

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA
MADRASAH ALIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN
DESA SIDOHARJO KECAMATAN JATI AGUNG
LAMPUNG SELATAN**

Titi Suryani

IAI An Nur Lampung

E-mail: titisuryani@gmail.com

Tamyiz

IAI An Nur Lampung

E-mail: tamyiz@an-nur.ac.id

Sarpendi

IAI An Nur Lampung

E-mail: sarpendi@an-nur.ac.id

Diterima: 15/7/2021	Revisi: 25/7/2021	Disetujui: 15/8/2021
------------------------	----------------------	-------------------------

ABSTRACT

The Madrasah principal as the head of the school has a vital role in the successful implementation of the teaching and learning process. There needs to be a strategy from each section head to improve quality of performance in order to achieve objectives based on consideration of their ability to achieve teaching goals which are proclaimed for students both in increasing knowledge and skills teaching, providing guidance for teachers who have difficulty , increase commitment, ability, and motivation. Because by increasing the ability and work motivation of teachers, the quality of learning can increase. The results of this study found that: the results of data presentation and analysis of data regarding the strategies that were carried out by the madrasa principal to improve teacher performance could be concluded as follows: 1) Providing exemplary examples had been carried out by the madrasa principal well. 2) Placement (assignment) has also

been carried out by the head of the madrasa in accordance with the qualifications of "education" and the ability of the teachers.

3) Providing motivation, Regarding "guidance and development, the strategy carried out by the head of the madrasa "is good."

Keywords: *Principal Strategy, Teacher Performance*

ABSTRAK

Kepala Madrasah sebagai pimpinan sekolah memiliki peran vital dalam keberhasilan terselenggaranya proses belajar mengajar. Perlu adanya strategi dari tiap kepala elemen di sekolah untuk meningkatkan kualitas kinerja agar dapat meraih tujuan berdasarkan pertimbangan kemampuannya mencapai tujuan pengajaran yang dicanangkan bagi murid-muridnya baik peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar, memberikan bimbingan bagi guru yang mengalami kesulitan, meningkatkan komitmen, kemampuan, dan motivasi. Sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru-guru, kualitas pembelajaran dapat semakin meningkat. Hasil penelitian ini menemukan bahwa : hasil penyajian data dan analisis data mengenai strategi yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Pemberian contoh teladan sudah dilakukan oleh kepala madrasah dengan baik. 2) Penempatan (pemberian tugas) juga sudah dilakukan kepala madrasah sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan kemampuan guru-guru. 3) Pemberian motivasi, Mengenai pembinaan dan pengembangan, strategi yang dilakukan kepala madrasah sudah baik.

Kata Kunci : Strategi Kepala Madrasah, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu proses pemindahan nilai pada berbagai aspek kehidupan, dari generasi ke generasi berikut yang berlangsung sejak zaman dahulu sampai sekarang. Pendidikan merupakan proses, maka pendidikan selalu dibutuhkan oleh manusia dalam rangka perubahan dari

pencapaian tujuan yang ideal bagi kehidupan manusia.

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi dasar peserta didik agar beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang

Dalam pembelajaran di kelas, guru dituntut mampu mengelola kelas, yakni menyediakan kondisi yang kondusif dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, lingkungan yang nyaman dan aman, memberikan rasa tenang, sehingga siswa betah belajar di dalam kelas, dan lain sebagainya. Selain itu sebagai pendidik profesional, guru dituntut untuk selalu dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi serta memiliki disiplin yang tinggi. Hal ini agar pelaksanaan pembelajaran dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dan juga tujuan dari pendidikan itu dapat tercapai.

Dan Peran pemimpin di sebuah lembaga dapat mempengaruhi dan menentukan bagaimana cara untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini didasarkan pada argument yang menyatakan bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku karyawan sesuai dengan fungsi dari manajemen. Seorang pemimpin dianggap baik jika mau menerima adanya perubahan, mau menerima kritik dan saran dari bawahan secara terbuka, dan sering memperhatikan kesejahteraan mereka. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi. Salah satu untuk mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi disini adalah peran kepala seksi (Kasi), dengan upaya meningkatkan strategi kinerja guru menjadikan guru lebih tertib dan aktif.

Di samping semua itu, kunci keberhasilan suatu sekolah pada hakekatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas seorang kepala sekolah. Pada saat ini masalah Kepala Madrasah

merupakan suatu peran yang menuntut persyaratan kualitas kepemimpinan yang kuat, bahkan telah berkembang menjadi tuntutan yang luas di masyarakat, sebagai kriteria keberhasilan sekolah diperlukan adanya kepemimpinan Kepala Madrasah yang berkualitas.

Pelaksanaan pengawasan tidak saja dilakukan oleh pengawas yang ditunjuk, tetapi juga harus dilaksanakan oleh kepala Madrasah. Kepala Madrasah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan memiliki kewajiban memberikan pembinaan kepada guru dan melakukan pengawasan terhadap kinerja mereka. Dalam hal ini guru juga harus patuh pada kebijakan dan aturan-aturan yang dibuat oleh pimpinan di sekolah, agar proses belajar-mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan dapat tercapai sesuai yang direncanakan. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah Swt dalam surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi:

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (surat annisa ayat 59)¹

Kepala madrasah dalam melaksanakan pembinaan langsung melayani tenaga pendidik tersebut untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pengajaran yang dicanangkan bagi murid-muridnya baik peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar, memberikan bimbingan bagi guru yang mengalami kesulitan, meningkatkan komitmen, kemampuan, dan motivasi. Sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru-guru, kualitas pembelajaran dapat semakin meningkat.

Kepala Madrasah hendaknya juga memiliki kemampuan menilai program yang telah atau sedang dilaksanakan dan kinerja para pelaksananya. Untuk

1 Al-Qur'an dan Terjemah Mushaf Aisyah Jabal Q.S. An Nisa : 59, (Banung,2010) hal. 87

meningkatkan kinerja pelaksanaannya penilaian harus dilakukan secara terus-menerus. Mengenai masalah penilaian ini di dalam UU Sisdiknas No. 20 tahun 2003 pasal 60 ayat 1 disebutkan: “Akreditasi dilakukan untuk melakukan kelayakan program dan satuan pendidikan pada jalur pendidikan formal dan non formal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan”.²

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Madrasah Hidayatul Mubtadiin Jati Agung Lampung Selatan berlokasi di jalan pesantren no.1 desa sidoharjo jati agung lampung selatan. Waktu Penelitian Peneliti melakukan penelitian pada tanggal 03 Maret 2021 sampai tanggal 14 Juni 2021.

Unit informasi dalam penelitian ini adalah orang-orang yang mengetahui, berkaitan dan menjadi pelaku dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang diharapkan dapat memberikan informasi atau lebih ringkasnya adalah sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data tersebut diperoleh. Dalam penelitian kualitatif, tidak ada sampel acak melainkan sampel bertujuan (*purposive sampling*) yaitu informan yang memberikan informasi tentang data yang diinginkan oleh peneliti. Adapun subjek penelitian yang akan diambil yaitu: Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin dan Guru Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi.

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah “model Interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (1984) yang dimulai dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi”. Proses analisis data dilakukan secara terus-menerus di dalam proses pengumpulan data selama penelitian berlangsung.

Data yang sudah dipolakan, kemudian difokuskan dan disusun secara sistematis dalam bentuk naratif. Kemudian

² Republik Indonesia (2003) *Undang-Undang RI, Nomor 20 Tahun 2003, op. cit.*, h. 28.

melalui induksi, data tersebut disimpulkan sehingga makna data dapat ditemukan dalam bentuk tafsiran dan argumentasi. Kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Kesimpulan yang diambil sekiranya masih terdapat kekurangan, maka akan ditambahkan³

PEMBAHASAN

1. Strategi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Hidayatul Muhtad'iiin

a. Memotivasi semangat kerja

Dalam hal memberikan motivasi semangat kerja guru kepala madrasah telah menjelaskan bahwa selalu memberikan motivasi kerja seperti memberikan pujian untuk setiap keberhasilan kerja guru, membuat syukuran dengan makan bersama, memberikan saran yang membangun, memberikan suasana kerja yang menyenangkan, pengaturan lingkungan tempat bekerja. Hal tersebut berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan kepala Madrasah Aliyah Hidayatul Muhtadiin beliau menyampaikan bahwa:

“ia mengusahakan selalu untuk memotivasi semangat kerja para guru dalam bekerja dengan memberikan pujian untuk setiap keberhasilan kerja guru, membuat syukuran dengan makan bersama, memberikan saran yang membangun serta memberikan suasana kerja yang menyenangkan.”⁴

Hasil wawancara dengan kepala madrasah tersebut diperkuat oleh wawancara ibu Maya Ayu KS.S.Pd selaku guru PKN sebagai berikut :

“Bahwasannya sejauh ini beliau sering diberi motivasi kerja oleh kepala madrasah dalam bekerja seperti memberikan dukungan dalam bekerja, di ajak makan bersama, memberikan suasana kerja yang

³ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 183.

⁴ Wawancara dengan kepala madrasah : Mustaqim Hasan; Rabu, 09 juni 2021

bersahabat.”⁵

b. Pemberian contoh teladan yang baik

Kepemimpinan seorang kepala madrasah sangat berkaitan dengan kepribadian, dan kepribadian kepala madrasah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat-sifatnya yaitu berwibawa, jujur, percaya diri, tanggung jawab, komunikatif, dan berani dalam mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil dan keteladanan.

Berdasarkan Hasil Wawancara Guru Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin: Miftahul Anwar,S.Pd Sebagai Berikut, Apakah kepala madrasah telah menunjukkan sikap dan perilaku teladan untuk patut di contoh?

“ya, kepala madrasah sejauh ini selalu dapat menunjukkan sikap dan perilaku yang baik, seperti beliau sangat terbuka untuk mendengarkan setiap masalah kita serta memberi solusi, dapat berkomunikasi dengan baik dengan semua guru, selalu datang kesekolah, serta ikut mengawasi kegiatan pembelajaran.”⁶

Bedasarkan hasil wawancara diatas dan observasi yaitu menunjukkan bahwa kepala madrasah telah memberikan motivasi semangat kerja dengan baik, seperti memberikan pujian untuk setiap keberhasilan kerja guru, membuat syukuran dengan makan bersama, memberikan suasana kerja yang menyenangkan, pengaturan lingkungan tempat bekerja

c. Memberikan Penghargaan

Dalam hal memberikan penghargaan atas prestasi guru kepala madrasah telah menjelaskan bahwa untuk memberikan penghargaan belum dijalankan dengan maksimal, dikarenakan terbatasnya dalam hal anggaran Madrasah. oleh sebab itu sekolah belum maksimal dalam memberikan penghargaan terhadap guru yang

5 Wawancara dengan Guru PKN: Maya Ayu KS.; sabtu,12 juni 2021

6 Wawancara dengan kepala madrasah : Miftahul Anwar; sabtu,12 juni

baik akan kinerjanya.

Hal tersebut berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan kepala madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin bahwa:

“kepala madrasah dalam upaya memberikan penghargaan terhadap kinerja guru memang masih kurang, karena anggaran yang terbatas, bahwa ia biasanya hanya mengadakan makan bersama saja”.⁷

d. Melaksanakan pembinaan disiplin dan pengembangan

Dalam hal Pembinaan disiplin kepala madrasah telah menjelaskan bahwa segala tata tertib sekolah harus dipatuhi oleh seluruh warga sekolah dan akan diberikan sanksi sesuai yang dilakukannya, terutama jika guru kurang disiplin diusahakan memberikan teguran secara kekeluargaan terlebih dahulu namun jika tidak ada perubahan juga akan diberikan peringatan berupa tulisan yang berisi peringatan 1, peringatan 2 dan jika masih melakukan pelanggaran juga maka akan diserahkan kepada pihak yayasan untuk mendapat pembinaan. Hal tersebut berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan kepala madrasah

“ Ia menyatakan telah memberikan peraturan tata tertib madrasah yang harus dipatuhi oleh semua warga madrasah dan ia juga akan berikan sanksi sesuai yang dilakukan, seperti kebiasaan diberikan teguran secara kekeluargaan namun jika masih seperti itu ia akan beri peringatan secara tertulis dimana ada peringatan 1, peringatan 2, dan jika masih seperti itu juga ia serahkan kepada pihak yayasan untuk dibina.”⁸

Selain itu Mengenai pembinaan dan pengembangan, upaya yang dilakukan kepala madrasah sudah cukup baik. Tinggal bagaimana guru-guru memanfaatkan kesempatan yang diberikan tersebut

⁷ Wawancara dengan kepala madrasah : Mustaqim Hasan; Rabu,09 juni 2021

⁸ Wawancara dengan kepala madrasah : Mustaqim Hasan; Rabu,09 juni 2021

dengan sebaik-baiknya. Guru juga harus mempertimbangkan agar kewajibannya tidak terabaikan yang pada akhirnya dapat merugikan siswa. Kepala madrasah juga sudah seringkali menyarankan agar guru-guru dapat selalu meningkatkan kemampuan mereka. Baik melalui penataran, seminar, work shop, diklat, dan sebagainya. Berdasarkan data yang penulis dapatkan di lapangan. Ada saja sebagian dari guru-guru yang mengikuti penataran, seminar, work shop atau diklat yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkannya di madrasah. Misalnya: guru yang mengajar mata pelajaran agama seperti Akidah Akhlak, Qur'an Hadits, Fiqih, dan lain-lain mengikuti penataran guru UKS, pengelola Perpustakaan. Oleh sebab itu, kepala madrasah harus lebih selektif lagi memberikan ijin dan perlu mengetahui jenis penataran, seminar, work shop atau diklat yang akan diikuti oleh guru-guru dan jangan sampai kewajiban mengajar di madrasah ditinggalkan. Selain itu, kepala madrasah harus mempertimbangkan apakah kegiatan yang akan diikuti oleh guru tersebut berhubungan dengan pendidikan dan dapat menunjang kemampuan guru dalam proses belajar mengajar atau tidak. Guru juga harus berpikir demikian, jangan sampai motivasi mengikuti penataran, seminar, work shop atau diklat hanya untuk mendapatkan sertifikat saja tanpa mempertimbangkan aspek manfaat yang dapat diterapkan di madrasah untuk peningkatan mutu pendidikan.

e. Memberi Konsultasi

Didalam memberi konsultasi terhadap guru kepala madrasah melakukan berbagai tindakan seperti mendengarkan setiap permasalahan guru, hal ini diharapkan agar kepala madrasah lebih peduli terhadap setiap masalah yang dihadapi guru, dengan memberi masukan atau ide-ide serta solusi terhadap setiap masalah. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala madrasah saat wawancara sebagai berikut :

“ Untuk mendengarkan setiap masalah Ia sebagai

kepala madrasah harus tahu apa saja permasalahan guru-guru disini misalnya mengenai jam yang bertumburan dan permasalahan dikelas, maka Ia harus mendengarkan permasalahannya”⁹

Selain itu juga pendapat kepala madrasah didukung pula oleh dewan guru dari hasil wawancara sebagai berikut:

Hasil wawancara dengan kepala sekolah ini diperkuat oleh ibu Lusiana Kurniawati, S.Pd selaku guru Biologi yaitu sebagai berikut :

“ketika guru punya masalah Kepala Madrasah sangat terbuka untuk mendengarkan setiap masalah guru, Kepala Madrasah juga setelahnya berusaha membantu untuk memberi solusi atau memberi saran untuk memecahkan masalahnya”.¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara diatas dan observasi menunjukkan bahwa memang Kepala Madrasah sepenuhnya sudah memberikan perilaku yang baik karena Kepala Madrasah selalu memberikan konsultasi bagi guru-guru di madrasah akan permasalahan yang dihadapinya

f. Melakukan kunjungan kelas

Dalam hal melakukan kunjungan kelas kepala madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin maupun observasi kelas telah dilakukannya walaupun tidak secara maksimal. Hal tersebut bedasarkan dengan pernyataan dari kepala madrasah sebagai berikut :

“ selaku kepala madrasah dalam hal memberi contoh perilaku sesuai supervisi mungkin dalam hal kunjungan kelas Ia melakukannya untuk melihat sejauh mana keefektifan dikelas walaupun Ia mungkin belum sepenuhnya rutin dalam melakukan kunjungan kelas ini”¹¹

9 Wawancara dengan kepala madrasah : Mustaqim Hasan; Rabu,09 juni 2021

10 Wawancara dengan kepala madrasah Lusiana Kurniawati; sabtu,12 juni 2021

11 Wawancara dengan kepala madrasah : Mustaqim Hasan; Rabu,09

Hasil wawancara dengan kepala madrasah tersebut diperkuat oleh Ibu Riska Marlina, S.Pd. saat wawancara yaitu sebagai berikut :

“ ya kepala madrasah dalam memberikan contoh prilaku sesuai dengan supervisinya memang terkait kunjungan kelas beliau juga lakukan lalu beliau juga memberikan kita arahan akan penilaian yang beliau berikan, walaupun mungkin tidak maksimal atau sering dalam melakukan kunjungan kelas”¹²

Berdasarkan hasil wawancara diatas dan obervasi yang ada menunjukkan bahwa Kepala Madrasah telah melakukan kunjungan kelas walaupun belum dilakukan secara maksimal

g. Membangun kelompok kerja aktif dan kreatif

Didalam membangun kelompok kerja aktif dan kreatif dijelaskan kepala madrasah Aliyah Hidayatul Muhtadiin bahwa Ia belum melaksanakannya dengan maksimal seperti dalam hal mengarang bahan ajar untuk pembelajaran sendiri dan pembentukan MGP (Meningkatkan Kopetensi Guru) masih sangat kurang karena masih terbatasnya anggaran untuk isentif guru. Hal tersebut berdasarkan pernyataan dari kepala madrasah saat wawancara yaitu sebagai berikut :

“ Kepala Madrasah memang belum maksimal dalam membina anggota untuk kreatif dalam hal mengarang untuk buku tambahan karena memang guru-guru kurang dalam hal mengarang, yang ada hanya modul tapi untuk hal mengarang yang lebih tinggi masih kurang”¹³

Hasil wawancara tersebut ini pun diperkuat oleh Bapak M. Nur Lukman Irawan, M.Pd selaku guru Bahasa Arab saat wawancara yaitu sebagai berikut :

juni 2021

12 Wawancara dengan kepala madrasah Riska Marlina; sabtu, 12 juni 2021

13 Wawancara dengan kepala madrasah : Mustaqim Hasan; Rabu, 09 juni 2021

“memang Guru untuk membentuk kelompok aktif dan kreatif apalagi dalam hal mengarang bahan ajar untuk tambahan buku masih jarang kita lakukan kita hanya terpaksa terhadap modul atau Lks”¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara diatas dan observasi yang ada menunjukkan bahwa kepala madrasah belum secara maksimal membangun kelompok kerja kreatif dan aktif ini dikarenakan guru-guru pun masih sangat kurang untuk hal mengarang bahan.

h. Mengembangkan profesi guru

Didalam mengembangkan profesi guru kepala madrasah MTs Muhammadiyah menjelaskan bahwa dalam hal memberikan tugas untuk belajar kelompok belum digalakkan namun beliau selalu mengikut sertakan guru-guru dalam penataran-penataran atau seminar, untuk menambah wawasan dan ilmu para guru serta menjadi ajang saling tukar informasi dengan sesama guru. Hal tersebut berdasarkan pernyataan dari kepala madrasah saat wawancara yaitu sebagai berikut :

“Dalam pengikutsertaan penataran dewan guru biasanya mendapatkan undangan untuk workshop, penataran-penataran atau seminar dan guru-guru selalu diikutkan agar ilmu dan pengalaman bertambah agar banyak sharing dengan kawan kawan lain maka guru-guru disini akan tahu apa saja kekurangannya dan terus memperbaikinya”¹⁵

Hasil wawancara dengan kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara oleh Bapak Basirun,S.Pd selaku Fikih sebagai berikut :

“semua guru-guru memang selalu diikutkan dalam penataran-penataran atau seminar karena memang ini merupakan wadah kita sebagai guru untuk menambah wawasan untuk selanjutnya diterapkan atas pengalaman yang telah didapat terutama untuk guru-guru baru itu

¹⁴ Wawancara dengan kepala madrasah M. Nur Lukman Irawan; sabtu,12 juni 2021

¹⁵ Wawancara dengan kepala madrasah : Mustaqim Hasan,; Rabu,09 juni 2021

biasanya lebih ditekankan untuk tidak absen dalam mengikuti penataran atau seminar karna untuk guru baru untuk terus banyak belajar dan memperbanyak ilmu, dan dalam hal belajar kelompok memang kita tidak selalu namun biasanya kita jika diperlukan akan membentuknya”¹⁶

i. Penempatan (pemberian tugas) yang tepat

Penempatan atau pemberian tugas yang dilakukan kepala madrasah juga sudah benar. Kepala madrasah sudah berusaha agar guru-guru diberikan mata pelajaran sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan kemampuan mereka. Hal tersebut berdasarkan pernyataan dari kepala madrasah saat wawancara yaitu sebagai berikut:

“ia sudah berusaha menyesuaikan kualifikasi guru untuk mengajar mata pelajaran yang sesuai terhadap jenjang pendidikannya,hal ini dimaksudkan agar terjadi keharmonisan perencanaan awal atas target hasil pembelajaran yang akan dicapai”¹⁷

Hal ini diperkuat hasil wawancara terhadap Ibu Anisa Tiara Amini Bahwa:

“jenjang kependidikannya adalah menejemen pendidikan islam namun dengan terpaksa kepala madrasah mengangkat beliau sebagai guru prakarya yang artinya tidak sesuai dengan jenjang pendidikannya hal tersebut terjadi karna MA Hidayatul Muhtadiin kekurangan tenaga pendidik prakarya (TIK).”¹⁸

Berdasarkan hasil wawancara diatas ternyata masih ada guru yang mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan mereka. Hal ini kelihatannya dilakukan karena ada beberapa mata pelajaran yang diampu oleh guru yang jenjang pendidikannya tidak sama dengan mata pelajaran yg Ia ampu. Ketidak sesuaian antara kualifikasi pendidikan

¹⁶ Wawancara dengan kepala madrasah Basirun; *sabtu,12 juni 2021*

¹⁷ Wawancara dengan kepala madrasah : Mustaqim Hasan; *Rabu,09 juni 2021*

¹⁸ Wawancara dengan kepala madrasah Anisa Tiara Amini; *sabtu,12 juni 2021*

dengan mata pelajaran yang diajarkan guru-guru di madrasah tidak bisa dihindari. Selain itu, pemerintah sekarang telah menetapkan bagi guru-guru dan pegawai negeri khususnya agar beban mengajar minimal 24 jam perminggu. Apabila guru yang ada di madrasah harus mengajar sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan kemampuan mereka maka banyak di antara guru-guru yang beban mengajarnya tidak mencukupi 24 jam. Untuk menutupi kekurangan tersebut dengan terpaksa beberapa guru yang ada di madrasah mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan kemampuan mereka. Apabila hal ini tidak dilakukan beban mengajar guru yang ada di madrasah selamanya akan kurang.

2. Faktor yang mempengaruhi strategi peningkatan kinerja guru di Madrasah Hidayatul Mubtadiin

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. “Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya”. 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 kinerjanya.

Berdasarkan Hasil Wawancara Guru Aliyah Hidayatul Mubtadiin,Sebagi Berikut:

“Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya “tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, dan lain-lain”¹⁹

Menurut Sudarwan Danim, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:

2021 19 Wawancara dengan guru akidah ahlak Miftahul Anwar,Sabtu 12 juni

1. Tingkat pendidikan guru akan sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru. Kemampuan seorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan itulah seseorang mengalami proses belajar dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. Selama menjalani pendidikannya seseorang akan menerima banyak masukan baik berupa ilmu pengetahuan maupun keterampilan yang akan mempengaruhi pola berpikir dan prilakunya. Ini berarti jika tingkat pendidikan seseorang itu lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta ketrampilan yang diajarkan kepadanya sehingga besar kemungkinan kinerjanya akan baik karena didukung oleh bekal ketrampilan dan pengetahuan yang diperolehnya.
2. faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah supervisi pengajaran yaitu serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar. Sasaran supervisi ditujukan kepada situasi belajar mengajar yang memungkinkan terjadinya tujuan pendidikan secara optimal.
3. kinerja guru juga dipengaruhi oleh program penataran yang diikutinya. Untuk memiliki kinerja yang baik, guru dituntut untuk memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada para siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa. Hal ini menentukan kemampuan guru dalam menentukan cara penyampaian materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar. Untuk itu guru perlu mengikuti program-program penataran.
4. Iklim yang kondusif di sekolah juga akan berpengaruh pada kinerja guru, di antaranya: pengelolaan kelas yang baik yang menunjuk pada pengaturan orang (siswa), maupun pengaturan fasilitas (ventilasi, penerangan,

tempat duduk, dan media pengajaran). Selain itu hubungan antara pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa dan karyawan sekolah akan membuat suasana sekolah menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.

5. Agar guru memiliki kinerja yang baik maka harus didukung oleh kondisi fisik dan mental yang baik pula. Guru yang sehat akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh karenanya faktor kesehatan harus benar-benar diperhatikan. Begitu pula kondisi mental guru, bila kondisi mentalnya baik dia akan mengajar dengan baik pula.
6. Tingkat pendapatan dapat mempengaruhi kinerja guru. Agar guru benar-benar berkonsentrasi mengajar di suatu sekolah maka harus diperhatikan tingkat pendapatannya dan juga jaminan kesejahteraan lainnya seperti pemberian intensif, kenaikan pangkat/gaji berkala, asuransi kesehatan dan lain-lain.
7. Peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana kerja yang demikian ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya.
8. Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari kegiatan administrasi.²⁰

KESIMPULAN

²⁰ Sudarwan Danim dan H. Khairil, *Profesi Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010),

Peran pemimpin di sebuah lembaga dapat mempengaruhi dan menentukan bagaimana cara untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini didasarkan pada argument yang menyatakan bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku karyawan sesuai dengan fungsi dari manajemen. Seorang pemimpin dianggap baik jika mau menerima adanya perubahan, mau menerima kritik dan saran dari bawahan secara terbuka, dan sering memperhatikan kesejahteraan mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, dan lain-lain.

REFERENSI

- Arifin, Zainal. *Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012.
- Asmani, Jamal Ma'ruf. *Tips Aplikasi Manajemen Sekolah*. Jogjakarta: Diva Press, 2012.
- Barnavi dan Moh. Arifin. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: AR-Ruzz Media, 2012.
- Djamarah, Syaiful Bahri. *Guru dan Anak Didik Dalam Interaktif Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Prestiadi, Dedi. "Kinerja Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Di SMK N 1 Purwokerto". Skripsi. Purwokerto: STAIN Purwokerto, 2012.
- Hendiyat, Soetopo dan Wasty Soemanto. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara, 1998.
- Hasibuan, SP, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010.