



**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU DI
MTs DARUN NAJAH SAMBIKARTO SEKAMPUNG
KABUPATEN LAMPUNG TIMUR
TAHUN AKADEMIK 2022/2023**

Ali Khoiruddin¹, Agus Sujarwo², Endang Ekowati³

¹⁻³Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: ¹ Alikhoiruddin1001@gmail.com

Abstract:

This research is specifically to find out how the principal's leadership in improving teacher performance at MTs Darun Najah , 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. The essence of the principal's leadership is aimed at guiding and fostering teachers to become professional teachers and have achievements and performance and teaching skills. The teacher is the most decisive component in the education system as a whole, which must receive central attention. This figure will always be a strategic spotlight when talking about education issues, because teachers are always associated with any component in the education system, especially in relation to the teaching and learning process. With a professional teacher, a further goal, namely improving student learning outcomes will be achieved. It is the principal's duty as a leader to assist teachers in improving teacher professionalism and performance. While there are still many teachers who in carrying out learning activities have not met expectations. Therefore, the author needs to examine the pattern of Principal Leadership in an effort to improve teacher performance at MTs Darun Najah. 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 MTs Darun Najah. While the performance of teachers at MTs Darun Najah 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: Management, Curriculum development stage.

Abstrak:

Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Darun Najah, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, yang diharapakan. Dengan mengetahui itu semua maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi para kepala madrasah, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah nya. Hakikat kepemimpinan kepala madrasah adalah bertujuan untuk membimbing dan membina guru agar menjadi guru yang profesional dan memiliki prestasi dan kinerja dan kecakapan mengajar. Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Dengan adanya guru yang profesional maka tujuan yang lebih jauh, yaitu perbaikan hasil belajar siswa akan tercapai. Hal ini merupakan tugas kepala madrasah sebagai pemimpin untuk membantu guru dalam meningkatkan profesionalitas dan kinerja guru. Sementara masih banyak guru yang dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran belum sesuai harapan. Oleh karena itu Penulis perlu mengkaji tentang pola Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Darun Najah. 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 madrasah dinilai sudah baik, namun belum memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja guru di MTs Darun Najah Sedangkan kinerja guru di MTs Darun Najah 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 madrasah 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: Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

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. Di era globalisasi ini, di mana persaingan ketat di semua industri, perspektif baru tentang pendidikan dan pelatihan telah muncul. Oleh karena itu, adalah kewajiban bagi para pendidik untuk mengadopsi metode-metode pengajaran yang baru.(Fernadi 2022:102)

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

Ketercapaian dan terwujudnya kinerja guru sangat bergantung kepada kecakapan/kemampuan manajerial kepala madrasah. Melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer kepala madrasah harus mampu memiliki strategi yang tepat untuk mengoptimalkan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, dan medorong keterlibatan seluruh tenaga pendidik dalam berbagai kegiatan yang menunjang program madrasah. Keberhasilan kepala madrasah dalam melaksanakan tugas-tugasnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya faktor partisipasi masyarakat, madrasah dan dukungan dari berbagai pihak.(Fernadi and Aslamiyah n.d.:2)

Demikian pula madrasah merupakan lembaga pendidikan yang betugas 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 madrasah belum merupakan jaminan bagi peserta didik untuk dapat hidup di masyarakat sesuai dengan yang dicita-citakan.¹

Partisipasi guru dalam rangkaian kegiatan madrasah merupakan implementasi dari kinerja yang dipengaruhi oleh motivasi kerjanya. Motivasi kerja yang tinggi menyebabkan seseorang melakukan pekerjaannya dilakukan dengan senang hati dan dorongan yang kuat untuk melaksanakannya.²

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, motivasi dapat menimbulkan seseorang berprilaku tertentu dalam mencapai tujuan tertentu pula. Berkaitan dengan hal tersebut, Robbins menyatakan bahwa motivasi juga mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Seseorang yang bermotivasi akan mampu melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya dengan baik tanpa harus dipantau oleh pimpinan.³

¹ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung : PT Remaja Rosda Karya, Cet. XIII, 2004), h. 184

² *Ibid.*, h. 208

³ Robbins, S.P, *Organization Behavior : Concep, Controversies, Application*, (New Jersey :Prentice Hall, 1998), h. 37

Dalam penelitian ini penulis akan mengangkat masalah tentang bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dengan lokasi penelitian di MTs Darun Najah Sambikarto Sekampung Kabupaten Lampung Timur. Berdasarkan hasil pra survey yang telah penulis lakukan di MTs Darun Najah diketahui bahwa kepemimpinan kepala madrasah secara umum telah berjalan cukup baik, dimana kepala madrasah memiliki motivasi yang tinggi untuk memajukan madrasah yang dipimpinnya.

Keterangan di atas memberikan pemahaman bahwa kepala MTs Darun Najah tipikal pemimpin yang tidak otoriter, beliau akan menempatkan orang-orang yang dalam menjalankan tugas dan jabatan kepada orang yang berkompeten untuk menjalankannya, serta dalam membuat job deskription dalam semua pekerjaan dibagi sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya masing-masing, sesuai dengan hasil kesepakatan rapat dewan guru. Dengan demikian peneliti melihat bahwa sosok kepemimpinan kepala MTs Darun Najah merupakan sosok yang ideal dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai kepala madrasah.

Sementara untuk kinerja guru di MTs Darun Najah berdasarkan hasil observasi dan wawan cara diperoleh data sebagai berikut:

"bahwa guru cenderung hanya sekedar menjalankan tugas semata, artinya sekedar hanya menjalankan tugas sebagai guru bukan sebagai seorang pendidik. Hal ini terbukti dengan ; pertama, guru hanya membuat RPP ketika akan ada pemeriksaan saja. Kedua, guru belum sepenuhnya mampu membuat rencana pembelajaran dengan segala komponennya, artinya guru hanya meng- "copy paste" RPP yang sudah ada saja tanpa ada upaya pengembangan dan penyesuaian dengan kondisi siswa. Demikian pula ketika dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran meskipun guru sudah membuat RPP hanya saja terkadang masih tidak sesuai dengan yang tertuang di dalam RPP".⁴

Dari latar belakang yang dipaparkan di atas, maka penelitian ini berangkat dari masalah tentang belum optimalnya kinerja guru di MTs Darun Najah , meskipun Kepala madrasah sudah melakukan aspek-aspek kepemimpinannya dengan baik, diantaranya adalah memberikan bimbingan, mengarahkan, memotivasi, dan memfasilitasi. Ada kecenderungan dari dewan guru tidak melaksanakan tugas dengan baik sebagaimana mestinya. Diantaranya adalah banyak guru yang mengajar tidak melengkapi perangkat pembelajaran, ada pula guru yang mengajar tidak sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran, dan banyak guru yang tidak aktif dan partisipatif dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh madrasah. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam upaya Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Darun Najah Sambikarto Sekampung Kabupaten Lampung Timur.

⁴ Kepala MTs Darun Najah , Wawancara, Tanggal 2 Nopember 2022

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan memakai perspektif fenomenologis. Yang mana disini manusia adalah sebagai sumber data utama dan hasil penelitiannya berupa kata-kata atau pernyataan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya (alamiah). Hal ini sesuai dengan pendapat Denzin dan Lincoln yang mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud manafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.⁵

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian pendekatan kuantitatif yang dimulai dengan berpikir deduktif untuk menurunkan hipotesis, kemudian melakukan pengujian di lapangan, kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris.(Fernadi and Aslamiyah n.d.:6) Dalam Penelitian deskriptif kualitatif, tidak ada perlakuan yang diberikan atau dikendalikan seperti yang dapat di jumpai dalam penelitian eksprimen. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk melukiskan variabel atau kondisi apa adanya dalam situasi, yang biasanya diarahkan untuk merumuskan hipotesis, tetapi lebih pada menggambarkan kondisi permasalahan penelitian sebagaimana adanya.⁶

HASIL DAN PEMBAHASAN

MTs Darun Najah Sambikarto Sekampung Kabupaten Lampung Timur didirikan pada Tanggal 01 Juli 2009 oleh Yayasan Pesantren Darun Najah Kecamatan Sekampung yang diketuai oleh Bapak KH. Abdul Ghofar. MTs Darun Najah bertempat di Desa Sambikarto Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur. Adapun Kepala Madrasah Tsanawiyah Darun Najah yang pertama kali diangkat oleh Yayasan Pesantren Darun Najah adalah Bapak Mukidin, S.Pd.I. MTs Darun Najah memulai Kegiatan Pembelajaran pada Tahun Ajaran 2009/2010 dengan jumlah siswa berjumlah 23 siswa dan hingga sekarang Tahun Ajaran Baru 2022/2023 siswa MTs Darun Najah berjumlah 198 Siswa.

1. Kepemimpinan MTs Darun Najah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah yang menyelenggarakan proses belajar bengajar atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁷ Tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam upaya maningkatkan kinerja

⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya,2006) h. 5

⁶ J.Vredenbergt, *Metode Dan Teknik Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia, 1983), h. 56

⁷ Wahjosun Idjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2005), h. 83

guru di MTs Darun Najah, diperoleh data sebagai berikut: Melihat sisi kepribadian kepala sekolah, bahwa kepala Madrasah MTs Darun Najah 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 membesar 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”.⁸

Dari keterangan di atas dapat menjelaskan bahwa sosok kepala Madrasah MTs Darun Najah 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.

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

Sebagai seorang manajer, kepala madrasah memiliki program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Kepala Madrasah juga membuat struktur organisasi sekolah, membentuk kepanitian, memberikan arahan, perduli 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 sekolah”.⁹

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

⁸ Suparno, S.Pd.I, Kepala sekolah, *Wawancara*, 2 Nopember 2022

⁹ Suparno, S.Pd.I, Ka MTs Darun Najah , *Wawancara*, 05 Oktober 2022

ini tentu perlu dilakukan agar kemampuan profesionalitas guru lebih baik dan meningkat.

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.¹⁰

2. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan suatu aktivitas atau prestasi kerja yang dapat dicapai oleh seseorang guru sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masingmasing dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan. Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan Pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran dalam bentuk pengembangan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran.

Kinerja guru merupakan salah satu unsur pokok dalam meningkatkan mutu suatu Madrasah. Maju tidaknya sebuah madrasah sangat bergantung dengan bagaimana kondisi kualitas kinerja dan kompetensi guru-guru yang dimiliki di madrasah tersebut, karena kinerja guru sangat bergantung dengan muatan kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru. Guru harus menjadi suri tauladan dan panutan dimanapun berada baik di madrasah di keluarga maupun di tengah masyarakat. Sebagai seorang profesional, guru memiliki lima tugas pokok, merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan mengadakan evaluasi pembelajaran.¹¹

Tujuan pendidikan Islam adalah membekali peserta didik dengan syarat-syarat agama, ibadah, dan akhlak Islam, serta mengajarkan

¹⁰ Sri Wahyuni, S.Pd.I Guru MTs Darun Najah , *Wawancara*, 10 Nopember 2022

¹¹ Direktorat Jenderal peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, *Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta : Depdiknas, 2008), h. 3

kepada mereka bagaimana mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari. Digitalisasi pendidikan Islam dimaksudkan untuk menumbuhkan jati diri bangsa yang menganut ajaran Islam yaitu toleransi, kebersamaan, gotong royong, dan saling menghormati.(Hartati and Fernadi 2021:4)

Kegiatan pembelajaran adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai dengan adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan metode, penggunaan media dan sumber belajar, serta strategi pembelajaran. Sedangkan penilaian hasil pembelajaran adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Memiliki guru yang mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum merupakan harapan bagi pemimpin pada tingkat satuan pendidikan. Akan tetapi, pada kenyataannya masih saja ditemukan adanya guru-guru yang belum mampu melakukan hal tersebut.

Adapun kinerja guru yang dibahas dalam penelitian ini diantaranya adalah :

a. Perencanaan Kegiatan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran atau disebut juga sebagai desain pembelajaran merupakan kegiatan awal yang harus dilakukan guru sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi yang penulis lakukan bahwa guru-guru di MTs Darun Najah telah membuat dan menyusun perencanaan dan persiapan mengajar, baik dalam membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, silabus, menyiapkan materi, program semester dan tahunan maupun alat peraga.¹²

Dari data-data tersebut di atas, bahwa kinerja guru di MTs Darun Najah telah berjalan dengan baik namun belum maksimal, sebab masih ada guru yang tidak membuat perencanaan pembelajaran ketika akan mengajar. Rencana pelaksanaan pembelajaran dibuat apabila akan ada pemeriksaan dari kepala sekolah, sehingga proses pembelajaran tidak terencana dengan baik. Selain perangkat pembelajaran, kinerja guru akan terlihat pada penampilan mereka pada saat menjalankan dan mengerjakan rutinitasnya yaitu sebagai tenaga pendidik. Sebagai tenaga pendidik guru memiliki beberapa kewajiban yang harus dilaksanakan yakni berinteraksi dengan siswa, membuat bahan ajar, dan melaksanakan program pembelajaran.

b. Pelaksanaan kegiatan Pembelajaran

Pembelajaran pada hakikatnya adalah proses sebab-akibat. Guru sebagai pengajar merupakan penyebab utama terjadinya proses pembelajaran siswa, meskipun tidak semua perbuatan belajar siswa

¹² Dokumentasi, Kemampuan guru membuat perencanaan dan persiapan pengajaran, 03 Nopember 2022

merupakan akibat guru yang mengajar. Oleh sebab itu, guru sebagai figur sentral, harus mampu menetapkan strategi pembelajaran yang tepat sehingga dapat mendorong terjadinya perbuatan siswa yang aktif, kreatif, produktif, dan efisien.

Dari hasil wawancara ditemukan adanya guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran masih tidak sesuai dengan yang tertuang di dalam RPP, walaupun rencana program pembelajarannya sudah dibuat. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran siswa dimulai pukul 07.15 sampai dengan pukul 12.45, dan secara umum guru-guru di MTs Darun Najah telah melaksanakannya dengan baik, namun belum semua mampu menggunakan metode pembelajaran yang bervariatif, sehingga ada rasa kejemuhan bagi siswa dalam menerima materi pelajaran.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa tingkat kedisiplinan guru-guru masih rendah diantaranya adalah :

- 1) Masih ada guru yang datang terlambat lebih dari 10 menit.
- 2) Masih ada guru yang tidak tepat waktu masuk kelas, biasanya pada jam pertama dan jam masuk kelas setelah istirahat.
- 3) Masih ada guru yang memberikan tugas mencatat kepada siswa, sedangkan guru berada di ruang guru/di luar kelas.

Dengan demikian, dapat penulis simpulkan bahwa guru di MTs Darun Najah dalam membangkitkan motivasi siswa belum berjalan dengan baik. Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa rata-rata kemampuan guru dalam menggunakan metode pembelajaran belum bervariasi. Selain itu kemampuan guru dalam menggunakan alat bantu pengajaran masih kurang dan belum terlihat interaksi edukatif antara guru dengan siswa. Kesulitan guru terletak pada penguasaan kelas, sehingga suasana kelas sering tidak kondusif.

c. Evaluasi/Penilaian Hasil Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Selanjutnya penulis akan mengemukakan tentang kemampuan guru dalam menilai kemajuan proses belajar mengajar. Adapun yang menjadi indikatornya adalah: mampu membuat dan mengoreksi soal; mampu memberikan hasil penilaian (Rport); dan mampu mengadakan remedial.

Pelaksanaan evaluasi/penilaian hasil pembelajaran terdiri dari Ulangan harian, ujian tengah semester (Mid Semester), ujian Semester, dan khusus untuk kelas IX ditambahkan dengan kegiatan Try out, Latihan Ujian Madrasah (LUS), dan Ujian Akhir Madrasah (UAS). Ulangan harian dilakukan secara berkala yang didasarkan kepada materi pelajaran atau pokok bahasan. Dalam kegiatan ulangan harian kepala Madrasah menekankan pada semua guru untuk melaksanakan

minimal 3 kali dalam satu semester dan langsung dibuat analisis hasilnya. Di samping analisis hasil ulangan juga dibuat remedial bagi siswa yang belum mencapai criteria ketuntasan dan pengayaan bagi siswa yang sudah menacapainya. Dalam satu semester setiap guru dapat melaksanakan evaluasi pembelajaran antara 3 sampai 5 kali.¹³

Dari paparan hasil wawancara dapat diketahui bahwa rata-rata kemampuan guru dalam membuat dan mengoreksi soal sudah cukup baik. Rata-rata guru telah melaksanakan remidial dan pengayaan, sehingga objektivitas penilaian dalam raport dapat dipertanggungjawabkan.

Demikian pula dalam hal analisis soal, rata-rata guru sudah melaksanakan pengkoreksian soal-soal yang telah diberikan kepada siswa kemudian dianalisis. Setelah melakukan penilaian, jika ada siswa yang memperoleh nilai kurang dari standar KKM yang telah ditetapkan maka guru mengadakan program remidial. Kemudian kepada siswa yang telah tuntas, diberikan pengayaan untuk memperdalam materi pembelajaran.¹⁴ Kepala Madrasah selalu mengadakan pemeriksaan terhadap semua guru baik guru kelas maupun guru bidang studi mengenai hasil evaluasi pembelajaran yaitu remidial dan pengayaan, dan hasilnya hampir semua guru telah melaksanakannya".¹⁵

KESIMPULAN

Berdasarkan deskripsi yang telah dipaparkan di atas, 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 MTs Darun Najah Sambikarto Sekampung Kabupaten Lampung Timur Tahun Akademik 2022/2023, dan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh para guru di MTs Darun Najah Sambikarto Sekampung Kabupaten Lampung Timur 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

- Burhanuddin, *Profesi Keguruan*, (Malang: IKIP Malang, 1997)
 Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, *Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta : Depdiknas, 2008)

¹³ Dokumentasi , di ambil dari leger Nilai Harian

¹⁴ Sri Wahyuni, S.Pd.I, Guru MTs Darun Najah , Wawancara, 11 Nopember 2022

¹⁵ Suparno, S.Pd.I, Kepala Madrasah MTs Darun Najah , Wawancara, 03 Nopember 2022

- Direktorat Jenderal peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Penilaian Kinerja Guru, (Jakarta : Depdiknas, 2008)*
- E. Mulyasa, *Implementasi KTSP Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*, (Jakarta:Bumi Aksara, Cet. III, 2009)
- Fernadi, M. F. 2022. "Peran Maksimal Perpustakaan Sebagai Media Pendidikan Bagi Siswa." *Journal of Islamic Education and Learning* 95-104.
- Fernadi, Muhammad Feri, and Nurul Aslamiyah. n.d. *Pengaruh Komunikasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Jati Agung, Lampung Selatan*.
- Hartati, S., and M. F. Fernadi. 2021. "Difficulties And Opportunities Facing Islamic Schools In The Age Of Digital Media." ... *Pendidikan* ... 3.
- Gorton, R.A. *School Administration: Challenge and Oportunity for Leadership*,(Dubuque Iowa: MWC Brown Company Publishers. 1976)
- Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung : CV. Pustaka Setia, Cet I, 2009)Ira Diana, *Kinerja Pegawai Perusahaan*, (Jakarta : Bina Aksara, 2003)
- Khatib Pahlawan Kayo, *Kepemimpinan Islam dan Da'wah*, (Jakarta: Amzah, 2005)
- M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung : PTRemaja Rosda Karya, Cet. XIII, 2004)
- N.A. Ametembun, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Malang: IKIP Malang, 1975)
- Owens, R.G. *Organizational Behavior in Education*, Englewood Cliffs, (New Jersey:Prentice Hall, Inc. 1991)
- Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002)
- Robbins, S.P, *Organization Behavior : Concep, Controversies, Aplication*, (New Jersey : Prentice Hall, 1998)
- Romli Ardi, *Hand Out Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: PPS UHAMKA, 2001)
- Stephen P. Robbins, *Essential of Organizational Behavior*, 5th ed. (San Diego State University) Terj. Oleh : Halida, S.E. Dewi Sartika, S.S. *Prinsip-prinsip Prilaku rganisasi*, (Jakarta : Erlangga, 2002)
- Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivational, dan Mitos*, (Bandung: Alfabeta, 2010)