



FUNGSI MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN

Warmidianti¹, Achmad Asrori², Yuli Habibatul Imamah³

¹⁻³Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: warmidianti@gmail.com

Abstract :

The purpose of this study was to find out and describe about: 1) The management function of the Madrasah head in improving the performance of MA Hidayatul Mubtadiin teachers. 2) Supporting factors and inhibiting factors for the performance of MA Hidayatul Mubtadiin teachers. This type of research is a qualitative research and is descriptive in nature, namely research that describes the management function of the Madrasah head in improving the performance of MA Hidayatul Mubtadiin teachers. Sources of data in this study are: (1) Primary data, consisting of Madrasah heads, deputy Madrasah heads, staff/employees, teachers; (2) Secondary data, obtained from library research and documentation. Data collection methods in this study are observation, interviews, and documentation. The method of data analysis is done by processing data (selecting, classifying, summarizing results, and making data reduction). The results of the study show that the head of the Madrasah has carried out the stages of the management function well from the planning stage to the control (Controlling), however, sometimes there are obstacles in the implementation, this is due to the lack of professional teachers, minimal infrastructure, and teachers who do not understand the RPP. and reluctance to make lesson plans, lack of teacher awareness of discipline in teaching. Teacher's ability to evaluate learning is not yet comprehensive, because it still leads to cognitive and psychomotor aspects that are not given enough attention. Good management of Madrasah heads can improve teacher performance, both in planning, implementing and evaluation . This can be seen from the increase in teacher discipline in teaching, the learning tools owned by teachers are getting better and more complete. Factors supporting the performance of MA Hidayatul Mubtadiin teachers include: sincerity to work, respect for teachers and factors inhibiting teacher performance include: minimal facilities and infrastructure.

Keywords: Management Function, Teacher Performance Improvement

Abstrak:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang: 1) Fungsi manajemen kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru MA Hidayatul Mubtadiin. 2) Faktor pendukung dan faktor penghambat kinerja guru MA Hidayatul Mubtadiin. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dan bersifat deskriptif, yakni penelitian yang menggambarkan fungsi manajemen kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru MA Hidayatul Mubtadiin. Sumber data dalam penelitian ini yaitu: (1) Data primer, terdiri dari kepala Madrasah, wakil kepala Madrasah, staf/karyawan, guru; (2) Data sekunder, yang diperoleh dari penelitian kepustakaan dan dokumentasi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini

adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data dilakukan dengan pengolahan data (menyeleksi, mengklasifikasi, menyimpulkan hasil, dan membuat reduksi data). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala Madrasah sudah melaksanakan tahapan fungsi manajemen dengan baik mulai tahap perencanaan sampai pengawasan (*Controlling*), namun dalam pelaksanaannya terkadang mengalami hambatan, hal ini disebabkan belum terpenuhinya guru yang profesional, masih minimnya sarana prasarana, masih ada guru yang kurang memahami RPP dan enggan membuat RPP, kurangnya kesadaran guru terhadap kedisiplinan dalam mengajar. Kemampuan guru dalam mengevaluasi pembelajaran belum konferhensif, sebgaiian masih mengarah pada aspek kognitif dan aspek psikomotorik kurang diperhatikan. Manajemen kepala Madrasah yang baik dapat meningkatkan kinerja guru, baik dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Hal ini dapat terlihat dari peningkatan kedisiplinan guru dalam mengajar, perangkat pembelajaran yang dimiliki guru semakin baik dan lengkap. Faktor pendukung kinerja guru MA Hidayatul Mubtadiin meliputi: keikhlasan bekerja, penghargaan terhadap guru-guru dan faktor penghambat kinerja guru meliputi: sarana dan prasarana yang minim.

Kata Kunci: Fungsi Manajemen, Peningkatan Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh proses pembelajaran di lembaga pendidikan misalnya sekolah . Selain itu, kepala sekolah dan guru merupakan penggerak utama yang berpengaruh signifikan terhadap setiap pelaksanaan proses pembelajaran siswa selama berada di lingkungan sekolah. Tanpa adanya kinerja guru yang baik dan peran kepala sekolah yang memadai dalam mengelola sekolah, sangat sulit meningkatkan kualitas pendidikan atau mencapai standard nasional pendidikan. Dalam Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, Bab IX Pasal 35 ayat 1, terdapat delapan komponen standar pendidikan Nasional yaitu isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan (Dewi, 2018) .

Kedelapan komponen tersebut harus ditingkatkan secara berencana dan berkala supaya ada perubahan mendasar. Oleh karena itu, untuk mencapai kedelapan komponen pendidikan nasional yang demikian, maka kualitas proses pembelajaran di sekolah adalah sebagai penentu. Pembelajaran di sekolah akan berhasil apabila kepala sekolah mampu mengelola dan memimpin sekolah dengan baik. Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan memimpin sekolah ditunjukkan dari kepemimpinan yang dimiliki dalam upaya mewujudkan sekolah sebagai wadah pembelajaran yang efektif dan efisien. Pada hakikatnya, kepemimpinan memainkan peran yang begitu penting dan memiliki fungsi sebagai penentu keberhasilan kelompok atau organisasi apapun (Pianda, 2018).

Hal senada dikemukakan Igwe dan Odike yang menegaskan bahwa sama seperti organisasi lainnya, keberhasilan dan kegagalan sekolah sangat banyak berkaitan erat dengan kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah (Gaol and Siburian, 2018). Oleh karena itu, sekolah sebagai organisasi pendidikan harus dipimpin kepala sekolah yang dapat memfungsikan peran kepemimpinannya dengan baik. Tan menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki empat fungsi, yaitu (1) *managing the teaching-learning program*, (2) *designing the organization to emphasize collaborative*

decision-making processes among different stakeholders, (3) developing an academic school vision and giving directions, (4) understanding and developing teachers (Citra, Acepudin and Saputra, 2022).

Peran yang dimiliki oleh kepala sekolah memang begitu kompleks. Selain berperan mengelola sekolah supaya menjadi efektif dan efisien, kepala sekolah secara khusus juga harus mampu meningkatkan kinerja guru. Susanto menyatakan bahwa peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran dapat tercapai apabila kepala sekolah sebagai pemimpin mampu memacu guru dalam meningkatkan kinerja para guru dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diemban (Turisia, Suhartono and Hidayat, 2021). Oleh karena itu, tanpa adanya dukungan yang memadai dari kepala sekolah untuk peningkatan kinerja guru, maka guru tidak akan pernah melaksanakan tugasnya yaitu mendidik, melatih, membimbing, dan mengembangkan potensi setiap siswa, dengan maksimal. Dengan demikian, untuk memperbaiki kualitas kinerja guru, maka peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perlu dikembangkan lebih lagi supaya terjadi peningkatan kinerja guru.

Rendahnya kinerja guru merupakan indikasi dari rendahnya kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin pendidikan. Akibatnya, kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada gurutetapi juga pada siswa (Warisno, 2017). Potensi siswa tidak tergali dan terkembangkan secara maksimal. Berdasarkan data yang dipublikasikan oleh *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD) pada tahun 2015, dilaporkan bahwa: "*Principals in Indonesia need support to develop the skills that will enable them to play their role in managing teacher induction, performance assessments and appraisals; the monitoring, promoting, and sanctioning of teachers; the dissemination of information about teacher performance; and accountability for overall school performance.*" Kondisi yang diutarakan oleh OECD tersebut mengindikasikan bahwa kepala sekolah belum mampu melakukan perannya sebagai kepala sekolah dengan baik di Indonesia sehingga berdampak pada rendahnya kinerja guru (Purba *et al.*, 2021). Persiapan dan pengembangan kepemimpinan kepala sekolah sangat penting untuk dilakukan karena berfungsi sebagai fundamental untuk peningkatan sekolah dan sistem pendidikan (Ningrat, Agung and Yudana, 2020). Selain itu, Susanto (2016) menyatakan bahwa peran kepala sekolah sangat berpengaruh di lingkungan sekolah terutama terhadap staf pengajar atau guru (Susanto and Muhyadi, 2016). Peneliti lain juga mengemukakan menunjukkan betapa pentingnya kerja kepala sekolah pada pembelajaran siswa karena berpengaruh secara tidak langsung pada kegiatan guru melalui peningkatan kolaborasi dan komunikasi ketika pengajaran (Citra, Acepudin and Saputra, 2022). Dengan demikian, studi ini berupaya untuk memberikan kontribusi pada peningkatan pengetahuan tentang peran yang harus dilakukan oleh kepala sekolah supaya terjadi peningkatan kinerja guru melalui peran yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah. Oleh karena itu, perumusan masalah dalam studi ini adalah apakah peran yang harus dilakukan oleh kepala sekolah supaya kinerja guru dapat meningkat ketika mengelola lembaga pendidikan (sekolah)? Karya tulis ini ditujukan untuk mengeksplorasi tentang pentingnya peran kepala sekolah

dalam meningkatkan kinerja guru. Selain itu, studi ini bertujuan untuk menguraikan upaya yang harus dilakukan oleh kepala sekolah supaya kinerja guru dapat meningkat.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati. Moleong menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan social yang secara fundamental bergantung pada pengamatan terhadap manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya, baik secara pribadi maupun dalam hubungannya dengan koteksnya (Miles and Huberman, 2007). Lokasi penelitian dilakukan di MA Hidayatul Mubtadiin. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan angket. Teknik analisis data menurut Miles and Huberman yang dikutip dalam buku metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif R&D karangan Sugiyono, dengan langkah yaitu reduksi data, penyajian data, Penarikan kesimpulan atau verifikasi (Sugiyono, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Prosedur dan langkah-langkah yang dilakukan Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di MA Hidayatul Mubtadiin.

Pendidikan memerlukan sosok pemimpin yang sangat perhatian khususnya dalam ruang lingkup madrasah. Melalui peranannya yang baik kita harapkan lahirnya generasi yang berkualitas, tenaga yang terlatih dan siap pakai memenuhi kebutuhan dan berguna bagi masyarakat, bangsa dan Negara. Dalam rangka mewujudkan semua itu, hal ini juga tidak lepas dari peran serta guru sebagai ujung tombak pencetak generasi dan sekaligus merupakan faktor yang dominan dalam meningkatkan mutu pendidikan yang unggul. Dengan guru yang profesional dan berkeinginan tinggi, diharapkan mutu pendidikan dapat dicapai. Untuk menciptakan itu semua, maka Kepala Sekolah merupakan faktor yang urgen dalam meningkatkan kompetensi guru sehingga menjadi guru yang professional dibidangnya (Latifah, Warisno and Hidayah, 2021).

Peningkatan kinerja dalam dunia pendidikan tidak lepas juga terhadap upaya peningkatan kompetensi guru itu sendiri, untuk melakukan peningkatan terhadap kualitas dan kompetensi kinerja sangat dibutuhkan Kepala Sekolah yang profesional pula, karena pemimpin yang demikian akan sangat menentukan terhadap usaha Kepala Sekolah dalam mengembangkan sekolahnya (Murtafiah, 2022). Kaitannya terhadap usaha Kepala MA Hidayatul Mubtadiin dalam meningkatkan Kinerja Guru, dan juga melalui model peranannya akan tercapai cita-cita lembaganya. Kepala MA Hidayatul Mubtadiin Ilmi dalam meningkatkan kompetensi guru senantiasa menggunakan pendekatan dengan para bawahan yang mengedepankan

persaudaraan untuk membangun kerjasama, dan tidak memandang bawahannya sebagai alat saja untuk mencapai tujuan, tetapi lebih memandang bawahannya sebagai manusia yang harus dikembangkan dan digali potensinya, untuk bersama-sama bekerja dan mencapai tujuan bersama pula, hal ini sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Robi Sugara selaku Kepala Madrasah, sebagai berikut :

Dari segi pekerjaan, kita sama-sama mempunyai kewajiban, untuk meningkatkan kualitas guru itu sendiri, sehingga setiap kali ada pekerjaan juga saya selalu mendampingi, jika ada tugas dan pekerjaannya, apabila terjadi kesalahan atau kebuntuan kita pecahkan bersama-sama. Termasuk juga para guru sering kali diikutsertakan pelatihan-pelatihan. (Robi Sugara (39 Tahun) Kepala MA Hidayatul Mubtadiin Ilmi Kabupaten Bekasi, Bekasi, Wawancara)

Selain itu Kepala Sekolah senantiasa menanamkan nilai-nilai keagamaan, terutama terhadap guru dan para staf atau bawahannya, ini dilakukan agar guru-guru dapat bekerja dengan hati yang ikhlas, bagaimanapun pintarnya seorang guru dalam mengajar, tetapi jika tidak dilandasi dengan hati yang tulus, itu akan berpengaruh pada ilmu yang diberikan untuk anak didiknya. Hal ini diperjelas oleh pernyataan Bapak Sunardi salah seorang guru Bahasa Indonesia pada saat wawancara dengan peneliti bahwa memang Kepala Sekolah sering memberikan arahan-arahan demi peningkatan kinerja para guru dan bawahannya, termasuk juga penanaman nilai-nilai keagamaan, yang menyatakan bahwa:

Kami sering diberi motivasi, terutama bagi guru yang INPASSING, juga beliau sering menekankan pada guru, kita sekarang sudah alhamdulillah dengan adanya sertifikasi guru, penghasilan guru sudah mulai meningkat, tetapi lebih hebat lagi, kalau kita bekerja diniatkan untuk ibadah dan ikhlas karena Allah, dan betul-betul bekerja untuk kemajuan sekolah serta anak didik maka, kata beliau kita punya simpanan gaji lebih besar lagi di akhirat, jadi bekerja itu tidak hanya sebatas kewajibannya saja.

Mengingat pentingnya peningkatan kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar, Kepala Sekolah dalam memimpin lembaganya selalu memberikan penyegaran serta peningkatan kesejahteraannya, hal ini untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja guru dan staf lainnya (Djunaidi, 2017). Kepala Sekolah disamping memberikan penyegaran, juga akan merasa senang melihat bawahannya maju dan lebih profesional, jika Kepala Sekolah tidak senang melihat bawahannya sukses dan maju, maka akan berdampak terhadap kecemburuan sosial pemimpin kepada bawahannya. Kepala MA Hidayatul Mubtadiin, manakala ada bawahannya disiplin dan profesional, ia tidak segan-segan memberikan penghargaan bahkan guru yang bersangkutan diberi kepercayaan untuk tugas-tugas yang dirasakan berat dan pelik, tetapi yang lebih penting lagi dalam jabatan yang disandanginya itu adalah kejujuran dalam bekerja sebagaimana pernyataan Bapak Sunardi guru bahasa Indonesia pada saat wawancara dengan peneliti, yaitu:

Jika ada guru atau staf lainnya yang bekerja dengan sungguh-sungguh, saya selalu mempercayakan jabatan-jabatan yang penting, seperti wakil Kepala Sekolah, atau ketua panitia, baik kegiatan keagamaan maupun penerimaan siswa baru, karena kalau

ada sumber daya seperti itu berarti lebih meringankan beban pekerjaan saya selaku Kepala Sekolah, tetapi ingat semua jabatan dan tanggung jawab yang diberikan itu harus dilandasi kejujuran

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terhadap Kepala Sekolah MA Hidayatul Mubtadiin yang melaksanakan aktivitasnya sehari-hari adalah termasuk orang yang sangat disiplin, baik disiplin dari segi waktu maupun pekerjaan lainnya. Ini terlihat dengan adanya aktivitas Kepala Sekolah, mulai dari sebelum bel berbunyi tanda masuk sekolah, sampai bel berbunyi tanda waktu pulang sekolah, terlihat Kepala Sekolah lebih awal sudah berada di sekolah, begitu juga Kepala Sekolah tidak pulang kantor sebelum guru-guru lainnya pulang terlebih dahulu. Kepala Sekolah berupaya memberikan perubahan dan warna yang baru dalam pengelolaan pendidikan MA Hidayatul Mubtadiin, yang letaknya menurut pengamatan peneliti memang cukup strategis, yaitu terletak di kawasan pesisir, melalui kepemimpinan Kepala Sekolah sekarang ini telah terjadi perubahan yang sangat, drastis, indikasi ini terlihat dari kemajuan fisik madrasah, sarana dan prasarannya mulai ditata sedemikian dan berusaha untuk melaksanakan standar minimal yang telah diamanatkan oleh pemerintah. Berdasarkan wawancara tersebut, menunjukkan bahwa Kepala Sekolah memiliki komitmen yang tinggi terutama pelayanan menyangkut pembinaan dan kebutuhan guru. Terkait dengan pembinaan, terkadang ada siswa yang nakal dan bandel di sekolah. Kepala Sekolah selalu berusaha menciptakan cara-cara agar pembinaan dengan pendekatan kekeluargaan ini. Bapak Latif sebagai wakil Kepala Sekolah urusan kesiswaan mengemukakan:

Jika ada permasalahan terhadap siswa prosesnya diadakan pembinaan terlebih dahulu, tapi harus ada target, jadi pembinaan dulu yang dikedepankan, Insya Allah dengan begitu anak akan berubah, dan dalam pembinaan itu selalu dipantau, keaktifannya di kelas, sikap dan tingkah lakunya terhadap lingkungannya seperti pada teman-temannya, guru, dan dalam mengikuti pelajaran

B. Faktor Pendukung dan Penghambat Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Hidayatul Mubtadiin.

Berdasarkan observasi dan pembahasan pada bagian sebelumnya, ada beberapa hal yang dilakukan Kepala Sekolah untuk mengatasi hal-hal yang menghambat tersebut, yaitu Kepala Sekolah sebagai pemimpin organisasi tidak lepas dari fungsi pemimpin diantaranya yaitu tugas merencanakan dan pengorganisasian. Dalam perencanaan itu Kepala Sekolah menentukan sasaran-sasaran dan strategi-strategi jangka panjang, mengalokasikan sumber-sumber daya sesuai dengan prioritas-prioritas, menentukan cara menggunakan personil dan sumber daya untuk menghasilkan efisiensi tugas, dan menentukan cara memperbaiki koordinasi, produktivitas serta efektivitas unit-unit yang ada. Berikut hasil survey peneliti atas rencana kerja Kepala Sekolah MA Hidayatul Mubtadiin.

Kepala MA Hidayatul Mubtadiin berusaha menerapkan hal tersebut, sebagaimana telah dinyatakan oleh Bapak Abu Bakar wakil Kepala Sekolah kepada peneliti, pada saat wawancara, yaitu: apapun bentuknya, pasti menggunakan perencanaan dan target-target yang harus ditentukan, contoh

kongkritnya, seperti masalah penerimaan siswa baru yang tahun kemarin antara pagu atau daya tampung sekolah dengan para pendaftar sangat tidak berimbang, maksudnya daya tampung yang ada disesuaikan dengan siswa yang keluar. Tahun kemarin siswa yang keluar atau lulus ada satu kelas, secara logika pagunya berarti satu kelas juga, sedangkan pendaftar waktu itu lebih dari target. Jadi dengan antusiasnya para wali murid untuk menyekolahkan anaknya ke sekolah ini. Berdasarkan wawancara tersebut terlihat bahwa Kepala Sekolah menginginkan kemajuan dalam rangka peningkatan Kinerja Guru, yang pada akhirnya akan menjadi guru profesional dibidangnya, yaitu masing-masing bidang studi yang diampunya. Terlihat juga bahwa Kepala Sekolah terbuka dan mengikut sertakan bawahannya termasuk guru. Ini dipertegas oleh keterangan wawancara maupun observasi yang peneliti lakukan dengan Ibu Neneng Dasimah salah seorang guru, dalam hal ini merangkap sebagai Kaur Kurikulum juga, yang katanya menyatakan bahwa: Jika guru yang ingin melanjutkan ke S2, Kepala Sekolah mengizinkan sepanjang itu untuk perbaikan dan kemajuan guru, yang pada akhirnya akan memajukan sekolah.

Keterangan Waka Kurikulum tersebut, menandakan bahwa Kepala Sekolah ada usaha dan memberi peluang kepada bawahan maupun kepada para guru untuk mendorong dan memberi saran agar melakukan hal-hal yang membantu memperoleh keterampilan dan mengembangkan potensi diri. Dorongan Kepala Sekolah terhadap bawahan sangat berarti, sebab selalu merasa diperhatikan oleh Kepala Sekolahnya, hal ini akan mendorong semangat bekerja mereka agar bertambah, dan sebaliknya jika Kepala Sekolah acuh tak acuh terhadap guru, siswa dan stafnya, maka bawahan itu akan patah semangat. Dan adanya dukungan dari pimpinan merupakan modal utama dalam rangka meningkatkan kinerja. Termasuk juga anjuran untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi lagi hal ini telah diperjelas oleh Kepala Sekolah kepada peneliti, yaitu :Saya selalu memberi dorongan dan mengingatkan kepada guru yang belum S1 agar mau melanjutkan pendidikan guna peningkatan kinerja dan profesionalitas guru. Dalam menangani permasalahan yang timbul di lingkungan sekolah termasuk guru yang sedang menghadapi permasalahan dengan siswa, Kepala Sekolah dengan bijaksana dan hati-hati untuk menanganinya serta memberi solusi dalam pemecahan masalah, langkah awal Kepala Sekolah dalam pengidentifikasian masalah yang berkaitan dengan pekerjaan guru, dengan cara sistimatis terhadap sebab-sebab sertamencari pemecahannya, dan Kepala Sekolah berdasarkan pengamatan dan wawancarayang telah dilakukan oleh peneliti telah bertindak tegas dalam menghadapi masalah-masalah dan krisis yang mungkin terjadi, ini terlihat dari hasil wawancara dengan Bapak Latif wakil Kepala Sekolah Urusan Kesiswaan, yang menyatakan :Jika ada siswa bertengkar, dan belum bisa diselesaikan oleh guru pada saat itu juga, maka langkah yang dilakukan adalah memanggil orang tua, kemudian dirembuklah dengan pihak orang tua dan dicari solusinya, kemudian siswayang bersangkutan menandatangani perjanjian tidak akan mengulangi lagi perbuatannya dengan disaksikan oleh bapaknya sendiri.

Berdasarkan hal tersebut di atas, Kepala Sekolah dalam rangka *problem*

solving, yaitu dengan memecahkan masalah karena itu adalah tanggung jawab, yang seharusnya dilakukan oleh guru BP, tetapi di sini Kepala Sekolah telah menanyakan mencari akar permasalahannya, dan mengambil keputusan. Dalam menjalankan tugas kepemimpinannya, Kepala Sekolah selalu memberiarahkan tentang cara melakukan tugas dan pekerjaan yang akan diembannya, termasuk juga memberi pengertian yang jelas mengenai tanggung jawab akan pekerjaan dan sasaran tugas, batas waktu serta memberi harapan mengenai kinerja. Sebagaimana telah diungkapkan oleh Kepala Sekolah kepada peneliti, pada saat wawancara, yaitu:

Saya membenahi terlebih dahulu yaitu terlaksananya KBM yang sesuai dengan standarnya, kalau sudah berbicara masalah standar pasti akan berpengaruh terhadap bidang-bidang yang lain, ya seperti sarana dan prasarana harus dibenahi, spesialisasi dari tenaga pengajar itu sendiri, yang selama ini guru yang mengajar bukan bidangnya, sejak saya bertugas disini, harus menempati posisi yg semestinya. posnya masing-masing sesuai dengan bidang keahlian serta mata pelajaran yang diampunya.

Pernyataan tersebut telah menunjukkan bahwa Kepala Sekolah berusaha membagi-bagi tugas, memberi arahan tentang cara melakukan pekerjaan tersebut dan mengkomunikasikan tentang pengertian yang jelas mengenai tanggung jawab pekerjaan dan sasaran tugas, batas waktu, dan juga ada upaya membenahi terutama dari segi tenaga pengajar, harus sesuai dengan jurusan dan bidang studi yang diampunya. Kepala Sekolah dalam Memimpin MA Hidayatul Mubtadiin dituntut untuk berbuat yang terbaik, termasuk juga di dalam menginformasikan hal-hal yang relevan dengan keputusan, rencana, maupun kegiatan-kegiatan yang akan dikerjakan terutama yang sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing bawahannya, hal ini Kepala Sekolah memberitahukan kepada bawahan tentang kegiatan unit yang ada dilingkungannya atau pekerjaan-pekerjaan secara teknis, atau mendistribusikan keputusan dan persetujuan yang telah dicapai dalam sebuah pertemuan, atau juga menyoroti informasi penting untuk mendapatkan perhatian. Hal ini telah diungkapkan sendiri oleh Kepala Sekolah. Kepada peneliti, yang menyatakan bahwa:

Dari penjelasan tersebut, menunjukkan bahwa Kepala Sekolah berusaha membantu dan memberi nasihat-nasihat yang tujuannya juga meningkatkan kualitas dan kompetensi guru, dan melakukan hal-hal yang membantu perolehan keterampilan seseorang, pengembangan profesional, dan kemajuan karir. Dan adanya supervisi juga merupakan rangkaian dari usaha peningkatan kompetensi guru dalam soal kegiatan Pembelajaran.

Dari beberapa strategi Kepala MA Hidayatul Mubtadiin dalam meningkatkan Kinerja Guru dapat dikemukakan sebagai berikut :

- a. Kepala Sekolah selalu membuat perencanaan program kerja, seperti penyusunan, pembuatan program semester bersama dengan guru, dan terjadwalnya supervisi kelas.
- b. Kepala Sekolah berkonsultasi dan membuat keputusan serta mendelegasikan peranan kepada para guru dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan kerja, seperti membenahi tenaga pengajar harus sesuai dengan bidangnya.
- c. Kepala Sekolah senantiasa memberi saran dan pemecahan masalah dalam

- menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan para guru.
- d. Kepala Sekolah menekankan kepada setiap guru untuk selalu menyusun perangkat pembelajaran setiap awal tahun ajaran baru meliputi: program tahunan, program semester, dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) perangkat pembelajaran tersebut memuat semester ganjil dan semester genap, dalam hal ini Kepala Sekolah memberikan dana bantuan untuk subsidi pembuatan perangkat tersebut, agar para guru lebih semangat dalam kerjanya.
 - e. Kepala Sekolah juga memberikan baju seragam dan jaket kepada para guru untuk kebersamaan dalam acara pembinaan pengawas sekolah, workshop, bimtek, dan lain sebagainya dalam rangka meningkatkan para guru yang profesional, sehingga sekolah semakin lama semakin maju dan berkembang, menjadi lembaga pendidikan yang hebat bermartabat.

KESIMPULAN

Dari pemaparan yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa: 1). Peranan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MA Hidayatul Mubtadiin bahwa Peranan Kepala Sekolah telah melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dengan tujuan untuk meningkatkan Kinerja Guru dengan melakukan pendekatan normatif yang dapat membujuk atau memberikan motivasi guru untuk selalu bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing, dengan keahlian dalam bidang studi yang diampunya; 2). Prosedur dan langkah-langkah yang diambil Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MA Hidayatul Mubtadiin adalah melakukan pengawasan dengan pendekatan musyawarah, komunikasi, perencanaan, koordinasi, evaluasi, dengan penerapan ini akhirnya semuamaksud dan tujuannya akan terwujud, untuk meningkatkan kinerja guru; 3). Faktor pendukung dan penghambat Peranan Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di MA Hidayatul Mubtadiin Muara gembong Kabupaten Bekasi bahwa untuk mendukung semua program Kepala Sekolah adalah faktor internal dan eksternal, sarana dan prasarana, metode dan program, lingkungan dan lain sebagainya dapat mendukung semua kegiatan untuk meningkatkan Kinerja Guru, dapat juga menghambat segala kegiatan yang telah direncanakan, dengan demikian perlu ada kesadaran semua pihak dengan melaksanakan tugasnya masing-masing dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Citra, M., Acepudin, A. and Saputra, D. (2022) 'Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), pp. 4652-4661.
- Dewi, R. S. (2018) 'Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar', *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), pp. 150-159.
- Djunaidi, D. (2017) 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 2(1), pp. 89-118.
- Gaol, N. T. L. and Siburian, P. (2018) 'Peran Kepala Sekolah Dalam

- Meningkatkan Kinerja Guru', *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), pp. 66-73.
- Latifah, A., Warisno, A. and Hidayah, N. (2021) 'KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI MA NURUL ISLAM JATI AGUNG', *Jurnal Mubtadiin*, 7(02), pp. 70-81.
- Miles, M. B. and Huberman, A. M. (2007) 'Analisis Data Kualitatif. Terjemahan: Rohidi TR', *R.(Jakarta: Universitas Indonesia, 1992)*.
- Murtafiah, N. H. (2022) 'ANALISIS MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG HANDAL DAN PROFESIONAL (STUDI KASUS: IAI AN NUR LAMPUNG)', *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02).
- Ningrat, S. P., Agung, A. A. G. and Yudana, I. M. (2020) 'Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sd Gugus VII Kecamatan Mengwi', *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), pp. 54-64.
- Pianda, D. (2018) *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Purba, S. et al. (2021) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono, D. (2013) 'Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D'.
- Susanto, A. T. and Muhyadi, M. (2016) 'Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri', *Jurnal akuntabilitas manajemen pendidikan*, 4(2), pp. 151-163.
- Turisia, A., Suhartono, S. and Hidayat, R. (2021) 'Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Minat Belajar Siswa di Sekolah Dasar', *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 3(4), pp. 1985-1996.
- Warisno, A. (2017) 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten Lampung Selatan'. UIN Raden Intan Lampung.