

Vol. II No. 2 April - Juni 2022

ISSN : 2775 - 2364

# JURNAL ISLAMAMI

## MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & HUMANIORA



**PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

## **STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS HIDAYATULLAH TANJUNG MORAWA**

**Mutiara Nisa Caniago**

Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas  
Islam Negeri Sumatera Utara Medan  
email: [mutiaranc06@gmail.com](mailto:mutiaranc06@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) kinerja guru di MTs Hidayatullah Tanjung Morawa, (2) kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatullah Tanjung Morawa, (3) upaya Kepala Madrasah mengatasi kendala dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatullah Tanjung Morawa, (4) langkah-langkah strategik kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatullah Tanjung Morawa. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara teknik wawancara, teknik observasi serta studi dokumentasi. Informan dari penelitian ini adalah Kepala Madrasah dan Guru. Teknik analisis data dilakukan dengan cara reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Teknik penjaminan keabsahan data dilakukan dengan teknik kredibilitas, keteralihan, kebergantungan dan kepastian. Hasil penelitian ini mengungkapkan 4 temuan yaitu (1) kinerja guru di MTs Hidayatullah sudah cukup baik, para guru sudah bertanggung jawab dalam menjalankan amanah profesi yang diembannya. (2) kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatullah Tanjung Morawa yaitu masih ada guru yang kurang disiplin dan kurangnya komunikasi. (3) upaya Kepala Madrasah mengatasi kendala dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatullah Tanjung Morawa yaitu melakukan supervise 2 bulan sekali, mengadakan rapat rutin setiap minggu dengan guru dan meminta laporan bulanan kepada setiap guru mata pelajaran. (4) langkah-langkah strategik kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatullah Tanjung Morawa yaitu pengorganisasian pengajaran, penataan pendidikan, pengembangan kurikulum, penyediaan fasilitas, pemberian orientasi anggota dan staff, kemudian pelayanan murid.

**Kata Kunci:** Strategi Kepala Madrasah, Kinerja Guru

## **A. PENDAHULUAN**

Untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang terbaik itu tidak terlepas dari bimbingan kepala sekolah yang merupakan peran utama di dalam sekolah. Kepala sekolah memiliki peranan penting dalam mengkoordinasi, menggerakkan, dan menyelaraskan sumber daya pendidikan di sekolah, karena kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu faktor yang mendorong untuk tercapainya visi dan misi sekolah dan membawa perubahan di lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki kewenangan dan memikul tanggung jawab mengelola program sekolah untuk mewujudkan tujuan lembaga pendidikan. (Siahaan, 2018) Kepemimpinan kepala sekolah adalah kunci keberhasilan pendidikan. Meningkatkan motivasi kerja, menjalin kerjasama yang harmonis dalam kerjasama tim, lingkungan sekolah yang nyaman dan budaya sekolah yang nyaman sangat ditentukan oleh kepala sekolah.

Kepala sekolah harus memiliki visi, misi, kreatif serta inovatif dan berorientasi pada mutu. Strategi ini merupakan usaha sistematis kepala sekolah secara terus menerus untuk memperbaiki kualitas layanan sehingga fokusnya diarahkan pada guru dan tenaga kependidikan lainnya agar lembaga pendidikan yang dipimpinnya dapat berjalan dengan baik. Sebagai pimpinan sekaligus supervisor di sekolah, peran dan tanggung jawab kepala sekolah sangat strategis dalam meningkatkan kinerja guru maupun tenaga kependidikan lainnya. (Mukhtar, 2015)

Peran kepala sekolah yang efektif tentunya akan mempengaruhi kinerja guru, sehingga guru menjadi semangat dalam menjalankan setiap tugasnya, hal ini dikarenakan guru merasa diperhatikan, merasa aman dan diakui atas prestasinya dalam pekerjaan. Dalam mengoptimalkan kinerja mengajar guru yakni dalam rangka melaksanakan tugas dan pekerjaannya, maka kepala sekolah yang berkualitas harus mampu mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintahkan, melarang dan bahkan memberikan sanksi, serta membina dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara efektif dan efisien. (Hidayat & Wijaya, 2017)

Guru juga mempunyai peran yang sangat penting, yaitu sebagai ujung tombak pelaksanaan proses kegiatan belajar mengajar. Guru berperan sebagai transformator ilmu pengetahuan, menanamkan keimanan, ketaqwaan dan membiasakan peserta

didik berakhlakul karimah serta mandiri. Pendidikan nasional bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman dan bertakwa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian mandiri, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, sehat jasmani dan rohani. Tujuan yang hampir tidak berbeda dikemukakan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa: Pendidikan Nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab. (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003)

Saat ini masih banyak guru yang belum memenuhi ketentuan profesionalisme sebagai seorang guru, sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD). Dalam konteks bangsa Indonesia, peningkatan kualitas pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh. Khususnya peningkatan kualitas kinerja seorang guru atau pendidik. (Zainuddin, 2017)

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. (Mukhtar, 2015)

Hasil penelitian Titi Suryani, Tamyiz dan Sarpendi menyebutkan bahwa peran pemimpin di sebuah lembaga dapat mempengaruhi dan menentukan bagaimana cara untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini didasarkan pada argumen yang menyatakan bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan,

mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku karyawan sesuai dengan fungsi dari manajemen. Seorang pemimpin dianggap baik jika mau menerima adanya perubahan, mau menerima kritik dan saran dari bawahan secara terbuka, dan sering memperhatikan kesejahteraan mereka serta mampu memberikan contoh yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik serta mental guru dan lain-lain. (Suryani, Tamyiz, & Sarpendi, 2021)

Keberhasilan suatu sekolah sangat ditentukan oleh kepala sekolah dalam mengelola sekolah yang dipimpinnya maupun mengelola tenaga kependidikannya di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu pendorong dalam peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam kegiatan pendidikan dan pembelajaran di sekolah, administrasi sekolah, pengawasan dan pembinaan terhadap tenaga pendidik/kependidikan, serta pendayagunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah. Hal tersebut menjadi sangat penting sejalan dengan tuntutan tugas kepala sekolah dalam mendukung kinerja guru yang efektif dan efisien.

Untuk menghasilkan staf yang handal dalam membantu kepala sekolah dalam menyelesaikan tugasnya, maka kepala sekolah harus mampu mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Tenaga pendidik profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik dan membentuk akhlak peserta didik sehingga mempunyai kepribadian yang mulia. Disisi lain, guru juga mempunyai tanggung jawab untuk mengembangkan ilmunya di tengah-tengah masyarakat dan keluarga serta memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. (Citraningsih & Hidayat, 2018) Menurut peneliti, dibalik keberhasilan prestasi yang diraih siswa ada hubungannya dengan strategi kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru untuk mencapai salah satu tujuan sekolah maupun pendidikan.

Dengan demikian maka, strategi kepala sekolah merupakan hal yang signifikan dalam menggerakkan roda organisasi sekolah terutama untuk meningkatkan dan motivasi kinerja staf dan bawahannya. Guru adalah salah satu bawahan kepala sekolah dalam menggerakkan roda organisasi sekolah.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, data yang didapatkan bahwasanya kepala sekolah di MTs Hidayatullah Tanjung Morawa sudah melaksanakan pembinaan, pengawasan, pemberian motivasi dan pemberian penghargaan, tetapi belum berjalan maksimal dalam pelaksanaannya. Kemudian masih banyak guru yang monoton dalam proses pembelajaran sehingga membuat sebagian murid kurang memperhatikan sehingga proses pembelajaran tidak efektif, peneliti menduga bahwasanya kinerja guru yang ada di MTs Hidayatullah Tanjung Morawa belum berjalan dengan baik, mungkin dikarenakan beberapa faktor diantaranya, adanya guru yang mengajar bukan pada bidang keahliannya dan banyaknya guru honorer baru ataupun pendekatan kepala sekolahnya yang belum maksimal.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **1. Pengertian Strategi Kepala Sekolah**

Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan yang berada di sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan atau membawa sekolah yang dipimpinnya, memperoleh mutu pembelajaran yang baik keadaan tersebut tentunya dapat diwujudkan dengan baik apabila kepala sekolah mampu menciptakan strategi yang baik pula, dengan kondisi dalam meningkatkan mutu pembelajaran untuk mengetahui tentang pengertian strategi kepala sekolah, maka terlebih dahulu perlu dipahami mengenai pengertian strategi itu sendiri.

Strategi adalah rencana tentang apa yang ingin dicapai atau hendak menjadi apa suatu organisasi di masa depan (arah) dan bagaimana cara mencapai keadaan yang diinginkan tersebut (*route*). Strategi merupakan suatu cara yang menekankan hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan manufaktur dan pemasaran. Strategi adalah merupakan suatu seni menggunakan pertempuran untuk memenangkan perang. (Nazarudin, 2020)

Kepala sekolah merupakan padanan dari *school principal* yang bertugas menjalankan *principalship* atau kekepalasekolahan. Istilah kepala sekolahan artinya segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah. Selain sebutan kepala sekolah, ada juga sebutan lain yaitu administrator sekolah (*school administrator*), pimpinan sekolah (*school leader*), manajer sekolah (*school manager*). (Ananda, 2018)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah adalah serangkaian keputusan atau rencana sebagai sasaran, kebijakan atau tujuan yang telah ditetapkan oleh seorang kepala sekolah dalam pembelajaran sesuai kondisi yang ada sehingga dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai strategi-strategi dalam upaya meningkatkan kinerja guru, contoh kecilnya yaitu kepala madrasah harus bisa berbuat kebenaran dan berbuat adil terhadap guru maupun terhadap staf-stafnya. Allah SWT telah berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Maidah ayat 8:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰٓ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَلَا تَقْرَبُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

**Artinya:** “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al-Maidah: 8). (Kementrian Agama Republik Indonesia, Al-Quran Terjemahan Tafsir Perkata, 2010)

Dalam Tafsir Ibnu Katsir, maksud dari QS. Al-Maidah: 8 yaitu, jadilah kalian sebagai penegak kebenaran karena Allah bukan karena manusia atau mencari popularitas, dan berlaku secara adil bukan secara curang. Janganlah benci kepada suatu kaum dan menjadikan kalian berbuat tidak adil terhadap mereka, tetapi terapkanlah keadilan itu kepada setiap orang, baik itu teman maupun musuh kalian. (Al-Seikh, 2003)

Dari penjelasan ayat Al-Qur'an diatas dapat disimpulkan bahwa keadilan seringkali menjadi hal yang sangat sensitif dan sangat rentan menimbulkan konflik manakala ketidakadilan itu tidak terwujud. Dalam konteks persekolahan, pemberian gaji atau tunjangan sampai pemberian tugas atau wewenang dan tanggung jawab adalah diantara bagian manajemen persekolahan yang memiliki peluang melahirkan ketidakadilan. Oleh karena itu, dalam manajemen pendidikan Islam, keadilan harus menjadi prinsip dasar yang dimiliki oleh seorang pemimpin

di dalamnya. Sebuah sekolah yang memiliki pemimpin yang adil didalamnya akan memiliki kultur sekolah yang kondusif bagi pengembangan kualitas didalamnya. (Hidayat & Wijaya, 2017)

Untuk selalu meningkatkan kinerja guru tentunya seorang kepala madrasah harus memiliki strategi dalam meningkatkan kinerja guru agar dapat mengupayakan peningkatan pendidikan. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga pendidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mengikuti serta seluruh tenaga pendidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. Menurut Sri Rahmi, strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Membantu guru agar dapat lebih mengerti dan memahami tujuan pendidikan di sekolah dan fungsi sekolah dalam usaha mencapai tujuan pendidikan
- 2) Membantu guru agar mereka dapat lebih menyadari dan mengerti kebutuhan masalah-masalah yang dihadapi siswanya supaya dapat membantu siswanya itu lebih baik lagi
- 3) Untuk melaksanakan kepemimpinan efektif dengan cara yang demokratis dalam rangka meningkatkan kegiatan-kegiatan professional di sekolah dan hubungan antara kegiatan staf yang kooperatif untuk bersama-sama meningkatkan kemampuan masing-masing
- 4) Menemukan kemampuan dan kelebihan tiap guru dan memanfaatkan serta mengembangkan kemampuan itu dengan memberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuannya
- 5) Membantu guru meningkatkan kemampuan penampilannya di depan kelas
- 6) Membantu guru baru dalam masa orientasinya supaya cepat dapat menyesuaikan diri dengan tugasnya dan dapat menggunakan kemampuannya secara maksimal
- 7) Membantu guru menemukan kesulitan belajar murid-muridnya dan merencanakan tindakan-tindakan perbaikannya

- 8) Menghindari tuntutan-tuntutan terhadap guru yang diluar batas atau tidak wajar, baik tuntutan itu datangnya dari dalam maupun dari luar sekolah. (Rahmi, 2018)

## **2. Pengertian Kinerja Guru**

Istilah Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja atau prestasi nyata) yang berkaitan dengan segala aktivitas dalam suatu organisasi kerja. Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan. (Sandewa, 2018)

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005)

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Madjid, 2016)

Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Singkatnya kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

## **3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Kinerja dipengaruhi oleh “kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*)”. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan dipengaruhi oleh pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Pengetahuan dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman, latihan dan minat. Keterampilan dipengaruhi oleh pembawaan (bakat) dan kepribadian. Motivasi dipengaruhi oleh interaksi faktor-faktor dari: 1. Lingkungan fisik pekerjaan, 2. Lingkungan sosial pekerjaan yang terdiri dari a). Kepemimpinan, b). Organisasi formal atau

lingkungan organisasi yang mencakup struktur organisasi, iklim kepemimpinan, efisiensi organisasi dan manajemen.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru seseorang dapat berasal dari dalam individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan dan juga pendidikan. Ada juga faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji dan lain sebagainya.

Secara internal kinerja guru ditentukan oleh;

- a) Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru itu sendiri, yaitu terkait pengetahuan dan keterampilan mengajar yang diperoleh guru yang bersangkutan selama menempuh pendidikan atau yang dikenal dengan istilah *pre service education*.
- b) Motivasi kerja, yaitu terkait dengan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing guru saat memilih profesi sebagai guru. Motivasi itu tentu saja tidak bisa dilepaskan dari faktor lingkungan dimana guru itu bekerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial sekolah dimana guru itu bekerja, misalnya struktur sekolah yang dikembangkan, budaya sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan bahkan iklim sekolah juga ikut menentukan kinerja seorang guru. (Madjid, 2016)

Faktor-faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi kinerja guru banyak, tiga di antaranya sebagai berikut:

- a) Kepemimpinan kepala sekolah adalah usaha seorang individu yang dipercaya sebagai seorang pemimpin organisasi di sekolah yang mempengaruhi anggotanya meliputi guru, staf/karyawan, murid dan komite sekolah untuk mewujudkan suatu tujuan pendidikan.
- b) Motivasi kepala sekolah adalah suatu dorongan yang diberikan kepala sekolah terhadap guru agar lebih giat dalam menjalankan kinerja guru yang meliputi merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi.
- c) Iklim yang kondusif pengolahan kelas yang baik, mampu dalam pengaturan fasilitas dan sarana prasarana yang baik serta hubungan antara guru, siswa, karyawan dan kepala sekolah yang dapat membuat suasana sekolah menyenangkan. Hal ini dapat membuat perasaan senang dan semangat bagi guru yang sedang melaksanakan tugasnya. (Kamijan, 2021)

## **C. METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam mengkaji penelitian mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatullah menggunakan penelitian kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam Salim, penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. (Salim & Syahrums, 2012) Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Jadi jenis penelitian ini memahami pendekatan fenomenologi karena melalui pendekatan tersebut lebih tepat untuk mengidentifikasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatullah.

### **2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Swasta Hidayatullah yang berlokasi di Jln Pesantren Dusun 2 Desa Bandar Labuhan, Tj. Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini adalah sejak tanggal keluarnya izin penelitian yaitu pada tanggal 4 Januari 2022 dalam kurun waktu tersebut peneliti mulai melakukan pengumpulan data dan pengelolaan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi pada tanggal 17 Mei 2022 - 1 Juli 2022.

### **3. Subjek Penelitian**

Penelitian ini mengungkapkan fakta berdasarkan data yang diperoleh dari informan. Subjek penelitian ini terdiri dari data dan sumber data. Data penelitian ini adalah hasil observasi di lapangan, hasil wawancara dengan informan dan studi dokumentasi. Adapun sumber data dari penelitian ini difokuskan pada kepala madrasah dan guru di MTs Hidayatullah Tanjung Morawa.

### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi.

### **5. Teknik Analisis Data**

Data analisis dengan menggunakan langkah-langkah reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan. Teknik pemeriksaan keabsahan data dengan menggunakan triangulasi sumber dan metode.

## **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Hidayatullah Tanjung Morawa sudah berjalan dengan baik, jika dilihat dari strategi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru seperti pembinaan kinerja guru, pembinaan disiplin guru, pengendalian dan pengawasan, motivasi dan penghargaan. Walaupun masih ada beberapa kendala-kendala dalam pelaksanaannya.

### **1. Kinerja guru di MTs Hidayatullah Tanjung Morawa**

Dari hasil beberapa wawancara di atas diketahui bahwa dalam kinerja guru di MTs Hidayatullah Tanjung Morawa sudah cukup baik yaitu dapat dilihat dari kedisiplinan para guru, penguasaan bahan ajar walaupun masih ada guru yang belum menguasai dan dapat berpengaruh pada kinerja guru. Sebagian guru yang sudah sesuai dengan latar belakang pendidikannya dengan bidang yang di ajarkannya. Kepala madrasah masih berusaha meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatullah Tanjung Morawa dengan cara memfasilitasi para guru dalam melakukan tugasnya, memantau kegiatan pembelajaran, lebih mendisiplinkan para guru dengan cara memonitoring absensi setiap hari dan lebih mengoptimalkan proses belajar mengajar guru agar guru di MTs Hidayatullah Tanjung Morawa lebih professional dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan dikatakan kinerja guru baik hal ini sesuai dengan kompetensi guru menurut teori Ambarita yang menjelaskan terdapat 10 kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh seorang guru, antara lain; (1) Menguasai bahan/materi pelajaran; (2) Mengelola program pembelajaran; (3) Mengelola Kelas; (4) Menggunakan media dan sumber belajar; (5) Menguasai landasan pendidikan; (6) Mengelola Interaksi Pembelajaran; (7) Menilai prestasi belajar siswa; (8) Mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan; (9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah dan; (10) Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran. (Muspawi, 2021)

Berkenaan dengan kinerja guru Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005)

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adakalanya faktor tersebut bisa berasal dari diri sendiri berupa masih rendahnya motivasi kerja, pengetahuan, dan wawasan. Dapat pula berasal dari diri berupa rekan kerja, pimpinan, dan lingkungan di sekitar tempat kerja. Biasanya guru dapat terpengaruh oleh semangat kerja rekan kerjanya, lingkungan kerja yang nyaman juga akan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja guru, lingkungan kerja yang kotor dan tidak menarik juga akan berpengaruh terhadap semangat kerja. Kemimpinan kepala sekolah juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, karena kepala sekolah merupakan orang yang mengatur, mempengaruhi, dan memberikan motivasi terhadap kinerja guru. Oleh karenanya kinerja guru yang baik tidak terlepas dari peran strategis kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi di sekolah, kepala sekolah harus dapat menuntun guru, memberikan motivasi, mengenal lebih dekat, menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. (Muspawi, 2021)

Dari pendapat Mohamad Muspawi disini hasil penelitian kinerja guru bahwa kinerja guru di MTs Hidayatullah sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti faktor internal dan eksternal. Faktor internal misalnya berasal dari diri sendiri berupa masih rendahnya motivasi kerja dan minat untuk menjadi seorang tenaga pengajar, sedangkan faktor eksternal misalnya rekan kerja, pimpinan, dan lingkungan di sekitar tempat kerja.

## **2. Kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatullah Tanjung Morawa**

Cukup banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hambatan dalam meningkatkan kinerja guru. Faktor-faktor penghambat kepala madrasah adalah tingkat kesadaran dari guru sendiri itu kurang, perbedaan latar belakang guru, karakteristik guru, banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh guru dan sarana prasarana yang ada kurang memadai. (Ramadoni, 2014) Kendala yang dihadapi adalah tidak semua guru memiliki motivasi yang sama dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga ada guru yang mampu mengikuti dengan cepat dan dapat menyesuaikan dengan lingkungan, tetapi juga ada yang tidak mampu menyesuaikan dengan lingkungan.

Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh Mukhtar yang menyebutkan bahwa 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. (Mukhtar, 2015)

Dari hasil penelitian beberapa kendala di MTs Hidayatullah Tanjung Morawa yang menghambat peningkatan kinerja guru adalah kurangnya komunikasi antara kepala madrasah dengan guru, kurang disiplinnya para guru sehingga menghambat beberapa upaya yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru, dan kurangnya sarana prasana pendukung pembelajaran terhadap peserta didik. Akan tetapi kepala madrasah mengusahakan agar bisa memperbaiki hal tersebut dengan cara pendekatan secara personal, pendekatan secara komunikasi dan pendekatan secara spiritual serta kepala madrasah juga mengusahakan untuk memadai media pembelajaran, untuk memudahkan guru menyampaikan materi yang ada.

### **3. Upaya kepala madrasah mengatasi kendala dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatullah Tanjung Morawa**

Upaya peningkatan kualitas guru didasarkan terdapatnya kelemahan-kelemahan yang dialami oleh guru. Faktor utama yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, sebagaimana yang dikemukakan oleh Mulyasa sehubungan dengan:

Tujuh indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas utama mengajar (teaching), yaitu: (a) rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, (b) kurang kemahiran dalam mengelola kelas, (c) rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas, (d) rendahnya motivasi berprestasi, (e) kurang disiplin, (f) rendahnya komitmen profesi, (g) serta rendahnya kemampuan manajemen waktu. (Lailatussaadah, 2015)

Kinerja guru akan menjadi optimal bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan maupun anak didik.

Menurut Pidarta bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: (1) kepemimpinan kepala sekolah, (2) fasilitas kerja, (3) harapan-harapan dan (4) kepercayaan personalia sekolah. (Emda, 2016)

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan fasilitas sarana prasarana di MTs Hidayatullah Tanjung Morawa ikut menentukan kinerja guru. Selain itu, tingkat kualitas kinerja guru di sekolah memang banyak faktor yang turut mempengaruhi, baik faktor internal guru yang bersangkutan maupun faktor yang berasal dari eksternal guru seperti fasilitas sekolah, peraturan dan kebijakan yang berlaku, kualitas manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah, dan kondisi lingkungan lainnya. Tingkat kualitas kinerja guru ini selanjutnya akan turut menentukan kualitas lulusan yang dihasilkan serta pencapaian lulusan yang dihasilkan serta pencapaian keberhasilan sekolah secara keseluruhan.

#### **4. Langkah-langkah strategik kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatullah Tanjung Morawa**

Dalam langkah melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala madrasah MTs Hidayatullah Tanjung Morawa harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif. Memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program madrasah, sebagai berikut: 1) Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif dimaksudkan bahwa dalam profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah, kepala madrasah harus mementingkan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan; 2) Memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, sebagai manajer kepala sekolah harus meningkatkan profesinya secara persuasive dan dari hari ke hari; 3) Kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan diantaranya yang berkaitan dengan disiplin pegawai, motivasi dan penghargaan, seperti: a) Pembinaan disiplin; b) Pembangkitan motivasi; c) Penghargaan, penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif dan efisien agar tidak menimbulkan dampak negatif. (Yasyakur, 2019)

Dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada di lingkungan sekolah khususnya guru harus melakukan strategi-

strategi tersebut dalam perencanaan atau kebijakan yang dibuatnya. Banyak hal yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di sebuah institusi pendidikan, diantaranya strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan cara melakukan pembinaan terhadap kinerja guru, melakukan pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru, melakukan pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru, mengadakan evaluasi terhadap proses dan hasil kerja guru.

#### **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian terkait Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dapat disimpulkan:

1. Kinerja guru di MTs Hidayatullah Tanjung Morawa sudah cukup baik dilihat dari kedisiplinan para guru, penguasaan bahan ajar walaupun masih ada guru yang belum menguasai dan dapat berpengaruh pada kinerja guru. Sebagian guru yang sudah sesuai dengan latar belakang pendidikannya dengan bidang yang diajarkannya. Kepala madrasah masih berusaha meningkatkan kinerja guru dengan cara memfasilitasi para guru dalam melakukan tugasnya, memantau kegiatan pembelajaran, lebih mendisiplinkan para guru dengan cara memonitoring absensi setiap hari dan lebih mengoptimalkan proses belajar mengajar guru agar guru di MTs Hidayatullah Tanjung Morawa lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya. Kepala madrasah memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kompetensi guru, seperti mengajar dengan bidang yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, penggunaan media belajar yang sesuai dan diskusi antara kepala madrasah, guru dan para siswa.
2. Kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatullah Tanjung Morawa adalah seperti masih adanya tenaga pengajar yang masih kurang disiplin baik dalam hal kehadiran, pakaian dan lain-lain. Kemudian faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hambatan atau kendala kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru yaitu salah satunya tingkat kesadaran dari guru sendiri itu kurang, perbedaan latar belakang guru, karakteristik guru, banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh guru dan sarana prasarana yang ada kurang memadai.

3. Upaya kepala madrasah mengatasi kendala dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatullah Tanjung Morawa adalah pembinaan disiplin ini mencakup waktu mengajar maupun penyelesaian tugas, kemudian melakukan supervisi kepada para guru agar saling berbagi dan mencari akar masalah agar dapat menyelesaikan permasalahan tersebut bersama-sama, dan kepala madrasah juga melakukan kegiatan memotivasi dengan cara pendekatan secara komunikasi, pendekatan secara spiritual, pendekatan secara personal kemudian pemberian reward seperti pemberian penghargaan berupa kenaikan gaji 5% dan jika memungkinkan kami mengadakan promosi jabatan
4. Langkah-langkah strategik kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Hidayatullah Tanjung Morawa yaitu diawali dengan mensupervisi para guru yang ada di MTs Hidayatullah Tanjung Morawa, setelah dilakukan supervisi disini kepala madrasah mulai melakukan perencanaan, perencanaan ini dimulai dari menganalisis apa saja yang dibutuhkan setiap guru dan persiapan apa saja yang perlu diketahui setiap guru dalam proses mengajar. Setelah memperhatikan, menganalisis dan mengetahui kebutuhan para guru lalu kepala madrasah mulai memprogramkan rangkaian kegiatan termasuk untuk mengikutsertakan guru-guru pada pelatihan, dimulai dari pelatihan yang dilakukan oleh internal maupun eksternal madrasah, kemudian kepala madrasah juga mendatangkan instruktur ke madrasah.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Kementrian Agama Republik Indonesia, Al-Quran Terjemahan Tafsir Perkata. (2010). Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema.
- Al-Seikh, A. b. (2003). *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 3*. Bogor: Pustaka Imam asy-Syafi'I.
- Ananda, R. (2018). *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Medan: LPPPI.
- Citraningsih, D., & Hidayat, S. (2018). Strategi Kepala Sekolah Dalam Optimalisasi Kinerja Guru di SD Negeri 2 Gombang. *ŚALIĤĤA*, 60.
- Emda, A. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional. *Lantanida Journal*, 113.
- Hidayat, R., & Wijaya, C. (2017). *Ayat-Ayat Al-Quran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI.
- Kamijan, Y. (2021). Faktor Internal Dan Faktor Eksternal terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19. 632.
- Lailatussaadah. (2015). Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Intelektualita*, 19.
- Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Mukhtar. (2015). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar. *Magister Administrasi Pendidikan*, 2.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 104.
- Nazarudin. (2020). *Manajemen Strategik*. Palembang: CV. Amanah.
- Rahmi, S. (2018). *Kepala Sekolah dan Guru Profesiona*. Aceh: Lembaga Naskah Aceh.
- Ramadoni, W. (2014). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru Di Sd Negeri Tanjungsari I Sidoarjo. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 137.
- Salim, & Syahrums. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Cipta Pustaka.
- Sandewa, F. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 97.
- Siahaan, A. (2018). *Kepemimpinan Pendidikan*. Medan: CV Widya Puspita.

Suryani, T., Tamyiz, & Sarpendi. (2021). Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Desa Sidoharjo Kecamatan Jati Agung Lampung Sela. *Jurnal Mubtadiin*, 98.

*Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005*. (n.d.).

*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003*. (n.d.).

Yasyakur, M. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Gurudi Sma Yaniic (Yayasan Nurwulan Iqra Islamic Centre) Jakarta Utara. *Jurnal Pendidikan*, 416.

Zainuddin. (2017). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe. *Jurnal Benchmarking*, 83.