

Vol. II No. 2 April - Juni 2022

ISSN : 2775 - 2372

JURNAL MALAY

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & BUDAYA



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

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

**KEBIJAKAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI YP. MTS HIDAYATUSSALAM
KECAMATAN PERCUT SEI TUAN**

Anggi Avisah
0307181020

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Anggiavisah04@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian yang telah dilakukan berjudul “Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di YP. Mts Hidayatussalam Kec. Percut Sei Tuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) Bagaimana kinerja guru di YP. Mts Hidayatussalam Kec. Percut Sei Tuan, (2) Bagaimana kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di YP. Mts Hidayatussalam Kec. Percut Sei Tuan, (3) Faktor pendukung dan penghambat kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di YP. Mts Hidayatussalam Kec. Percut Sei Tuan. Dalam pembahasan skripsi ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan teknik pengumpulan data dengan cara : observasi, wawancara serta dokumentasi. Langkah yang ditempuh dalam menganalisis data dengan cara menyusun data, menghubungkan data, mereduksi, menyajikan data, kemudian disimpulkan. Sedangkan dalam mengkaji atau tingkah keabsahan data yang disajikan berikutnya dilakukan uji tingkat kepercayaan (kredibilitas), keteralihan (transferabilitas), kebergantungan (dependabilitas), dan kepastian (konfirmasiabilitas). Hasil penelitian ini mengungkapkan tiga hasil temuan yaitu : (1) Kinerja guru di YP. Mts Hidayatussalam Kec. Percut Sei Tuan menunjukkan belum maksimal. Dalam meningkatkan kinerja guru kepala sekolah memberikan pengarahan langsung kepada guru serta mengadakan pelatihan dan mengikutsertakan guru untuk mengikuti seminar-seminar pendidikan. (2) Kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dengan percakapan atau sharing dengan guru serta rapat yang dilakukan oleh kepala sekolah. (3) faktor pendukung kebijakan kepala madrasah adalah adanya respon yang baik mengenai pelaksanaan inovasi, guru yang memiliki motivasi yang tinggi, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, dan guru mampu bekerja sama dengan baik dalam kegiatan madrasah. Faktor penghambat adalah kurangnya fasilitas madrasah, pemanfaatan media yang kurang maksimal, serta hubungan antara guru dengan pemimpin kurang berjalan dengan baik.

Kata Kunci : Kebijakan Kepala Madrasah, Kinerja Guru, YP. Mts Hidayatussalam, Medan

ABSTRACT

The research that has been carried out is entitled “Policy of the Head of Madrasah in Improving Teacher Performance at YP. Mts Hidayatussalam Kec. Percut Sei Sir. The purpose of this study was to determine: (1) How the teacher's performance at YP. Mts Hidayatussalam Kec. Percut Sei Tuan, (2) How is the principal's policy in improving teacher performance at YP. Mts Hidayatussalam Kec. Percut Sei Tuan, (3) Supporting and inhibiting factors for madrasa principal policies in improving teacher performance at YP. Mts Hidayatussalam Kec. Percut Sei Tuan.

In the discussion of this thesis using a qualitative approach. While the data collection techniques by: observation, interviews and documentation. The steps taken in analyzing the data by compiling the data, connecting the data, reducing, presenting the data, then concluded.

Meanwhile, in reviewing the validity of the data presented, tests of the level of trust (credibility), transferability (transferability), dependability (dependability) and certainty (confirmability) are carried out. The results of this study revealed three findings, namely: (1) Teacher performance at YP. Mts Hidayatussalam Kec. Percut Sei Tuan shows that it has not been maximized. In improving teacher performance, principals provide direct direction to teachers and conduct training and involve teachers to attend educational seminars. (2) The principal's policy in improving teacher performance is through conversations or sharing with teachers and meetings conducted by the principal. (3) the supporting factors for the madrasa principal's policy are the existence of a good response regarding the implementation of innovation, teachers who have high motivation, comfortable working environment conditions, and teachers are able to work well together in madrasa activities. The inhibiting factors are the lack of madrasa facilities, the less than optimal use of media, and the relationship between teachers and leaders not working well.

Keywords: Principal's Policy, Teacher Performance, YP. Mts Hidayatussalam, Medan.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung-jawab.

Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, pasal (1) disebutkan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik kepada pendidik anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Kepala sekolah/madrasah pada hakikatnya adalah guru yang diberi tugas tambahan, kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah/madrasah harus mampu menciptakan suasana kondusif dan inovatif dalam melaksanakan kegiatan disekolah, 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 sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran.

Diperlukan suatu keahlian manajerial yang maksimal. Apalagi yang dikelola bukanlah sekedar benda mati, namun juga makhluk hidup seperti guru, staf, dan siswa sebagai sumber daya manusia yang memiliki cipta, rasa, dan karsa. Peran dan fungsi kepala sekolah/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 kerjasama yang baik antara sekolah dan masyarakat guna mewujudkan sekolah yang efektif dan efisien. Kepala sekolah/madrasah harus mampu menjalin hubungan kerja sama baik sesama warga maupun masyarakat lingkungan sekolah.

Beberapa prinsip yang diterapkan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sebagai tenaga kependidikan agar mampu meningkatkan kemampuan profesionalnya. Prinsip-prinsip tersebut sebagaimana disebut oleh 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 dia bekerja. (3) Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya, (4) Pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman namun sewaktu-waktu hukuman juga perlu dilakukan, (5) Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberi rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai memperoleh keputusan dalam pekerjaan.

Kepala madrasah sebagai pemimpin harus memiliki kepribadian yang kuat, memahami kondisi guru dan mempunyai program jangka pendek dan jangka panjang. Memiliki visioner, mampu mengambil keputusan yang tepat dan bijaksana serta mampu berkomunikasi dengan semua warga sekolah secara baik. Salah satu tugas kepala madrasah sebagai manajer adalah melakukan kontrol dan pengawasan kepada guru, sebagai pendukung utama dalam pelaksanaan program pendidikan. Kontrol dan pengawasan sebagai bagian dari wilayah supervisi kepala madrasah, tentunya selalu memberikan pengarahan, pembinaan, bahkan melatihnya agar guru dapat bekerja secara profesional. 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 sekolah/madrasah yaitu sebagai pendidik, manajer, administrator, penyedia, pemimpin, pencipta iklim kerja dan wirausahawan.

Jadi disini akan diuraikan secara ringkas hubungan antara kebijakan kepala madrasah dengan peningkatan kinerja guru. (a) Kepala sekolah/madrasah sebagai pendidik, kepala sekolah/madrasah yang menunjukkan tinggi dan focus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar disekolahnya, tentu saja memperhatikan tingkat kompetensi yang dimilikinya. (b) Kepala sekolah/madrasah sebagai manajer, dalam hal ini kepala sekolah/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 disekolah maupun luar

sekolah. (c) Kepala sekolah/madrasah sebagai administrator, khususnya berkenaan dengan mengelola keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak terlepas dari faktor biaya, oleh karena itu kepala sekolah/madrasah harus mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru. (d) Kepala sekolah/madrasah sebagai penyedia, untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran secara berkala kepala sekolah/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. (e) Kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin, kepemimpinan kepala sekolah/madrasah dapat menumbuhkan kembangkan kreatifitas sekaligus dapat mendorong terhadap peningkatan kompetensi guru. (f) Kepala sekolah/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. (g) Kepala sekolah/madrasah sebagai wirausahawan, dalam menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dihubungkan dengan peningkatan kompetensi guru, maka kepala sekolah/madrasah senantiasa dapat menciptakan pembaharuan, keunggulan komperatif, serta memanfaatkan sumber daya dan tantangan sebagai peluang, dan kepala sekolah/madrasah dengan sikap kewirausahaan yang kuat akan berani melakukan perubahan-perubahan yang inovatif dalam lembaga yang di pimpin.

Kebijakan seorang kepala madrasah pada suatu lembaga pendidikan sering kali menjadi pusat perhatian baik dibidang ilmu pengetahuan maupun dibidang ilmu lainnya, karena pada saat

ini banyak kepala madrasah yang hanya menjalankan tugasnya dengan cara yang masih konvensional tanpa adanya pembaharuan maupun strategi baru dalam melaksanakan tugasnya, selain itu permasalahan yang sekarang sering muncul disekolah adalah kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran yang masih rendah, prestasi hasil belajar siswa yang rendah, potensi dan bakat siswa yang kurang diperhatikan oleh sekolah serta sistem manajerial kepala madrasah yang masih kurang. Di YP MTs Hidayatussalam setelah melakukan observasi dapat saya simpulkan bahwa sekolah/madrasah tersebut sangat memperhatikan sistem manajerial kepala madrasah, mulai dari pelaksanaan kegiatan pembelajaran, peningkatan kinerja dan kualitas guru serta staf, peningkatan kemampuan siswa dibidang non akademik yang mencakup pengembangan minat bakat siswa dan hal-hal lain yang berhubungan dengan pengembangan sekolah, selain itu di YP MTs Hidayatussalam terdapat beberapa keunikan dan keistimewaan seperti: MTs Hidayatussalam Medan menerapkan ilmu-ilmu islami yang salah satunya setiap pagi saat berbaris di lapangan dan para siswa dituntun untuk mengafal ayat-ayat Al-Qur'an, hal ini ditujukan agar para siswa-siswinya memiliki bekal pengetahuan islami, di MTs Hidayatussalam Medan juga menyediakan alat musik seperti nasyid yang di mana saat belajar kesenian para siswa bisa langsung ke praktiknya dan menerapkannya, di Mts Hidayatussalam Medan memiliki banyak kegiatan ekstrakurikuler yang dimana semuanya kegiatan itu aktif pada bidangnya masing-masing maka dengan ini mereka banyak mendapat berbagai prestasi di berbagai kegiatan yang diikuti. Jenis kegiatan ekstrakurikuler nya yaitu pramuka, futsal, paskibra, yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti di sekolah tersebut lokasi nya mudah dijangkau dan pernah melaksanakan ppl di sana sehingga sekolah tersebut sudah tidak asing lagi bagi peneliti.

Sardiman (2005:125) mengemukakan guru adalah suatu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang yang potensial dibidang pembangunan, oleh karena itu guru merupakan salah satu unsur dibidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam rangka menciptakan guru profesional yang berkinerja tinggi maka guru harus memiliki kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia tersebut pasal 8, meliputi “kompetensi pedagogik, kepribadian, social, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”. Sejalan dengan hal tersebut, seorang guru harus meningkatkan profesionalisme melalui berbagai kegiatan yang mengembangkan kemampuan dalam mengelola pembelajaran maupun kemampuan lain dalam upaya menjadikan peserta didik memiliki keterampilan belajar, dan memperoleh ilmu pengetahuan dalam pengembangan jati diri. Keberhasilan atau kegagalan seorang kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru 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 sekolah dan kerjasama semua warga madrasah tersebut.

Jadi kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil dari suatu proses, jadi kinerja merupakan perwujudan yang sinergik dari kemampuan dan motivasi dalam pekerjaan dengan demikian kinerja seseorang akan terlihat dari produktivitasnya dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja guru yang tinggi ini banyak memberikan pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan peserta didik dalam mencapai tingkat kompetensinya. Namun demikian, kinerja guru juga disangkut pautkan dengan kepemimpinan kepala madrasah, komunikasi antar sesama guru dan kepala madrasah dapat dikatakan kurang berjalan dengan baik, kepala madrasah kurang memberikan motivasi yang penuh terhadap guru sehingga terkadang guru masih enggan untuk mengembangkantingkat profesionalitasnya

Dengan kondisi seperti ini, otomatis akan terjadi pergeseran peran guru dalam proses pengembangan potensi peserta didik, yakni guru hanya sebagai pembekal informasi bagi peserta didik. Hal ini tidak terlepas dari pengaruh kebijakan kepala madrasah dalam menjalankan kepemimpinannya. Oleh karena itu agar diperoleh kualitas pendidikan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan maka guru dituntut untuk selalu memiliki kinerja yang tinggi. Dengan demikian masalah kinerja guru ini perlu mendapatkan perhatian yang serius.

1.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di YP. MTs Hidayatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan, untuk mengetahui kinerja guru di YP. MTs Hidayatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan, untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan kebijakan pendidikan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di YP. MTs Hidayatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan.

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di YP. MTs Hidayatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan?
2. Bagaimana Kinerja Guru di YP. MTs Hidayatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan?
3. Bagaimana Upaya Kepala Madrasah Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan Guna Meningkatkan Kinerja Guru di YP. MTs Hidayatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan.

1.4. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian ini hanya mengarah pada kajian kebijakan kepala madrasah yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah.

1.5. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting). Penelitian kualitatif dilakukan dengan adanya suatu masalah yang biasanya spesifik dan diteliti secara khusus sebagai suatu kasus yang akan diangkat kepermukaan tanpa adanya maksud untuk generalisasi. Proses penelitian kualitatif mempunyai suatu metode yang dilakukan berulang-ulang, sehingga keadaan sesungguhnya dapat diungkap secara cermat, dan lengkap. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan beberapa metode, diantaranya:

1. Metode observasi

Observasi merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan terhadap objek baik secara langsung maupun tidak langsung. Observasi dilakukan dengan cara peneliti mengamati langsung kondisi dan keadaan lingkungan YP. MTs Hidayatussalam Kec Percut Sei Tuan. Selain itu penulis juga melihat dan mengamati secara langsung upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di YP. MTs Hidayatussalam Kec Percut Sei Tuan, seperti kebijakan yang dibuat apakah kebijakan tersebut berbentuk dokumen atau hanya sebatas kata-kata saja, dan disinilah peran peneliti melakukan observasi terhadap kebijakan tersebut apakah sudah berjalan dengan baik atau tidak. Peneliti mencatat hal-hal yang dianggap perlu dalam observasi seperti peneliti mengambil data sesuai keadaan sekolah contohnya kondisi

ruang kepala sekolah, ruang guru, tata usaha, lapangan sekolah serta kebijakan yang di tetapkan kepala madrasah apakah sesuai dengan yang akan peneliti teliti.

2. Metode interview/wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Seperti penulis melakukan tanya jawab secara langsung dengan responded dan informan tentang data yang diperlukan. Peneliti melakukan wawancara dengan kepala madrasah YP. MTs Hidayatussalam yang bernama (Yoan Nurindah, S.Pd), pertama peneliti melakukan perkenalan diri terlebih dahulu dan peneliti berusaha sebaik mungkin menciptakan suasana yang baik agar wawancaranya berjalan dengan lancar, selanjutnya peneliti menyampaikan maksud dan tujuan melakukan wawancara untuk memenuhi tugas kelengkapan data penelitian skripsi, dapat disimpulkan dari hasil wawancara antara peneliti dan informan yakni prosedur yang berlaku disekolah tersebut sangat baik, kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru juga memadai, suasana dan kondisi juga baik.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh subjek lain. Disini penulis mengumpulkan data-data yang berhubungan dengan gambaran umum lokasi penelitian, seperti sejarah singkat berdirinya YP. Mts Hidayatussalam, keadaan guru, dimana digali melalui dokumen-dokumen atau arsip yang ada di madrasah tersebut.

2. Konsep Kebijakan Kepala Madrasah

2.1. Konsep Kebijakan dan Kepala Madrasah

Kebijakan mempunyai makna intensional, kebijakan diartikan untuk mengatur tingkah laku seseorang atau organisasi, dan kebijakan meliputi pelaksanaan serta evaluasi dari tindakan tersebut. Hasil evaluasi tersebut akan menentukan bobot serta validitas dari kebijakan itu sendiri. Kebijakan dianggap sebagai suatu posisi atau pendirian yang dikembangkan untuk menanggapi suatu masalah atau isu konflik dalam rangka pencapaian tujuan tertentu, biasanya dibedakan dari konsep-konsep yang saling terkait. Kebijakan memiliki beberapa tahap yaitu pertama: tahap formulasi adalah perumusan atau pembuatan suatu kebijakan, kedua: implementasi kebijakan yaitu kebijakan pada prinsipnya adalah cara yang dilaksanakan agar sebuah kebijakan tersebut dapat mencapai tujuan, juga merupakan serangkaian aktivitas dan keputusan yang memudahkan pernyataan kebijakan agar pembuatan kebijakan terwujud dalam praktik atau realisasinya, yang ketiga: evaluasi kebijakan yaitu pelaksanaan ataupun pengimplementasian kebijakan, kemudian diadakan evaluasi dalam kebijakan pendidikan tersebut agar dapat mengetahui sejauh mana pelaksanaan tersebut telah tercapai. Kepala madrasah harus mampu berfungsi sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator. membuat organisasi menjadi satu kesatuan yang memiliki kekuatan untuk berkembang dan tumbuh menjadi lebih besar seperti berikut ini:

a. Kepala Madrasah Sebagai Educator (Pendidik)

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai educator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru di sekolahnya, Menciptakan iklim yang kondusif, memberikan dorongan kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh profesionalisme guru, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik.

b. Kepala Madrasah Sebagai Manajer

Pada hakikatnya merupakan suatu proses perencanaan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Kepala madrasah sebagai manajer mempunyai peran yang menentukan dalam pengelolaan manajemen sekolah, berhasil tidaknya tujuan sekolah dapat dipengaruhi bagaimana kepala madrasah menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi manajemen tersebut adalah *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), dan *controlling* (pengontrol).

c. Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Peranan kepala madrasah sebagai administrator pendidikan pada hakikatnya, kepala madrasah mempunyai pengetahuan yang cukup tentang kebutuhan nyata masyarakat serta kesediaan dan ketrampilan untuk mempelajari secara kontinyu perubahan yang sedang terjadi di masyarakat sehingga sekolah melalui program-program pendidikan yang disajikan senantiasa dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan baru dan kondisi baru.

d. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Salah satu tugas kepala madrasah sebagai supervisor adalah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh profesionalisme guru. Kepala madrasah sebagai supervisor harus diwujudkan dengan kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya.

e. Kepala Madrasah Sebagai Leader

Kepala madrasah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan profesionalisme guru, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.

f. Kepala Madrasah Sebagai Inovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalani hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh profesionalisme guru di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran inovatif.

g. Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para profesionalisme guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan pusat sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

2.2. Kepala Sekolah Yang Efektif Dalam Penentuan Kebijakan

Kebijakan pendidikan dapat dikelompokkan menjadi empat yakni: Pertama, kebijakan yang berkenaan dengan fungsi esensial seperti kurikulum, penetapan tujuan, rekrutmen, penerimaan peserta didik. Penentuan kebijakan yang efektif berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, perilaku kepala sekolah/madrasah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Konsep Penetapan Kebijakan Solichin Abdul Wahab mengemukakan bahwa istilah kebijakan sendiri masih terjadi silang pendapat dan merupakan ajang perdebatan para ahli. Maka untuk memahami istilah kebijakan, Solichin Abdul Wahab (2008: 40-50) Perhatikan bahwa ada dua bagian definisi ini:

Formulasi efektif, berarti bahwa kebijakan yang diusulkan dianggap sebagai solusi yang valid, efisien, dan dapat diterapkan. Jika kebijakan ini dilihat sebagai tidak efektif atau tidak bisa

kecakapan, dan komunikasi yang baik”. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dan dapat diperlihatkan melalui kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan, dan komunikasi yang baik

3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu. Dalam Supardi mengemukakan bahwa: faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, dan administrasi pengupahan. Sedangkan kompleman dalam Supardi menyatakan bahwa : kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu: (1) Lingkungan, (2) Karakteristik individu, (3) Karakteristik organisasi, (4) Karakteristik pekerjaan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian mengenai Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di YP Mts Hidayatussalam Kec. Percut Sei Tuan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebijakan kepala madrasah, mempunyai peran yang sangat penting dalam lembaga, berhasil atau tidaknya suatu lembaga pendidikan sangat bergantung pada kepala madrasah. Untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya, maka kepala madrasah membuat kebijakan yang mana dengan tujuan agar dapat meningkatkan profesionalisme kinerja tenaga pendidik. Adapun kebijakannya yaitu melakukan pelatihan-pelatihan terhadap guru, seperti diklat seminar, workshop, dan (Musyawarah guru mata pelajaran) MGMP. Setelah terlaksananya kebijakan tersebut oleh tenaga pendidi maka kepala madrasah memberikan reward dalam bentuk pemberian tugas tambahan (kenaikan jabatan) dan pemberian berbentuk penghargaan terhadap guru.
2. Kinerja guru di YP Mts Hidayatussalam Kec. Percut Sei Tuan belum maksimal. Hal ini dapat terlihat dari kedisiplinan guru dalam mengajar, media yang dipakai dalam pembelajaran, karena ada sebagian guru yang tidak menggunakan media dalam proses pembelajaran. Disiplin guru dapat dilihat dari kedatangan guru ke sekolah masih ada sebagian guru yang belum disiplin ketika datang kesekolah yang sesuai dengan aturan, serta kelengkapan guru dalam mengajar dapat dilihat dari media yang digunakan oleh guru. Salah satu kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ialah dengan cara mengadakan pelatihan-pelatihan. Seperti halnya pelatihan cara mengajar yang baik dengan memberikan sebuah masukan kepada guru memberikan arahan dan motivasi agar menunjang keberhasilan guru dalam mengajar dengan teknik-teknik mengajar yang baik agar meningkatkan kinerja dari mutu guru itu sendiri. Serta mengikut sertakan para guru untuk mengikuti seminar-seminar pendidikan di luar sekolah. Hal ini dilakukan agar membantu serta memberikan pengalaman bagi guru.
3. Dalam hal meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah melakukan kebijakan dengan cara membuat pelatihan keprofesionalan terhadap guru dan memberikan pengarahan langsung kepada guru yang bersangkutan. Selain itu, kepala sekolah juga mengadakan rapat untuk membahas masalah-masalah guru yang terkait dengan proses pembelajaran maupun masalah-masalah sekolah lainnya.
4. Dalam pelaksanaan kebijakan kepala sekolah ada beberapa faktor penghambat yaitu kurangnya pemahaman guru terhadap pelaksanaan kebijakan, kurangnya pelatihan tentang bagaimana cara pelaksanaan kebijakan, Hal ini dilakukan agar tetap terjadi pelaksanaan kebijakan guna meningkatkan kinerja guru. dan faktor pendukung yaitu guru memberi

respon dengan baik, adanya sikap keterbukaan antara kepala sekolah dengan guru, kebijakan yang dibuat kepala sekolah tidak memberatkan kedua belah pihak, saling memotivasi antara kepala sekolah, guru dengan murid.

4.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tentang Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di YP Mts Hidayatussalam Kec. Percut Sei Tuan, peneliti menyarankan sebagai berikut :

1. Kepada kepala madrasah agar terus memperhatikan serta memberikan pengarahan kepada guru mengenai kinerja guru. Kepala sekolah juga harus lebih memberikan pelatihan terhadap keprofesionalan guru dalam pelaksanaan kebijakan, serta melakukan kegiatan sharing dengan para guru. Kepala sekolah agar tetap memelihara komunikasi yang baik dengan para guru. Dengan komunikasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang baik pula.
2. Untuk guru agar senantiasa meningkatkan kinerja serta keterampilannya dalam mengajar serta menciptakan kedisiplinan pada setiap masing-masing guru. Dengan keterampilan yang dimiliki guru agar menciptakan suasana belajar yang efektif dan kondusif serta dapat membantu guru mencapai tujuan pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah Munir 2008, Menjadi Kepala Sekolah Efektif, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media

Abdurrahman Fathoni 2006, Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta:Rineka Cipta

Al-Qur'an, Alhidayah Al-Qur'an Tafsir Per Kata Tajwid Kode Angka, Tangerang: Kalim

Amiruddin Siahaan 2018, Kepemimpinan Pendidikan (Aplikasi Kepemimpinan, Efektif, Strategis, Berkelanjutan) Medan: Cv Widy Puspita

Asep Habib Idrus Alawi, "Kinerja Guru dan Hubungannya dengan Kualitas Hasil Belajar Siswa Madrasah Aliyah", Jurnal Of Islamic Education

Daryanto 2006, Administrasi Pendidikan, Jakarta: Rineka Cipta

Departemen Pendidikan dan kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia 1990, Jakarta: Balai Pustaka

E. Mulyasa 2005, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK, Bandung: Remaja Rosdakarya

E. Mulyasa 2003. Kepala Sekolah dan Kompetensinya. Bandung: Rosda Karya

Edy Sutrisno. 2010. Budaya Organisasi, Jakarta: Kencana

Effi Aswita Lubis 2012, Metode Penelitian Pendidikan, Medan: Unimed Perss

Fitri Dini Mulyani, Skripsi 2021, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MAN 2 Bandar Lampung"/ (Bandar Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2014). Dikutip pada tanggal 20 februari

- Fitroh Amalia, Skripsi 2021, Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs PSM Plasoan Magetanl (Ponorogo : Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo, 2014). Dikutip pada tanggal 20 februari
- H.E. Mulyasa 2005, Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Dan Menyenangkan, Bandung: PT Rosdakarya,
- Hadeli 2006, Metode Penelitian Pendidikan, Ciputat:Quantum Teaching
- Hasan Baharun 2021, “Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah l Jurnal Ilmu Tarbiyah 6, no.1 (2017): 26. Dikutip pada tanggal 20 februari
- Hidayati 2021, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 67 Sungai Raya,” Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa 5, No. 5 (2016). Dikutip pada tanggal 20 Februari
- Laswell, H.D 1978, The Decision Process: Seven Categories of Functional Analysis, University of Maryland Press: 1956; Jenkins, W.I., Policy Analysis. A Political and Organisational Perspective, Martin Robertson:
- Lexy Moleong 2010, Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung:Remaja Rosdakarya
- Moh. Uzer Usman 2004, Manajemen Guru Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Muhibbin Syah 2002, Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi. Jakarta: Bumi Aksara,
- Mulyadi 2010, Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu Malang: UIN-Maliki Press
- Mulyadi 2010, Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Madrasah, Malang: El-Hikmah
- Mulyasa, E 2005, Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran dan Menyenangkan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya,
- Nanang Fattah 2000, Landasan Manajemen Pendidikan, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Ngalim Purwanto 2004, Administrasi dan Supervisi Pendidikan, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Peraturan Menteri No. 13 Th 2007 Pendidikan Nasional 2007, Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, Jakarta
- PP Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Sisdiknas dan Peraturan Pemerintah R.I tahun 2003 Tentang SNP serta wajib belajar, Bandung: Citra Umbara
- Rusydi Ananda 2018, Profesi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan, Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)
- Salim Dan Haidir 2019, Metodologi Penelitian Pendidikan Metode, Pendidikan Dan Jenis, (Jakarta: Kencana)

- Salim dan Syahrudin 2012, Metodologi Penelitian Kualitatif : Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial, Keagamaan dan Pendidikan, (Bandung: Cita Pustaka Media Perintis
- Subagio Atmodiwiryo 2005, Manajemen Pendidikan Indonesia, Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Sudarwan Danim 2012, Administrasi Sekolah dan Manajemen Kelas, Bandung: CV Pustaka Setia
- Sugiyono 2014, Metode Penelitian Pendidikan, Bandung: Alfabeta
- Sulistiyorini 2009, Manajemen Pendidikan Islam: Konsep Strategi, Aplikasi, Yogyakarta: Teras
- Supardi 2004, Kinerja Guru, Jakarta: Rajawali Pers,
- Syaiful Sagala 2009, Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan Bandung: Alfabeta,
- Syaiful Sagala 2009, Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan, Bandung: Alfabeta,
- Syaiful Sagala 2008, Konsep Dan Makna Pembelajaran Untuk Membantu Memecahkan Problematika Belajar Dan Mengajar, Cet-8; Bandung: Alfabeta
- Syaiful Sagala 2009, Kinerja dan Pengembangan SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Uhar Suhar Saputra 2020, Administrasi Pendidikan, Bandung: PT. Refika Aditama
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005
- Undang-Undang Republik Indonesia, No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Usman, Nasir 2012, Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, konsep, teori dan model, Bandung: Cita pustaka media perintis
- W. Mantja 2005, Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran, Malang: Winika Media
- Wahjosumidjo 2001, Kepemimpinan Kepala Sekolah Profesional, Bandung: PT. Remaja,
- Wahjosumidjo 2001, Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya,
- Wibowo 2001, Manajemen Kinerja Jakarta: PT Raja Grafindo
- Yusnidar 2021, “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Model Banda Aceh”, Jurnal Ilmiah Didaktika 14, no. 2 (2014): 320–49. Dikutip pada tanggal 20 februari