



## KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MA AL FALAH GUNUNG KASIH KECAMATAN PUGUNG KABUPATEN TANGGAMUS TAHUN AKADEMIK 2021/2022

Deden Purwa, Feriyansah, Yuli Habibatul Imamah

IAI ANNUR lampung, Indonesia

Email: [purwadeden93@gmail.com](mailto:purwadeden93@gmail.com)

### Abstract:

This research is specifically to find out how the principal's leadership in improving teacher performance at MA Al Falah Gunung Kasih, the factors that can influence and factors that can improve teacher performance, are expected. By knowing all that, some suggestions can be given that can be taken into consideration for school principals, especially in improving the performance of teachers in their schools. This study uses a qualitative approach, while the data collection uses participant observation techniques, interviews, and documentation. For data analysis using three flow of activities, namely data reduction, data presentation and drawing conclusions. From the results of the study, it was stated that the principal's leadership was considered good, but had not had a positive impact on improving teacher performance at Al Falah Gunung Kasih MA. While the performance of teachers at MA Al Falah Gunung Kasih is considered good, but has not run optimally as expected, this is due to the lack of teacher ability in preparing learning tools, especially Learning Implementation Plans, inadequate school facilities and infrastructure, and also the difficulties of teachers in creating educational interactions between students and teachers, as well as the difficulty of creating a conducive classroom. However, at the level of evaluation/assessment of learning outcomes, the average teacher has implemented it well and added remedial and enrichment programs.

*Keywords: Islamic Education Management and Santri Discipline*

### Abstrak:

Penelitian ini secara khusus untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MA Al Falah Gunung Kasih, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, yang diharapkan. Dengan mengetahui itu semua maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi para kepala sekolah, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru di sekolahnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sedangkan pengumpulan datanya dengan menggunakan teknik observasi partisipan, wawancara, dan dokumentasi. Untuk analisis data menggunakan tiga alur kegiatan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah dinilai sudah baik, namun belum memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja guru di MA Al Falah Gunung Kasih. Sedangkan kinerja guru di MA Al Falah Gunung Kasih dinilai sudah baik, namun belum berjalan secara optimal sesuai harapan, hal ini disebabkan oleh kurangnya kemampuan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran terutama Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, sarana dan prasarana sekolah yang kurang memadai, dan juga kesulitan guru dalam menciptakan interaksi edukatif antara siswa dengan

guru, serta sulitnya menciptakan kelas yang kondusif. Namun pada tataran evaluasi/penilaian hasil pembelajaran rata-rata guru telah melaksanakannya dengan baik serta ditambah dengan program remedial dan pengayaan.

**Kata Kunci :** *Manajemen Pendidikan Islam dan Kedisiplinan Santri*

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan masalah yang berkaitan dengan hidup dan kehidupan manusia. Proses pendidikan berada dan berkembang bersama proses perkembangan hidup dan kehidupan manusia, bahkan keduanya pada hakikatnya adalah proses yang satu. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh Rupert C. Lodge bahwa pengertian luas pendidikan "*life is education, and education is life*" berarti bahwa seluruh proses hidup dan kehidupan manusia itu adalah proses pendidikan. Segala pengalaman sepanjang hidupnya memberikan pengaruh pendidikan baginya (Handari Nawawi, 1996).

Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama, figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus. Pembentukan profesi guru dilakukan melalui program pendidikan pra-jabatan (*pre-service education*) maupun program dalam jabatan (*inservice education*). Namun tidak semua guru yang dididik di lembaga pendidikan terlatih dengan baik dan berkualitas (*well training* dan *well qualified*)(Nasrun, 2016).

Guru merupakan salah satu unsur manusiawi dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal dasar sekaligus menjadi kunci keberhasilan pembangunan nasional jika sumber-sumber daya manusia Indonesia dalam jumlah yang besar tersebut dapat ditingkatkan mutu dan pelayannya(Warisno, 2019).

Dalam Undang-undang RI No. 14 Th. 2005 tentang guru dan dosen Bab II pasal 6 disebutkan bahwa: "Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab" (Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jendral Peningkata Mutu Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan, 2008).

Dalam memasuki era globalisasi yang ditandai dengan persaingan yang semakin ketat di segala bidang kehidupan, maka salah satu tujuan Pendidikan nasional dirancang agar dapat mewujudkan manusia Indonesia yang handal, mandiri, dan mampu bersaing di arena global. Perkembangan ilmu pengetahuan

dan teknologi mengharuskan orang untuk terus belajar. Terlebih bagi seorang guru yang mempunyai tugas mendidik dan mengajar peserta didiknya. Oleh karena itu, kemampuan mengajar seorang guru harus senantiasa ditingkatkan, antara lain melalui pembinaan dan pelatihan dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran dengan benar (Murtafiah, 2021).

Di sisi lain, pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong para guru untuk terus-menerus belajar menyesuaikan diri dengan kondisi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta mobilitas masyarakat yang bersifat semakin global. Berkaitan dengan hal tersebut, diperlukan sumber daya guru yang mau tumbuh dan berkembang, serta peka atau tanggap terhadap kondisi sekolah, sehingga dapat melakukan fungsinya secara professional.

Guru sebagai pelaksana program kegiatan-kegiatan sekolah mempunyai peran utama yang sangat penting dalam menentukan ketercapaian tujuan kegiatan tersebut. Bagaimanapun lengkap dan modernnya fasilitas sekolah yang berupa gedung, perlengkapan, alat kerja dan metode-metode kerja, serta dukungan masyarakat. Akan tetapi apabila manusia yang bertugas menjalankan program sekolah tersebut kurang partisipatif, maka akan sulit untuk mencapai tujuan pendidikan yang direncanakan (Alawiyah, 2014).

Demikian pula sekolah merupakan lembaga pendidikan yang bertugas membimbing dan membina generasi muda untuk dapat hidup di masyarakat yang penuh dengan tantangan dan perjuangan hidup yang gigih. Pengetahuan dan keterampilan-keterampilan tertentu yang diterima dari sekolah belum merupakan jaminan bagi peserta didik untuk dapat hidup di masyarakat sesuai dengan yang dicita-citakan (Rahayu & Lesmana, 2019).

Hal ini dapat disebabkan dalam menempuh proses pendidikan di sekolah terkadang banyak kendala dan masalah yang muncul. Salah satunya adalah kinerja guru yang belum maksimal dalam mendidik peserta didiknya di sekolah. Guru melaksanakan tugas-tugas yang berbeda sesuai dengan tiga fungsi, yaitu sebagai pendidik, pengajar/pelatih, dan pembimbing. Secara umum, tugas pokok guru sebagai pendidik adalah mendewasakan peserta didik, sebagai pengajar/pelatih adalah melaksanakan pembelajaran, dan sebagai pembimbing adalah menyalurkan perkembangan peserta didik (Istiarini & Sukanti, 2012).

Bertolak dari uraian di atas, partisipasi aktif guru sangat menentukan jalannya kegiatan-kegiatan yang ada di sekolah, baik kegiatan pokok sebagai pengelola pendidikan maupun kegiatan-kegiatan lain yang diselenggarakan sekolah sebagai kegiatan tambahan yang masih sebagai penunjang dalam pengembangan kegiatan pembelajaran di lingkungan sekolah. Dalam kenyataan yang terjadi di lapangan, masih banyak guru yang belum menguasai materi ajar yang akan disampaikannya didalam kelas, hal ini mengakibatkan ketidaksiapan guru dalam mengajar, jelas ini merupakan masalah yang harus dihilangkan dalam pendidikan. Ketidakmampuan guru biasanya terletak pada pemilihan metode mengajar yang dilakukannya. Metode mengajar, adalah alat yang merupakan bagian dari perangkat dan cara dalam pelaksanaan suatu strategi belajar- mengajar. Dan karena strategi belajar mengajar merupakan sarana atau alat untuk

mencapai tujuan-tujuan belajar, maka metode mengajar merupakan alat untuk mencapai tujuan belajar.

Sumber daya guru pun secara normal tidak akan produktif jika tidak diarahkan dan dikelola dengan baik melalui organisasi yang sistematis. Maka pemberdayaan dan pengorganisasian guru dalam suatu aktivitas tertentu menjadi suatu keharusan bagi setiap lembaga pendidikan (Cece Wijaya Dan A. Tabrani Rusyana, 2019). Oleh karena itu, sebaik-baiknya kurikulum, fasilitas, sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi jika kualitas gurunya rendah maka sulit untuk menda patkan hasil pendidikan yang bermutu tinggi. Maka dari itu, kajian tentang kinerja guru masih merupakan hal penting untuk dibahas di dalam tulisan ini, yang hasilnya dapat dijadikan sebagai dasar (*legal aspect*) dalam upaya perancangan dan pengembangan kinerja dan kepemimpinan guru dalam pembelajaran (Iskandar, 2013).

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah kinerja guru pada lembaga sekolah ditinjau dari peran sertanya dalam segala aspek, khususnya pada tingkat partisipasi guru dalam keberlangsungan kegiatan sekolah secara menyeluruh. Dalam hal ini yang dimaksud adalah mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai pada evaluasi dalam pendidikan. Kegiatan sekolah merupakan rangkaian kegiatan dalam lembaga sekolah secara menyeluruh menyangkut bidang manajemen persekolahan. Untuk memudahkan pengukuran terhadap tingkat partisipasi guru dalam kegiatan sekolah, maka rangkaian kegiatan sekolah dibagi dalam beberapa bidang ; kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana, hubungan sekolah dan masyarakat, personalia, keuangan, dan layanan khusus.

Sehubungan dengan tingkat partisipasi guru dalam kegiatan sekolah, Kast dan Rosenweigh menyatakan bahwa setiap guru berada pada tingkat unjuk kerja yang berbeda-beda. Tingkat unjuk kerja akan berdampak pada tingkat partisipasi guru yang digambarkan dalam suatu kontinum dengan rentangan tingkat rendah sampai tinggi.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian yang penulis lakukan menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (Sugiyono, 2018). Sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Maksudnya adalah dalam penelitian deskriptif kualitatif data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya sehingga yang menjadi tujuan dalam penelitian deskriptif kualitatif ini adalah ingin menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya (Cholid Nabuko dan Abu Ahmadi, 1997). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, metode wawancara dan juga metode dokumentasi (Mardalis, 2014). Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh , selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu. Adapun langkah-langkah penelitian kualitatif menurut sugiono,

dibagi kedalam tiga tahap, yaitu : reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi data(Moleong, 2017).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui gambaran mengenai Bagaimana kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di MA Al-Falah Gunung Kasih. Penulis telah melakukan observasi dan interview selama penelitian berlangsung, baik kepada kepala madrasah, dewan guru, kepala tata usaha, maupun komite madrasah.

Kepala Madrasah/madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu Madrasah yang menyelenggarakan proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan suatu kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan staf Madrasah agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan.

Seseorang pemimpin seperti kepala madrasah dalam menduduki jabatannya ditetapkan dan diangkat oleh atasannya. Akan tetapi untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik sebagai seorang pemimpin harus mampu menolong stafnya untuk memahami tujuan bersama yang akan dicapai. Kepala madrasah sebagai pemimpin hendaknya memiliki pengertian dan pengetahuan yang luas tentang penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran di Madrasah, sifat-sifat pribadi yang bisa menjamin pelaksanaan kegiatan pemimpin yang baik dan kecakapan-kecakapan atau keterampilan-keterampilan tertentu yang diperlukan kepala madrasah, yang antara lain adalah keterampilan kepemimpinan, pendidikan dan pengajaran, teknis yang berhubungan dengan penggunaan alat-alat penunjang pendidikan, kemampuan konseptual, dan keterampilan hubungan manusia.

Kepala madrasah sebagai pemimpin hendaknya mempunyai sifat kepemimpinan yang demokratis, sehingga lembaga pendidikan mengalami peningkatan kualitas terus menerus. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan. Pemimpin senantiasa berusaha membangun semangat anggota-anggota kelompok dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya.

Tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MA Al-Falah Gunung Kasih , diperoleh data sebagai berikut: Melihat sisi kepribadian kepala Madrasah, bahwa kepala Madrasah MA Al-Falah Gunung Kasih memiliki kepribadian yang sederhana, hal ini penulis asumsikan dari hasil wawancara. Berikut penjelasannya:

“Saya merasa sangat bersyukur dengan segala yang telah saya miliki sekarang ini. Saya dilahirkan dari keluarga petani yang dulu hidup serba kekurangan. Orang tua saya telah membesarkan dan mendidik saya dengan susah paya, hingga saya sampai dengan sekarang ini. Oleh karenanya amanah saya sebagai seorang kepala Madrasah akan saya jalankan dengan sebaik-baiknya, untuk mendidik anak-anak bangsa sehingga mereka kelak akan menjadi manusia yang berguna”.

Dari keterangan di atas dapat menjelaskan bahwa sosok kepala Madrasah MA Al Falah Gunung Kasih adalah sosok pribadi yang sederhana dan bertanggung jawab, sehingga hal ini dapat memberi pengaruh dalam proses kepemimpinannya. Dalam hal pengambilan keputusan, kepala Madrasah termasuk seorang sosok yang terbuka, ia mampu mengambil keputusan dengan tepat. Menurut salah seorang guru yang bernama bapak Wawan Sofwani, S.Pd I, dia menjelaskan:

“Kepala Madrasah dalam mengambil keputusan sangat tepat dan sesuai dengan kondisi dan masalah yang sedang dihadapi. Dalam setiap masalah, kepala Madrasah selalu melibatkan guru untuk diajak rapat guna membahas masalah yang dihadapi tersebut. Bila menjelang ujian atau semester kepala Madrasah menggelar rapat untuk mengevaluasi persiapan dan kondisi siswa, apakah siswa telah siap menghadapi ujian, apakah materi telah disampaikan dan terserap seluruhnya oleh peserta didik, dan apabila dianggap belum memenuhi target, maka kepala Madrasah akan memerintahkan kepada guru untuk melakukan jam tambahan. Begitu juga apabila menjelang kenaikan kelas, selalu diadakan rapat dewan guru, menentukan naik tidaknya siswa ke kelas selanjutnya dengan memberikan pengarahan tentang kriteria layak tidaknya siswa untuk naik kelas”.

Hal ini dikuatkan dengan pernyataan yang disampaikan oleh bagian tata usaha (TU), lebih lanjut dia mengatakan:

“Dalam membuat keputusan, kepala Madrasah cenderung bersifat *bottom up* dengan mekanisme; *pertama*, mengidentifikasi berbagai komponen yang menjadi bahan pertimbangan dalam membuat keputusan dari seluruh komunitas Madrasah; *kedua*, pengumpulan dan pemilihan komponen-komponen sesuai dengan Skala prioritas; *ketiga*, mempersiapkan draft pembuatan keputusan untuk dibahas pada proses penetapan Keputusan yang akan menjadi salah satu pijakan pelaksanaan organisasi dan sebagai dasar dalam pembuatan kebijakan”.

Selanjutnya kemampuan kepala Madrasah dalam memilih guru dalam suatu tugas tertentu seperti bagian kurikulum, kesiswaan, kepramukaan, dan lain-lain, disesuaikan dengan latar belakang kompetensi dan kinerja yang dimilikinya Kepala Madrasah selalu meminta masukan dari dewan guru, Beliau kemudian akan mempertimbangkan berdasarkan reputasi dan riwayat hidup yang bersangkutan.

Seperti dalam hal pemilihan wakil kepala Madrasah bidang kurikulum, kepala Madrasah melakukan seleksi berdasarkan kompetensi dan kinerjanya. Dari hasil wawancara terhadap beberapa dewan guru, penulis juga mendapatkan jawaban yang sama yakni bahwa wakil kepala Madrasah bidang kurikulum yang sekarang menjabat adalah orang yang tepat, dia dinilai memiliki kemampuan yang cukup baik dan kompeten. Hal tersebut seperti yang disampaikan oleh salah seorang guru yang mengatakan: “saat ini yang menangani masalah kurikulum, seperti pembagian jam mengajar, pengaturan jadwal mengajar sangat sesuai dengan apa yang menjadi keinginan para guru, mereka para guru selama ini tidak ada satu orangpun yang tidak terima dengan apa yang sudah diatur oleh bagian kurikulum”. Dalam kasus lain, salah seorang guru mengatakan: “Seperti dalam menunjuk guru pembina pramuka, kepala Madrasah mempertimbangkan sekali apakah guru yang ditugaskan memiliki latar belakang kepramukaan atau tidak. Untuk itu kepala Madrasah biasanya menanyakan kepada dewan guru tentang kemampuannya dalam kepramukaan. Karena pembina pramuka yang diinginkan

kepala Madrasah adalah mereka yang berkompeten dalam bidangnya dan memiliki latar belakang dan jiwa pramuka”.

Untuk memberikan pemerataan dalam pekerjaan maka kepala Madrasah selalu membagi tugas secara bergiliran kepada seluruh guru yang dianggap mampu dibidangnya karena setiap kegiatan diluar jam mengajar telah dibentuk dengan melibatkan semua guru dan karyawan yang disusun disetiap tahun ajaran baru. Hal ini dimaksudnya untuk menciptakan rasa kebersamaan.

Pola-pola yang dilakukan oleh seorang kepala Madrasah sebagaimana uraian di atas, sesuai dengan taksonomi yang dikemukakan oleh Gary Yukl, yang menyatakan bahwa ada tiga dimensi yaitu: perhatian terhadap efisiensi tugas, hubungan manusia dan adaptif. Sebagai seorang edukator, kepala Madrasah adalah seorang yang mampu membimbing guru dalam menyusun program pengajaran dan pelaksanaannya, mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar, membimbing kegiatan ekstra dan mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan kemajuan zaman. Dalam hal administrasi, dari pengamatan penulis terlihat bahwa administrasi Madrasah cukup rapih. Semua bentuk kegiatan, surat menyurat, SKSK, jadwal pelajaran dan sebagainya cukup tertata dan tersedia dengan baik. Dari wawancara dengan kepala TU, diperoleh informasi yaitu:

“Kepala Madrasah cukup disiplin dalam administrasi, baik administrasi kesiswaan, administrasi guru, administrasi staf, administrasi umum maupun administrasi keuangan. Dalam hal administrasi keuangan, kepala Madrasah sangat teliti dan hati-hati. Beliau selalu memeriksa satu persatu item dari laporan keuangan.

Selanjutnya berdasarkan data dari dokumentasi bahwa program kerja tahunan kepala Madrasah telah menjadwalkannya secara terencana, terperinci dan tersusun. Misalnya dalam kegiatan penyusunan program pengajaran dilaksanakan setiap bulan Juli tahun berjalan dan evaluasi hasil belajar dilaksanakan pada bulan Desember dan Juni.<sup>15</sup>

Dalam kegiatan penyusunan program, semua dewan guru dilibatkan dalam rapat yang dilaksanakan pada akhir tahun ajaran. Dalam rapat tersebut dilakukan pembagian tugas mengajar, kurikulum yang akan digunakan dan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam kegiatan pembelajaran pada tahun ajaran berjalan. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh data sebagai berikut:

“Dalam kegiatan rapat, semua dewan guru saya berikan kebebasan dalam memberikan usul, saran dan pendapat demi tercapainya tujuan bersama, namun tetap menjaga etika dan sopan santun. Mereka para guru dapat memahami walaupun dalam rapat terbuka terdapat kebebasan dalam menyampaikan pendapat tetapi tidak kebablasan atau menang sendiri. Saya menyadari dan memahami bahwa untuk memajukan Madrasah yang dipimpinnya, tentu dalam membuat dan menentukan kebijakan tidak sewenang-wenang dengan cara tidak memaksakan kehendak.

Sebagai seorang manajer, kepala Madrasah memiliki program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Kepala Madrasah juga membuat struktur organisasi Madrasah, membentuk kepanitian, memberikan arahan, peduli terhadap sarana dan perawatannya, memberi jam mengajar sesuai dengan

kompetensi guru, serta dapat bekerjasama dengan para wakil kepala Madrasah dan dewan guru. Seperti yang disampaikan salah seorang guru dalam wawancara diperoleh keterangan sebagai berikut:

“Sebagai manajer kepala Madrasah telah menjalankan tugas-tugas manajer yaitu diantaranya melakukan prediksi dan perencanaan masalah, melakukan inovasi untuk peningkatan mutu pendidikan, melakukan kontrol, melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan Madrasah”.

Dalam fungsinya sebagai manajer dalam upaya menggerakkan sumber daya yang ada demi terwujudnya tujuan bersama, kepala Madrasah telah meleksanakannya dengan baik. Hal ini sebagaimana hasil wawancara sebagai berikut:

“Untuk mengefektifkan kinerja guru yang secara hirarki sebagai bawahan dan demi tercapainya tujuan pendidikan, maka saya senantiasa memberikan arahan kepada mereka, karena kemajuan sebuah lembaga pendidikan tentu harus mendapat dukungan dari berbagai pihak. Guru sebagai ujung tombak dalam meningkatkan kualitas siswa dan karyawan sebagai petugas administrasi, maka saya memandang perlu untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya. Untuk mencapai semua itu, maka perlu memperhatikan bahwa semua yang terlibat dalam proses belajar mengajar utamanya para guru perlu dikembangkan dan ditingkatkan. Maka dari itu saya senantiasa berupaya agar guru lebih meningkatkan lagi kinerjanya, dengan cara mengikut sertakan ke berbagai kegiatan Madrasah, baik di bidang kesiswaan, kepramukaan, menciptakan lingkungan yang bersih dan indah juga menjadi tanggung jawab bersama, serta masih banyak kegiatan yang lain. Jadi guru bukan hanya sekedar mengajar namun terlibat dalam berbagai kegiatan Madrasah”.

Lebih lanjut beliau menjelaskan: Berbicara kualitas, sampai kapanpun kemampuan profesionalisme guru perlu dikembangkan dan diharapkan dapat mengembangkan dirinya sendiri. Solusinya adalah para guru maupun karyawan senantiasa diberi kesempatan dan diikuti sertakan dalam setiap kegiatan yang berkaitan dengan profesionalisme guru yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerjanya, apakah itu seminar, workshop, maupun penataran-penataran, ataupun melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi”.

Hal senada juga disampaikan oleh salah seorang guru, dia menjelaskan:

“Dalam setiap rapat, kepala Madrasah selalu mengingatkan dan berusaha untuk memberi motivasi kepada kami para guru dan juga karyawan terutama yang masih muda dan tentunya belum disibukkan oleh urusan lain untuk senantiasa meningkatkan sumber daya baik itu melanjutkan studinya maupun mengikuti berbagai pelatihan-pelatihan. Karena perkembangan zaman yang semakin maju tentu tuntutan peningkatan sumber daya sangat diperlukan, kepala Madrasah tidak pernah menentukan, siapa saja yang mau meningkatkan kualitas dirinya akan diberi kesempatan seluas-luasnya, studi lanjut misalnya setiap ada informasi yang berkaitan dengan study lanjutan bagi para guru selalu ditawarkan secara luas kepada para guru untuk mengikutinyai, kepala Madrasah hanya memberikan rekomendasi”.

Dalam mengapresiasi kinerja guru, kepala Madrasah tidak segan memberikan penghargaan terhadap hasil kerja yang maksimal tetapi juga tidak enggan dalam hal

mengkoreksi terhadap guru atau karyawan yang lainnya, bila melihat hal yang kurang sesuai. Kepala Madrasah terus mendorong prestasi para guru dan staf sesuai kemampuan masing-masing. Kepala Madrasah juga berusaha menciptakan suasana kerja yang penuh kekeluargaan, yaitu adanya saling percaya, saling menghormati dan saling menghargai. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh staf TU MA Al-Falah Gunung Kasih yaitu:

“Kepala Madrasah akan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dalam melatih dan membina siswa sehingga memperoleh prestasi dalam setiap ajang perlombaan dalam kegiatan apapun juga, baik prestasi akademik maupun non akademik”.

Selain pelaksanaan tugas-tugas yang telah dipaparkan di atas, kepala Madrasah juga tidak lupa melakukan pembinaan dan bimbingan kerja yang telah dilaksanakan oleh para dewan guru dan staf TU. Hal ini tentu perlu dilakukan agar kemampuan profesionalitas guru leboh baik dan meningkat. Seperti yang dijelaskan oleh salah seorang guru, beliau menjelaskan:

“Setiap enam bulan sekali baik di awal maupun di akhir semester kepala Madrasah selalu mengadakan bimbingan dan evaluasi terhadap kinerja guru agar dalam melaksanakan tugas mengajar dan membimbing siswa harus sesuai dengan prosedur dan program yang telah ditetapkan. Program bimbingan yang diberikan oleh kepala Madrasah dilakukan dalam bentuk rapat konsultasi ataupun *sharing* pendapat. Dalam forum tersebut dikemukakan rencana yang akan dicapai pada tahun depan, dengan terlebih dahulu menyampaikan program yang telah dan belum dicapai pada tahun sebelumnya. Dengan maksud dapat mengevaluasi apa yang menyebabkan keberhasilan dan apa yang menyebabkan ketidakberhasilan. Dengan kondisi tersebut, setiap guru diharapkan kedepan mempunyai target yang akan dicapai, sehingga dengan kondisi seperti ini diharapkan semua guru dapat terdorong untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing”.

Dalam memberikan bimbingan, kepala Madrasah lebih mengedepankan rasa dan bersifat kekeluargaan. Rasa kekeluargaan senantiasa beliau bangun dengan baik, salah satu bentuknya adalah setiap kegiatan dikerjakan secara bersama dan menyeluruh, dengan asumsi bahwa setiap kepanitiaan merupakan sebuah *team work* dan diberikan kesempatan secara bergiliran. Dalam hal lain kepala Madrasah tidak pernah membedakan para bawahan, siapa yang salah akan ditegur dan diingatkan serta diberikan jalan keluarnya. Kepala Madrasah senantiasa menjadikan bawahan sebagai mitra bahkan dalam rapat tidak pernah menyebut bapak/ibu guru mesti dengan istilah teman-teman, tidak hanya itu diantara guru sering diajak musyawarah dan kerjasama serta diberikan tawaran, seperti siapa yang perlu menghadiri sebuah seminar, pelatihan, menjadi panitia, bahkan sebelum dihasilkan suatu keputusan, baik guru maupun karyawan senantiasa diajak musyawarah dan diminta pendapatnya demi untuk kemajuan Madrasah.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data, maka dapat disimpulkan bahwa: Kepemimpinan kepala sekolah dinilai sudah sangat baik, karena telah melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana mestinya. Namun hal ini belum memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja guru di MA Al Falah Gunung Kasih.

Pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh para guru di MA Al Falah Gunung Kasih sebagai bentuk Kinerja guru sudah bisa dikatakan baik, walaupun masih ada beberapa persoalan yang masih belum sesuai dengan tuntutan. Misalnya masih ada guru yang belum menyelesaikan pembuatan perangkat pembelajaran, belum mampu menciptakan pembelajaran interaksi edukatif antara siswa dengan guru atau antara siswa dengan siswa lainnya. Namun pada tataran evaluasi pembelajaran, rata-rata guru telah melaksanakannya dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alawiyah, F. (2014). Pendidikan Madrasah di Indonesia: Islamic School Education in Indonesia. *Pendidikan Madrasah Di Indonesia*, 5(1), 51-58.
- Cece Wijaya Dan A. Tabrani Rusyana. (2019). *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*. Rosdakarya.
- Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi. (1997). *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara.
- Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jendral Peningkata Mutu Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan. (2008). *Metode Dan Teknik Supervise*. Departemen Pendidikan Nasional.
- Handari Nawawi. (1996). *Administrasi Pendidikan*. PT. Gunung Agung.
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1), 1018-1027. <https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>
- Istiarini, R., & Sukanti, S. (2012). Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 10(1), 98-113. <https://doi.org/10.21831/jpai.v10i1.924>
- Mardalis. (2014). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Bumi Aksara.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Murtafiah, N. H. (2021). Efektivitas penerapan Metode Sorogan Kitab Al Jurumiyah Dalam Meningkatkan Kemampuan Membaca Kitab Kuning. *An Nida*, 1(1), 18-25.
- Nasrun, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 1(2), 63-70. <https://doi.org/10.17977/um027v1i22016p063>
- Rahayu, luh riniti, & Lesmana, putu surya wedra. (2019). Moderasi Beragama di

Indonesia. *Intizar*, 25(2), 95–100.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan RnD)*. Alfabeta.

Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>