

PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH

Hariati

MTs DDI Hasanuddin,
haryatiaty11@gmail.com

ABSTRAK

Artikel ini mengkaji tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui kinerja guru, peran kepala madrasah, dan strategi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah *field research* yang bersifat deskriptif-kualitatif. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian multidisipliner yang meliputi: pendekatan fenomenologis, sosiologis, dan psikologis. Adapun pengumpulan data yang diperoleh dilapangan menggunakan teknik wawancara, dokumentasi, dan observasi. Data yang dikumpulkan kemudian diolah dengan menggunakan analisis reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru di Madrasah Aliyah sudah cukup baik. Dilihat dari kesiapan guru dalam menghadapi setiap proses belajar mengajar. Strategi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja, yaitu mengikutkan para guru secara bergantian untuk mengikuti kegiatan-kegiatan pengembangan kapasitas dan pengetahuan, baik berupa pelatihan, seminar, workshop. Selain itu, memberikan motivasi kepada guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Kata Kunci: Kepala Madrasah, Kinerja Guru, Madrasah Aliyah

ABSTRACT

This article examines the role of madrasah principals in improving teacher performance. The purpose of this research is to determine the teacher's performance, the role of the principal, and the strategies used by the principal in improving teacher performance. This type of research is descriptive-qualitative field research. The approach used is multidisciplinary research which includes: phenomenological, sociological, and psychological approaches. The data collection obtained in the field using interview techniques, documentation, and observation. The collected data is then processed using data reduction analysis, data presentation and conclusion drawing. The results of this study indicate that the performance of teachers in Madrasah Aliyah is quite good. Judging from the readiness of teachers in facing each teaching and learning process. The strategy used in improving performance is to involve teachers in turn to participate in capacity and knowledge development activities, either in the form of training, seminars, workshops. In addition, it provides motivation for teachers to continue their education to a higher level.

Keywords: Head of Madrasah, Performance, Madrasah Aliyah

PENDAHULUAN

Pendidikan sebagai upaya utama mencerdaskan bangsa telah menjadi kebutuhan dasar untuk membekali manusia hidup layak. Hal ini memiliki arti bahwa betapa pentingnya pendidikan dewasa ini dalam membekali anak didik penerus bangsa, pemilik hari esok yang diharapkan lebih baik (Engkoswara, 1986). Pendidikan merupakan sarana untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dalam mewujudkan tujuan pembangunan

nasional yaitu masyarakat yang adil dan makmur, sejahtera lahir dan batin, material dan spiritual. Setiap warga negara atau setiap individu berhak untuk menerima pendidikan dan pengajaran.

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dipercaya masyarakat dan negara untuk menyediakan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam perkembangan bangsa untuk itu dibutuhkan seorang pemimpin yang didasarkan pada jati diri bangsa yang

hakiki, bersumber nilai-nilai budaya dan agama serta mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi di dunia pendidikan (Komari & Triana, 2006).

Keberhasilan peningkatan mutu yang dicapai sekolah tentunya bukan hanya kepala sekolah yang bergerak sendiri, tetapi ada campur tangan dari tenaga pendidik. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia tentang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 pasal 39 ayat 2, dikatakan bahwa "Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi".

Dalam hal ini yang dimaksud tenaga pendidik di sekolah adalah guru. Bahkan dapat dikatakan bahwa guru sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu sekolah. Dikatakan demikian sebab gurulah yang berperan langsung dalam proses pendidikan yaitu proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik memiliki peran yang sangat penting terhadap kemajuan bangsa Indonesia, guru juga sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Tenaga pendidikan terutama guru merupakan jiwa dari madrasah. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, hubungan kerja sampai pada imbalan jasa, merupakan garapan penting bagi seorang kepala madrasah (Mulyasa, 2005).

Kinerja guru yang sudah bagus perlu ditingkatkan atau minimal dipertahankan, namun untuk guru yang kinerjanya kurang bagus perlu diberi bimbingan dan motivasi agar lebih baik. Hal itulah yang memunculkan akan arti pentingnya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah harus mampu membimbing, memotivasi dan mengarahkan guru agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru dengan baik.

Kepala sekolah harus mampu menggerakkan guru dengan baik tetapi bukan memaksa. Dalam memberikan bimbingan, motivasi serta arahan kepada guru tentunya diperlukan pendekatan-pendekatan yang sesuai dengan guru secara personal, sebab masing-masing guru memiliki karakter yang berbeda-beda (Atmodiwirio, 2005).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya yaitu pimpinan organisasi. Di dalam organisasi di sekolah, seorang pemimpin merupakan motor penggerak dan penentu arah kebijakan organisasi. Kepala madrasah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Kepala madrasah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan. Keberhasilan madrasah adalah keberhasilan kepala madrasah. Kepala madrasah yang berhasil adalah apabila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggung jawab untuk memimpin madrasah (Wahjosumidjo, 2003).

Di samping semua itu, kunci keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas seorang kepala madrasah. Pada saat ini masalah kepala madrasah merupakan suatu peran yang menuntut persyaratan kualitas kepemimpinan yang kuat, bahkan telah berkembang menjadi tuntutan yang luas di masyarakat, sebagai kriteria keberhasilan madrasah diperlukan adanya kepemimpinan kepala madrasah yang berkualitas.

Istilah kepala dimaknai sebagai "pemimpin/Leader" dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan madrasah merupakan terjemahan dari istilah madrasah dalam bahasa Arab. Maka dari itu madrasah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian secara sederhana Wahjosumidjo (2010) mengungkapkan bahwa kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang

diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah.

Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala madrasah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Tugas kepala madrasah bukanlah pekerjaan yang mudah. Pekerjaan pemimpin pendidikan yang paling mendasar adalah menstimulir dan membimbing pertumbuhan guru secara kontinyu, membantu memecahkan masalah-masalah yang dihadapi guru, sehingga mereka mengenal dan mampu melaksanakan dengan baik segenap tugas pengajarannya yang pada akhirnya mereka mampu menstimulir dan membimbing anak didiknya untuk dapat berpartisipasi di dalam masyarakat demokratis.

Betapa perlunya kualitas kepemimpinan kepala madrasah, maka selalu ditekankan pentingnya kemampuan dasar yang perlu dimiliki oleh kepala madrasah, yaitu *conceptual skills*, *human skills*, dan *technical skills*, dengan memiliki keterampilan dasar tersebut, kepala madrasah diharapkan mampu dalam hal (Wahjosumidjo, 2003) : (1) menentukan tujuan sekolah, (2) mengorganisasi atau mengatur sekolah, (3) menanamkan pengaruh atau kewibawaan kepemimpinannya, (4) memperbaiki pengambilan keputusan, (5) melaksanakan perubahan atau perbaikan pendidikan.

Menurut Rivai dan Murni (Hermino, 2014) dalam Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi bahwa organisasi yang memiliki kepemimpinan yang baik akan mudah dalam meletakkan dasar kepercayaan terhadap anggotanya, sedangkan organisasi yang tidak memiliki kepemimpinan yang baik akan sulit mendapatkan kepercayaan dari para anggotanya. Organisasi tersebut akan kacau dan tujuan organisasi tidak akan

tercapai. Berkenaan dengan pernyataan tersebut, maka dalam hal kepemimpinan kepala sekolah, maka kepala sekolah juga perlu memposisikan diri sebagai seseorang yang mempunyai pengaruh kepada para guru serta dapat pula memberikan motivasi kepada para guru untuk dapat bekerja dengan baik sejalan dengan visi, misi dan tujuan yang hendak dicapai oleh sekolah tersebut

Kepala madrasah sebagai top manajer diharapkan dapat memainkan peranannya dalam mempengaruhi bawahannya, khususnya para guru dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Untuk melaksanakan pekerjaan seperti itu tidaklah mudah karena pekerjaan seperti itu menuntut adanya sejumlah hal yang harus dimiliki olehnya. Mereka tidak dituntut memiliki kemampuan di bidang pengetahuan, tetapi juga harus memiliki keterampilan mengendalikan emosi untuk memahami diri sendiri dan orang lain. Dan yang penting lagi adalah seorang pemimpin yang bukan pemain ego. Untuk itu di dalam lembaga pendidikan Islam, pemimpin benar-benar harus dipersiapkan dan dipilih secara selektif, mengingat peran yang dimainkan pemimpin dapat mempengaruhi kondisi keseluruhan organisasi.

Berpijak pada permasalahan tersebut, penulis menganggap bahwa aspek upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada MA DDI Hasanuddin Kabupaten Maros penting untuk dilanjutkan dalam bentuk penelitian lebih mendalam, khususnya yang berkaitan dengan peran kepala madrasah, kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, selain itu peneliti menganggap penting untuk menelusuri faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

Madrasah Aliyah DDI Hasanuddin berada di bawah naungan pondok Pesantren Ulumul Qur'an DDI Hasanuddin, yang mana didalamnya ada Madrasah Ibtidaiyah (MI) Madrasah Tsanawiyah (MTs), dengan adanya Madrasah Tsanawiyah yang semakin hari semakin meningkat siswanya, maka

dengan itu kepala yayasan Drs. K. H. Muh. Nursyamsi, SH., MH merasa perlu untuk mendirikan Madrasah Aliyah agar anak-anak yang tamat di MTs tidak keluar lagi di sekolah lain untuk melanjutkan sekolahnya.

Madrasah Aliyah DDI Hasanuddin ini didirikan pada tahun 2007. Adapun kepala madrasah Aliyah yang pertama adalah kepala pondok pesantren itu sendiri yaitu Drs. K.H. Muh. Nursyamsi Andi Pawawoi, SH., MH. dengan jumlah siswanya pada waktu itu sebanyak 14 orang. Pada tahun kedua diserahkan kepada Pak Ahmad Said sebagai Kepala Madrasah Aliyah tahun 2008 sampai 2010. Pada tahun 2010 diangkatlah Ibu Muhjiati sebagai Kepala Madrasah Aliyah. Pada tahun 2015 sampai 2018 kepala Madrasah diserahkan kepada Ust. Drs. H. Sido, MS. Tahun 2019 diangkatlah Syamsul Rijal, S.Pd.I.

Madrasah Aliyah DDI Hasanuddin memiliki Lokasi yang strategis, dengan jarak kurang lebih 7 km dari pusat Kota Maros. Lokasi madrasah terletak di Lingkungan Tetebatu Kelurahan Bontoa kecamatan Mandai, yaitu pasnya jalan poros Maros Makassar km 23 Batangase.

Hasil observasi yang penulis temukan di lapangan menemukan bahwa peran kepala madrasah memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja guru, baik peningkatan guru dalam proses penyusunan program pembelajaran (materi ajar), pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran yang dilakukan oleh guru sebagai upaya menjaga mutu pendidikan.

Fokus penelitian ini adalah upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Upaya adalah usaha, akal, ikhtiar untuk mencapai sesuatu maksud, masalah, mencari jalan keluar. Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar.

Adapun deskripsi fokus dari upaya kepala madrasah adalah studi manajemen yang meliputi, pendekatan kepemimpinan, motivasi dan upaya strategis yang dilakukan kepala madrasah dalam

meningkatkan profesionalisme guru. Peningkatan Kinerja Guru dalam penelitian ini adalah upaya yang dilakukan oleh Kepala Madrasah melalui kebijakan-kebijakan yang dituangkan dalam memajukan kompetensi profesional guru.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penulis maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah DDI Hasanuddin Kabupaten Maros?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan. Penelitian yang menggunakan jenis ini terkait erat dengan pengamatan-pengamatan. Penelitian lapangan sangat penting untuk dilakukan dengan asumsi dasar bahwa dengan mengadakan pengamatan lapangan tentang sesuatu fenomena dalam suatu keadaan alamiah akan menemukan data yang valid dan komprehensif.

Peneliti bertindak sebagai instrumen kunci yang langsung mengadakan pengamatan di lapangan, dan berinteraksi secara aktif dengan sumber data atau informan untuk memperoleh data yang obyektif. Peneliti sebagai *human instrument* berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, melakukan analisis data, menafsirkan data, dan membuat kesimpulan dari penelitian yang dilakukan. Setelah fokus penelitian menjadi jelas peneliti mengembangkan instrumen penelitian sederhana untuk melengkapi data dan membandingkan data dengan yang telah diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dengan penelitian kualitatif, peneliti ingin mengetahui sekaligus mendeskripsikan mengenai kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru di Madrasah Aliyah DDI Hasanuddin Maros.

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah DDI Hasanuddin Kabupaten Maros. Pendekatan penelitian yang digunakan penelitian multidisipliner yang meliputi: pendekatan fenomenologis,

sosiologis, dan psikologis. Dalam penelitian ini, data yang diperlukan adalah semua data yang berkaitan dengan MAs DDI Hasanuddin meliputi sejarah dan latar belakang, program kerja, struktur organisasi, dan lainnya. Menurut Lofland sumber data utama pada penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan. Selengkapnya data tambahan seperti dokumen dan lain-lainnya. Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu: Sumber data Primer dalam penelitian ini adalah sumber data yang diperoleh langsung dari informan di lapangan sesuai dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Data Sekunder adalah sumber data tambahan di luar kata-kata dan tindakan yakni sumber data tertulis yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku harian dan sebagainya atau catatan tentang adanya suatu peristiwa atau catatan yang jaraknya telah jauh dari sumber orisinal. Data sekunder dalam penelitian ini adalah bentuk dokumen yang telah ada seperti buku yang menjelaskan tentang sejarah berdirinya, data guru dan siswa serta dokumentasi penting dalam pembelajaran yang erat kaitannya dengan masalah penelitian ini. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara atau interview, dan dokumentasi. Sedangkan instrumen yang digunakan adalah peneliti sendiri yang dipandu oleh pedoman wawancara, pedoman observasi dan format catatan dokumentasi. Dalam penelitian kualitatif perlu ditetapkan keabsahan data untuk menghindari data yang tidak valid. Hal ini untuk menghindari adanya jawaban dari informan yang tidak jujur. Triangulasi dilakukan dan digunakan untuk mengecek keabsahan data yang terdiri atas sumber, metode, dan waktu (Faisal, 2001). Pengecekan keabsahan data diharapkan mampu memberikan penguatan secara optimal dalam proses pengumpulan data penelitian di Madrasah Aliyah DDI Hasanuddin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Kinerja Guru

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang atau dengan kata lain prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Dalam rangka upaya mencapai tujuan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran.

Seseorang yang dikatakan sebagai guru tidak hanya menguasai materi pelajaran yang akan diajarkan, tetapi seorang guru harus tampil dengan kepribadiannya dengan segala ciri tingkat kedewasaannya. Dengan kata lain bahwa seorang guru harus memiliki kompetensi.

Kepala Madrasah Aliyah DDI Hasanuddin berusaha meningkatkan kinerja guru dengan mengedepankan rasa persaudaraan untuk membangun kerjasama, dan tidak memandang bahwa bawahan adalah alat saja, akan tetapi memandang bahwa bawahan adalah manusia yang harus dikembangkan secara baik untuk bersama-sama mencapai tujuan bersama, sebagaimana hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada kepala Madrasah sebagai berikut: bahwa sehubungan dengan peningkatan kinerja guru, saya sebagai Kepala Madrasah selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja guru dengan mengikutsertakan dalam workshop atau seminar-seminar yang ada hubungannya dengan kinerja guru, serta mengikutkan dalam pertemuan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) setiap bulan sesuai mata pelajaran yang mereka ampu. Disamping itu Kita selalu memberi motivasi dan dorongan kepada guru-guru dalam meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi lagi guna untuk meningkatkan kualifikasi guru tersebut.

Kehadiran guru sebagai komponen mendasar dalam pendidikan perlu

ditunjukkan secara maksimal dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain melalui peningkatan kualifikasi, juga pengembangan kemampuan-kemampuan lain yang mendukung kualitas pendidikan. Kinerja guru perlu mendapat perhatian khusus, proses belajar mengajar, kedisiplinan, dan hal lain yang relevan. Hal ini didukung oleh hasil observasi dan wawancara penulis dengan salah seorang guru, yang mengatakan: Sebagai seorang guru saya selalu berusaha untuk selalu disiplin dalam menjalankan tugas, karena Kepala Madrasah selalu memberikan contoh kepada bawahannya soal kedisiplinan, misalnya selalu datang lebih awal dan pulang saat guru-gurunya sudah pulang semua, kepala Madrasah juga terkadang menegur siswa dan guru yang datang terlambat dengan cara memanggil ke ruangannya untuk diberikan arahan dan nasehat yang bisa membangun, bagaimana supaya siswa atau guru kedepannya bisa lebih baik lagi”.

Dalam Mengukur kinerja guru tidak hanya dilakukan dalam pemberian materi di dalam kelas, tetapi juga perhatian dan kemampuan dalam memotivasi peserta didik secara keseluruhan di lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah. Hal tersebut sebagaimana disampaikan melalui wawancara oleh Fakhur Razy, MH bahwa: “Peserta didik yang kurang disiplin dalam belajar, maka kepala madrasah mengadakan pendekatan dengan cara bekerja sama dengan orang tua siswa. Kamad mendatangi keluarganya untuk mengetahui apa yang terjadi kepada anak tersebut sehingga dia malas masuk belajar. Guru dan orangtua mencari solusi bagaimana supaya siswa tersebut bisa seperti anak-anak lainnya.”

Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Peran supervisi mempunyai pengertian sebagai suatu pengawasan. Dalam konteks pembelajaran efektif, supervisi didefinisikan secara lebih spesifik yaitu mendorong pertumbuhan kinerja

guru, mengembangkan kepemimpinan yang lebih demokratis, dan memecahkan masalah pembelajaran dengan menciptakan inovasi dalam proses belajar mengajar.

Madrasah melaksanakan tanggung jawab paling produktif jika terdapat konsensus tentang tujuan sekolah dan semua pihak bersama-sama berusaha mencapainya. Posisi kepala madrasah dalam hal ini adalah bertanggung jawab untuk menyelenggarakan sekolah secara produktif. Bentuk supervisi yang paling efektif terjadi jika staf, peserta didik, dan orang tua memandang kepala madrasah sebagai orang yang tahu persis tentang hal-hal yang terjadi di sekolahnya.

Kompetensi supervisi merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap kepala sekolah/madrasah, dalam sistem penyiapan calon kepala madrasah pemberian bekal awal terhadap kompetensi-kompetensi minimal yang harus dimiliki oleh calon kepala madrasah melalui pemberian teoritik dan praktik terhadap peningkatan kompetensi calon kepala madrasah.

Kompetensi supervisi kepala madrasah adalah kemampuan kepala madrasah dalam membina atau membimbing guru dalam meningkatkan mutu dan proses kegiatan pembelajaran. Dalam proses upaya peningkatan mutu pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus. Sebuah lembaga pendidikan perlu memiliki tenaga pendidik atau guru yang berkualitas yaitu guru profesional, guru yang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan dituntut kreativitas dan inovasi. Untuk itu kepala madrasah mempunyai peran penting dalam mengembangkan kualitas guru dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Bagi seorang guru, supervisi dimaksudkan sebagai bahan introspeksi diri sejauh apa kemampuan peserta didik dalam menangkap penjelasan-penjelasan terkait mata pelajaran yang disampaikan. Selain itu untuk mengukur seberapa efektif

metode pembelajaran yang digunakan dalam menyampaikan materi. Sebagaimana diungkapkan oleh Amanah bahwa: "Untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan guru dalam mengajar, maka Kepala Madrasah senantiasa mengadakan supervisi di kelas, untuk mengetahui apakah metode yang kami gunakan sudah efektif sehingga mata pelajaran mudah dicerna oleh peserta didik atau tidak? Sehingga supervisi ini menjadi penting sebagai bahan untuk mengevaluasi cara dan metode yang kami gunakan".

Kesiapan guru dalam menyiapkan perangkat yang dibutuhkan dalam pelaksanaan supervisi menunjukkan kesiapan dan keseriusan. Terdapat kesadaran dan pemahaman bahwa pelaksanaan supervisi tidak terlepas dari sejauh mana guru tersebut bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, dan acuan tersebut ditetapkan oleh kepala madrasah. Peneliti menyadari bahwa sebagai kepala madrasah, harus memahami betul tugas dan fungsi sebagai supervisor dengan baik agar dalam pelaksanaannya dapat memberikan peningkatan dan kemajuan guru dalam menyampaikan pembelajaran. Dalam pelaksanaan supervisi kepala madrasah harus memahami karakter guru masing-masing, sehingga guru tidak merasa dikritik atau dihakimi, setelah itu disikapi dengan penuh kekeluargaan sehingga suasana kembali menjadi baik diantara kepala madrasah dan guru dengan tetap mengedepankan sikap keterbukaan. Sekalipun ketegangan susah dihindari selama tahapan pelaksanaannya, namun para guru tetap menghadapinya secara profesional demi kelancaran pelaksanaannya.

Teknik supervisi merupakan cara yang digunakan dalam memberikan bimbingan kepada guru di MA DDI Hasanuddin. Dalam hal ini terdapat dua teknik yang digunakan yaitu teknik kelompok yang diadakan pada waktu rapat dengan guru, dimaksudkan agar komunikasi dalam manajemen sekolah dapat terlaksana dengan baik sebagai hak dari masing-masing warga sekolah dalam menyampaikan pendapat dan informasi

yang diperoleh. Selain itu digunakan teknik individual dengan mengadakan kunjungan kelas melalui observasi dengan cara pemberitahuan terlebih dahulu serta dengan mengadakan wawancara perseorangan kepada guru yang bersangkutan. Dalam pertemuan, selaku kepala madrasah selalu menyampaikan apa yang perlu dibenahi dan ditambah khususnya dalam pelaksanaan pembelajaran. Dengan penyampaian secara langsung dan terbuka, ada harapan bahwa dari guru ada umpan balik atau masukan informasi terkait kebutuhan mendasar dalam peningkatan kinerja guru di kelas. Tentu dalam setiap kunjungan atau dalam rapat, terlebih dahulu melihat situasi dan memahami karakter dari masing-masing guru, agar dalam pelaksanaannya baik pribadi kepala madrasah maupun bagi guru tidak merasa terbebani.

Kepala madrasah dalam memimpin sebuah lembaga pendidikan harus mempunyai kompetensi sebagai seorang administrator. Sebagai administrator kepala madrasah bekerjasama dengan orang dalam lingkungan pendidikan. Ia melibatkan komponen manusia dengan berbagai potensinya, dan juga komponen manusia dengan berbagai jenisnya. Semuanya perlu ditata dan dikoordinasikan atau didayagunakan untuk mencapai tujuan pendidikan dalam sebuah aturan-aturan. Kepala madrasah berpandangan bahwa sebagai tenaga pendidik, kita memahami betul kode etik sebagai guru. Salah satu yang terpenting misalnya, guru berusaha membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia yang berjiwa Pancasila. Guru yang baik, adalah guru yang senantiasa memberikan contoh kepada peserta didik, misalnya dalam hal kejujuran, disiplin dalam segala hal, serta senantiasa menjaga hubungan baik sesama rekan-rekan guru, peserta didik, orang tua serta masyarakat.

Beberapa guru juga memberikan tanggapan, sebagaimana yang diungkapkan oleh Nurhikmah, S.Pd.I bahwa: "menjadi seorang guru harus mematuhi aturan, seperti datang ke

madrasah tepat waktu, mengisi daftar hadir, melengkapi bahan-bahan ajar yang akan diajarkan, begitupun dengan kedisiplinan lain". Hal senada juga diungkapkan oleh Muhammad Yunus, yaitu: "guru harus memenuhi tanggung jawabnya dengan mengisi materi pelajaran yang telah disepakati bersama, jika berhalangan hadir guru menyampaikan surat secara resmi agar bisa diantisipasi oleh guru lain yang sedang kosong jam pelajarannya".

Selain pernyataan-pernyataan dukungan di atas, kepala madrasah setiap hari mengecek secara langsung setiap ruangan kelas untuk memastikan apakah semua jam pelajaran terisi atau tidak. Jika ada kelas yang kosong maka akan diisi oleh Kepala Madrasah.

Selain itu, juga dilakukan setiap waktu memeriksa kelengkapan administrasi, baik administrasi kantor maupun administrasi yang diperlukan dalam pembelajaran, yaitu perangkat pembelajaran dan lain-lain. Administrasi pembelajaran yang mutlak harus ada adalah rencana pembelajaran, daftar hadir, alat yang diperlukan dalam pembelajaran. Administrasi kantor, misalnya memeriksa daftar hadir guru, serta mengevaluasi kehadiran siswa.

Sebagai motivator, kepala madrasah memiliki strategi yang tepat dalam menjalankan fungsi tersebut. Motivasi sangat diperlukan oleh para guru agar semangat dalam menjalankan tugasnya, guru akan merasa diperhatikan dan akan berupaya semaksimal mungkin memperbaiki kekurangannya. Motivasi yang diterapkan dalam mengatur lingkungan kerja, suasana kerja, maupun penerapan prinsip penghargaan dan hukuman. Penghargaan yang diberikan tidak berupa materi, tetapi lebih kepada pujian. Saya selalu memotivasi dan mendorong para guru untuk meningkatkan kinerjanya, dengan pemberian motivasi ini guru merasa tidak diabaikan dan dibiarkan bekerja sendiri.

Kepala madrasah perlu memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja profesional guru. Adanya dorongan tersebut tujuan dan capaian pendidikan

akan lebih mudah. Memberikan motivasi kepada guru juga sekaligus akan melahirkan harmonisasi melalui komunikasi yang intens dilakukan, baik dalam pertemuan resmi maupun dalam suasana santai.

Kepala madrasah mampu memberi inspirasi pada orang lain, menyampaikan tantangan yang realistis, membantu orang lain untuk mencapai tujuan dan target, membantu orang lain untuk menilai kontribusi dan pencapaiannya sendiri. Pemberian motivasi dilakukan melalui beberapa gagasan-gagasan strategis, antara lain: 1) pengaturan lingkungan fisik. Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya. Pengaturan lingkungan fisik tersebut antara lain mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan; 2) pengaturan suasana kerja. Suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan; dan 3) disiplin. Disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme guru di madrasah, kepala madrasah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktivitas sekolah; 4) Dorongan. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor dari dalam maupun dari lingkungan. Sebagai kepala madrasah pasti mengharapkan bahwa semua bawahan memiliki pengetahuan yang luas serta pengalaman yang dapat menunjang tugas terutama bagi seorang guru.

Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru

Peran Kepala Madrasah sebagai manajer dituntut untuk mampu mengidentifikasi bawahan, untuk diberikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga dapat mewujudkan tujuan efektif dan efisien

sebagaimana wawancara dengan kepala Madrasah sebagai berikut: “Sebagai manajer saya berusaha membagi tugas sesuai kemampuan masing-masing yang dimiliki oleh guru, misalnya dalam mengangkat wakil kepala madrasah, saya mengangkat yang saya anggap mampu membantu dan bekerja sama dalam memajukan madrasah, dalam pembagian tugas wali kelas, maka saya mengangkat guru yang bisa matau punya kemampuan dalam mengoperasikan komputer, dimana pada saat menginput nilai pada aplikasi rapor digital, mereka tidak akan kewalahan dalam hal ini.

Kepala Madrasah adalah seorang pemimpin dalam sekolah yang mempunyai tugas dan tanggung jawab mengelola pendidikan. Di samping itu kepala madrasah juga dituntut untuk tercapainya tujuan pendidikan sesuai dengan visi dan misi yang ada di sekolah. Disisi lain bahwa kepala madrasah mempunyai peran penting dalam hal baik tidaknya kinerja bawahan dalam hal ini guru dan staf. Sehingga bisa dikatakan bahwa kinerja guru akan lebih baik jika atasan dalam hal ini kepala madrasah mampu bertindak dan mempengaruhi para guru agar kinerja lebih baik..

DAFTAR PUSTAKA

- Atmodiwiryo, S. 2005. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya, Cet: ke-2.
- Engkoswara. 1986. *Kecenderungan Kehidupan di Indonesia Menjelang Tahun 2000 dan Implikasinya terhadap Sistem Pendidikan Intermedia*. Jakarta: Gramedia.
- Faisal, S. 2001. *Metodologi Penelitian Sosial*, Cet.I. Jakarta: Erlangga.
- Hermiono, A. 2014. *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hosnan, M. 2016. *Etika Profesi Pendidik*, Cet. I. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Komari, A & Triana, C. 2006. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo. 2003. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

PENUTUP

Simpulan

Kinerja guru di Madrasah aliyah DDI Hasanuddin sudah berjalan dengan baik. Guru telah memperlihatkan kinerjanya dengan baik. Di antaranya menyiapkan bahan materi dalam setiap pembelajaran, menyusun rencana pembelajaran dengan baik. Peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu: Kepala Madrasah sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, dan pemimpin. Sebagai supervisor melaksanakan fungsi pengawasan terhadap kinerja guru melalui dua teknik, yaitu teknik berkelompok melalui pertemuan terjadwal dan teknik individu dengan melakukan supervisi langsung ketika pembelajaran sedang berlangsung.

Saran

Strategi yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu: 1) mengikutsertakan guru-guru secara bergantian untuk mengikuti kegiatan-kegiatan peningkatan kapasitas, baik berupa pelatihan, workshop, maupun seminar-seminar, 2) memberikan motivasi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, 3) Melakukan pembinaan secara internal kepada guru terkait pembelajaran secara teori dan praktek

Hariati

Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.