

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI MAN 2 KAMPAR**

Leni Kusmiati^{*1}

Madrasah Aliyah Negeri 2 Kampar, Indonesia

Email: lenikusmiati@gmail.com^{*1}

Received: 9 November 2022; Accepted 10 November 2022; Published 17 November 2022
Ed 2022; 3 (2): 195-207

ABSTRAK

Strategi kepala madrasah merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran, Judul penelitian adalah Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Tujuan penelitian untuk mengetahui strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada MAN 2 Kampar. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Subjek penelitian adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, dan pengawas. Hasil penelitian menunjukkan : 1) Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kemampuan guru melalui pembinaan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, 2) Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin guru yaitu : a) Menegakkan kedisiplinan guru, b) Meningkatkan standar perilaku guru, c) Melaksanakan semua peraturan, 3) Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru yaitu menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi semua perlengkapan yang diperlukan serta memberikan penghargaan dan hukuman, 4) Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan komitmen guru adalah: mengadakan pelatihan, mendatangkan tutor ke madrasah dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, menempatkan guru sesuai dengan bidangnya, dan mengadakan rapat setiap awal semester. 5) Hambatan yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru adalah: a) kurang tegas dalam menerapkan kebijakan b) guru kurang motivasi dan domisili guru yang jauh. c) fasilitas madrasah yang belum memadai, d) rendahnya partisipasi warga lingkungan madrasah.

Kata Kunci: *Strategi Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru*

ABSTRACT

The principal's strategy is one of the efforts to improve teacher performance in the learning process. The title of the research is the principal's strategy in improving teacher performance. The purpose of the study was to determine the principal's strategy in improving teacher performance at MAN 2 Kampar. The research method uses a descriptive method with a qualitative approach. Data collection techniques by means of observation, interviews, and documentation studies. The research subjects were principals, vice principals, teachers, and supervisors. The results showed: 1)

Principal strategies in improving teacher abilities through fostering teacher abilities in the learning process, 2) Principal strategies in improving teacher discipline, namely: a) Enforcing teacher discipline, b) Improving teacher behavior standards, c) Implementing all regulations , 3) The principal's strategy in increasing teacher motivation is to create a harmonious situation, fulfill all the necessary equipment and provide rewards and punishments, 4) The principal's strategy in increasing teacher commitment is: conducting training, bringing tutors to school and providing opportunities to continue education, placing teachers in accordance with their fields, and holding meetings at the beginning of each semester. 5) Obstacles faced by principals in improving teacher performance are: a) lack of firmness in implementing policies b) lack of motivation of teachers and teachers' domicile far away. c) inadequate school facilities, d) low participation of school community members.

Keywords: *Principal Strategy: Teacher Performance*

Copyright © 2019, Journal of Education and Teaching

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja guru akan selalu menjadi fokus strategis ketika membahas masalah pendidikan, kepala madrasah adalah pemimpin kunci dalam keseluruhan sistem pendidikan. Kepala madrasah dalam hal ini disebut-sebut sebagai kontributor utama pengembangan sistem sekolah di daerahnya. Tugas kepala sekolah adalah mampu memantau produktivitas guru agar konsisten menghasilkan karya yang berkualitas. Perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, tidak akan berdampak signifikan jika tidak diawasi oleh kepala sekolah yang profesional dan berkualitas. Peningkatan mutu pendidikan harus datang dari kepala madrasah yang bertugas selama perluasan kinerja guru.

Pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dengan tujuan akhir tujuan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Tuhan Yang Maha Esa, lurus secara moral, sehat jasmani, ingin tahu secara intelektual, berbakat seni, mandiri, dan bertanggung jawab secara demokratis. Guru didefinisikan sebagai “pendidik profesional yang tanggung jawab utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini dalam menempuh jalur pendidikan” sebagaimana dimaksud dalam pasal (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. pelatihan akademik standar, termasuk sekolah dasar dan menengah.

Tidak kompetennya seorang guru dalam menyampaikan bahan ajar dalam proses pembelajaran secara tidak langsung berpengaruh terhadap hasil belajar. Proses pembelajaran hanya dapat dicapai dengan kompetensi yang ada dalam pribadi guru. Keterbatasan pengetahuan dalam penyampaian materi baik dalam hal penggunaan metode mengajar maupun buku penunjang pokok pembelajaran lainnya akan berpengaruh terhadap hasil belajar. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu melalui Forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Guru (KKG)

dan berbagai pelatihan lainnya baik bidang studi masing-masing maupun hal-hal lain yang dapat meningkatkan profesional guru.

Kepala madrasah menurut (Wibowo Subhan, 2020) adalah pimpinan pendidikan yang mempunyai peranan penting dalam mengembangkan Lembaga Pendidikan, yaitu sebagai pemegang kendali di Lembaga Pendidikan. Kepala madrasah juga mempunyai peranan yang sangat besar dalam mengembangkan kualitas Pendidikan di Lembaga Pendidikan tersebut. Sejalan dengan itu peranan kepala madrasah sangat berpengaruh dalam pertumbuhan dan perkembangan Pendidikan yakni untuk meningkatkan sumber daya manusia dan mutu Pendidikan. Sejalan menurut (Purwanti, 2016), Kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Kepala madrasah harus mampu menciptakan suasana yang kondusif dan inovatif dalam melaksanakan kegiatan di madrasah. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah (Madrasah), disebutkan bahwa kepala madrasah mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, menciptakan budaya dan iklim madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran.

Salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap adalah kepemimpinan kepala sekolah. Tipe kepemimpinan seperti ini merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolahnya. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh, kepala sekolah diharapkan memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai. Dapat dikenali melalui membaca berbagai literatur bahwa konsep kepemimpinan dapat memiliki banyak arti yang berbeda. sesuai dengan kemampuan dan cara pandang yang dimiliki oleh setiap individu. Untuk mencapai tujuan tertentu, kepemimpinan mungkin melibatkan berbagai macam karakteristik, perilaku, kepribadian, interaksi dan hubungan kerjasama dengan pihak lain, posisi, tanggung jawab, dan pengaruh. Kepemimpinan dapat dilihat sebagai proses mengerahkan pengaruh atas orang lain untuk membimbing mereka menuju pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, kepemimpinan adalah praktik mengerahkan pengaruh atas tindakan individu atau kelompok untuk membawa hasil yang diinginkan dalam konteks tertentu. (Azhar, 2016)

Menurut (Usman, 2014) secara umum kepala sekolah/madrasah berfungsi untuk: (1) pengembangan pribadi, (2) pengelolaan (manajemen) sekolah/madrasah, (3) pengawasan, (4) kegiatan sosial, dan (5) pengusahaan sekolah/madrasah. Peran dan fungsi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sangat penting. Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyasa (2005:187) bahwa Kepala madrasah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerja sama yang baik antara madrasah dan masyarakat guna mewujudkan madrasah yang efektif dan efisien. Kepala madrasah harus mampu

menjalin hubungan kerja sama baik sesama warga madrasah maupun dengan masyarakat lingkungan madrasah.

Dari kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa tugas kepala madrasah untuk melakukan komunikasi dengan bawahannya untuk meningkatkan kinerja dan kualitas kerja. Melalui jalinan kemitraan yang baik maka fungsi kepala madrasah sebagai inovator dan motivator memiliki peran strategis yang tepat untuk menjalin komunikasi yang harmonis dengan lingkungannya, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di madrasah yang ia pimpin. Sebagai pemimpin, kepala madrasah juga harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan yang baik, pengaturan suasana yang kondusif dan komunikatif, disiplin yang sinergis sesama komponen warga madrasah.

Beberapa prinsip yang dapat diterapkan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sebagai tenaga kependidikan agar mampu meningkatkan kemampuan profesionalnya. Prinsip-prinsip tersebut sebagaimana disebut oleh E. Mulyasa (2005:121-122) adalah sebagai berikut:

1. Para tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan
2. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan ia bekerja. Para tenaga kependidikan juga harus dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.
3. Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya
4. Pemberian hadiah lebih baik dari pada hukuman namun sewaktu-waktu hukuman juga perlu dilakukan.
5. Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala madrasah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai memperoleh kepuasan dalam pekerjaan.

Kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memotivasi para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Strategi ini dapat dilakukan oleh kepala madrasah melalui pengaturan lingkungan yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, disiplin, penghargaan dan hukuman secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya secara profesional. Berbagai strategi yang dapat digunakan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja para guru sebagaimana dikemukakan oleh Mulyasa (2005:54) yaitu:

1. Para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan
2. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para guru sehingga mereka mengetahui tujuan yang ingin dicapai
3. Para guru harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya

Berdasarkan pengamatan di lokasi penelitian, strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada MAN 2 Kampar belum berjalan dengan baik sebagaimana yang diharapkan, baik dalam hal peningkatan kinerja guru maupun dalam hal proses pembelajaran. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, penulis melakukan suatu penelitian dengan judul : Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan kinerja guru di MAN 2 Kampar

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Sebagaimana yang diungkapkan (Fadli, 2021) bahwa penelitian kualitatif merupakan suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informan, serta dilakukan dalam latar *setting* yang alamiah.

Untuk keperluan penelitian ini, teknik pengumpulan data meliputi observasi lapangan atau observasi untuk pengumpulan data berupa: (a) Reduksi data: memusatkan perhatian pada hal-hal penting atau menyajikan data dalam bentuk uraian-uraian singkat agar lebih mudah dipahami apa yang terjadi. dan merencanakan kegiatan selanjutnya. Grafik, matriks, jaringan, dan bagan semuanya dapat digunakan untuk menggambarkan data selain prosa naratif. Untuk memastikan keabsahan suatu laporan, diperlukan verifikasi data.

Triangulasi sumber yaitu menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Dengan menggunakan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber ini, informasi yang dikumpulkan dijelaskan dan diatur. Data tersebut akan diurutkan kembali untuk analisis tambahan, kali ini menggunakan data yang sama dan berbeda. Dengan menggunakan Membercheck, Anda dapat memeriksa untuk melihat apakah informasi yang Anda berikan cocok dengan apa yang telah diberitahukan kepada Anda. Validitas data ditentukan oleh apakah pemasok data telah menyetujui temuan tersebut atau tidak. Sesuai dengan yang diungkapkan (SS Sinatriyo, Dkk. 2019) mengemukakan pelaksanaan membercheck dapat dilakukan setelah satu periode pengumpulan data selesai, atau mendapat suatu temuan, atau kesimpulan. Proses membercheck pada penelitian ini dilakukan setelah peneliti mendapatkan suatu kesimpulan atas penelitian yang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Strategi Kepala Madrasah dan Kinerja Guru

Strategi dapat diartikan sebagai suatu cara atau teknik yang diterapkan oleh seorang dalam hal ini pemimpin untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Strategi dapat juga diartikan sebagai kiat seseorang pemimpin untuk mencapai tujuan.

Jadi yang dimaksud strategi dalam penulisan ini adalah suatu cara atau kiat-kiat tertentu yang diterapkan oleh kepala madrasah untuk mencapai tujuan dari organisasi madrasah. Menurut Akdon (2007:4) strategi adalah kerangka yang membimbing dan mengendalikan pilihan-pilihan yang menetapkan sifat dan arah suatu organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Drucker (Akdon, 2007: 4) strategi adalah mengerjakan sesuatu yang benar (*doing the right things*).

Selanjutnya pengertian strategi sebagaimana dikemukakan oleh Glueck dan Jauch (Yacob, 2012: 16) strategi adalah rencana yang disatukan, memperluas dan terintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan itu dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi manajemen strategis dalam sejumlah keputusan dan tindakan yang mengarah pada penyusunan suatu strategi atau sejumlah strategi yang efektif untuk membantu mencapai sasaran perusahaan. Proses manajemen strategis ialah cara dengan jalan mana para perencana strategis menentukan sasaran dan mengambil keputusan.

Kepala madrasah sebagai pemimpin, harus memiliki kepribadian yang kuat, memahami kondisi guru dan tenaga kependidikan lainnya, mempunyai program jangka pendek dan jangka panjang, dan memiliki visioner, mampu mengambil keputusan yang tepat dan bijaksana serta mampu berkomunikasi dengan semua warga madrasah dengan baik.

Kepala madrasah pada hakikatnya adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin penyelenggaraan organisasi madrasah. Oleh sebab itu tugas-tugas kepala madrasah bukan hanya mengatur dan melakukan proses belajar mengajar, melainkan juga mampu menganalisis berbagai persoalan, mampu memberikan pertimbangan, cakap dalam memimpin dan bertindak dalam berorganisasi, mampu berkomunikasi baik lisan maupun tulisan, partisipatif dan cakap dalam menyelesaikan persoalan dengan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat De Roche (Wahyudi, 2009: 63) bahwa kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan harus mempunyai kemampuan antara lain: 1) mempunyai sifat-sifat kepemimpinan, 2) mempunyai harapan tinggi (*high expectation*) terhadap madrasah 3) mampu mendayagunakan sumber daya madrasah 4) profesional dalam bidang tugasnya.

Kepala madrasah yang profesional dalam paradigma baru manajemen pendidikan harus memberikan dampak positif dan perubahan yang mendasar dalam pembaharuan sistem pendidikan di madrasah, dampak tersebut antara lain terhadap efektifitas pendidikan, kepemimpinan madrasah yang kuat, pengelola sumber daya kependidikan yang efektif orientasi pada peningkatan mutu, team work yang kompak, cerdas dan dinamis, kemandirian, partisipatif dengan warga madrasah dan lingkungan masyarakat, keterbukaan,

manajerial, inovatif, evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, responsif, dan antisipasi terhadap kebutuhan serta akuntabilitas.

Suatu lembaga pendidikan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan maka kepala madrasah harus mempunyai suatu strategi untuk menjalankan organisasi dalam mencapai tujuan. Akdon (2007: 13) mengemukakan bahwa strategi sebuah organisasi merupakan suatu konseptualisasi yang dinyatakan atau diimplementasikan oleh pemimpin organisasi yang bersangkutan berupa:

1. Sasaran-sasaran jangka panjang atau tujuan-tujuan organisasi tersebut
2. Kendala-kendala luas dan kebijakan yang atau ditetapkan sendiri oleh sang pemimpin atau yang diterimanya dari pihak atasannya, yang membatasi skope aktivitas-aktivitas organisasi yang bersangkutan.
3. Kelompok rencana-rencana dan tujuantujuan jangka pendek yang telah diterapkan dengan ekspekstasi akan diberikannya sumbangsih mereka dalam hal mencapai sasaran-sasaran organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat di atas maka sebagai pemimpin dalam suatu organisasi kepala madrasah harus menetapkan sasaran dan tujuan jangka pendek dan jangka panjang dalam organisasi kemudian menginventarisasi kendala-kendala yang dihadapi dan kebijakan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini lebih lanjut Akdon (2007:14) mengatakan “impikasi dan eksistensi strategi tersebut maka strategi dapat dinyatakan sebagai sarana untuk mencapai tujuan akhir (sasaran), akan tetapi strategi sendiri bukan sekedar suatu rencana, tetapi strategi harus bersifat menyeluruh dan terpadu .

Kepala madrasah sebagai pemimpin organisasi pendidikan harus memiliki kredibilitas yang tinggi dan mempunyai strategi-strategi kepemimpinan tertentu, hal ini sesuai dengan Mulyasa (2005: 90) yang menerangkan bahwa untuk menjadi kepala madrasah yang profesional dan memiliki kredibilitas yang tinggi maka dibutuhkan strategi kepala madrasah yaitu :

1. Efektivitas proses pendidikan.
2. Tumbuhnya kepemimpinan madrasah yang kuat.
3. Pengelola tenaga kependidikan yang efektif.
4. Budaya mutu.
5. Team work yang kompak, cerdas dan dinamis.
6. Kemandirian.
7. Partisipasi warga madrasah dan lingkungan masyarakat.
8. Transparansi manajemen dalam wacana demokrasi pendidikan
9. Kemampuan untuk berubah.
10. Evaluasi dan perbaikan berkelanjutan.

11. Tanggap terhadap kebutuhan.
12. Akuntabilitas.

Kepala madrasah yang baik adalah kepala madrasah yang berkualitas. Kualitas yang dimaksud adalah kepala madrasah yang mampu membawa dan memanfaatkan semua potensi yang ada untuk kemajuan madrasah, serta kepala madrasah yang benar-benar memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang cukup dan dapat menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi di madrasah dengan baik. Kepala madrasah yang dapat mengelola sumber daya pendidikan yang ada di lembaga pendidikan tersebut benar-benar berfungsi dengan baik dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Kepemimpinan kepala madrasah yang baik dan efektif harus memenuhi beberapa karakteristik. Dalam hal ini Danim (2006: 65) menjelaskan tentang bagaimana kualitas kepala madrasah yang seharusnya dipenuhi yaitu antara lain:

1. Bawahan menginginkan agar kepala madrasah memiliki tujuan yang jelas dan konsisten, dengan harapan tidak mudah terbawa kepada arus angin, melainkan melaksanakan tugas sesuai harapan pemerintah dan kebutuhan madrasah baik pengembangan kualitas mampu kuantitas.
2. Bawahan menginginkan kepala madrasah membuat rencana yang baik dan dapat dijangkau oleh para guru dan anak didik.
3. Bawahan menginginkan kepala madrasah secara terus menerus menginformasikan kemajuan madrasah kepada semua warga madrasah.
4. Bawahan menghendaki agar kepala madrasah memperlakukan mereka sebagai pendidik dan bukan robot yang sesuka hati memerintah mereka.
5. Bawahan berharap kepala madrasah dapat membawa kemajuan madrasah ke arah yang lebih baik.

Keberhasilan atau kegagalan seorang kepala madrasah tidak hanya ditentukan oleh dirinya sendiri, akan tetapi juga ditentukan oleh akumulasi semua subsistem yang terlibat, yaitu kepala madrasah dengan seperangkat kompetensinya, karakteristik bawahan, situasi dan kondisi organisasi madrasah, kerjasama semua warga madrasah serta kondisi lingkungannya. Keberhasilan madrasah mengandung arti bahwa penyelenggaraan organisasi madrasah dapat berjalan dengan baik sebagaimana yang diharapkan.

Untuk menunjang kemampuan kepala madrasah disamping kemampuan akademik kepala madrasah, juga perlu adanya kemampuan non akademik, seperti pelatihan-pelatihan, workshop, seminarseminar dan kegiatan ilmiah lainnya. Tujuan utama pendidikan dan pelatihan kepala madrasah untuk memperoleh kecakapan khusus yang diperlukan oleh kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinan di madrasah. Disamping itu kepala madrasah sebagai manajer, pemimpin dan pendidik memerlukan kemampuan khusus yang harus dimiliki oleh seseorang yang menduduki jabatan kepala madrasah.

a. Kompetensi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 terdapat tujuh peran utama kepala madrasah yaitu sebagai pendidik, manajer, administrator, penyedia, pemimpin, pencipta iklim kerja dan wirausahawan.

Di bawah ini akan uraikan secara ringkas hubungan antara peran kepala madrasah dengan peningkatan kinerja guru.

1. Kepala madrasah sebagai pendidik

Kepala madrasah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di madrasah, tentu saja memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan secara efektif dan efisien.

2. Kepala madrasah sebagai manajer

Dalam hal ini, kepala madrasah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di madrasah seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) tingkat madrasah, diskusi profesional dan sebagainya atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar madrasah, seperti kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan yang diselenggarakan pihak lain.

3. Kepala madrasah sebagai administrator

Khususnya berkenaan dengan pengolahan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar madrasah dapat mengalokasikan anggaran, peningkatan kompetensi tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi guru. Oleh karena itu kepala madrasah senantiasa dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.

4. Kepala madrasah sebagai penyedia

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala madrasah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode mengajar yang tepat, media belajar yang digunakan dan ketertiban siswa dalam proses pembelajaran.

5. Kepala madrasah sebagai pemimpin

Kepemimpinan kepala madrasah dapat menumbuhkembangkan kreativitas sekaligus dapat mendorong terhadap peningkatan kompetensi guru. Dalam teori kepemimpinan

setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang kepala madrasah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada.

Kepemimpinan seorang kepala madrasah sangat berkaitan dengan kepribadian, dan kepribadian kepala madrasah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat-sifatnya yaitu berwibawa, jujur, percaya diri, tanggung jawab, komunikatif, dan berani dalam mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil dan keteladanan.

6. Kepala madrasah sebagai pencipta iklim kerja

Budaya dan iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja secara unggul, yang disertai usaha untuk menunjukkan kompetensinya.

7. Kepala madrasah sebagai wirausahawan

Dalam menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dihubungkan dengan peningkatan kompetensi guru, maka kepala madrasah senantiasa dapat menciptakan pembaharuan, keunggulan komperatif, serta memanfaatkan sumber daya dan tantangan sebagai peluang. Kepala madrasah dengan sikap kewirausahaan yang kuat akan berani melakukan perubahan-perubahan yang inovatif dalam lembaga yang ia pimpin, termasuk perubahan dalam hal-hal yang berhubungan dengan proses pembelajaran siswa beserta kompetensi gurunya.

8. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sangat menentukan keberhasilan dan produktivitas kerja. Prilaku kepemimpinan kepala madrasah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa persahabatan, dekat dengan warga madrasah dan penuh pertimbangan baik individu maupun kelompoknya. Prilaku kepala madrasah diorientasikan secara langsung dalam peranan dan tugas-tugas guru. Prilaku kepala madrasah yang positif dapat mendorong, mengarahkan dan memotivasi seluruh warga madrasah untuk berkerjasama dengan baik dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan madrasah. Mulyasa (2012: 18), menyatakan kepemimpinan kepala madrasah yang efektif antara lain dapat dianalisis berdasarkan kriteria berikut:

- a. Mampu memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan serta seluruh warga madrasah lainnya untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, lancar dan produktif.
- b. Dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan tepat sasaran.
- c. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan visi dan misi madrasah serta tujuan pendidikan.

- d. Mampu menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan pendidik dan tenaga kependidikan lain di madrasah.
- e. Dapat bekerja secara kolaboratif dengan tim manajemen madrasah.
- f. Dapat mewujudkan tujuan madrasah secara efektif, efisien, produktif dan akuntabel sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat di atas kepemimpinan kepala madrasah yang efektif mampu memotivasi semua warga madrasah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Memotivasi orang melalui penghargaan dalam bentuk kompensasi dapat mendorong orang lain untuk meningkatkan kinerjanya.

Keberhasilan pendidikan di madrasah sangat ditentukan oleh peran kepala madrasah dalam mengelola dan memberdayakan seluruh warga madrasah termasuk guru dan tenaga kependidikan lainnya. Strategi yang diterapkan kepala madrasah dapat meningkatkan kinerja warga madrasah dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan beban kerja yang telah ditetapkan. Dalam hal ini peningkatan produktivitas dan prestasi dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku warga madrasah melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia. Mulyasa (2012: 64) menyatakan pengembangan guru dan staf mencakup (1) perencanaan, (2) pengadaan, (3) pembinaan dan pengembangan, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian, (6) kompensasi, (7) penilaian. Kesemuanya sebagaimana tersebut di atas sangat perlu dilakukan dengan baik dan benar agar tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik.

Keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah dalam memberdayakan semua potensi madrasah untuk meningkatkan kinerjanya sangat tergantung dari kepedulian kepala madrasah dalam mengelola dan menjalankan organisasi madrasah. Kemampuan kepala madrasah dalam memanfaatkan semua potensi yang ada sangat membantu kepala madrasah untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Wahjosumidjo (2007: 49) menyatakan keberhasilan kepemimpinan pada hakikatnya berkaitan dengan tingkat kepedulian seorang pemimpin terlibat terhadap dua orientasi yaitu apa yang dilakukan oleh organisasi (*organizational achievement*) dan pembinaan terhadap organisasi (*organizational maintenance*) Berdasarkan pendapat di atas maka kepedulian seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap organisasi yang ia pimpin dan menggerakkan organisasi.

KESIMPULAN

Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kemampuan guru pada MAN 2 Kampar , adalah: melalui pembinaan-pembinaan terhadap guru berupa pembinaan peningkatan kemampuan, artinya untuk melakukan kegiatan pendidikan secara efektif dan efisien, para guru harus mempunyai kemampuan yang memadai dalam proses pembelajaran. Beberapa strategi yang diterapkan kepala madrasah dalam meningkatkan kemampuan guru yaitu dengan membina guru dalam kegiatan proses pembelajaran, membimbing dalam menyiapkan perangkat pembelajaran, melakukan pembinaan proses pembelajaran sebagaimana yang direncanakan. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin guru adalah dengan cara : a). Melaksanakan disiplin sesuai dengan aturan b). Membantu para guru dalam meningkatkan standar perilaku, c). Melaksanakan

semua aturan yang telah disepakati bersama. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru adalah: memotivasi para guru dengan cara menciptakan situasi yang harmonis dan saling bekerjasama sesama guru, berusaha memenuhi perlengkapan yang diperlukan guru dalam melaksanakan tugasnya, memberikan penghargaan dan hukuman.

Strategi dalam kepala madrasah dalam meningkatkan komitmen guru adalah: mengirim para guru untuk mengikuti seminar-seminar dan pelatihan-pelatihan, mendatangkan para tutor ke madrasah, memberikan kesempatan kepada para guru untuk melanjutkan pendidikannya, menempatkan guru pada proporsi yang sesuai dengan bidangnya, dan mengadakan rapat guru setiap semester untuk mengevaluasi kinerja guru sekaligus memberikan pengarahannya terhadap sasaran yang belum tercapai. Hambatan yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru adalah tidak semua guru memiliki motivasi yang sama dalam meningkatkan kinerjanya, ada diantara guru yang berdomisili di tempat jauh, tidak semua guru melakukan tugasnya sebagaimana yang telah ditetapkan, ada diantara guru yang tidak mampu mengikuti dan menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, (2007), *Strategic Management, for Educational Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen*
- Azhar, S. (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif (Perspektif Pendidikan Islam)*. AULADUNA: *Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 5(1), 127–140.
- Danim, Sudarwan, (2009), *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepala madrasah*, Jakarta: Rineka Cipta
- Danim, Sudarwan (2006) *Visi Baru Manajemen Madrasah*, Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu (2000), *manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, (2001), *Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Republik Indonesia*, Jakarta.
- Mulyasa, E, (2012), *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyasa, E, (2005). *Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran dan Menyenangkan*, Bandung: PT Remaja Rosdakrya
- Peraturan Menteri No. 13 Th 2007 Pendidikan Nasional, (2007), *Tentang Standar Kepala Madrasah/Madrasah*, Jakarta
- Purwanti, S. (2016). *Peranan kepala madrasah terhadap kinerja guru*. AL- IDARAH: *Jurnal Kependidikan Islam*, 6 (1).
- Supriadi, (1999), *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Jakarta: Adi Cita Karya Nusa
- Undang-Undang Republik Indonesia , No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Undang-Undang Republik Indonesia, No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan

Nasional

- Usman, H. (2014). Peranan dan fungsi Kepala Sekolah/Madrasah. *Jurnal PTK DIKMEN VOL.3 NO. 1*.
- Usman, Nasir, (2012) *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, konsep, teori dan model*, Bandung: Citapustaka media perintis
- Wahjosumidjo, (2007), *Kepemimpinan Kepala Madrasah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Wahyudi, (2009), *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta
- Wibowo, A., & Subhan, AZ. (2020). Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Journal of Islamic Educational Management*, Vol. 3, No. 2.
- Yacob, Muslem, (2012), *Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan perpustakaan pada SMA Negeri Banda Aceh*, Tesis Program Administrasi Pendidikan, Pascasarjana UNSYIAH, Banda Aceh