

Vol. II No. 3 Juli - September 2022

ISSN : 2775 - 2372

JURNAL MALAY

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & BUDAYA



**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

MANAJEMEN KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN PRESTASI BELAJAR SISWA KELAS VIII DI SMPN 42 TAKENGNON

Oleh:

BUDI SUTRISNO

NIM. 0307163113

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan (1) Kinerja guru di SMPN 42 takengon (2) capaian prestasi belajar kelas VIII di SMPN 42 Takengon (3) Program yang dirancang oleh sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru SMPN 42 Takengon (4) pengorganisasian kegiatan pengembangan kinerja guru di SMPN 42 Takengon (5) pelaksanaan kegiatan pengembangan kinerja guru di smpn 42 takengon (6) pengawasan yang dilakukan pada kegiatan pengembangan kinerja di SMPN 42 Takengon.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan fenomenologi. Subyek penelitian ini adalah Kepala Sekolah, dan Dewan Guru. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan model *Miles* dan *Huberman*, yaitu reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan. Teknik Penjaminan keabsahan data dengan uji kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut: (1) Guru-guru yang mengajar di SMPN 42 Takengon ini masih menunjukkan sikap-sikap yang berorientasi pada kinerja yang kurang baik sehingga guru-guru ini masih membutuhkan bimbingan atau arahan dari pihak terkait. (2) Guru-guru yang mengajar di SMPN 42 Takengon ini masih menunjukkan sikap-sikap yang berorientasi pada kinerja yang kurang baik sehingga guru-guru ini masih membutuhkan bimbingan atau arahan dari pihak terkait. (3) Program yang telah dibuat oleh sekolah sudah baik akan tetapi implementasinya juga harus diperhatikan agar sekolah ini dapat mewujudkan tujuan pendidikan sebagaimana mestinya. (4) Pengorganisasian sekolah ini kepala sekolah dalam pregram-program yang dirancang harus melibatkan sumberdaya yang baik dalam mengimplementasikannya. (5) Pelaksanaan pengembangan kinerja sekolah ini para guru harus lebih mandiri lagi dalam

memperoleh bahan ajar, penggunaan teknologi agar tujuan daripada pendidikan nasional tercapai sebagai mana yang telah direncanakan. (6) Kepala sekolah sebagai supervisor harus mampu memberikan motivasi bagi para pegawainya dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa Guru-guru yang mengajar di SMPN 42 Takengon ini masih menunjukkan sikap-sikap yang berorientasi pada kinerja yang kurang baik sehingga guru-guru ini masih membutuhkan bimbingan atau arahan dari pihak terkait. Prestasi yang diperoleh oleh kelas VIII dalam pembelajaran sudah cukup akan tetapi harus ditingkatkan lagi motivasi serta bimbingan dari pihak guru.

Kata Kunci: Manajemen Kinerja, Guru, Prestasi Belajar

I. PENDAHULUAN

Slameto, (2020 : 3) Pendidikan merupakan kegiatan yang kompleks, meliputi berbagai komponen yang berkaitan satu sama lain. Jika pendidikan ingin dilaksanakan secara terencana dan teratur, maka berbagai elemen yang terlibat dalam kegiatan pendidikan perlu dikenali. Untuk itu diperlukan pengkajian usaha pendidikan sebagai suatu sistem. Pandangan pendidikan sebagai suatu sistem itu dapat dilihat secara mikro dan makro. Secara mikro pendidikan dapat dilihat dari hubungan elemen peserta didik, pendidik, dan interaksi keduanya dalam usaha pendidikan. Sedangkan secara makro menjangkau elemen-elemen yang lebih luas.

Ratnawati, (2018: 63) Bagi setiap manusia pendidikan bisa dijadikan sebagai sebuah investasi yang akan menjadi bekal untuk masa depannya. Pendidikan merupakan suatu jalan yang harus ditempuh oleh setiap orang guna mendapatkan ilmu, dengan ilmu yang diperoleh tersebut dapat mengantarkan seseorang mencapai posisi atau kedudukan yang tinggi dan mulia.

Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik, sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru. Guru dituntut untuk memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

Alfian Helmi (2015 : 2) Guru bertanggungjawab melaksanakan kegiatan pendidikan disekolah dalam arti memberikan bimbingan dan pengajaran kepada siswa. Tanggung jawab guru yang paling utama adalah bagaimana mengkondisikan lingkungan belajar yang menyenangkan agar dapat membangkitkan rasa ingin tahu semua peserta didik sehingga tumbuh minat untuk belajar.

Guru tidak hanya sebagai rasa bangkit semangat peserta didik untuk belajar tetapi tugas guru yang lebih penting adalah mengajar untuk mentransfer ilmu dan teknologi kepada peserta didik, agar pesertanya didik mampu melihat aspek kemasa depan.

Rendahnya kinerja guru sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Jika kinerjanya rendah maka harus dilakukan tindakan pembinaan atau peningkatan oleh yang berwenang secara efektif maka apabila kinerjanya akan tetap rendah akhirnya akan memberikan kontribusi bagi penurunan mutu pendidikan khususnya prestasi siswa. Kinerja guru dengan harus mendapatkan perhatian kita bersama, jangan pernah kita berharap akan terjadinya perubahan praktek pendidikan kita di tanah air, karna saya sangat percaya bahwa guru menjadi faktor penentu keberhasilan pendidikan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di SMPN 42 Takengon yang bertempat di jl Segene Balik, Kec. Kute Panang, Kab. Aceh Tengah, Provinsi Aceh. penelitian dilakukan selama tiga bulan yang dimulai pada 14 Februari sampai dengan 23 April 2022.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, dikarenakan bahwasanya kasus yang akan diteliti ini merupakan kasus yang memerlukan dengan penggunaan pengamatan dan lebih mudah apabila berhadapan dengan fakta di lapangan serta adanya hubungan emosional antara peneliti dan responden sehingga akan menghasilkan suatu data yang mendalam.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi yaitu peneliti turun langsung ke lapangan untuk mengadakan pengamatan tentang suatu fenomena dalam suatu keadaan alamiah. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer (*person, place dan paper*) dan sumber data sekunder.

Adapun teknik dan pengumpulan data yang digunakan adalah teknik dokumentasi, teknik interview/wawancara dan teknik observasi. Sedangkan instrumen yang digunakan didalam penelitian ini adalah Hp dan lembar catatan lapangan (*fieldnotes*).

Teknik analisis data yang digunakan adalah Reduksi data, Penyajian data, dan Menarik kesimpulan/verifikasi. Sedangkan untuk teknik penjaminan keabsahan data dalam penelitian ini adalah Kredibilitas, Transferabilitas, Dependabilitas dan Konfirmabilitas.

III. PEMBAHASAN PENELITIAN.

Dari hasil penelitian yang dilakukan

1. Gambaran Kinerja Guru Di SMPN 42 Takengon

Didi Pianda, (2018:35) Untuk melihat kinerja guru maka kita harus melihat dari indikator kinerja yang terdiri dari tanggung jawab, komitmen, disiplin dan motivasi. Guru yang profesional harus memiliki 10 kompetensi data yang terdiri dari : penguasaan bahan belajar, penyampaian materi, pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber pembelajaran, pengetahuan tentang landasan kependidikan, pengelolaan PBM, evaluasi pelajaran, pemanfaatan bimbingan dan konseling, pelaksanaan administrasi kelas, serta penelitian untuk kepentingan pengajaran.

Guru-guru yang mengajar di SMPN 42 Takengon ini masih menunjukkan sikap-sikap yang berorientasi pada kinerja yang kurang baik, dikarenakan masih banyak para guru yang mengajar belum mampu mempersiapkan bahan ajar, menggunakan alat bantu dalam pembelajaran sebagai media untuk memudahkan peserta didik memahami materi, masih terlalu banyak menggunakan metode ceramah serta mendikte siswa untuk menulis sehingga guru-guru ini masih membutuhkan bimbingan atau arahan dari pihak terkait. Guru yang baik adalah guru yang dapat memberikan pengajaran di dalam ruang kelas dengan profesional dan mudah di mengerti oleh para siswa agar suasana belajar di dalam kelas itu hidup tidak monoton. Sebagai seorang guru harusnya pada abad ini sudah harus bisa mengikuti perkembangan zaman yang dimana setiap guru harusnya lebih berkompeten baik ilmu pengetahuan dan teknologi itu sendiri.

Menjawab suatu tantangan global, terutama dalam dunia keprofesional maka guru pun di siapkan untuk menjawab tantangan tersebut dengan memasukkannya dalam suatu profesi keguruan. Jika melihat dari pengertian sederhana saja profesi merupakan satu kesatuan dari keterampilan dan juga pengetahuan, dari dua pengertian ini saja jika kita kaitkan dengan keadaan yang terjadi pada guru-guru yang ada di sekolah ini masih ada beberapa guru yang belum terampil dalam menggunakan teknologi dalam praktek mengajar terlebih lagi tuntutan kepada seorang guru dalam kurikulum 2013 salah satunya adalah guru sebagai fasilitator.

Dalam permasalahan guru yang belum mampu menggunakan teknologi ini ada dua faktor yang menjadi penyebabnya yakni faktor internal dan eksternal, faktor internal yakni di

antara guru-guru tersebut ada yang usia lanjut dan membuatnya lambat untuk memahami penggunaan teknologi sedangkan faktor eksternal dari data yang di peroleh peneliti bahwasanya setiap pemerintah mengadakan pelatihan hingga saat ini pelatihan mengenai penggunaan teknologi ini belum ada dilakukan sedangkan kurikulum terus berganti.

Menurut pengamatan peneliti pada sekolah ini guru belum sepenuhnya melaksanakan kesepuluh kriteria guru profesional seperti :

- A. Tidak semua guru mempersiapkan rencana pembelajaran.
 - B. Dalam proses pembelajaran guru tidak mampu melibatkan siswa aktif dalam proses pembelajaran.
 - C. Guru tidak menyediakan alat bantu dalam proses pembelajaran seperti infocus dalam mengembangkan materi belajar yang ada.
 - D. Guru kurang mampu merencanakan media dan sumber pelajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar.
 - E. Sumber-sumber pelajar yang terbaru hanya dimiliki oleh guru pribadi.
 - F. Kurang lengkapnya sarana prasarana di sekolah untuk membantu proses belajar mengajar.
 - G. Dikarenakan guru BK tidak ada maka pengawasan terhadap murid yang bermasalah kurang efektif.
 - H. Kurangnya supervisi dari kepala sekolah beserta tindak lanjutnya.
 - I. Evaluasi yang dilakukan guru hanya sebatas ujian formatif dan sumatif.
 - J. Guru kurang mampu menyusun alat penilaian serta tidak ada penafsiran dari hasil belajar.
2. Capaian Prestasi Belajar Siswa Kelas VIII SMPN 42 Takengon

Prestasi belajar ialah dimana seorang siswa mampu memperoleh hasil dari studi tertentu yang ia pelajari dari proses belajar mengajar. Melalui proses belajar mengajarlah seorang siswa itu mampu mengasah kemampuan serta keterampilannya dalam memahami suatu hal dan ia juga akan mampu mengembangkannya, jika ia mampu memperoleh prestasi dengan hasil ia belajar dengan baik maka prestasi tersebutlah yang juga akan membantu dia untuk lebih berkembang lagi minat maupun bakat yang ia miliki didalam pembelajaran maupun hal lain yang ingin ia ketahui dan pelajari.

Berdasarkan hasil wawancara dengan dewan guru bahwa prestasi belajar yang didapat oleh siswa kelas VIII di sekolah ini tidak begitu buruk dalam arti kata jika dilihat dari perolehan nilai ujian nasional misalnya para siswa yang mendapatkan nilai dibawah KKM itu hanya

sedikit. Namun, apabila ada siswa yang nilainya ada berada dibawah standar para guru yang bersangkutan akan melakukan remedial kepada siswa tersebut.

Zaiful Rasyid, DKK (2019:14) Sebagai interaksi yang bernilai edukatif, maka dalam prestasi belajar harus melalui interaksi belajar yang dapat berpengaruh pada pengoptimalan belajar siswa itu sendiri agar karakteristik dari prestasi belajar tersebut menimbulkan hal yang mengedukatif dengan ciri-cirinya yaitu:

- a. Prestasi belajar memiliki tujuan
- b. Mempunyai prosedur
- c. Adanya materi yang telah ditentukan
- d. Ditandai dengan aktifitas anak didik
- e. Pengoptimalan peran guru
- f. Kedisiplinan
- g. Memiliki batas waktu
- h. Evaluasi

Dikarenakan delapan ciri ini sangat penting bagi prestasi belajar yang memiliki karakteristik edukatif, diharapkan bagi seorang guru agar mampu memahami keseluruhan aspeknya bukan hanya terpaku pada satu aspek evaluasi saja. Terlebih lagi, jika dalam evaluasi guru hanya melakukan remedial saja kepada siswa yang nilainya tidak mencapai standar tanpa memberikan tambahan jam pelajaran, tanpa guru mampu memberikan motivasi dan metode belajar yang berbeda agar ia mampu meningkatkan potensi belajarnya hal ini akan sama saja hasilnya.

3. Program Yang Telah Dirancang Oleh Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru SMPN 42 Takengon

Berdasarkan dari beberapa wawancara dengan kepala sekolah dan juga beberapa dewan guru yang ada di sekolah ini baik mengenai program untuk meningkatkan kualitas kinerja guru itu sendiri maupun program yang dirancang oleh sekolah untuk meningkatkan kualitas belajar, diharapkan semua guru itu dapat mengikuti pelatihan yang telah dibuat oleh lembaga terkait dan dapat diaplikasikan kepada diri dan sekolah nya dengan lebih profesional akan tetapi, hal

ini masih jauh dari yang diharapkan, program yang direncanakan ini harusnya dijalankan sesuai dengan tujuan dan fungsinya.

Shilpy A Octavia (2019:47) Keberhasilan sebuah organisasi itu terjadi atas adanya kerjasama antara pegawai dan atasan yang baik dan sesuai prosedur dan saling pengertian sesuai dengan tugas pokok masing-masing bagian meskipun demikian, secara keseluruhan kegiatan mereka diarahkan untuk pencapaian tujuan sekolah. Salah satu sumberdaya pendidik yang ada di sekolah yakni guru. Kinerja guru pada konteks yang ada saat ini memerlukan perubahan ke arah yang inovatif. Kinerja inovatif guru menjadi hal yang penting bagi berhasilnya implementasi inovasi pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kinerja inovatif guru dalam upaya mencapai proses belajar mengajar yang efektif bagi kehidupan siswa perlu terus ditingkatkan. Upaya untuk memperbaiki secara terus menerus kualitas pembelajaran perlu menjadi sikap profesional pendidik, ini berarti bahwa upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan hal-hal yang inovatif mesti menjadi perhatian utama guru dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam operasionalisasinya, kinerja inovatif guru adalah kinerja yang dalam pelaksanaannya disertai dengan penerapan hal-hal baru dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

Apalagi dalam kinerja guru di sekolah ini dikarenakan masih ada guru yang belum bisa menyusun rancangan pembekajaran serta menggunakan alat maupun media untuk membantu pembelajaran seperti komputer dan membuat power point misalnya, hal ini justru membuat siswa dalam belajar menjadi kurang bersemangat dikarenakan pad azaman sekarang ini kita tidak terlepas lagi dari yang namanya teknologi

4. Pengorganisasian Kegiatan Pengembangan Kinerja Guru Di SMPN 42 Takengon

Kinerja sebuah organisasi tidak dapat dicapai hanya dengan sisi internal saja namun telah terbukti pencapaian kinerja organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor yang berperan menciptakan keberhasilan maupun kegagalannya. Sumberdaya manusia adalah hal penting yang perlu mendapat perhatian di berbagai kegiatan usaha dalam organisasi, mengingat kualitas mereka menentukan pencapaian tujuan dari organisasi tersebut.

Begitu juga organisasi didalam lembaga pendidikan sumberdaya manusianya yang paling utama adalah guru yang berperan penting bagi tercapainya tujuan pendidikan. Oleh karena itu, seorang guru dalam melaksanakan tugasnya harus mengalami peningkatan baik dari

segi ilmu pengetahuan juga mampu berinovasi dan juga memiliki rasa puas dengan hasil yang ia kerjakan.

Shilphy A Octavia, (2019:48) Kinerja guru akan berkembang dan meningkat dipengaruhi oleh kepuasan guru yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu di senangi. Rasa puas dalam bekerja ini dipengaruhi oleh kepemimpinan sekolah itu sendiri. Kepemimpinan yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk sebuah lembaga pendidikan.

5. Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Kinerja Guru Di SMPN 42 Takengon

Proses dan praktik untuk implementasi dilapangan terkadang akan berbanding terbalik dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya hal ini kurang nya komunikasi yang terjalin antara atasan dengan bawahan juga minimnya pengetahuan yang diberikan atau dimiliki oleh sumberdaya itu sendiri. Hal ini bisa terjadi dimana saja lembaga apapun yang telah memiliki rencana yang baik, organisasi yang baik akan tetapi dalam implementasinya atau praktik mereka minim pengetahuan sehingga sulit untuk menjalankan tugasnya.

Dari data lapangan diperoleh bahwa banyak masi guru-guru yang belum mahir dalam menggunakan teknologi didalam proses belajar mengajar, hal ini terjadi dikarenakan ada beberapa faktor diantaranya ada beberapa guru-guru yang mengajar disekolah ini sudah usia lanjut dan meskipun sekolah mengirimkan guru-guru nya untuk ikut pelatihan di dinas, pelatihan atau seminar yang diberikan sejauh ini belum ada yang membahas atau memberikan pengetahuan tentang penggunaan teknologi untuk sebagai bahan didalam pembelajaran meskipun ada beberapa guru yang sudah mengikuti pendidikan sampai S2 untuk mebantu dari pada kinerja guru di sekolah ini hal itu masih jauh dari yang diharapkan.

Pada masa kini, wawasan dan pemahaman guru perlu mengalami peningkatan seiring dengan tuntutan kerja dalam bidang pendidikan. Oleh karena itu, untuk menambah dan meningkatkan keupayaan guru dalam mengendalikan proses tenaga pengajaran dan pembelajaran dalam bilik darjah maka guru perlu mengikuti latihan. Ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru.

Khaeruddin Said, (2019:27) Berkaitan dengan masalah pengembangan, Francis dan Fenn menyatakan bahwa pengembangan merupakan suatu usaha yang diambil oleh suatu organisasi dalam jangka masa yang panjang, untuk meluaskan pengetahuan, keterampilan, dan kebolehan para guru. Dari hal ini jelas bahwa pengembangan merupakan usaha jangka panjang dalam meningkatkan kualitas guru.

6. Pengawasan Yang Dilakukan Pada Kegiatan Pengembangan Kinerja Di SMPN 42 Takengon

Dalam setiap pekerjaan atau pelaksanaan kegiatan pengawasan itu sangat perlu dilakukan dikarenakan dengan adanya pengawasan diharapkan sumberdaya yang ada mengerjakan tugasnya sesuai tujuan dan fungsinya secara profesional. Selanjutnya, kepemimpinan kepala sekolah menjadi indikator penting bagi kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan hal ini dikarenakan tugas kepala sekolah dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja guru sangat diperlukan.

Kepala sekolah menuturkan bahwa dalam tindakan pengawasan yang ia lakukan hanya sebatas menunggu laporan setiap minggu atau bulan dari yang bersangkutan (guru). Hal ini justru malah membuat kinerja guru tersebut tidak efektif dan efisien mengapa demikian, dikarenakan jika pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah hanya menunggu laporan saja tidak turun langsung kelapangan hal ini akan menyebabkan data yang kurang valid dan boleh jadi hal tersebut akan terulang lagi esok hari sebagai bahan evaluasi.

Didi Pianda, (2018:8) Meskipun, pada kenyataannya banyak sudah kepala sekolah yang sudah berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satu caranya memotivasi para guru agar memiliki kinerja yang lebih baik tetapi malah masih jauh dari yang diharapkan. Hal ini bisa saja terjadi karena kemungkinan yang terjadi adalah belum sepenuhnya para guru memenuhi persyaratan, akar permasalahannya :

- a. Peran kepemimpinan kepala sekolah menjadi supervisor belum mampu meningkatkan semangat kerja para guru dalam tugasnya.
- b. Masih banyak guru yang belum berkompoten dan
- c. Kurangnya motivasi kerja guru dalam pembelajaran.

Novianti Djafri, (2016:3) Sebagai mana di jelaskan dalam peraturan pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 pasal 12 ayat 1 bahwa :“kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan

kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.

Oleh karena itu sebagai kepala sekolah yang di berikan tanggung jawab lebih untuk semua kegiatan pendidikan, mengelola sumber daya dan pemeliharaan sarana prasarana di sekolah supaya dapat menunggang berlangsungnya kegiatan pendidikan sebagaimana konsep dari manajemen sendiri biasa di sebut dengan *planning, organizing, actuating and controlling*. Planning di sini bertujuan agar kepala sekolah sebagai stakeholder dalam lembaga pendidikan mampu merencanakan kegiatan dengan baik sesuai dengan tujuan yang ingin di capai secara bersama-sama. Organizing adalah segala sumberdaya yang ada diarahkan untuk melakukan tugasnya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Actuating segala sumberdaya yang ada saling bekerjasama mencapai tujuan kegiatan sesuai dengan perencanaan yang di buat. Serta controlling di lakukan oleh kepala sekolah agar pekerjaan yang telah di rencanakan sebelumnya berjalan sesuai dengan apa yang telah di sepakati bersama bukan bertujuan untuk membuat para pegawai itu merana di monitor oleh atasan akan tetapi sebagai karyawan juga harus mengerti bahwa dalam pekerjaan itu yang di capai adalah efektif dan efisien.

Ronny Angger Aditama, (2020:19) Selain itu, faktor kepemimpinan seseorang juga memiliki dampak bagi efektifitas pelaksanaan rencana atau implementasi dari strategi yang di buat. Seorang pemimpin yang memiliki ilmu pengetahuan yang kompeten dan skill yang baik sangat di perlukan dalam suatu organisasi di dalam mencapai sebuah tujuan. Tidak hanya itu saja, budaya organisasi yang di bangun juga memiliki dampak yang sama dalam mengambil peran dalam implementasi strategi perusahaan yang di bangun.

Agama islam adalah agama yang lengkap segala sesuatu yang ada dalam agama ini di atur secara rapi, baik, tertib dan teratur mulai dari hal terkecil yakni mengenai bersuci dari hadats hingga urusan dari pada sebuah negara yakni memilih seorang pemimpin untuk mengelola bumi ini sebagai khalifah juga di atur dalam agama yang mulia ini. Lebih jauh lagi sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin haruslah memiliki sifat yang adil.

Sebagaimana firman Allah dalam Q.S AN-Nahl ayat 90

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya : “ Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pengajaran”.

Dari ayat di atas jelaslah bahwa di dalam memilih pemimpin atau dalam jiwa seorang pemimpin itu harus berlaku adil, mudah memberi dalam hal ini jika dalam lembaga pendidikan kepala sekolah selalu memberikan perhatiannya baik kepada guru maupun siswa dengan pengarahan yang baik jiwa berjiwa sosial bertanggung jawab terhadap sumberdaya yang ada karena hal ini akan berdampak pada efektifitas serta efisiensi dari perencanaan sebelumnya dan memudahkan juga untuk mengevaluasi kinerja karyawan agar tujuan pendidikan itu tercapai seperti yang di harapkan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Dari temuan dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

- a) Guru-guru yang mengajar di SMPN 42 Takengon ini masih menunjukkan sikap-sikap yang berorientasi pada kinerja yang kurang baik, dikarenakan masih banyak para guru yang mengajar belum mampu mempersiapkan bahan ajar, menggunakan alat bantu dalam pembelajaran sebagai media untuk memudahkan peserta didik memahami materi, masih terlalu banyak menggunakan metode ceramah serta mendikte siswa untuk menulis sehingga guru-guru ini masih membutuhkan bimbingan atau arahan dari pihak terkait.
- b) Prestasi yang diperoleh oleh kelas VIII dalam pembelajaran sudah cukup, dilihat dari hasil ujian nasional dalam kenaikan kelas hanya beberapa siswa yang mendapat remedial meskipun demikian harus ditingkatkan lagi motivasi belajar serta bimbingan dari pihak guru.
- c) Program yang telah dibuat oleh sekolah sudah baik akan tetapi implementasinya juga harus diperhatikan agar sekolah ini dapat mewujudkan tujuan pendidikan sebagaimana mestinya.
- d) Pengorganisasian sekolah ini kepala sekolah dalam program-program yang dirancang harus melibatkan sumberdaya yang baik dalam mengimplementasikannya.

- e) Pelaksanaan pengembangan kinerja sekolah ini para guru harus lebih mandiri lagi dalam memperoleh bahan ajar, penggunaan teknologi agar tujuan daripada pendidikan nasional tercapai sebagai mana yang telah direncanakan.
- f) Kepala sekolah sebagai supervisor harus mampu memberikan motivasi bagi para pegawainya dalam meningkatkan kinerjanya, dan tujuan dari pengawasan tersebut adalah supaya perencanaan yang dibuat terlaksana dengan efektif dan efisien.

2. SARAN

Dengan tidak mengurangi rasa hormat kami kepada pihak manapun terutama kepada SMPN 42 Takengon, izinkan peneliti memberikan saran dan masukan mengenai peningkatan kinerja guru agar sekolah ini menjadi lebih baik lagi kedepannya.

1. Diharapkan kepada seluruh dewan guru agar sekiranya mampu menguasai bahan ajar dan dapat menggunakan media belajar didalam ruang kelas.
2. Sebaiknya pihak sekolah maupun dinas terkait melakukan seminar atau pelatihan mengenai penggunaan teknologi.
3. Kepada supervisor harus benar-benar menjalankan melakukan supervisi disekolah sehingga dapat membantu dewan guru yang mengalami kesulitan didalam proses pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Angger, Ronny Aditama. 2020. *Pengantar Manajemen*. Malang : AE. Publishing
- Djafri, Novianty. 2016. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, CV. Budi Utama
- Helmi. Alfian. 2015. *Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa Pada SMP Negeri 2 Bababrot Aceh Barat Daya*. Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol 3. No 1
- Octavia, A Shilphy. 2019. *Sikap Dan Kinerja Guru Profesional*. Penerbit Deepublish
- Pianda, Didi. 2018. *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah* CvJejak
- Ratnawati. 2018. *Pengaruh Manajemen Pembelajaran Terhadap Kinerja Gutu Dalam Menwujudkan Prestasi Belajar Siswa*. Khazanah Akademia. Vol 2. No 1.
- Rosyid, Moh Zaiful Mustajab, Dan Aminol Rosid Abdullah. 2019. *Prestasi Belajar*, Cet1, Cv. Literasi Nusantara Abadi

JURNAL MALAY – Manajemen Pendidikan Islam & Budaya
Vol 2 No. 3 Juli - September 2022
ISSN : 2775-2372

Said, Khaeruddin. 2019. *Pengembangan Profesi Guru Pada Kurikulum*. PT Indragiri Dot Com

Slameto. 2020. *Pembaruan Manajemen Pendidikan*. CV. Penerbit Qiara Media. Cet 1