovasi dan pembaruan yang dilakukan, berarti terdapat kemajuan yang signifikan. Tetapi sebaliknya, jika tidak banyak inovasi yang dilakukan, maka lembaga pendidikan itu akan jalan di tempat dan tidak mengalami banyak kemajuan dan perubahan (Barlian, 2013:50).

Kendala-kendala yang dihadapi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 3 Langkat Tinggi

Perilaku pemimpin berdampak besar pada situasi tempat kerja. Pemimpin adalah model peran (*role model*), karena orang di dalam organisasi atau di luar organisasi melihat dan memperhatikan apa yang ia lakukan dan cenderung mengikuti tindakannya. Jika pemimpin itu kooperatif (senang bekerja sama) kesempatan akan semakin terbuka jika pemimpin kerja keras, melakukan pekerjaan yang benar, dan memperhatikan dengan seksama pada hal-hal yang sekecil apapun, staf akan mencoba melakukan hal yang sama, jika bertanggung

jawab, berusaha untuk berkembang, dan belajar keahlian baru, staf akan memahami bahwa seharusnya demikian bekerja di bawah kepemimpinannya. Mereka akan mengetahui bahwa itulah orang-orang yang akan mencapai keberhasilan tinggi (*high performance*). Inilah yang dimaksud dengan perilaku model (dalam bahasa agama disebut *uswah hasanah*) maka apabila ketauladan yang diterapkan oleh kepala madrasah dengan mencontohkan sikap disiplin, diharapkan para guru dapat mencontohnya, dan dengan meningkatkan sikap disiplin sejak dini diharapkan adanya produktivitas yang tinggi dari kinerja guru.

Lipham dalam Wahhosumidjo (2001:82) mengemukakan beberapa diantara kepala sekolah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa, kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka. Mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka. Berdasarkan rumusan hasil studi di atas menunjukkan betapa pentingnya peranan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah mencapai tujuan. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam rumusan tersebut :

- (a) Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah dan; kepala sekolah memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa. Dalam kaitannya disiplin kerja guru diharapkan dapat berdisiplin pada waktu masuk dan mengakhiri pelajaran. Dengan waktu yang diberikan jangan sampai ada waktu yang disia-siakan. Selain disiplin dalam mengajar, kepala madrasah juga mengharapkan disiplin tentang tugas administrasi madrasah. Dengan salah satu upaya ini, diharapkan pada guru tumbuh sikap yang konsekuensi dalam perilaku yang selalu mengarah pada cara kerja yang efisien. Sikap yang seperti ini merupakan modal dasar dalam upaya menjadikan guru sebagai manusia yang berorientasi kepada nilai-nilai produktif dan dengan demikian guru dapat menghargai waktu, karena waktu sangat berharga bagi peserta didik. Serta dengan berdisiplin, pekerjaan akan cepat selesai dan peningkatan tidak akan terbengkalai.
- (b) Komitmen adalah kecenderungan untuk merasa terlibat aktif dengan penuh tanggung jawab. seorang guru yang peduli terhadap tugasnya, berarti ia memiliki tingkat kepedulian yang tinggi. Tingkat kepedulian harus diikuti pula dengan etik profesional, bahwa dia memiliki komitmen terhadap jabatan guru. Secara etis ia terikat kepada sumpah jabatan, ialah bahwa tugas pokoknya memanusiakan manusia bukan mencari keuntungan pribadi. Konsekuensi dari komitmen ini ia harus menyediakan

waktu dan energi dalam melakukan tugasnya. Komitmen ini tidak diperoleh sejak lahir, tetapi harus dipelajari dan dikenal. Bagaimana membentuk rasa cinta pada tugas sebagai guru. Program pendidikan harus mampu mengubah sikap calon guru untuk kemudian dapat mencintai jabatan guru. Ciri-ciri orang yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi antara lain: tingkat kepedulian untuk siswa dan rekan sejawat tinggi, selalu menyediakan waktu, tenaga yang cukup untuk membantu siswa serta peduli terhadap siswa dan memperdulikan orang lain.

Salah satu kendala yang dihadapi kepala MAN 3 Langkat untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan adanya beberapa guru yang tingkat komitmennya kurang baik atau rendah. Di mana diantaranya, karena tingkat keterpedulian terhadap siswa sedikit sekali, kurang menyediakan waktu dan tenaga untuk membahas masalah-masalah serta hanya memperdulikan satu tugas. Dengan adanya beberapa guru yang tingkat komitmennya kurang baik atau rendah, sedikit banyak mengganggu proses belajar mengajar.

Fasilitas Terbatas, Yang dimaksud dengan fasilitas di sini adalah sarana dan prasarana. Sarana sekolah meliputi semua peralatan serta perlengkapan yang langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Contoh: gedung sekolah (*school building*), ruangan, meja, kursi, alat peraga dan lain-lain. Sedangkan prasarana merupakan semua komponen yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses belajar mengajar atau pendidikan di sekolah. Sebagai contoh: jalan menuju ke sekolah, halaman sekolah, tata tertib sekolah, dan sebagainya.

Ketersediaan dan terpenuhinya sarana dan prasarana di sekolah sangatlah penting dalam membantu guru dalam mengaplikasikan teori pelajaran. Banyak sekali konsep pengetahuan yang harus dipelajari murid yang amat sulit, bahkan ada yang tidak mungkin dipahami tanpa bantuan alat-alat pelajaran. Oleh karena itu keberadaan sarana dan prasarana tersebut sangat membantu guru dalam pembelajaran.

Di dalam proses belajar mengajar untuk mencapai hasil yang maksimal diperlukan suatu fasilitas yang memadai terutama bidang studi yang memerlukan alat bantu. Beberapa kendala yang dihadapi kepala MAN 3 Langkat untuk meningkatkan kinerja guru, salah satunya terbatasnya fasilitas. Contohnya terbatasnya peralatan di dalam laboratorium IPA. Dengan terbatasnya fasilitas tersebut sedikit banyak mengganggu proses belajar mengajar, sehingga guru kurang maksimal dalam menyampaikan teori-teori pembelajaran.

Kendala-kendala untuk meningkatkan kinerja guru pasti akan selalu dihadapi oleh setiap kepala madrasah, khususnya dalam penelitian ini, kepala

MAN 3 Langkat Tinggi mendapatkan beberapa kendala diantaranya : terbatasnya fasilitas madrasah, komitmen guru yang naik turun atau tidak stabil, tidak samanya persepsi atau karakter yang berbeda-beda yang menyebabkan sering terjadinya kesalahpahaman dan masih kurang mahirnya sebagian guru dalam bidang IT. Semua itu telah didapati oleh kepala madrasah ini, akan tetapi semuanya bisa ditanggulangi dengan baik, salah satunya dengan strategi kepala madrasah berupa pendekatan-pendekatan kepada guru-guru, begitu juga seringnya dilakukan rapat evaluasi dan kepala madrasah yang senantiasa mengayomi para guru, sehingga semua kendala-kendala bisa diselesaikan dengan sebaik mungkin.

Strategi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 3 Langkat Tinggi

Kepala madrasah senantiasa melakukan pendekatan-pendekatan dengan komunikasi interpersonal dengan melakukan rapat dan musyawarah baik formal maupun non formal kepada setiap guru agar terciptanya keselarasan diantara kepala madrasah dan guru-guru. Dari hasil kepada kepala madrasah dan guru-guru peneliti mendapatkan bahwa salah satu strategi yang sering dilakukan kepala madrasah adalah seringnya mengadakan rapat dan berkumpul, yang mana tujuan dari hal ini adalah kebersamaan dan kedekatan antara guru dan kepala madrasah. Jurnal E. Komunikasi Yenny Wijayanti, (2013:1) Dalam komunikasi interpersonal, proses menjaga hubungan baik, meliputi sebuah usaha untuk menjaga hubungan dengan melakukan perbaikan-perbaikan, yakni dengan mencegah adanya permasalahan dan memperbaiki masalah yang telah terjadi. Upayanya dapat berupa *Openess and routine talk, positivity, Assurances, Supportiveness, Mediated communication, Conflict Management, Humor*.

Ketika kebersamaan dan kedekatan sudah terjalin antara kepala madrasah dan para guru, maka dapat dipastikan kinerja guru atas senantiasa meningkat, mengingat hubungan antara guru dan kepala madrasah sangat dekat maka para guru akan merasa sungkan apabila melakukan kesalahan-kesalahan yang dapat menyebabkan kedekatan mereka menjadi renggang. Maka strategi untuk melakukan pendekatan yang dilakukan oleh kepala madrasah dinilai sangat efektif. Selain itu strategi lain yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan melakukan pengembangan dan pembibingan terhadap guru, dengan senantiasa mendatangkan tim ahli dibidangnya, kemudian kepala madrasah juga memberikan fasilitas-fasilitas yang menunjang edukasi para guru seperti MGMP dan bergerak dibidang Ilmu dan Tekhnologi (IT).

Menurut zulkarnain dalam Arrachmil Azizah (2013:9) upaya mencapai mutu yang ingin dicapai kepala sekolah dalam menjalankan strategi sesuai dengan fungsinya, fungsi kepala sekolah sebagai pimpinan pendidikan mempunyai peranan yang sangat banyak untuk kemajuan mutu pendidikan sekolah, fungsi kepala sekolah adalah sebagai berikut : (1) membantu guru memahami, memilih, merumuskan tujuan pendidikan. Kepala sekolah bersama-sama dengan guru dan karyawan bersama-sama yang dilakukan pada awal tahun ajaran baru atau awal semester, (2) menggerakkan guru-guru, karyawan, siswa, dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di sekolah. Kepala sekolah dalam menjalankan program sekolah tidak dilakukan sendirikarena kepala sekolah mempunyai karyawan, untuk itu kepala sekolah membagi tugas kepada guru-guru sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab masing-masing guru agar tujuan pendidikan dan mutu pendidikan di sekolah dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya , (3) menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis dan nyaman. Sehingga segenap anggota sekolah dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi. Kepala sekolah berusaha untuk memenuhi kebutuhan sarana prasarana sekolah sesuai dengan perkembangan teknologi, selain itu pihak sekolah berusaha untuk memberikan pelayanan pendidikan kepada peserta didik dengan baik agar peserta didik mendapatkan layanan pendidikan maupun informasi sesuai dengan yang diharapkan, layanan tersebut diwujudkan melalui pemenuhan sarana prasarana sekolah sehingga peserta didik maupun seluruh warga sekolah dapat belajar dan bekerja di sekolah dengan produktif.

Dari hasil wawancara yang peniliti dapatkan, dapat diapahami bahwa dalam upaya melakukan pengembangan dan pembimbingan terhadap para guru agar kinerjanya bisa lebih meningkat, maka kepala madrasah menempuh strategi memantau perkembangan guru dan berkomunikasi aktif setiap saat, jika ditemukan ada guru yang masih belum bisa tuntas dalam melaksanakan tugasnya, maka kepala madrasah tidak segan-segan untuk memberikan bimbingan agar tugasnya dapat terselesaikan dengan baik.

Dapat dipastikan kepala MAN 3 Langkat Tinggi adalah seorang kepala madrasah yang benar-benar telah berperan penting sebagai seorang pemimpin dan pendidik sekaligus pembimbing, beliau tidak hanya memerintah, akan tetapi beliau juga sanggup mendampingi, dan beliau juga sadar bahwa beliau juga memiliki kekurangan, maka daripada itu beliau mendatangkan tim ahli untuk memberikan pelatihan pada guru agar semakin bisa profesional di bidangnya masing-masing, dan inilah salah satu upaya agar kinerja guru bisa

meningkat yang pada akhirnya pendidikan akan mencapai mutu yang tinggi. Kepala madrasah layaknya mitra tempat berbagi serta konsultan tempat meminta saran dan pendapat dalam pengelolaan madrasah. Sementara itu bagi guru, kepala madrasah selayaknya menjadi ayah, abang atau bahkan rekan dalam memecahkan problema dan meningkatkan kualitas pembelajaran, karena beliau begitu dekat para guru. Hal ini dilakukan dikarenakan dalam bekerja kepala madrasah mesti bertemu banyak orang dengan berbagai latar belakang, kondisi pemikiran yang berbeda-beda serta persoalan yang dihadapi.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kepala MAN 3 Langkat Tinggi dalam menjalankan tugas kepemimpinannya selalu menekankan kerja sama dengan para guru, beliau menganggap guru sebagai mitra kerja untuk mencapai tujuan lembaga, bukan menganggap mereka semata-mata sebagai bawahan atau orang yang dipekerjakan, karena kepala madrasah sangat menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya para guru maka sebaik apapun program yang telah direncanakan maka akan sia-sia belaka, oleh karenanya guru dan staf lainnya merupakan aspek sumber daya yang paling penting yang harus mendapat perhatian dari kepala madrasah. Komunikasi-komunikasi secara persuasif dengan para guru di madrasah dan bermusyawarah dalam menyelesaikan segala permasalahan yang terjadi di lembaga yang dipimpinnya. Dengan strategi seperti ini ternyata para guru akan lebih terbuka untuk mengungkapkan segala hal kepada kepala madrasah terutama yang berkaitan dengan masalah tugas kependidikan di samping juga terkadang masalah pribadinya. Sehingga dengan cara ini kepala madrasah akan lebih mengetahui apa maunya guru sehingga beliau akan lebih mudah memberi arahan dan pembinaan dalam upaya peningkatan kinerja yang berkaitan dengan program pengembangan madrasah untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan dalam wawancara para guru kepada peneliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengumpulan, pengolahan, reduksi data sampai pada penyajian data maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja guru yang meliputi perencanaan pembelajaran siswa, pelaksanaan pembelajaran siswa, evaluasi pembelajaran siswa, pemantauan hasil belajar siswa, dan pelaksanaan pembelajaran siswa ternilai sudah cukup baik, hal ini disebabkan karena sudah efektifnya guru-guru dalam melaksanakan komponen-komponen kinerja guru tersebut. Walaupun tak semuanya yang melaksanakan, akan tetapi sebagian besar sudah melaksanakan hal-hal tersebut secara rutin.

2. Program-program yang dilakukan kepala madrasah adalah sangat banyak, diantaranya adalah pengadaan kegiatan *peer teaching* di awal tahun pembelajaran, memfasilitasi kegiatan MGMP, edukasi IT, menuntut kepada semua guru agar bisa sertifikasi, melengkapi perlengkapan pembelajaran, melaksanakan olimpiade keilmuan bagi para siswa, membuat kegiatan workshop, membuat kalender khusus madrasah dan lain-lain, yang kesemua itu sangat membantu kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di madrasah ini.
3. Kendala-kendala yang dihadapi diantaranya adalah komitmen guru yang tidak stabil, tidak samanya prinsip atau karakter yang berbeda-beda dan kurangnya keahlian di bidang IT. Namun semua itu dapat diatasi dengan seringnya berkomunikasi antara kepala madrasah dan guru, sehingga tidak menghambat proses kegiatan madrasah tersebut.
4. Strategi yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan cara melakukan pendekatan-pendekatan yang intens, begitu juga peningkatan disiplin guru, seringnya diadakan rapat evaluasi, melibatkan guru dalam pembuatan peraturan di Madrasah dan kemudian selalu memberikan himbauan, ayoman dan motivasi kepada guru agar lebih meningkatkan lagi kinerjanya sebagai seorang guru.
5. Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 3 Langkat dapat dinilai positif, karena kinerja guru di madrasah ini tergolong efektif, walaupun terkadang ada satu atau dua guru yang dinilai tidak menjalankan tugasnya sebagai guru dan melanggar peraturan yang sudah ditetapkan, akan tetapi itu semua dapat diselesaikan dengan lancarnya komunikasi dan silaturahmi yang baik diantara kepala madrasah dan guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*.
Elex Media Komputindo.
https://play.google.com/store/books/details?id=pRdQDwAAQBAJ&rdid=book-pRdQDwAAQBAJ&rdot=1&source=gbs_vpt_read&pcampaignid=books_booksearch_viewport
- Achmad, A. K. (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *JMPI*, 1(2), 115–126. <http://ejurnal.uin-malang.ac.id/index.php/jmpi/article/view/3957>
- Bratton, J, Gold, J. (2003). *Human Resources Management: Theory and Practice* (3rd ed). Palgrave Macmillan.

- Burhanuudin, D. (2009). Profesionalisme Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Administrasi Pendidikan*, 4(1), 72-81. <https://media.neliti.com/media/publications/73039-ID-profesionalisme-kepemimpinan-kepala-seko.pdf>
- Danim, S. (2002). *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Pustaka Setia.
- Darwamawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Rosdakarya.
- Finnigan, K. S. (2010). Principal Leadership and Teacher Motivation under High-Stakes Accountability Policies. *Leadership and Policy in Schools*, 9(2), 161–189. <https://doi.org/10.1080/15700760903216174>
- Gomes, F. C. (2003). *Manusia, Manjemen Sumber Daya*. C.V Andi Offset.
- H, J. G., Gerard A Callanan, & Godshlik, V. M. (2000). *Career Management*. Dryden press.
- Hadijaya, Y. (2017). *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja pendidik Efektif*. Perdana publishing.
- Husaini, U. (2011). *Manajemen*. Bumi Aksara.
- Lexy Moleong. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Lubis, A. M. (2022). Kepala MAN 3 Langkat Audiensi Dengan Bupati Langkat Paparkan Kondisi Lahan Madrasah. KEMENAG Langkat. <https://www.kemenaglangkat.com/kepala-man-3-langkat-audiensi-dengan-bupati-langkat-paparkan-kondisi-lahan-madrasah/>
- Mulyasa. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi dan Implementasi*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, I. (2012). *Manajemen Pengetahuan*. Ghalia Indonesia.
- Nur, M. (2016). Manajemen Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Administrasi Pendidikan*, 4(1), 91–103. <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JAP/article/view/2611/2465>
- Purwanto, N. (2014). *Ilmu Pendidikan Teoretis dan Praktis*. Remaja Rosdakarya.
- Shen, J., Ma, X., Mansberger, N., Wu, H., Palmer, L. A. B., Poppink, S., & Reeves, P. L. (2021). The relationship between growth in principal leadership and growth in school performance: The teacher perspective. *Studies in Educational Evaluation*, 70, 101023. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2021.101023>
- Sonedi, S., Sholihah, T., & Dihasbi, D. (2018). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Anterior Jurnal*, 18(1), 13–22. <https://doi.org/10.33084/anterior.v18i1.436>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Suhardiman. (2012). *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Rineka Cipta.

- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Prenadamedia Group.
- Syafaruddin, & Asrul. (2008). *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Cipta Pustaka.
- Wibowo. (2006). *Change Management*. Raja Grafindo Persada.
- Zaini, M. F. (2017). Hubungan Antara Kompetensi Profesionalisme Dengan Kinerja Guru Di MAN 3 Medan. *Tadbir*, 1, 19–26.
- Zaini, M. F., & Syafaruddin, S. (2020). The Leadership Behavior of Madrasah Principals in Improving the Quality of Education in MAN 3 Medan. *Jurnal Iqra' : Kajian Ilmu Pendidikan*, 5(2), 95–106.
<https://doi.org/10.25217/ji.v5i2.649>

Copyright Holder :

© Name. (2022).

First Publication Right :

© ALACRITY : Journal Of Education

This article is under:



Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional