



IMPLEMENTASI MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU DI MI AL HUDA KEBONSARI TAHUN AJARAN 2022/2023

Tri Mularsih ¹, Nur Khalis ², Achmad ³

¹⁻³Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia
Email: ¹ trimularsih123@gmail.com

Abstract:

The principal is responsible for developing effective madrasa programs, creating a conducive and constructive madrasa climate for madrasa personal work and being able to guide teachers in carrying out the learning process. Thus the performance of teachers can be improved through the management of the principal. The formulation of the problem of this research is how the implementation of principal leadership management in improving the performance of its teachers, and what are the supporting and inhibiting factors in improving the performance of teachers at MI AL Huda Kebonsari. This study uses a qualitative approach. Primary data sources were obtained from the principal and his staff, teachers, and some students and other administrative staff through interviews, observations, and documentation. Sources of secondary data obtained from various literatures related to the discussion of this research. Data analysis begins with data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results showed, first, the implementation of management carried out by the principal in an effort to improve teacher performance had been carried out by the head of MI AL Huda Kebonsari. These efforts are part of a series of management activities, namely planning, organizing, implementing, and supervising programs related to teacher performance. The series of management activities are good enough, but for the implementation stage there are still shortcomings. Second, the supporting and inhibiting factors for the implementation of teacher performance improvement are always there. Supporting factors include the management of school principals who tend to be quite prolific marked by plans to improve teacher performance, the professional competence of teachers who are on average adequate, adequate facilities and infrastructure to support the implementation of the learning process, and the commitment of teachers to the profession that is considered good enough to support teacher performance. The inhibiting factors for improving teacher performance include: mastery of information technology some teachers are still lacking, some existing facilities are still not comfortable to use, mastery and use of media and various learning methods by teachers are still lacking, teacher discipline is still there who lack discipline, and lack of interest in classroom action research activities as a teacher's effort to improve the quality of learning.

Keywords: *Principal Management, Teacher Performance*

Abstrak:

Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana implementasi manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru-guru nya, dan apa saja yang menjadi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja guru-guru di MI AL Huda Kebonsari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sumber data primer diperoleh dari kepala sekolah dan jajaranya, para guru, dan sebagian siswa dan tenaga administrasi lainnya dengan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sumber data skunder diperoleh dari berbagai literatur yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini. Analisa data dimulai sejak pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penafsiran kesimpulan. Hasil penelitian menunjukan, pertama, implementasi manajemen yang dilakukan kepala sekolah dalam rangka upaya peningkatan kinerja guru sudah dilakukan oleh kepala MI AL Huda Kebonsari. Upaya tersebut dalam rangkaian kegiatan manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap program-program yang terkaitan dengan kinerja guru. Rangkaian kegiatan manajemen tersebut sudah cukup baik hanya saja untuk tahap pelaksanaan masih ada kekurangan. Kedua , faktor-faktor pendukung dan penghambat bagi pelaksanaan peningkatan kinerja guru memang selalu ada. Faktor pendukung di antaranya adalah manajemen kepala sekolah yang cenderung cukup baik ditandai dengan perencanaan untuk meningkatkan kinerja guru, kompetensi profesional guru-guru yang rata-rata cukup memadai, sarana dan prasarana yang cukup memadai dalam menunjang pelaksanaan proses pembelajaran, dan komitmen guru terhadap profesi yang dirasa cukup baik dalam menunjang kinerja guru. Adapun faktor penghambat bagi peningkatan kinerja guru di antaranya: penguasaan teknologi informasi sebagian guru yang masih kurang, ada sebagian sarana yang ada masih kurang nyaman untuk digunakan, penguasaan dan penggunaan media dan metode pembelajaran secara bervariasi oleh guru-guru masih kurang , kedisiplinan guru masih ada yang kurang disiplin, dan kurang diminatinya kegiatan penelitian tindakan kelas sebagai upaya guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kata kunci: Manajemen Kepala Sekolah, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Kepala Sekolah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Kepala Sekolah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan. Keberhasilan Sekolah adalah keberhasilan Kepala Sekolah. Kepala Sekolah yang berhasil adalah apabila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggung jawab untuk memimpin Sekolah. Peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi kondusif. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dengan kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan lembaga pendidikan.

Kepala sekolah sebagai manajer dalam tatakelola sekolah,tentunya sangat perlu untuk melakukan tindakan-tindakan manajemen untuk menciptakan guru-guru yang berprestasi dan berkinerja baik sehingga

mutu sekolah terus meningkat. Ketercapaian dan terwujudnya kinerja guru sangat bergantung kepada kecakapan/kemampuan manajerial kepala madrasah.(Fernadi and Aslamiyah n.d.:2) Peran dan fungsi kepala selakolah harus terus difungsikan untuk membentuk guru-guru yang profesional, berkinerja, dan berprestasi sesuai dengan bidang mata pelajaran masing-masing, sehingga pembentukan anak didik oleh guru dapat mencapai tujuan yang telah dicanangkan sesuai dengan visi dan misi sekolah.

Pada saat ini maupun dimasa yang akan mendatang, pelaksana kebijakan pendidikan harus mempunyai kemampuan yang tinggi dan salah satu implikasinya ialah peningkatan kinerja guru. ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Rini Haryanti adalah kepemimpinan kepala madrasah, budaya madrasah, kebijakan pemerintah, biaya, sarana dan prasarana.(Aslamiyah and Fernadi n.d.:3)

Dari sisi managemen kepala sekolah juga mendukung perkembangan MI AL Huda Kebonsari di mana beliau melakukan upaya peningkatan kulifikasi dan kinerja terhadap guru- gurunya. Misalnya dari sisi perencanaan terhadap kinerja guru. Kepala sekolah salah satunya membuat perencanaan dan pelaksanaan secara bersama-sama pengelola sekolah, bahwa guru di upayakan mengikuti pelatihan, seminar, lokakarya dan upaya peningkatan mengenai teknologi informasi yang berkaitan dengan tugas guru dalam pembelajaran. Hasilnya cukup menggembirakan, bahwa guru-guru mulai mengenal dan menerapkan apa yang telah di perolehnya dalam pelatihan tersebut, walaupun masih ada kekurangan di sana-sini.

Selain itu, secara klasifikasi pendidikan guru, bagi guru-guru yang belum sarjana di beri kesempatan untuk dapat mengikuti pendidikan sarjana pendidikan sesuai keahliannya. Begitu juga yang telah sarjana, mereka di beri kesempatan untuk melanjutkan ke jenjang lebih tinggi, yaitu jenjang megister(S2).

Hal ini dapat dilihat,dari perkembangan guru-guru yang ada di MI AL Huda Kebonsari cukup menggembirakan.Dari jumlah keseluruhan 10 guru, guru memiliki ijazah sarjana, dan hanya 1 guru saja yang masih memiliki ijazah SMA dan saat ini masih menempuh pendidikan S1.

Namun demikian,di lihat dari segi prestasi akademik MI AL Huda Kebonsari memang cukup menggembirakan. Prestasi yang di raih meliputi prestasi akademik dan non akademik, misalnya peraih Medali emas dalam PORSEMA tahun 2023 di cabang pencak silat tingkat kabupaten juga juara 1 lomba gerak jalan dalam memperingati HUT RI pada tahun 2022 di tingkat kecamatan.Output siswa yang dilihat dari hasil ujian dan prestasi kelulusan MI AL Huda Kebonsari juga cukup menggembirakan,dimana banyak yang diterima di SMP Negeri maupun MTs Negeri. Hal ini mengambarkan MI tersebut cukup bagus mutunya

MI Al Huda Kebonsari tidak kalah dengan prestasi sekolah umum lainnya. Melihat fakta kondisi dan perkembangan MI AL Huda

Kebonsari, baik sisi kelemahan dan sisi keunggulan, sehingga menarik untuk di teliti. Satu sisi kondisi sarana fisik yang terbatas begitu juga kondisi guru belum mampu 100% memenuhi standar tuntutan mutu pendidikan. Di sisi lain, prestasi akademik dan non akademik yang cukup menggembirakan, dan antusias masyarakat cukup baik untuk memasukkan anak-anak nya ke MI AL Huda Kebonsari . Kondisi kelemahan dan keunggulan demikian menjadi menarik untuk di lakukan penelitian lebih lanjut.

Keunggulan-keunggulan yang di miliki MI AL Huda Kebonsari tentunya di ndukung oleh berbagai faktor, baik faktor intern sekolah maupun faktor ekstern sekolah. Faktor intern diantaranya yaitu sistem pendidikan yang ada di sekolah. Adapun faktor ekstern yaitu faktor kebijakan pemerintah dan faktor lingkungan rumah/masyarakat.

Kinerja guru di MI AL Huda Kebonsari secara keseluruhan memang cukup menggembirakan dengan di tandai berbagai prestasi akademik yang di raih oleh para siswanya. Berbagai prestasi akademik yang di raih para siswa MI AL Huda Kebonsari merupakan hasil proses pendidikan dan pembelajaran yang telah dilaksanakan di MI AL Huda Kebonsari , baik dalam kegiatan intra kurikuler maupun ekstra kulikuler. Dilihat dari kualifikasi pendidikan para gurunya rata-rata telah sarjana, dan hanya 1 orang guru saja yang belum mendapatkan gelar sarjana. Walupun masih ada guru yang salah kamar dalam mengajar atau bukan bidang keahliannya dalam melaksanakan pembelajaran , namun ternyata hasil prestasi siswa tidak begitu mengecewakan. Tentunya hal ini kinerja guru sangat di pengaruhi oleh kemampuannya untuk belajar mandiri dan motivasinya untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Pembinaan dan pengembangan kompetensi dan kinerja guru merupakan suatu keniscayaan ketika ingin mewujudkan guru yang profesional dan uptodate terhadap tuntutan perkembangan jaman. Guru yang berkompetensi dan berkinerja adalah guru yang bertanggung jawab dan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Kompetensi dan kinerja tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan professional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru, artinya guru bukan saja hanya pintar, tetapi juga pandai mentransfer ilmunya kepada peserta didik.

Keberhasilan guru-guru MI AL Huda Kebonsari dalam menghasilkan output pendidikan yang cukup menggembirakan merupakan salah satu andil dari manajemen kepala MI AL Huda Kebonsari

Pengelolaan sekolah yang efektif menjadi kunci keberhasilan dan kelangsungan sekolah. Sekolah akan dapat memberdayakan dengan berbagai upaya yang di tempuh, baik melalui inovasi pendidikan maupun melaksanakan pembaharuan-pembaharuan yang di gulirkan oleh pemerintah. Dinamika MI AL Huda Kebonsari sangat di tentukan oleh menejemen kelembagaan termasuk didalamnya menejemen pendidikan. Keberhasilan menejemen pendidikan dapat di ukur dari kemampuan

dalam mengembangkan aspek-aspek instrumental input dan raw input dalam proses pendidikan. Aspek-aspek tersebut meliputi mahasiswa, guru, sarana-prasarana, kurikulum dan administrasi. Kelambanan dalam mengembangkan instrumen tersebut berimplikasi pada lambatnya dinamika perkembangan pendidikan di lembaga tersebut. Sebaliknya, kemampuan dalam mengembangkan instrumen di barengi dengan profesionalitas manajerialnya akan berimplikasi pada dinamika dan prestasi bagi lembaga yang bersangkutan.

Setiap pengembangan menejemen pendidikan senantiasa berorientasi kepada penerapan kualitas pendidikan, berdasarkan orientasi pengembangan kualitas yang akan meningkatkan kinerja pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan di MI AL Huda Kebonsari. Mutu penyelenggaraan pendidikan, selain di pengaruhi oleh dua lembaga tersebut, juga di pengaruhi oleh kualitas pendidikannya/guru.

Di antara kegiatan manajemen kepala sekolah di MI AL Huda Kebonsari terhadap guru yaitu melakukan perencanaan terhadap program-program yang berkaitan dengan guru sebagai upaya peningkatan kinerja guru. Program-program itu diantaranya adalah pembentukan kelompok kinerja guru rumpun bidang studi, penentuan bidang studi, penentuan beban kerja guru, baik jumlah mata pelajaran maupun jumlah jam mengajar, mengikutkan program sertifikasi bagi guru-guru, dan lain sebagainya. Dalam pengimplementasian perencanaan program kerja terhadap guru-guru secara umum berjalan dengan baik, walaupun ada beberapa hal yang masih belum optimal tercapai. Misalnya gairah guru dalam kegiatan penelitian tindakan kelas dan dalam membuat buku ajar atau modul. Dalam hal ini kepala sekolah masih belum dapat menciptakan guru-guru yang produktif. Dalam penggalakan penggunaan teknologi informasi dalam menunjang mutu pembelajaran, kepala sekolah juga masih belum maksimal menggiatkan guru-guru, khususnya guru yang senior. Namun demikian, semangat para guru dapat dimotivasi oleh kepala sekolah untuk terus meningkatkan semangat dan kinerjanya khususnya dalam proses pembelajaran.

Dari berbagai realita diatas, maka penulis sangat tertarik untuk meneliti tentang Implementasi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di MI AL Huda Kebonsari Tahun Akademik 2022/2023”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research) yaitu suatu penelitian lapangan yang mengadakan telaah tentang Implementasi Manajemen Kepala Sekolah dalam peningkatan kinerja guru yang ada di MI AL Huda Kebonsari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Karena penelitian ini berusaha memahami dan memaknai fenomena kegiatan manajemen dalam upaya peningkatan kinerja guru-guru yang ada di MI AL Huda Kebonsari. Dengan demikian penelitian ini mencoba

untuk melihat pengaruh terhadap variabel-variabel yang lainnya melalui pengujian hipotesa, maka jenis penelitian ini adalah penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan. Variabel adalah objek penelitian, yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perencanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menigkatkan Kinerja Guru

a. Perencanaan

Perencanaan pada dasarnya adalah menentukan kegiatan yang hendak dilakukan sebagai upaya pengaturan berbagai sumberdaya agar hasil yang di capai sesuai yang diharapkan. Menurut Nanang Fattah , ada tiga kegiatan dalam perencanaan, yaitu: 1) perumusan tujuan yang ingin dicapai; 2) pemilihan program untuk mencapai tujuan itu; dan 3) identifikasi dan pengerahan sumber yang jumlahnya selalu terbatas. Perencanaan yang dilakukan oleh MI Al Huda Kebonsari berkenaan dengan upaya peningkatan kinerja guru-gurunya pada umumnya tertuang dalam program kinerja tahunan yang di buat berdasarkan statuta yang berlaku di MI Al Huda Kebonsari . Statuta MI Al Huda Kebonsari berlaku selama empat tahun untuk satu masa kepemimpinan pengelola Sekolah. Dari statuta yang ada Sekolah pada tiap tahunnya membuat dan menyusun program kegiatan sebagai upaya peningkatan mutu sistem pendidikan di Sekolah baik secara sumber daya alam maupun sumber daya manusia.

Perencanaan dalam hal penyusunan tertuang dalam visi dan misi MI Al Huda Kebonsari . Visi dan misi yang di buat dan di susun oleh Kepala Sekolah dilakukan secara bersama sama. Artinya ketika penyusunan visi dan misi melibatkan beberapa pihak, baik dewan guru, siswa, masyarakat, dan stokeholder lainnya. Ini bertujuan supaya visi dan misi yang disusun sesuai dengan kehendak masyarakat dan kehendak Sekolah dapat seiring sejalan.

Visi dan misi sendiri merupakan cita-cita bersama warga Sekolah dan segenap pihak yang berkepentingan pada masa yang akan datang. Visi dan misi juga dapat menjadi arahan bagi segenap warga Sekolah dari tiap program yang akan dilakukan. Sehingga tiap warga Sekolah dan masyarakat yang terlibat diharapkan melakukan tugas dan kewajibanya harus bervisi dan bermisi sesuai dengan visi dan misi Sekolah yang telah di sepakati dan ditetapkan bersama. Begitu juga guru-guru di MI Al Huda Kebonsari , mereka dalam berkerja harus visioner sehingga tujuan Sekolah akan lebih mudah tercapai.

Program kegiatan yang berkenaan dengan peningkatan kinerja guru yaitu: pertama, guru mengajar 24 jam pelajaran di. Jam pelajaran dan jam bimbingan tersebut tersebar dalam 6 hari efektif, yakni dari jam 07.00 WIB s.d 12.00 WIB untuk hari senin -kamis, 07.00 WIB s.d 10.30 WIB untuk hari

jumat dan 07.30 s.d 11.00 WIB untuk hari sabtu . Program kedua untuk peningkatan kinerja guru harus menguasai kontekstual teaching learning (CTL) dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Kontekstual teaching learning merupakan proses belajar mengajar yang kontekstual, artinya guru mengupayakan apa yang diajarkan dan dipelajari oleh siswa merupakan materi-materi yang dikontekstual dengan kebutuhan para siswa maupun lingkungan sosial. Tujuannya adalah konsep-konsep maupun teori dan gagasan dalam materi yang diberikan dapat diterima dan dipahami oleh siswa dan dapat diaplikasikan secara praktis dalam kehidupan sehari-hari.

Keempat, peningkatan profesionalisme guru. Dalam upaya peningkatan profesionalisme guru-guru di MI Al Huda Kebonsari , Kepala Sekolah dan jajarannya dan membuat dan menyusun program untuk para guru mengikuti pelatihan, loka karya, dan seminar yang berkaitan dengan profesionalisme guru, baik tentang pedagogig maupun tentang konten materi yakni pendalaman materi bidang ajar guru.

Selain itu para guru juga di motivasi untuk dapat melanjutkan jenjang pendidikannya melalui studi tingkat lanjut yakni tingkat magister yang telah memiliki gelar sarjana (S1) dan melanjutkan pendidikan sarjana bagi yang belum memiliki gelar sarjana pendidikan. Rencana lain yang berkaitan dengan kinerja guru adalah, para guru yang belum memiliki sertifikasi guru diharapkan dapat mengikuti program sertifikasi guru sehingga profesionalisme guru meningkat seiring dengan peningkatan pendapatan guru dari diperolehnya sertifikat sebagai profesi pendidik tersebut. Program sertifikasi guru ini diadakan oleh Kementerian Agama.

b. Pengorganisasian

Penentuan struktur, hubungan tugas dan tanggung jawab dalam sebuah lembaga pendidikan di Sekolah itu di sebut dengan organisasi dan selanjutnya dikoordinasi oleh Kepala Sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing. Hal ini di maksudkan agar tersusun suatu pola kegiatan untuk menuju kearah tercapainya tujuan bersama.MI Al Huda Kebonsari memiliki susunan organisasi yang jelas, transparan dan rapi. Susunan organisasi tersusun dalam struktur organisasi MI Al Huda Kebonsari . Susunan struktur organisasi MI Al Huda Kebonsari menunjukan bahwa sistem manajemen MI Al Huda Kebonsari tersusun secara rapi. Pimpinan dan tenaga kependidikan, baik guru maupun karyawan lain memiliki garis tugas dan wewenang yang jelas tentang keseluruhan penyelenggaraan dan administrasi di Sekolah.

Mekanisme kerja yang menjadi tugas dan tanggung jawab yang terpapar dalam struktur organisasi di evaluasi secara berkala, baik evaluasi mandiri maupun evaluasi oleh pejabat yang membawahi MI Al Huda Kebonsari yakni petugas inspektorat kemenag pusat di Jakarta. Evaluasi ini sebagai wujud penilaian kerja, baik dipertengahan ataupun diakhir

tahun untuk melihat efektivitas dan sampai dimana tujuan ataupun program-program berjalan dengan baik atau sebaliknya.

c. Pelaksanaan

Pelaksanaan program kerja yang berkaitan dengan kinerja guru adalah sebagai berikut: pertama, dalam pelaksanaan tugas mengajar seperti disebut dalam perencanaan yang disusun Sekolah bahwa guru mengajar 24 jam dalam 1 minggunya. Dalam realisasinya berjumlah 100% terlaksana, karena tiap guru memiliki beban kerja yang tidak sama, tergantung ketersediaan guru mata pelajaran dan jumlah kelas yang harus diajar. Ada guru yang mengajar mata pelajaran Bahasa Inggris meskipun tidak linier dengan bidang studi nya. Kedua, program kedua adalah guru dapat menggunakan kontekstual teaching learning (CTL) dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. tujuan CTL ini memang belum sepenuhnya terpenuhi, karena guru-guru belum memahami dengan sepenuhnya mengenai CTL ini. Hanya sebagian kecil guru yang mampu melaksanakan proses pembelajaran dengan CTL.

Guru yang kurang dan bahkan belum menggunakan CTL ini di dominasi oleh guru senior dan yang mau pensiun, karena mereka merasa tidak perlu muluk-muluk dan ideal, yang penting bagi mereka sudah mengajar dan menyampaikan materi kepada siswa dan memberi mereka tugas supaya para siswa mau belajar karena berbagai tugas maupun pekerjaan rumah yang guru berikan. Hal ini berbeda dengan guru yunior, mereka memiliki semangat yang cukup baik untuk mau belajar dan mau menerapkan ide-ide baru dalam pembelajaran, seperti CTL. Hal ini memang dikarenakan selain masih memiliki semangat yang baik mereka mendapatkan pengetahuan tentang perkembangan pembelajaran yang lebih baik dari mereka ketika menempuh pendidikan Strata 1 selain memang mereka mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar, maupun lokakarya yang diadakan maupun di selenggarakan di tingkat nasional maupun lokal.

Keempat, peningkatan profesionalisme guru. Dalam upaya peningkatan profesionalisme guru-guru di MI Al Huda Kebonsari , Kepala Sekolah dan jajarannya membuat dan menyusun program untuk para guru mengikuti pelatihan, lokakarya, dan seminar yang berkaitan dengan profesionalisme guru, baik tentang pedagogik maupun konten materi yakni pendalaman dan pengayaan materi bidang ajar guru. Program ini dilaksanakan dengan baik, tetapi tidak semua guru dapat mengikuti program tersebut karena kuota terbatas. Program ini selain diadakan oleh intern Sekolah juga pihak Sekolah mengikutkan guru-guru apabila ada tawaran pelatihan, seminar maupun lokakarya baik lokal maupun nasional, dan bahkan dari luar negeri.

d. Pengawasan /Supervisi

Pengawasan terhadap guru diartikan sebagai aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru sekolah dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Proses pengawasan ini merupakan tugas kepala sekolah sebagai supervisor. Tugas ini adalah untuk membantu meningkatkan situasi belajar pada umumnya dan membantu guru agar dapat mengajar lebih baik dan berkinerja lebih baik sehingga mutu pendidikan di sekolah akan lebih baik.

Kepala sekolah juga melakukan dan memantau ketidakhadiran para guru, misalnya ada guru yang tidak hadir dan mencari tahu alasan ketidakhadirannya, izin atau tidak, dan seterusnya. Jika tidak mengikuti aturan administrasi dari sekolah, maka guru ini akan dipanggil untuk diberi bimbingan dan pengarahan sehingga dapat kembali melaksanakan kewajiban mengajar dengan baik.

Termasuk menevaluasi mengenai kesulitan guru dalam menggunakan media audio-visual dipecahkan oleh kepala sekolah dengan memberikan latihan bagi guru untuk dapat menggunakan media tersebut. Pelatihan seperti ini manfaatnya dirasakan oleh para guru. Dengan bekal pelatihan mereka dapat mengaplikasikan keterampilan yang diperoleh dalam proses pembelajaran yang diselenggarakan. Setelah mereka menerapkan ternyata guru-guru tersebut mengakui dan merasakan perbedaan ketika mengajar sebelum menggunakan media audio-visual. belajar menjadi lebih menyenangkan dan mudah dalam penyampaian pesan. Disisi siswa juga merasa lebih bersemangat dan tertarik terhadap materi yang diberikan. Kondisi semacam ini menghasilkan proses pembelajaran yang efektif dan kondusif.

Namun demikian, masih ada sebagian kecil dari guru-guru di MI Al Huda Kebonsari yang belum menerapkan media pembelajaran audio-Visual. Mereka adalah rata-rata guru yang senior dan sudah mendekati pensiun. Bagi mereka, mengajar dengan media sederhana sudahlah cukup, yang penting materi tersampaikan dan para siswa dianggap paham dengan materi yang di sampaikan tadi.

2. Faktor-faktor Pendukung dan Penghambat Peningkatan Kinerja Guru

a. Faktor Pendukung

Kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Baik faktor internal maupun eksternal sama-sama akan membawa dampak bagi kinerja guru. Faktor kinerja guru itu sendiri adalah faktor yang datang dari dalam guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya seperti keterampilan, kepribadian, kemampuan, persepsi, motivasi menjadi guru, dan latar belakang keluarga. Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru, contohnya ialah gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan

kepemimpinan (kemampuan dalam memimpin atau manajerial). (Aslamiyah and Fernadi n.d.:3)

Melihat kondisi objek di lapangan penulis menemukan beberapa faktor pendukung dilaksanakannya manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya peningkatan dan kinerja guru di MI Al Huda Kebonsari . Yakni antara lain:

- 1) Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah yang berpengalaman
- 2) kompetensi profesional guru-guru yang rata-rata cukup memadai
- 3) sarana dan prasarana yang cukup memadai dalam menunjang pelaksanaan proses pembelajaran
- 4) komitmen para guru yang dirasa cukup bagus dalam menunjang kinerja guru

b. Faktor-faktor Penghambat

Adapun faktor penghambat bagi peningkatan kinerja guru di antaranya: penguasaan teknologi informasi bagi sebagian guru yang masih kurang, ada sebagian sarana yang ada masih kurang nayman untuk digunakan, penguasaan dan penggunaan media dan metode pembelajaran secara berfariasi oleh guruguru masih kurang, kedisiplinan guru masih da yang kurang disiplin, dan kurang diminatinya kegiatan penelitian tindakan kelas serta masih kurangnya guru-guru yang menghasilkan modul atau buku ajar.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan ini, terdiri dari beberapa butir. Kesemuanya merujuk secara komprehensif kepada permasalahan dan tujuan penelitian yang telah diuraikan pada bab pendahuluan. Adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut: Penerapan kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah dalam rangka upaya peningkatan kinerja guru sudah dilakukan cukup baik oleh kepala MI Al Huda Kebonsari dan jajarannya walaupun masih ada kekurangannya atau belum optimal secara keseluruhan. Upaya tersebut dalam rangkaian kegiatan manajemen, yaitu perencanaan terhadap program-program yang berkaitan dengan kinerja guru, organisasi dan pelaksanaan program-program yang di buat yang berkaitan dengan kinerja guru, kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah, dan pengawasan yang di lakukan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Perencanaan telah dibuat dengan baik namun dalam pelaksanaanya belum tercapai 100% karena adanya kendala-kendala, baik dari sisi individu guru maupun sarana yang kurang mendukung.

Faktor-faktor pendukung dan penghambat bagi pelaksanaan dan peningkatan kinerja guru memang selalu ada. Faktor pendukung diantaranya adalah manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah yang cenderung cukup bagus, kompetensi profesional guru-guru yang rata-rata cukup memadai, sarana dan prasarana yang cukup memadai dalam

menunjang pelaksanaan proses pembelajaran, dan komitmen para guru yang dirasa cukup bagus dalam menunjang kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Hafid, "Pengembangan IAIN dan STAIN dalam Memasuki Abad 21: Sebuah Pemikiran Konseptual", Lektur, Seri VIII, 1998
- Andrew J. Dubrin, Leadership (terjemahan), Jakarta : Prenada Media, 2005
- Aslamiyah, Nurul, and Muhammad Feri Fernadi. n.d. *PENGARUH MANAJERIAL KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN JATI AGUNG, LAMPUNG SELATAN*.
- Bafadal, Ibrahim, Peningkatan Profesionalisme Guru SD dalam Kerangka manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, Jakarta : Bumi Aksara,2004
- B.B. Bennett et al.,, Cleveland: Cleveland Municipal School Distrik, 2001
- Bisri, Cik Hasan, Teacher Performance Evaluation System Manual Agenda Pengembangan Perguruan Tinggi Agama Islam, Jakarta: Logos Wacana Ilmu,1999
- D.A. Squires et al., Efectife School and Classrooms: a research-based perspective, Virginia: ASCD, 1984
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indenesia, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta :Perum Balai Pustaka, 1928
- Depdikub, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Depdikub, 2005.
- Dharma, Surya, Manajemen Kinerja, Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2005
- Dirjen Kelembagaan Agama Islam Direktorat Madrasah: "Pertumbuhan, Dinamika, dan Perkembanganya di Indonesia", Departemen Agama RI, 2004
- Effendi , Mochtar, Manajemen Pendidikan di Indonesia, Jakarta: Rineka Cipta, 2004
- Fattah, Nanang, Landasan Manajemen Pendidikan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya,cet.Ke-vi, 2003.
- Fernadi, Muhammad Feri, and Nurul Aslamiyah. n.d. *PENGARUH KOMUNIKASI KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN JATI AGUNG, LAMPUNG SELATAN*.
- Good, Carter V., Dictionary of Education, New York: MG Raww-Hill Book Company, Inc, 1973
- Griffin,Ricky W., Organizational Behavior, Terjemahan, Boston : Houghtom Mifflin Company, 1986
- Hamalik, Umar, Psikologi Belajar dan Mengajar, Bandung: Sinar Baru Agensindho, 2001