

# TADBIR

JURNAL ALUMNI

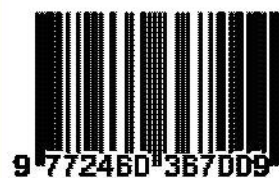
## MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FITK UIN-SU



TADBIR JURNAL ALUMNI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM FITK UIN SUMATERA UTARA

Diterbitkan Oleh  
 Ikatan Alumni Manajemen Pendidikan Islam  
 Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU  
 Berkerja Sama Dengan PUSDIKRA Sumatera Utara  
 Sekretariat: Jl. Pimpinan Gg. Melur, No. 4 Medan, Kelurahan: Sei Kerah Hilir I.  
 Kecamatan: Medan Perjuangan Kode Post: 20233.  
 Tlp. 0813-6106-0465/0853-9915-9968  
 email: ikampi.uinsu@gmail.com



# T A D B I R

JURNAL ALUMNI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA

Terbit dua kali setahun, bulan Juni dan Desember  
ISSN 2460-3678

## **Penanggung Jawab**

Oda Kinanta Banurea, M.Pd.

## **Ketua Penyunting**

Muhammad Fadhli, M.Pd

## **Mitra Bestari**

Prof. Dr. Syafaruddin. M.Pd  
Prof. Dr. H.Syaiful Sagala, M.Pd  
Dr.H. Candra Widjaya, M. Pd  
Dr. Mesiono, M.Pd  
Amiruddin Siahaan, M.Pd

## **Penyunting Pelaksana**

Akbar Sanjani Maulana, S.Pd.I  
Ahmad Mukhlisin, S.Pd.I  
Muhammad Iqbal, S.Pd.I

## **Tata Usaha**

Romaulina Siburian, S.Pd.I  
Arba'atun, S.Pd.I

## **Penerbit**

IKATAN ALUMNI  
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH & KEGURUAN (IKA-MPI-FITK)  
Sekretariat: Jl. Pimpinan Gg. Melur, No. 4 Medan, Kelurahan: Sei Kerah Hilir I.  
Kecamatan: Medan Perjuangan Kode Pos: 20233. Tlp. 0813-6106-0465  
Email: [ikampi.uinsu@gmail.com](mailto:ikampi.uinsu@gmail.com)

Tata usaha menerima artikel tentang opini, resensi buku, dan hasil penelitian perseorangan/lembaga, tentang hal-hal yang terkait manajemen pendidikan islam

*"Isi sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis"*

## PEDOMAN PENULISAN

1. Naskah belum pernah dimuat/diterbitkan di media lain, diketik dengan 2 spasi pada kertas kuarto, jumlah 10 – 30 halaman dilengkapi abstrak sebanyak 100 – 150 kata disertai kata kunci (*keyword*). Naskah dikirim ke alamat redaksi dalam bentuk ketikan dan disertai *softfile*.
2. Naskah yang dapat dimuat dalam jurnal ini meliputi tulisan tentang kebijakan, penelitian, pemikiran, revid teori/konsep/metodologi, resensi buku baru, dan informasi lain yang berkaitan dengan permasalahan manajemen pendidikan islam.
3. Artikel hasil penelitian memuat judul, nama penulis, abstrak, kata kunci, dan isi. Isi artikel mempunyai struktur dan sistematika sebagai berikut.
  - a. Pendahuluan memuat latar belakang pengajuan judul.
  - b. Metodologi yang berisi tempat dan waktu, sampel dan data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data.
  - c. Hasil dan pembahasan penelitian.
  - d. Penutup berisi kesimpulan dan saran.
  - e. Daftar pustaka.
4. Artikel pemikiran dan atau revid teori memuat judul, nama penulis, abstrak, kata kunci, dan isi. Isi artikel mempunyai struktur dan sistematika sebagai berikut.
  - a. Pendahuluan memuat latar belakang penulisan
  - b. Pembahasan berisikan teori atau pengembangan teori
  - c. Penutup
  - d. Daftar pustaka
5. Artikel resensi buku selain menginformasikan bagian-bagian penting dari buku yang dirensi juga menunjukkan bahasan secara mendalam kelebihan dan kelemahan buku tersebut serta membandingkan teori/konsep yang ada dalam buku tersebut dengan teori/konsep dari sumber-sumber lain.
6. Daftar Pustaka disajikan mengikuti tata cara dan diurutkan secara alfabetis dan kronologis
7. Pengiriman naskah disertai dengan alamat dan nomor telepon. Pemuatan atau penolakan naskah akan diberitahukan secara tertulis. Naskah yang tidak dimuat akan dikembalikan. Kepada penulis dikenakan biaya editing dan pencetakan jurnal, dan diberikan 2 (dua) eksemplar jurnal sebagai tanda bukti pemuatan.

*“Isi sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis”*

# T A D B I R

## DAFTAR ISI

Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Deli Serdang. <b>Sri Rizki Amaliyah, Mesiono</b> .....	1-11
Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran di SMA Swasta UISU Medan <b>Humairoh Lubis, Nasrul Syakur Chaniago</b> .....	12-22
Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kotanopan <b>Dory Hartati Lubis, Taufiqurrahman</b> .....	23-33
Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMA Swasta UISU Medan <b>Novia Tari, Rosnita</b> .....	34-45
Manajemen Humas dalam Meningkatkan Hubungan Kerjasama Sekolah dengan Masyarakat di SMP Nahdatul Ulama Medan <b>Asnaini Ananda, Amiruddin Siahaan</b> .....	46-54
Budaya Kerja di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang <b>Devi Lestari Manik, Wahyuddin Nur Nasution</b> .....	55-66
Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kepuasan Kerja Guru dengan Kinerja di MTs Negeri 2 Medan. <b>Nelly Ardiani Pasaribu, Hambali Adlan</b> .....	67-75
Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan <b>Wenny Wulandari, Fachruddin</b> .....	76-87
Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Medan <b>Eva Susanti Nasution, Taufiqurrahman</b> .....	88-96

---

Hubungan Antara Pemberian Reward dengan Kinerja Guru di SD Hikmatul Fadhillah Medan <b>Farianda Putri Sitorus, Candra Wijaya</b> .....	97-104
Hubungan Pengetahuan Guru tentang Manajemen Pembelajaran dengan Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Medan <b>Dewi Utari, Syafaruddin</b> .....	105-115
Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah di Yayasan Pendidikan Islam Amir Hamzah <b>Reva Abi Karna, Mardianto</b> .....	116-126
Implementasi Perencanaan Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan di SMP Nahdhatul Ulama Medan Helvetia <b>Ali Umar Harahap, Amiruddin Siahaan</b> .....	127-137
Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru di MIN Paringgonan Kecamatan Ulu Barumun Kab Padang Lawas <b>Maktasari Hasibuan, Wahyuddin Nur Nasution</b> .....	138-148
Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kompetensi Sosial Guru <b>Siti Mar'an, Mesiono</b> .....	149-153
Hubungan Antara Budaya Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang <b>Nur Hasanah Nasution, Candra Wijaya</b> .....	154-160
Pola Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru di SD Islam An-Nizam <b>Rika Laila Fitri Lubis, Fachruddin</b> .....	161-171
Strategi Pengelolaan Perpustakaan Dalam Rangka Meningkatkan Minat Kunjung Siswa di MAN 1 Medan <b>Fitri Hasanah Rangkuti, Retno Sayekti</b> .....	172-182
Implementasi Manajemen Kelas Dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran di MTs. Swasta Hifzhil Qur'an Islamic Centre Sumatera Utara <b>Saripa Aini Tanjung, Nurika Khalila Daulay</b> .....	183-189

---

Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan  
Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe  
**Indah Safitri, Anzishan .....190-197**

---

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP  
KINERJA GURU DI MTS PONDOK PESANTREN  
MAWARIDUSSALAM BATANG KUIS DELI SERDANG**

**Sri Rizki Amaliyah<sup>1</sup> Mesiono<sup>2</sup>**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam, (2) Untuk mengetahui seberapa besar kinerja guru di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam, (3) Untuk mengetahui Hubungan yang signifikan dari kepemimpinan kepala madrasah di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di Pondok Pesantren Mawaridussalam, yang berjumlah 34 orang guru. Sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian total populasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket yang disusun berdasarkan skala likert. Selanjutnya untuk menganalisis data ini dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif, terutama untuk mendeskripsikan variabel penelitian, sedangkan untuk mengetahui derajat hubungan kedua variabel digunakan uji koefisien korelasi product moment ( $r_{xy}$ ) dan untuk menguji keberartian signifikan hubungan digunakan uji t. Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis signifikan dengan nilai korelasi sebesar 0,788, dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yakni  $11,726 \geq 2,042$ . Kontribusi kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru sebesar 62,09% sedangkan sisanya sebesar 37,91% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

**PENDAHULUAN**

Dalam dunia pendidikan guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan. Profesi guru mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar dan melatih.

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Marno dan Supriyanto menjelaskan bahwa kepala sekolah/madrasah sebagai seorang pendidik, administrator, pemimpin, dan supervisor diharapkan dengan sendirinya dapat mengelola lembaga pendidikan ke arah perkembangan yang lebih baik dan dapat menjanjikan masa depan. (Marno & Supriyanto, 2008).

Untuk menanamkan peranannya kepala sekolah/madrasah harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan. Sikap persuasif dan keteladanan inilah yang akan mewarnai kepemimpinan termasuk di dalamnya pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru yang ada di sekolah tersebut.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang anggotanya dapat merasakan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi, baik kebutuhan bekerja, motivasi, rekreasi, kesehatan, sandang, pangan, tempat tinggal maupun kebutuhan lainnya yang pantas didapatkannya. Pendek kata, semua kebutuhan anggota dalam organisasi terpenuhi dengan baik. Kepemimpinan berasal dari akar kata "pemimpin" menurut adalah orang yang dikenal oleh dan berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan visinya. (Sagala, 2012).

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. (Mulyasa, 2004).

Agar fungsi kepemimpinan kepala sekolah/madrasah berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, diperlukan seorang kepala sekolah yang memiliki



kemampuan profesional yaitu: kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan profesional, serta kompetensi administrasi dan pengawasan. (Marno & Supriyanto, 2008).

Sabda Rasulullah SAW yang artinya : dari Iyad Bin Himar r.a berkata : saya mendengar Rasulullah SAW bersabda *“penghuni surga itu terdiri dari tiga kelompok yaitu: pengusaha yang adil dan disenangi, orang yang mempunyai sifat kasih sayang dan lunak hatinya terhadap sanak keluarga dan setiap muslim, serta orang-orang yang menjaga kehormatan dirinya sedangkan ia mempunyai keluarga.”* (H.R.Muslim). (Shabir, 2004).

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 1).

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta ketrampilan-ketrampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Sebagai pemimpin formal, kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan para bawahan ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Kinerja guru dalam upaya peningkatan mutu pendidikan nasional, pemerintah khususnya melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan terus menerus berupaya melakukan berbagai perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan. Lahirnya Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pada dasarnya merupakan kebijakan pemerintah yang di dalamnya memuat usaha pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru di Indonesia.

Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang memberikan pemahaman

bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain.

Kinerja yang tinggi hanya mampu diciptakan oleh perangkat sekolah baik kepala sekolah, guru maupun pegawai manakala pranata yang ada di sekolah sudah tertera dengan baik. Pranata sekolah seperti tujuan, ketentuan umum yang berlaku di sekolah dapat berjalan juga di dukung adanya kesepahaman dari warga sekolah dapat berjalan juga didukung adanya kesepahaman dari warga sekolah akan kebaikan dalam menjalankan pranata yang dimaksud guna mencapai tujuan sekolah sehingga akan tercermin keteraturan dan keharmonisan seluruh aktivitas kegiatan sekolah dalam pencapaian tujuan.

Menyadari pentingnya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya maka berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja tersebut. Kinerja yang baik tidak lahir begitu saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya salah satunya keinginan dalam jiwa guru itu sendiri, hal tersebut masih sangat jauh berbeda dengan kondisi kenyataan lembaga sekarang. Berdasarkan pengamatan sementara di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis, penulis menemukan sedikit kurangnya kinerja guru ada 10 dari 34 orang guru dalam melaksanakan tugasnya belum mampu membuat RPP sendiri, guru cenderung monoton dalam menyampaikan pembelajaran.

Berdasarkan hal di atas hampir 25% guru di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis ini masih memiliki kinerja yang kurang baik dan ini menunjukkan bahwa sebagian guru masih merasa kurang puas terhadap pekerjaannya sehingga berdampak pada kualitas belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru. Oleh karena itu usaha meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar perlu secara terus menerus mendapatkan perhatian dari penanggung jawab sistem pendidikan, yang mana peningkatan ini akan lebih berhasil apabila dilakukan oleh guru dengan kemampuan dan usaha sendiri dari aplikasi rasa senangnya terhadap tugas yang diemban.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Mawaridussalam di Jl. Peringgian Dusun III Desa Tumpatan Nibung Kecamatan Batangkuis Kabupaten Deli Serdang SUMUT 20372 dengan jumlah 34 guru yang di pimpin oleh Ust. Habib Putut Santoso Ritonga, S.Pd.I sebagai subyek

penelitian, pemilihan lokasi ini berdasarkan atas pertimbangan kemudahan dan memperoleh data, penelitian hanya memfokuskan pada masalah yang akan diteliti karena lokasi penelitian dekat dengan peneliti dan sesuai dengan kemampuan, baik waktu juga keterbatasan dana, pelaksanaan penelitian ini direncanakan berlangsung selama dua bulan, yakni februari hingga maret 2016.

### **B. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung atau pun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di pondok pesantren Mawaridussalam, yang berjumlah 34 orang guru.

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi tetapi, jika jumlah subjeknya besar maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan ketentuan tersebut dengan demikian maka sampel penelitian ini adalah sampel total karena jumlah populasinya kurang dari 100, yaitu sebanyak 34 orang sehingga semua populasi digunakan sampel. Dalam hal ini penulis mengambil jumlah sampel adalah 34 orang yaitu penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100 dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini. (Arikunto, 2009).

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket berbentuk pernyataan dan menyebar kepada responden, yaitu kepada kepala sekolah dan guru di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam yang dilengkapi dengan alternatif jawaban, adapun jenis angket yang dipakai menggunakan skala likert (sikap) dengan pilihan SS (sangat setuju) skor 4, jawaban S (setuju) skor 3, jawaban TS (tidak setuju) skor 2, dan jawaban STS (sangat tidak setuju) skor 1 (Sugiyono, 2010), dalam bentuk pernyataan yang berjumlah 25 butir soal yang diberikan kepada guru sebagai responden dengan membubuhi tanda ceklis (√) sebagai jawaban yang diberikan.

Studi dokumentasi, yaitu mengadakan pengkajian terhadap dokumen-dokumen yang dianggap mendukung hasil penelitian. Analisis dokumen untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan

dokumen baik yang berada di sekolah atau pun yang berada di luar sekolah, yang hubungannya dengan penelitian tersebut.

#### **D. Uji Coba Instrumen**

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas. Uji coba dilakukan di sekolah lain yang memiliki karakteristik sama karena populasi yang ada tidak mencukupi untuk dilakukan uji coba. Cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada guru yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 34 orang guru di luar sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan hasil/skor dari 34 orang guru.

Uji coba keshahihan (validitas) butir instrumen dilaksanakan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen yang dilaksanakan. Untuk mengetahui validitas suatu butir angket dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *product moment* dengan taraf signifikansi 5%. (Arikunto, 2009).

#### **E. Tehnik Analisis Data**

Sebelum dilakukan uji persyaratan analisis data terlebih dahulu, data yang diperoleh harus dicari nilai rata-rata hitung (Mean), nilai tengah (Median), nilai yang sering muncul (Modus), dan simpangan baku atau standar deviasi. (Sudjana, 2005).

Pada uji hipotesis penelitian yang menerangkan rumus korelasi *product moment*, maka terlebih dahulu menentukan persyaratan analisis. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah untuk mengetahui apakah data penelitian sudah mempunyai sebaran normal dan homogen serta untuk mengetahui apakah data variabel bebas (X) linier terhadap data variabel terikat (Y) untuk itu dilakukan uji normalitas, homogenitas dan linieritas.

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah sampel yang terpilih benar-benar dari populasi yang berdistribusikan normal atau sebaliknya. Pada penelitian ini uji normalitas digunakan dengan rumus Chi-Kuadrat. (Arikunto, 2009). Uji homogenitas diperlukan untuk melihat apakah data kelompok populasi yang diperoleh memiliki variasi yang homogen atau tidak. Pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan rumus bartlett. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X memiliki hubungan linier dengan variabel Y. Persamaan regresinya adalah  $\hat{Y} = \alpha + bX$ . Untuk menguji linieritas persamaan regresi sederhana variabel penelitian maka dilaksanakan dengan menghitung  $F_{hitung}$ .

## F. Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan langkah-langkah berikut : Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel pengambilan keputusan partisipatif kepala madrasah (X) dengan kinerja guru (Y) uji korelasi ini menggunakan rumus korelasi product moment, yaitu korelasi sederhana dan korelasi ganda. Dengan kriteria pengujian diterima apabila  $r_{xy} > r$  tabel pada signifikan 5%. Adapun hipotesis statistik yang akan diuji adalah  $H_0 = \rho_{xy} \leq 0$ ,  $H_0 = \rho_{xy} \geq 0$ ,  $\rho_{yx}$  = Koefesien korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah (x) dengan kinerja guru di MTS Pondok Pesantren Mawaridusslam. Sudjana menyatakan bahwa untuk mengetahui hasil penelitian signifikan atau tidak maka dilakukan uji t, dimana jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka korelasi signifikan, sebaliknya Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka korelasi tidak signifikan. (Sudjana, 2005).

## PEMBAHASAN

### A. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti pada penelitian ini, maka yang pertama dideskripsikan dalam penelitian ini adalah tentang kepemimpinan kepala madrasah. Adapun indikator dari kepemimpinan kepala madrasah adalah: 1) Penyusunan rencana kerja, 2) Pengorganisasian dan pendayagunaan personal, 3) Spesialis tugas, 4) Supervisi.

Untuk meneliti kepemimpinan kepala madrasah yang meliputi indikator diatas, maka peneliti mengajukan instrument angket penelitian sebanyak 25 pernyataan kepada 34 responden yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Pada tiap pilihan jawaban menggunakan skor sebagaimana telah dikemukakan pada bagian sebelumnya tentang instrument penelitian, angket penelitian terlebih dahulu dilakukan pengujian sehingga angket tersebut diketahui validitasnya. Sampel dalam penelitian ini adalah guru di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam.

Berdasarkan hasil perhitungan total skor terhadap angket penelitian tentang kepemimpinan kepala madrasah dapat dikemukakan bahwa perolehan skor tertinggi dari angket adalah sebesar 90 dan skor terendah adalah sebesar 40, dan perolehan skor penelitian variabel

kepemimpinan kepala madrasah telah dikelompokkan dalam 4 skala (sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju).

Berdasarkan hasil penelitian hubungan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Deli Serdang dapat dikemukakan bahwa perolehan skor terendah adalah 50 dan skor tertinggi adalah 87.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh mean = 69,705, modus = 54,530, median = 40,826 dan standar deviasi = 15,56. Jika nilai mean, median dan modus sama atau tidak jauh berbeda, maka distribusi data dianggap normal. Karena, perhitungan mean, median, dan modus dari data tersebut tidak jauh berbeda, maka disimpulkan bahwa skor variabel kepemimpinan kepala madrasah ( $x$ ) cenderung berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil pengumpulan data kepemimpinan kepala madrasah yang diperoleh dari responden penelitian, yaitu untuk 3 orang 9%, 4 orang 12%, 6 orang 18%, 7 orang 21% , 2 orang 6% , 4 orang 12%, dan 8 orang 24% dalam kategori tinggi, Jadi kepemimpinan kepala madrasah yang ini tergolong dalam kategori tinggi.

## **B. Kinerja Guru**

Dan berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini maka data tersebut dapat di deskripsikan adalah data kinerja guru, hal terpenting dalam pembelajaran setelah guru menguasai bahan ajar adalah peran guru dalam mengelola pembelajaran. Pengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktifitas belajar siswa. Upaya guru untuk menguasai bahan ajar yang akan diajarkan, merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan optimal dapat terwujud jika dalam diri guru tersebut ada dorongan dan tekad yang kuat untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Wujud perilaku kinerja guru itu adalah kegiatan dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.

Untuk meneliti tentang kinerja guru berdasarkan indikator-indikator yang ada, maka peneliti mengajukan instrumen penelitian sebanyak 25 butir pernyataan kepada 34 responden yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Pada tiap pilihan alternatif jawaban menggunakan skor sebagaimana telah dikemukakan pada bagian sebelumnya dalam sistem penilaian instrument penelitian. Yaitu dimana masing-masing butir memiliki skor 1-4 sehingga skor tertinggi secara mutlak adalah 87 untuk variabel kinerja guru. Dan perolehan skor

penilaian variabel kinerja guru telah dikelompokkan dalam empat skala (sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju).

Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis dapat dikemukakan bahwa perolehan skor terendah adalah 50 dan perolehan skor tertinggi adalah 87.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh skor dengan mean = 69,941, modus = 45,965, median = 74,5, dan standard deviasi = 1,085. Jika nilai mean, median dan modus sama atau tidak jauh berbeda, maka distribusi data dianggap normal. Karena, perhitungan mean, median, dan modus dari data tersebut tidak jauh berbeda, maka dapat dipahami bahwa skor variabel kinerja guru ( $y$ ) cenderung berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil pengumpulan data kinerja guru yang diperoleh dari responden penelitian, yaitu untuk 5 orang atau 15%, 5 orang atau 15%, 6 orang atau 18%, 1 orang 3%, 11 orang 32% , 5 orang 15%, dan 1 orang atau 3%. Hal ini menunjukkan 11 orang atau 32% termasuk kategori tinggi. Jadi, kinerja guru dalam penelitian ini tergolong dalam kategori tinggi.

Hasil pengujian normalitas data variabel kepemimpinan kepala madrasah ( $x$ ) adalah cenderung berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan  $L_{hitung} = 0,1144$  dan  $L_{tabel} = 0,1517$ , dan ternyata  $L_{hitung} < L_{tabel}$ , itu artinya sebaran data kepemimpinan kepala madrasah normal. Hasil pengujian normalitas data variabel kinerja guru ( $y$ ) adalah cenderung berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan  $L_{hitung} = -0,1127$  dan  $L_{tabel} = 0,1517$ , dan ternyata  $L_{hitung} < L_{tabel}$ , itu artinya sebaran data kinerja guru normal.

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut yakni variabel  $X$  dan  $Y$ . berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan tabel bantu product moment dapat dikemukakan persamaan regres linier sederhana dari kedua variabel adalah  $\hat{Y} = 31,593 + 0,550 X$ . Persamaan ini membuktikan bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan kepala madrasah di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis akan berhubungan dengan kenaikan terhadap kinerja guru.

Adapun pengujian hipotesis menggunakan rumus product pearson. Berdasarkan hasil perhitungan didapat koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru, bahwa hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru

diperoleh sebesar  $r_{xy} = 0,788$  dimana hal ini termasuk pada interval tingkat kuat. Maka dapat disimpulkan kepemimpinan kepala madrasah memiliki hubungan dengan kinerja guru yang signifikan karena  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,788 > 0,339$ .

Berdasarkan perhitungan uji signifikan korelasi dijelaskan bahwa terdapat nilai  $t_{hitung} = 11,726$ , maka uji t dinyatakan korelasi signifikan karena  $t_{hitung} = 11,726 > t_{tabel} = 2,042$ . Dan sumbangan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru adalah sebesar 62,09% kinerja guru di pengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah, sedangkan sisanya sebesar 37,91% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Dari hasil penelitian di atas pengolahan data dan uraian variabel X yaitu hubungan kepemimpinan kepala madrasah dan variabel Y yaitu kinerja guru, melalui data angket yang telah diuraikan pada tabulasi persentase, maka hipotesis dapat diuji kebenarannya yang ditunjukkan dari hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya, yaitu ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Deli Serdang.

Penelitian dilakukan di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis sebanyak 34 Guru. Hasil penelitian dengan menggunakan angket diperoleh rata-rata skor hubungan kepemimpinan kepala madrasah di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis sebesar 69,70 dengan skor tertinggi sebesar 90 dan terendah 40. Selanjutnya berdasarkan daftar kumpulan kinerja guru diperoleh nilai rata-rata 69,94 dengan perolehan skor tertinggi sebesar 87 dan perolehan skor terendah 50.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan Kinerja Guru, dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu  $0,788 > 0,339$ . Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis dan berdasarkan teori yang ada, terbukti bahwa ada hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala madrasah dengan Kinerja Guru.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diperoleh dan dipaparkan mengenai kepemimpinan kepala madrasah dengan Kinerja Guru di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis,



maka penulis menarik beberapa kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala madrasah yang di peroleh oleh guru di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 69,705. Artinya bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis sebesar 41,18%.
2. Kinerja guru di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 69,941. Artinya, bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis sebesar 50%.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis yaitu sebesar 0,788. Sehingga Hipotesa ini diterima. Dimana kontribusi yang cukup besar antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Kab. Deli Serdang yaitu sebesar 62,09%.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Marno, & Supriyanto. (2008). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditama.
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sagala, S. (2012). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Shabir, M. (2004). *Terjemah Riyadhus Shalihin*. Semarang: Toha Putra.
- Sudjana. (2005). *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

## STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN DI SMA SWASTA UISU MEDAN

Humairoh Lubis<sup>1</sup> Nasrul Syakur Chaniago<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Masalah penelitian ini adalah: 1) Bagaimanakah kepemimpinan kepala sekolah di SMA Swasta UISU Medan, 2) Bagaimanakah efektivitas penyelenggaraan pembelajaran, dan 3) Apakah strategi kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran. Tujuan penelitian ini mengungkap bagaimana kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik triangulasi. Data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi ke lapangan. Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing dan mengarahkan guru, staf, siswa atau orang tua siswa dan pihak yang terkait untuk melakukan suatu tindakan dengan sukarela dalam situasi tertentu untuk mencapai tujuan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah adalah kepemimpinan demokratis. Ia selalu bermusyawarah terlebih dahulu apabila hendak mengambil suatu keputusan agar tidak terjadi konflik antara atasan dengan bawahan. Efektivitas pembelajaran dan strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran di antaranya adalah memotivasi guru untuk kreatif dan inovatif, mengikuti pelatihan, workshop maupun seminar guru, dan melakukan supervisi terhadap efektivitas pembelajaran.

*Kata Kunci* : *Kepemimpinan, Efektivitas Pembelajaran*

### PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, masyarakat, bangsa dan Negara. (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 BAB I Pasal I). Sedangkan

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

pendidikan Islam itu sendiri adalah segala upaya atau proses pendidikan yang dilakukan untuk membimbing tingkah laku manusia baik individu maupun sosial, untuk mengarahkan potensi, baik potensi dasar (fitrah) maupun ajar yang sesuai dengan fitrahnya melalui proses intelektual dan spiritual berlandaskan nilai Islam untuk mencapai kehidupan bahagia dunia dan akhirat.

Pendidikan merupakan kunci kemajuan, semakin baik kualitas pendidikan yang diselenggarakan oleh suatu masyarakat/bangsa, maka akan diikuti dengan semakin baiknya kualitas masyarakat/bangsa tersebut. Karena itu, para peneliti dan pengembang pendidikan Islam tiada henti-hentinya untuk membahas masalah tersebut. Upaya mencerdaskan kehidupan bangsa menjadi tanggung jawab pendidikan, terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi subjek yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, tangguh, kreatif, mandiri, demokratis, dan profesional pada bidangnya masing-masing. (Mulyasa, 2005).

Pembangunan pendidikan yang sudah dilaksanakan sejak Indonesia merdeka telah memberikan hasil yang cukup mengagumkan sehingga secara umum kualitas sumber daya manusia Indonesia jauh lebih baik. Namun dibandingkan dengan negara-negara ASEAN, kita masih ketinggalan jauh. Oleh karena itu, upaya yang lebih aktif perlu ditingkatkan agar bangsa kita tidak menjadi tamu dan orang terasing di negeri sendiri terutama karena terjajah oleh budaya asing dan terpaksa menari di atas irama gendang orang lain. (Rochaety, 2005).

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Pasal 36 Ayat (3) ditegaskan bahwa kurikulum sesuai dengan jenjang pendidikan dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan memperhatikan : 1) Peningkatan iman dan takwa; 2) Peningkatan akhlak mulia, peningkatan potensi, kecerdasan, dan minat peserta didik; 3) Keragaman potensi daerah; 4) Tuntutan pembangunan daerah dan nasional; 5) Tuntutan dunia kerja. (Departemen Agama RI, 2007).

Strategi merupakan pola umum tuntutan kegiatan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan. Dalam pembelajaran perlu strategi agar tujuan tercapai dengan optimal. Cara yang diterapkan sebagai hasil kajian strategi dalam proses pembelajaran dinamakan metode. Cara menetapkan metode, dinamakan teknik. Istilah strategi, metode, dan teknik bisa disebut model mengajar (*Model of Teaching*). (Asril, 2011).

Kepala sekolah merupakan faktor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya. Maka dari itu, kepala sekolah dituntut senantiasa meningkatkan efektivitas kinerja para staf yang ada di sekolah. Melihat penting dan strategisnya posisi kepala sekolah dalam mewujudkan tujuan sekolah, maka seharusnya kepala sekolah mempunyai kemampuan relasi yang baik dengan segenap warga di sekolah, sehingga tujuan sekolah dan pendidikan dapat dicapai secara optimal. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah harus signifikan sebagai kunci keberhasilan sekolah.

Adapun di dalam jurnal hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah adalah usaha kepala madrasah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa atau orang tua siswa dan pihak yang terkait bekerja berperan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. (Nurviati, 2010).

Seorang pemimpin harus mempunyai keterampilan manajemen (*managerial skill*) ataupun keterampilan teknis (*technical skill*). Semakin rendah kedudukan seorang pemimpin dalam organisasi, semakin rendah keterampilan manajemennya. Hal ini karena aktivitas yang dilakukan bersifat operasional. Sebaliknya, semakin tinggi kedudukan seorang pemimpin dalam organisasi, semakin menonjol keterampilan manajemennya karena aktivitas yang dijalankan bersifat konseptual.

Efektifitas merupakan faktor penting dalam pembelajaran. Pembelajaran yang efektif merupakan kesesuaian antara peserta didik yang melaksanakan pembelajaran dengan sasaran atau tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Efektifitas pembelajaran adalah bagaimana seseorang berhasil mendapatkan dan memanfaatkan metode belajar untuk memperoleh hasil yang baik, kesesuaian antara peserta didik dengan hasil belajar. Efektifitas pembelajaran itu mutlak diperlukan di sekolah, baik di sekolah umum atau pun di sekolah berbasis Islam. Oleh sebab itu kepala sekolah beserta staf pengajar lainnya sangat bertanggung jawab dalam keefektifan belajar peserta didik.

Peranan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan efektivitas pembelajaran sangat penting karena dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya mutu pendidikan yang ada di dalam sekolah itu sendiri. Kepala sekolah sebagai tulang punggung mutu pendidikan dituntut untuk bertindak sebagai pembangkit semangat, mendorong, merintis dan

memantapkan serta sekaligus administrator. Dengan perkataan lain bahwa kepala sekolah adalah salah satu penggerak pelaksanaan manajemen pendidikan yang berkualitas.

Sekolah Menengah Atas Swasta UISU Medan merupakan pusat informasi peneliti untuk menemukan berbagai hal terkait dengan seberapa jauh penyelenggaraan proses pembelajaran yang dianggap berjalan efektif dan efisien, peneliti mencoba menelusuri lebih dalam dengan mengadakan rangkaian pengamatan terhadap kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan keefektifan pembelajaran yang berlangsung di sekolah tersebut.

Permasalahan yang ingin diungkap dalam penelitian ini yaitu bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran di SMA Swasta UISU Medan yang merupakan salah satu pendidikan berbasis agama Islam. Dalam hal ini bagaimana sebenarnya strategi yang dilakukan kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran sehingga sekolah tersebut diminati dan dikenal baik oleh masyarakat. Dari latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan topik penelitian ini dengan judul Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran di SMA Swasta UISU Medan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini adalah SMA Swasta UISU Medan. Pemilihan lokasi ini berdasarkan pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data, peneliti lebih memfokuskan pada masalah yang akan diteliti dikarenakan lokasi penelitian dekat dengan peneliti dan peneliti dekat dengan informan sekolah sesuai kemampuan baik waktu maupun keterbatasan data. Adapun waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Februari sampai April Tahun 2016.

### **B. Subjek Penelitian**

Adapun yang dijadikan subjek dalam penelitian ini adalah seluruh siswa SMA Swasta UISU Medan dari kelas X sampai kelas XII, tenaga pendidik dan kependidikan, dokumentasi, dan arsip yang dianggap berhubungan dengan penelitian ini. Selanjutnya populasi dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti atau *total sampling*. Hal ini dilakukan untuk mendapat

informasi yang akurat terhadap obyek yang diteliti. Semua yang berhubungan dengan sampel penelitian ini disebut dengan *informan*.

### C. Teknik Pengumpulan Data

Agar diperoleh data yang valid dalam penelitian ini perlu ditentukan teknik-teknik pengumpulan data yang sesuai. Dalam hal ini penulis menggunakan metode : 1) Metode observasi adalah suatu metode yang digunakan dengan cara pengamatan dan pencatatan data secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto menyebutkan observasi atau disebut pula dengan pengamatan meliputi penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap. (Arikunto, 2002). 2) Wawancara adalah percakapan dengan maksud untuk mendapatkan sebuah informasi tertentu. Pada metode ini peneliti dan responden berhadapan langsung (*face to face*) untuk mendapatkan informasi secara lisan dengan tujuan mendapatkan data yang dapat menjelaskan permasalahan penelitian. 3) Studi dokumentasi yaitu mengadakan pengkajian terhadap dokumen-dokumen yang dianggap mendukung hasil penelitian. Analisis dilakukan untuk mengumpulkan data-data yang bersumber dari arsip dan dokumen baik yang berada di sekolah ataupun yang berada di luar sekolah, yang ada hubungannya dengan penelitian tersebut.

### D. Teknik Analisa Data

Setelah data dan informasi yang diperlukan terkumpul selanjutnya dianalisis dalam rangka menemukan makna temuan, dan diproses serta mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satu uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja.

Data yang telah diorganisasikan ke dalam suatu pola dan membuat kategorinya, maka data diolah dengan analisis yaitu: 1) Reduksi data meliputi: meringkas data, mengkode, menelusur tema, membuat gugus-gugus. Reduksi data merupakan bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil. 2) Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian data kualitatif: teks naratif, berbentuk catatan lapangan, matriks, grafik, jaringan, dan bagan. 3) Upaya penarikan kesimpulan dilakukan peneliti

secara terus-menerus selama berada di lapangan. Dari permulaan pengumpulan data, peneliti kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan pola-pola, penjelasan-penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi.

## **PEMBAHASAN**

### **A. Kepemimpinan yang Diterapkan Oleh Kepala Sekolah di SMA Swasta UISU Medan**

Adapun kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah di SMA Swasta UISU Medan adalah kepemimpinan yang bersifat demokratis baik vertikal maupun horizontal. Artinya kepala sekolah selalu mendahulukan kepentingan kelompok dibandingkan dengan kepentingan individu. Kepala sekolah juga selalu melakukan musyawarah terlebih dahulu sebelum mengambil atau melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu keberhasilan di sekolah tersebut. Sebagai kepala sekolah yang mengatur segala program kerja dan memiliki perencanaan untuk kemajuan sekolah, kepala sekolah juga harus loyal terhadap para bawahannya, agar hubungan antara atasan dan bawahan menjadi lebih dekat dan tidak ada rasa kekakuan diantara keduanya.

Dalam pengamatan di lapangan yang dilakukan oleh peneliti di SMA Swasta UISU Medan tidak ditemukan beberapa kesalahan dalam pelaksanaan kepemimpinan sekolah, baik dalam proses kepemimpinan dalam pembelajaran maupun sarana dan prasarannya. Kepala sekolah tersebut juga sangat tegas dalam mengambil keputusan, sehingga semua siswa/siswi sangat antusias dalam mengikuti proses belajar mengajar.

Tipe gaya kepemimpinan yang diterapkan di sekolah tersebut adalah demokratis. Alasan mengatakan gaya kepemimpinan yang demokratis adalah dalam memberikan perintah atau tugas, kepala sekolah lebih dahulu memperhatikan kegiatan apa yang dilakukan oleh para guru atau staf. Beliau memberikan tugas namun tetap mendampingi mereka dalam penyelesaiannya. Demikian juga halnya dalam mengambil suatu keputusan, kepala sekolah juga mengadakan musyawarah terlebih dahulu kepada para bawahannya agar tidak terjadi suatu konflik pada akhirnya nanti, beliau sangat akrab dengan para guru dan para siswa baik pada saat proses pembelajaran berlangsung atau tidak.

Kepala sekolah SMA Swasta UISU Medan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin mampu membangun kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan melibatkan wakil kepala

sekolah, para guru, tata usaha, komite sekolah, dan bahkan siswa/siswi SMA Swasta UISU Medan itu sendiri. Komunikasi yang dilakukan kepala sekolah dengan guru-guru dalam menerangkan disiplin sangat mudah dipahami guna membangun hubungan yang harmonis antara atasan dengan para bawahan. Kepala sekolah tidak menganggap bahwa guru itu harus diperintah atau dimandori sebab masing-masing harus sudah memahami tugas pokok dan fungsinya.

Kepala sekolah memberi kepercayaan terhadap bawahan untuk melaksanakan tugas yang diemban masing-masing namun tidak terlepas dari pemantauan dan evaluasi. Kepala sekolah dalam memimpin sesuai dengan karakteristik kepemimpinan demokratis dengan indikasi memberi kebebasan guru dan pegawai untuk berkreasi dalam bekerja, mengikutsertakan mereka dalam pengambilan keputusan, menjadi guru bagi guru dan pegawai, sehingga kepala sekolah disenangi seluruh aktivitas akademik SMA Swasta UISU Medan.

Hal ini dapat diperkuat dari penjelasan oleh para ahli Khaerul Umam dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Organisasi*, yang menjelaskan bahwa: Dari semua tipe kepemimpinan yang ada, tipe kepemimpinan demokratis dianggap sebagai tipe kepemimpinan yang terbaik. Hal ini karena tipe demokratis ini selalu mendahulukan kepentingan kelompok dibandingkan dengan kepentingan individu. (Umam, 2012)

Sebelum menjabat menjadi kepala sekolah di SMA Swasta UISU Medan beliau juga sudah lama mengabdikan sebagai wakil kepala sekolah di sekolah tersebut. Tentunya beliau sangat mengetahui apa saja yang menjadi perkembangan dan perubahan di sekolah SMA Swasta UISU Medan. Dalam hal ini kepala sekolah melakukan pembinaan yang baik secara individu dan kelompok kepada para guru dan staf-staf lainnya untuk keberhasilan sekolah tersebut terutama dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran.

## **B. Efektivitas Penyelenggaraan Pembelajaran yang Berjalan di SMA Swasta UISU Medan**

Pembelajaran merupakan proses dimana lingkungan seseorang secara sengaja dikelola untuk memungkinkan ikut serta dalam mengubah tingkah laku dengan sendiri dan dengan ketentuan dalam kondisi-kondisi khusus atau menghasilkan respons terhadap situasi tertentu. Dalam proses pembelajaran yang dilaksanakan di SMA Swasta UISU Medan



kepala sekolah merencanakan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran secara efektif, agar sekolah yang dipimpinnya tersebut bisa lebih baik kedepannya dan berfikir secara optimal begitu juga dengan para gurunya, supaya semuanya bisa berjalan sesuai dengan rencana, namun semuanya belum dapat terpenuhi dengan maksimal sebagaimana yang telah direncanakan.

Dalam proses pembelajaran suasana dan proses tanya jawab terus menerus diarahkan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan berfikir para siswa, yang pada gilirannya kemampuan berfikir itu dapat membantu siswa untuk memperoleh pengetahuan yang mereka pahami sendiri.

Seorang guru haruslah mempunyai syarat-syarat apa yang diperlukan dalam mengajar dan membangun pembelajaran siswa agar efektif dikelas, saling bekerjasama dalam belajar sehingga tercipta suasana yang menyenangkan dan saling menghargai seperti motivasi, hal ini sangat berperan pada kemajuan perkembangan siswa melalui proses belajar, apabila motivasi guru tepat dan mengenai sasaran maka akan meningkatkan kegiatan belajar para siswa, dengan tujuan yang jelas maka siswa akan belajar lebih tekun, giat dan lebih bersemangat.

Dengan demikian tanggung jawab peningkatan efektivitas pembelajaran di sekolah selalu dibebankan kepada guru. Pembelajaran dikatakan efektif apabila dalam proses pembelajaran setiap elemen berfungsi secara keseluruhan, peserta didik merasa senang, puas dengan hasil pembelajaran, membawa kesan, sarana/fasilitas memadai, materi dan metode, guru yang profesional.

SMA Swasta UISU Medan dari segi kompetensi pendidikannya bisa dikatakan profesional. Hal ini terbukti dengan kualifikasi tenaga pendidik yang sudah kualifait. Tidak hanya itu, guru yang mengajar di SMA Swasta UISU Medan sudah menerapkan metode pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Umumnya guru menggunakan berbagai variasi metode pembelajaran dengan tujuan agar siswa tidak jenuh terhadap pembelajaran yang sedang dilaksanakan, guru selalu membuat RPP dan silabus sebelum mulai mengajar di kelas. Demi kelancaran proses belajar mengajar tugas guru tidak hanya membuat administrasi tetapi guru harus mengkonsultasikannya kepada wakil kepala sekolah bidang kurikulum.

### **C. Strategi yang Dilakukan Oleh Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran di SMA Swasta UISU Medan**

Strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMA Swasta UISU Medan dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran. Yang dilakukan antara lain adalah memotivasi warga sekolah untuk kreatif dan inovatif. Peningkatan mutu pembelajaran yang efektif bukan persoalan yang mudah dilakukan. Butuh motivasi dan dukungan dari berbagai pihak, seperti halnya motivasi dari Kepala Yayasan, bahkan dari kepala sekolah juga. Dorongan tidak hanya datang dari kepala sekolah akan tetapi semua staf pegawai dan para guru juga ikut serta memotivasi dirinya dan siswa untuk meningkatkan perbaikan dalam inovasi pendidikan sebagai wujud nyata peningkatan efektivitas pembelajaran. Salah satu strategi kepala sekolah dalam usaha meningkatkan efektivitas pembelajaran adalah dengan memotivasi warga sekolah untuk lebih kreatif dan inovatif dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran, dukungan dan motivasi tidak hanya dari kepala sekolah juga, tapi Kepala Yayasan pun ikut serta dalam memotivasi guru-guru, staf pegawai dan para siswa di SMA Swasta UISU Medan.

Kemudian kepala sekolah juga menerapkan strategi dengan memerintahkan guru untuk mengikuti pelatihan, workshop maupun seminar guru. Pelatihan guru dilakukan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap guru serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan, dengan kata lain tujuan pelatihan ini adalah meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing. Bagi sekolah setidaknya terdapat tujuh manfaat pelatihan yang dapat diambil, yaitu : 1) Peningkatan produktivitas kerja sekolah sebagai keseluruhan. 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan. 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi. 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif. 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif. 7) Penyelesaian konflik secara fungsional.

Kemudian, strategi selanjutnya adalah dengan melaksanakan supervisi. Supervisi dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar. Melalui upaya menganalisis berbagai tingkah laku pada saat melaksanakan proses belajar mengajar.

Kunjungan kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah disini yaitu dengan mengadakan pengunjungan terhadap setiap kelas tentang kelengkapan sarana pendidikan yang ada dan mengecek kehadiran guru maupun siswa. Pelaksanaan supervisi di SMA Swasta UISU Medan dilakukan oleh Ibu kepala sekolah. Pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala sekolah sudah terencana dan teragendakan dalam kalender pendidikan. Kepala sekolah sebagai supervisor memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugasnya. Kepala sekolah menjalin hubungan baik dengan para guru dengan berkunjung ke ruangan guru maupun ke ruangan kelas pada saat pembelajaran berlangsung serta memperhatikan guru-guru yang ada di lingkungan SMA Swasta UISU Medan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan observasi, wawancara, di lapangan dan temuan khusus penelitian, terungkap bahwa kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah di SMA Swasta UISU Medan ini adalah kepemimpinan yang bersifat demokratis baik vertikal maupun horizontal. Artinya kepala sekolah selalu mendahulukan kepentingan kelompok dibandingkan dengan kepentingan individu. Kepala sekolah juga selalu melakukan musyawarah terlebih dahulu sebelum mengambil atau melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu keberhasilan di sekolah tersebut.

Efektivitas pembelajaran yang ada di sekolah SMA Swasta UISU Medan adalah persiapan seorang guru dalam penguasaan dibidang keilmuan yang menjadi kewenangannya, merupakan dasar bagi terlaksananya pembelajaran yang efektif. Seorang guru haruslah mempunyai syarat-syarat apa yang diperlukan dalam mengajar dan membangun pembelajaran siswa agar efektif dikelas, saling bekerjasama dalam belajar sehingga tercipta suasana yang menyenangkan dan saling menghargai. Seperti motivasi, hal ini sangat berperan pada kemajuan perkembangan siswa melalui proses belajar, apabila motivasi guru tepat dan mengenai sasaran maka akan meningkatkan kegiatan belajar para siswa, dengan tujuan yang jelas maka siswa akan belajar lebih tekun, giat dan lebih bersemangat.

Strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah SMA Swasta UISU Medan untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran ada 3 macam strategi, strategi pertama adalah memotivasi warga sekolah untuk kreatif dan inovatif, motivasi kepala sekolah dan kepala yayasan menjadi semangat para warga sekolah untuk meningkatkan efektivitas

pembelajaran. Strategi kedua adalah para pendidik diwajibkan mengikuti pelatihan-pelatihan, workshop maupun seminar agar para guru memiliki wawasan pengetahuan yang luas serta memiliki jiwa profesionalitas yang tinggi. Strategi ketiga adalah mengadakan supervisi yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar. Kunjungan kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah di sini yaitu dengan mengadakan pengunjungan terhadap setiap kelas tentang kelengkapan sarana pendidikan yang ada dan mengecek kehadiran guru maupun siswa. Kemudian juga kepala sekolah sering mengadakan supervisi terhadap para guru secara perorangan dalam membina dan mengarahkan guru tersebut, sehingga mampu menjalankan tugasnya dengan baik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek: Edisi V)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asril, Z. (2011). *Micro Teaching*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Departemen Agama RI. (2007). *Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nurviati. (2010). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran di MTs Yayasan Perguruan Islamiyah Sunggal*. Medan: Institut Agama Islam Negeri Sumatera Utara.
- Rochaety, E. (2005). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bangung: Pustaka Setia.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 BAB 1 Pasal I.

## KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 KOTANOPAN

Dory Hartati Lubis<sup>1</sup> Taufiqurrahman<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Kotanopan, 2) Kinerja guru di SMP Negeri 1 Kotanopan, 3) Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Kotanopan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan studi dokumentasi dengan menitik beratkan sumber data informan yaitu: Kepala sekolah, guru, dan siswa untuk mengokohkan keabsahan data yang diperoleh. Dari hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi diperoleh hasil bahwa kepala sekolah selalu memberdayakan sumber daya manusia dalam pengambilan keputusan. Kinerja guru di SMP Negeri 1 Kotanopan sudah cukup baik, dimana dalam proses belajar mengajar guru sudah mengikuti standar pendidikan yaitu KTSP. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan melakukan pengawasan dan pengendalian, mengikut sertakan para guru dalam pelatihan-pelatihan dan kepala sekolah juga memberikan penghargaan kepada guru, penghargaan yang diberikan kepala sekolah tidak berupa materi akan tetapi berupa dukungan mental dan pujian untuk terus mengembangkan potensi yang dimilikinya.

*Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru*

### PENDAHULUAN

Bagi suatu negara yang ingin maju, maka pendidikan negara itu harus ditangani dengan serius, karena pendidikan memegang peranan penting dalam menjamin pertumbuhan, perkembangan dan kelangsungan hidup suatu negara. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 bahwa fungsi pendidikan adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

Untuk itu penting untuk terus menerus meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas.

Sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Sagala, "Sekolah sebagai suatu institusi atau lembaga pendidikan merupakan sarana melaksanakan pelayanan belajar dan proses pendidikan". Dengan demikian dapat dikatakan sekolah merupakan bagian dari komponen organisasi pendidikan yang bertujuan sebagai penyelenggara pelayanan belajar. (Sagala, 2013). Untuk mengoptimalkan proses dan hasil pendidikan, diperlukan para guru yang profesional. Para guru yang menguasai apa yang diajarkan, terampil mengajarkan ilmu pengetahuan, dan memiliki integritas kepribadian. (Syafaruddin, Pasha, & Mahariah, 2012).

Mutu pendidikan akan tercapai apabila komponen yang terdapat dalam meningkatkan mutu pendidikan memenuhi syarat tertentu. Komponen yang berperan dalam peningkatan mutu pendidikan salah satunya adalah tenaga pendidik yang bermutu, yaitu yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan bertanggung jawab. Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik, karena itu tenaga pendidik yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan siswa yang lebih bermutu.

Untuk meningkatkan kualitas dan kinerja mengajar guru, banyak faktor yang mempengaruhinya, di antaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah, karena kepala sekolah harus memiliki signifikansi yang kuat dan terfokus jika kepemimpinan itu memahami tujuan pendidikan secara utuh dan menyeluruh. Keberhasilan memimpin disatuan pendidikan, tentu saja tidak terlepas bagaimana seorang pemimpin satuan pendidikan memahami apa yang menjadi dasar utama baginya untuk membawa satuan pendidikan ke arah yang sudah ditetapkan. (Siahaan, Zen, Mahidin, & Taufiqurrahman, 2013). Salah satu upaya kepala sekolah dalam memajukan sekolah agar berkinerja baik yaitu dengan melakukan pembinaan kepada guru. Pembinaan tersebut dilakukan agar guru melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, efektif dan efisien.

Menurut Mohrman dalam Syafaruddin, dkk., kepemimpinan kepala sekolah adalah satu aspek sekolah efektif. Kekuasaan yang terpusat kepada kepala sekolah sebagai orang yang melayani

kepemimpinan pembelajaran di sekolah, tetapi kepemimpinan juga tercakup para guru dan warga sekolah. (Syafaruddin, Asrul, & Mesiono, Inovasi Pendidikan, 2014).

Baik buruknya proses pendidikan di suatu sekolah banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, sebab kepala sekolah adalah orang yang paling bertanggung jawab atas segala sesuatunya yang sudah, sedang dan yang akan terjadi di sekolah tersebut. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. (Rivai & Mulyadi, 2012).

Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan mementingkan hasil yang dapat dicapai. Untuk dapat memperlakukan ketiga unsur tersebut secara seimbang, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan atau kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinan. Pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh dari pengalaman belajar secara teori ataupun dari pengalaman di dalam praktek selama menjadi pemimpin namun secara tidak disadari seorang pemimpin dalam memperlakukan ketiga unsur tersebut dalam rangka menjalankan kepemimpinannya menurut caranya sendiri. Cara atau teknik seorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan disebut gaya kepemimpinan. Kepemimpinan dari seorang pemimpin dapat disebabkan oleh sifat-sifat pemimpin itu sendiri.

Kinerja guru akan optimal, jika kepala sekolah dapat mengatur dan membimbing guru-guru secara baik sehingga para guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab, memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahannya sehingga tidak ada keluhan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sehari-hari, sehingga dapat diteladani dan dipatuhi oleh para guru maupun siswa. Menetapkan dan sekaligus melaksanakan peraturan-peraturan yang logis dan sistematis, dan dapat diterima oleh semua pihak yang terkait dalam peningkatan kinerja guru. (Supardi, 2014).

Kualitas kepemimpinan kepala sekolah sangat signifikan bagi keberhasilan sekolah, karena menurut Syafaruddin, kepala sekolah harus dapat memahami semua situasi yang ada di sekolah agar dia dapat

menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi sekolahnya. (Syafaruddin, Asrul, & Mesiono, Inovasi Pendidikan, 2014).

Maka dari itu, kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri 1 Kotanopan tampak bahwa kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan yang demokratis sedangkan guru-guru yang ada di SMP Negeri 1 Kotanopan tersebut sebagian besar melaksanakan tugasnya dengan baik. Namun ada guru yang tidak disiplin, baik dari segi disiplin waktu, mengajar, berpakaian, serta disiplin administrasi dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Berdasarkan gambaran permasalahan di atas menunjukkan bahwa guru perlu diperhatikan guna meningkatkan kinerja guru dalam mengajar. Dilihat dari kondisi lapangan, maka penulis tertarik untuk mengadakan pembahasan lebih lanjut tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Kotanopan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 1 Kotanopan, Jl. Perintis Kemerdekaan, Kec. Kotanopan, Kab. Mandailing Natal. Pelaksanaan penelitian ini direncanakan berlangsung selama dua bulan, yakni pada bulan Februari 2016 sampai bulan April 2016.

### **B. Subjek Penelitian**

Sesuai dengan judul skripsi yang akan peneliti lakukan, maka subjek penelitian yaitu: 1) Kepala Sekolah di SMP Negeri 1 Kotanopan. 2) Wakil kepala sekolah di SMP Negeri 1 Kotanopan. 3) Guru di SMP Negeri 1 Kotanopan. 4) Peserta didik/siswa di SMP Negeri 1 Kotanopan. Menurut Sugiono adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang memiliki subjek tersebut. (Sugiyono, 2010). Objek yang dipakai dalam penelitian ini adalah purposive sampling atau sampel bertujuan meningkatkan kinerja guru.

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan penelitian ini digunakan alat atau disebut juga sebagai instrument penelitian. Alat yang digunakan adalah metode observasi dan wawancara. Peneliti melakukan observasi atau pengamatan dengan tahap awal dengan memahami situasi dan kondisi sekolah untuk memudahkan dalam memahami diri dengan lembaga yang ingin dijadikan objek atau tempat penelitian.



Setelah peneliti melakukan observasi dan berkenalan dengan pihak sekolah sehingga memudahkan peneliti untuk dapat melakukan wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru-guru untuk mendapatkan data, informasi, dan dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian. Wawancara dilakukan secara langsung kepada informan atau sumber data. Wawancara ini pada dasarnya dilakukan dengan dua bentuk, yaitu wawancara semi terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Teknik wawancara semi terstruktur dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan oleh peneliti. Sedangkan wawancara tidak terstruktur timbul apabila jawaban kurang berkembang diluar pertanyaan-pertanyaan terstruktur namun tidak lepas dari permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kedua teknik tersebut secara bersamaan agar lebih banyak menjaring informasi-informasi dengan melakukan wawancara terhadap nara sumber-nara sumber seputar permasalahan yang akan diteliti.

#### **D. Teknik Analisis Data**

Analisis data menurut Moleong dalam Salim dan Syahrums ialah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. (Salim & Syahrums, 2012). Analisis berdasarkan pada data yang telah diperoleh dari penelitian yang sifatnya terbuka. Berdasarkan uraian di atas, maka prosedur analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Reduksi Data, data yang terdapat dalam penelitian ini akan direduksi, agar tidak bertumpuk-tumpuk guna untuk memudahkan pengelompokan data serta memudahkan dalam menyimpulkannya. 2) Penyajian Data, adalah sekumpulan informasi tersusun dari kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan, penyajian data berbentuk teks naratif diubah menjadi bentuk jenis matriks, grafiks, jaringan dan bagan. Semua dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam bentuk yang padu dan mudah diraih sehingga peneliti dapat mengetahui apa yang terjadi untuk menarik kesimpulan. Penyajian data merupakan bagian dari proses analisis. 3) Kesimpulan, data awal yang berwujud kata-kata dan tingkah laku informan penelitian yang terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, diperoleh melalui observasi dan wawancara seluruh dokumen, selanjutnya reduksi dan disimpulkan. (Salim & Syahrums, 2012).

## PEMBAHASAN

Temuan pertama penelitian ini menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Kotanopan. Kepemimpinan yang terjadi di SMP Negeri 1 Kotanopan adalah kepemimpinan yang demokratis, yaitu: 1) Dimana kepemimpinan disini cenderung pada melaksanakan tindakan-tindakan yang selalu menyerap aspirasi bawahannya. Hal ini terbukti saat rapat kerja SMP Negeri 1 Kotanopan, dewan guru dilibatkan langsung dalam menyusun program untuk kemajuan pendidikan. 2) Tidak gegabah dalam bersikap dan mengambil keputusan, selalu mengakomodasi seluruh kekuatan yang ada secara obyektif, hal ini pula bisa dilihat adanya komunikasi langsung antara guru dengan kepala sekolah baik secara individu maupun kelompok. 3) Setiap ada suatu permasalahan selalu didiskusikan atau dimusyawarahkan kepada bawahan, kepala sekolah meminta pendapat atau masukan-masukan dari bawahan.

Kepala SMP 1 Kotanopan senantiasa memperhatikan kebutuhan bawahan dengan berusaha menciptakan suasana saling percaya dan mempercayai, berusaha menciptakan saling menghargai, simpati terhadap sikap bawahan, memiliki sifat bersahabat, menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain, dengan mengutamakan pengarahannya diri, selain itu tumbuh pula rasa respek hormat diri dari bawahan kepada pimpinannya.

Dalam fungsinya sebagai *top manager* kepala SMP Negeri 1 Kotanopan mampu menggerakkan, mempengaruhi serta memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan yang ada dalam lembaga pendidikan yang dipimpinnya untuk meningkatkan kinerjanya sebagai pengajar atau pendidik bagi para siswa.

Dalam fungsinya sebagai *organisator* kepala SMP Negeri 1 Kotanopan tetap menetapkan organisasi yang efektif yaitu dengan *teaching by doing* atau perintah dengan secara langsung, karena perintah secara langsung oleh kepala sekolah dianggap efektif, melihat guru-guru sebagai sosok manusia yang banyak contoh figur bagi siswa, metode ini bukan hanya dalam organisasi saja, namun dalam intervensinya sebagai *topleader* kepada perencanaan dan sekaligus general kontrol kepada pekerjaan-pekerjaan bawahan.

Kepala sekolah sebagai *administrator*, yaitu melaksanakan fungsi yang diterapkan dalam kegiatan-kegiatan sekolah yang dipegang antara

lain membuat rencana atau program tahunan, menyusun organisasi sekolah, melaksanakan, mengkoordinasi dan mengarahkan, serta melaksanakan pengolahan pengevaluasian. Dalam program tahunan yang dibuat kepala SMP Negeri 1 Kotanopan meliputi program pengajaran, kesiswaan, kepegawaian, keuangan, dan kelengkapan sarana dan prasarana sekolah.

Kepala sekolah sebagai *supervisor* adalah memberikan pujian dan penghargaan kepada para guru yang berprestasi, walaupun sekedar dengan ucapan yang dapat memberi semangat kepada para guru untuk lebih giat dalam melakukan kerja.

Untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik, seorang kepala sekolah harus memiliki ketrampilan-ketrampilan tidak saja dibidang administrasi saja, melainkan juga harus memiliki kemampuan memimpin, mengorganisir, mampu memberi motivasi dan dorongan kepada guru, tenaga-tenaga kependidikan, serta para siswa untuk belajar lebih giat, sehingga siswa dapat memperoleh prestasi dengan baik dan keberhasilan sekolahpun juga akan meningkat dengan cepat.

Supaya hal-hal tersebut di atas dapat terlaksana, seorang kepala sekolah harus memiliki tiga macam ketrampilan. Pertama, keterampilan organisasi. Wujud nyata dari keterampilan ini adalah bagaimana kepala sekolah mampu merumuskan visi dan misi sekolah yang selanjutnya dijabarkan dalam sebuah program pendidikan yang pelaksanaannya disusun sedemikian rupa dalam sebuah rangka organisasi yang tersusun dalam sebuah program pendidikan yang rapi dan sistematis. Kedua ketrampilan manusiawi, yaitu keterampilan untuk bekerjasama, memotivasi dan memimpin. Dan yang ketiga keterampilan teknik, yaitu keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu.

Adanya kepemimpinan tersebut di atas kiranya sangat bermanfaat bagi kepala sekolah SMP Negeri 1 Kotanopan Semarang untuk melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pemimpin yang lebih baik dan lebih berhati-hati agar mampu meningkatkan kinerja guru atau karyawan dan juga meningkatkan prestasi siswa secara optimal yang sebagian dari tujuan pendidikan.

Temuan kedua adalah kinerja guru SMP Negeri 1 Kotanopan. Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Dalam kaitanya dengan kinerja guru, di SMP Negeri 1 Kotanopan

para guru di sana sudah melakukan kerja yang cukup baik, ini bisa dilihat: 1) Dalam proses belajar mengajar guru sudah mengikuti standar pendidikan yang saat ini digunakan yaitu menggunakan kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP). 2) Guru sudah disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. 3) Guru juga sudah memberikan motivasi kepada para siswa untuk lebih giat belajar.

Guru sebagai pendidik dalam menjalankan tugasnya tidak selamanya berjalan dengan lancar, di SMP Negeri 1 Kotanopan masih ada beberapa kelemahan guru dalam proses belajar mengajar antara lain: 1) Tidak semua guru menguasai kurikulum yang sekarang ini sedang digunakan. 2) Masih ada beberapa guru yang belum disiplin dalam mengajar, dikarenakan masih ada kepentingan-kepentingan pribadi yang tidak bisa ditinggalkan.

Dengan demikian, untuk memperoleh predikat kinerja guru dengan baik. Maka ada banyak hal yang harus dilakukan dan diperlihatkan guru dalam kegiatan proses belajar mengajarnya, baik pekerjaan yang sifatnya tertulis maupun yang tidak tertulis. Sehingga sebagai guru harus bisa memahami akan tugasnya sebagai pengelola pembelajaran, melaksanakannya, dan berhasil dalam mengajar sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai dengan baik sangat ditentukan oleh konsekuensi dalam memilih strategi mengajar.

Seorang guru tugasnya tidak hanya menyampaikan materi pelajaran saja, tetapi guru juga memberi motivasi kepada para siswa. Di SMP Negeri 1 Kotanopan ini para guru sudah memberikan motivasi kepada para siswa, baik itu yang tidak berprestasi maupun yang sudah berprestasi. Tetapi di sini yang lebih diperhatikan lagi kepada para siswa yang kurang mampu dalam belajar, para siswa yang kurang mampu ini diberi motivasi dan dorongan agar selalu giat belajar. Karena dengan adanya motivasi dari guru para siswa akan lebih merasa diperhatikan.

Temuan ketiga adalah kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Kotanopan. Kepemimpinan pendidikan adalah segenap kegiatan dalam usaha mempengaruhi orang lain yang ada dilingkungan pendidikan pada situasi tertentu agar orang lain melalui kerja sama mau bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan ikhlas demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Di samping itu

kepala sekolah juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru dan prestasi siswa.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja guru adalah segala upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sumber daya pengajar di sekolah dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Kepala sekolah mempunyai kedudukan dan fungsi untuk mengarahkan dan mendorong bawahannya agar tugas dan kegiatan di sekolah dapat berjalan dengan baik, efektif dan efisien. Sebagai manajer dialah yang membuat perencanaan, mengatur pelaksanaan, mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas, serta menyusun laporan pelaksanaan kegiatan dari kepala sekolah tersebut. Namun demikian, dilingkungan sekolah juga terdapat tuntutan agar kepala sekolah juga mampu untuk berkomunikasi serta mampu memobilisasi partisipasi masyarakat.

Kepala sekolah di SMP Negeri 1 Kotanopan juga melakukan hal yang sama, beliau menjadi motor penggerak dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan masing-masing yang sangat mempengaruhi kinerja para tenaga kependidikan di lingkungan kerjanya masing-masing. Kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya.

Adapun upaya atau kiat-kiat lain yang dilakukan kepala sekolah SMP Negeri 1 Kotanopan dalam meningkatkan kerja guru antara lain dengan: 1) Memberikan dorongan timbulnya kemauan yang kuat kepada guru agar percaya diri dan semangat dalam menjalankan tugasnya. 2) Memberi bimbingan, pengarahan dan dorongan untuk berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan. 3) Membujuk dan memberi keyakinan kepada guru dalam mengerjakan tugasnya. 4) Menghindari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa atau bertindak keras dalam memberikan tugas kepada para guru.

Kepala sekolah di SMP Negeri 1 Kotanopan juga memberikan pelatihan bagi para guru dengan cara mengikut sertakan guru dalam berbagai pelatihan sesuai dengan bidangnya masing-masing. selain itu kepala sekolah juga memberikan pelatihan ESQ kepada para guru karyawan dan para siswa, terutama siswa yang akan menghadapi ujian

nasional. Pelatihan ESQ ini bertujuan untuk melatih mental dan spiritual Agar mampu mengontrol dirinya sendiri, mampu menemukan jati dirinya. Selain itu juga bertujuan agar para guru, karyawan dan para siswa mempunyai motivasi spiritual untuk membangun bangsa. Harus ada motivasi spiritual yang menjiwai mereka, sehingga mereka tidak hanya membangun bangsa tetapi yang lebih penting adalah pengabdianya.

Selain itu salah satu tugas kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah sebagai supervisor. Kinerja kepala sekolah sebagai supervisor menuntut kemampuan kepala sekolah dalam melakukan pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kualitas tenaga kependidikan. Kegiatan supervisor kepala sekolah di SMP Negeri 1 Kotanopan kepada guru dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Program ini selalu dijalankan oleh kepala sekolah mengingat pentingnya peningkatan profesionalisme tenaga mengajar dan pengembangan akademik.

Untuk mengetahui kinerja guru apakah sudah berjalan dengan baik atau tidak, kepala sekolah SMP Negeri 1 Kotanopan melakukan evaluasi setiap satu semester sekali, dan pada akhir tahun juga ada evaluasi lagi serta penyusunan program kerja. Selain itu juga adanya pembinaan kepada para guru ini dilakukan setiap satu bulan sekali.

Sebagai kepala sekolah SMP Negeri 1 Kotanopan untuk meningkatkan kinerja guru tidak selalu berjalan dengan lancar, pastinya ada kendala dan hambatan-hambatan antara lain: 1) Dalam hal komunikasi dengan para bawahan kadang masih ada rasa segan. 2) Masing-masing guru mempunyai kepentingan sendiri. 3) Sikap, latar belakang dan tingkat sosial guru yang berbeda-beda.

Kepala sekolah merupakan komponen yang sangat penting dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan, dalam kaitannya dengan peningkatan kerja guru, kepala sekolah bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik untuk anggotanya sedangkan beliau sendiri harus berbuat baik. Kepala sekolah harus menjadi contoh, sabar dan penuh pengertian.

## **KESIMPULAN**

Kepala sekolah SMP Negeri 1 Kotanopan telah menunjukkan kepemimpinannya dengan gaya demokratis, terlihat dari: Dimana kepemimpinan cenderung pada melaksanakan tindakan-tindakan yang

selalu menyerap aspirasi bawahannya, tidak gegabah dalam bersikap dan mengambil keputusan, dan setiap ada suatu permasalahan selalu didiskusikan atau dimusyawarahkan kepada bawahan.

Kinerja guru di SMP Negeri 1 Kotanopan sudah melakukan kerja yang cukup baik, bisa dilihat dari proses belajar mengajar guru sudah mengikuti standar pendidikan yang saat ini digunakan yaitu menggunakan kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP). Guru sudah disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Dalam pelaksanaannya untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah sudah mengikutkan para guru setiap ada pelatihan-pelatihan sesuai dengan bidang studi yang dimilikinya. Selain itu kepala sekolah juga memberikan pelatihan ESQ (emotional spritual quotient) kepada para guru dan pegawai.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sagala, S. (2013). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Salim, & Syahrums. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Cipta Pustaka.
- Siahaan, A., Zen, W. L., Mahidin, & Taufiqurrahman. (2013). *Administrasi Satuan Pendidikan*. Medan: Perdana Mulya Sarana.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Syafaruddin, Asrul, & Mesiono. (2014). *Inovasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Syafaruddin, Pasha, N., & Mahariah. (2012). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Hijri Pustaka Utama.

## HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI SMA SWASTA UISU MEDAN

Novia Tari<sup>1</sup> Rosnita<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Guru merupakan komponen yang penting dalam proses belajar mengajar, karena mutu hasil pendidikan sangat tergantung dari kemampuan kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Upaya untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan menjalin komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Swasta UISU Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Swasta UISU Medan yang berjumlah 29 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan angket. Uji validitas instrumen menggunakan teknik analisis *product moment*. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha cronbach*. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana yakni dengan menggunakan teknik analisis *product moment*. Sebelum menganalisis data terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis meliputi uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara Komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru SMA Swasta UISU Medan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai  $t_{hitung} = 3,09 > t_{tabel} = 1,70$ . Sedangkan koefisien korelasi sebesar  $r_{hitung} = 0,5121 > r_{tabel} = 0,367$ . Besarnya pengaruh variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 26,23%.

**Kata Kunci :** *Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah, Kinerja Guru*

### PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk sosial, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Dalam berinteraksi manusia harus melakukan komunikasi dengan orang

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara



lain. Dalam kehidupannya manusia sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu tempat atau lingkungan baik formal maupun informal untuk saling berinteraksi antara satu dengan yang lainnya. Melalui komunikasi seseorang tumbuh dan belajar, menemukan pribadi kita dan orang lain, kita bergaul, bersahabat, bermusuhan, mencintai atau mengasihi orang lain, membenci orang lain dan sebagainya.

Komunikasi bermula dari sebuah gagasan yang ada pada diri seseorang yang diolah menjadi sebuah pesan dan disampaikan atau dikirimkan kepada orang lain dengan menggunakan media tertentu. Dari proses terjadinya komunikasi itu, secara teknis pelaksanaan, komunikasi dapat dirumuskan sebagai kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan serta memahami sejauh kemampuannya, penerima pesan menyampaikan tanggapan melalui media tertentu pula kepada orang yang menyampaikan pesan itu kepadanya. Peningkatan kinerja yang optimal dan efektif tidak mungkin terjadi jika tidak ada komunikasi yang efektif yang dilakukan oleh para pegawai, komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi. Oleh karena itu, para pimpinan organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka.

Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antar manusia yang terlibat dalam organisasi dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi akan memungkinkan setiap anggota organisasi untuk saling membantu, saling mengadakan interaksi. Oleh sebab itu, keterampilan berkomunikasi memiliki arti penting dalam kehidupan organisasi. Bahkan biasa dikatakan, ibarat organisasi adalah tubuh makhluk hidup, maka komunikasi adalah darah yang mengalir dalam tubuh organisasi.

Komunikasi mampu memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para guru tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Aktivitas komunikasi di organisasi senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam kelompok dan masyarakat. Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antara kepala sekolah kepada guru

maupun tenaga kependidikan. Sisi kedua antara guru yang satu dengan guru yang lain. Sisi ketiga adalah antara guru kepada kepala sekolah. Masing-masing komunikasi tersebut mempunyai polanya masing-masing.

Komunikasi merupakan salah satu aspek terpenting, namun juga kompleks dalam kehidupan manusia. Manusia sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang dilakukannya dengan manusia yang lain, baik yang sudah dikenal maupun yang tidak dikenal sama sekali. (Morissan, 2008). Komunikasi sangat penting bagi pemimpin dan manajer. Penelitian menyatakan bahwa hampir 80 persen waktu kerja pemimpin digunakan untuk berkomunikasi. (Usman, 2014).

Komunikasi interpersonal adalah hal yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Kita pasti butuh bantuan orang lain ketika menghadapi masalah. Kita butuh orang lain untuk berbagi kegundahan dan kebahagiaan. Intinya kita butuh orang lain untuk membantu perkembangan kepribadian. Seperti halnya kepala sekolah dengan guru butuh saran atau kritikan untuk dapat meningkatkan lebih baik lagi kinerjanya.

Kita berkomunikasi dengan tujuan mengembangkan identitas, membangun hubungan sosial, atau berkomunikasi dengan orang lain dapat membantu masalah kita. Di lingkungan kerja, komunikasi interpersonal memiliki peran yang penting. Manajer di berbagai perusahaan mengenai keterampilan utama yang harus dimiliki oleh pelamar kerja di perusahaan, keterampilan yang menempati urutan teratas adalah komunikasi lisan. Para manajer menjelaskan bahwa untuk dapat berhasil dalam karir, seseorang harus mampu bekerja sama dengan orang lain. Dalam proses kerja sama terdapat kemampuan mendengarkan dan memberikan saran secara tepat. Intinya kemampuan komunikasi interpersonal adalah kunci efektivitas interaksi dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi interpersonal adalah nyawa dari hubungan personal yang bermakna dan relasi dalam konteks profesional. (Wood, 2013).

Komunikasi antar pribadi (*interpersonal communication*) merupakan komunikasi yang berlangsung dalam situasi tatap muka antara dua orang atau lebih, baik secara terorganisasi maupun pada kerumunan orang. (Wiryanto, 2004). Komunikasi interpersonal ialah penyampaian pesan oleh satu orang serta penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil

orang, dengan berbagai dampaknya serta dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera. (Effendy & Uchjana, 2003).

Komunikasi interpersonal dianggap paling efektif dalam mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang, karena sifatnya dialogis berupa percakapan. Pola-pola komunikasi interpersonal mempunyai efek yang berlainan pada hubungan interpersonal. Tidak benar anggapan orang bahwa makin sering orang melakukan komunikasi interpersonal dengan orang lain, maka semakin baik hubungan mereka. Yang menjadi soal bukanlah beberapa kali komunikasi dilakukan, akan tetapi bagaimana komunikasi itu dilakukan. (Rahmat, 2005).

Guru merupakan pendidik dalam proses belajar mengajar di sekolah, tugas utamanya adalah mendidik dan mengajar siswa agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan maksimal. Menurut Kunandar "Guru profesional adalah guru yang mengenal tentang dirinya. Yaitu, dirinya adalah pribadi yang dipanggil untuk mendampingi peserta didik dalam belajar. Guru dituntut mencari tahu terus-menerus bagaimana seharusnya peserta didik itu belajar". (Kunandar, 2009). Temuan awal guru sering berada pada kondisi yang sangat dilematis karena guru menjadi tonggak utama untuk mencerdaskan anak bangsa, namun guru mempunyai permasalahan yang klasik, seperti kurang tersedia media pembelajaran, penghargaan, kesejahteraan, dan lain-lain. Masalah lain adalah keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan seperti adanya guru bekerja sambilan, baik yang sesuai dengan profesinya maupun diluar profesi mereka, terkadang ada sebagian guru yang secara rutinitas lebih menekuni kegiatan rutinitas dari pada kegiatan utamanya sebagai guru di sekolah. Realita menunjukkan bahwa banyak guru yang belum memenuhi ketentuan profesionalisme, bahkan di daerah banyak guru yang belum memenuhi kualifikasi S1/D4. Selain itu, masih banyak guru yang belum mampu mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif dan efektif untuk menghasilkan peserta didik sesuai yang diamanatkan undang-undang. Banyak guru yang masih menganggap profesinya hanya sebagai pekerjaan biasa, sehingga kurang mampu menanamkan nilai-nilai pendidikan bagi peserta didik.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Pasal 1 Ayat 1 dan 2

berisi tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. (Rusman, 2014). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah sumbangan secara kalitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam satu unit kerja. (Gusti, 2004).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstrong dan Baron dalam Fahmi mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. (Fahmi, 2013).

Kinerja Guru di sekolah merupakan salah satu faktor yang menentukan perkembangan sekolah dan juga yang paling penting menentukan output yang akan dihasilkan dari sekolah tersebut. Jika kinerja guru baik maka tujuan sekolah akan tercapai dan sebaliknya apabila kinerja guru menurun mengakibatkan proses pembelajaran menjadi membosankan dan hasil belajar siswa juga tidak sesuai dengan yang diharapkan. Setiap sekolah pasti dihadapkan pada berbagai masalah salah satunya masalah kinerja guru. Usaha dalam meningkatkan kinerja dan mengatasi masalah kinerja guru tentunya harus diperhatikan adalah kualitas sumber daya manusia yang baik sehingga akan mampu bekerja secara optimal.

Kualitas kinerja guru tidak hanya dilihat dari caranya mengajar, tetapi dalam hal keterampilan berkomunikasi juga diperlukan. Oleh karena itu untuk menjalin hubungan komunikasi yang terbuka, jujur, adil, antara kepala sekolah dan guru maka akan mendorong guru untuk bekerja dengan senang hati sehingga kinerja gurupun dapat ditingkatkan.

Dilihat dari pengamatan sementara komunikasi yang terjadi di SMA Swasta UISU Medan masih kurang efektif dilihat dari aspek komunikasi intern, komunikasi yang terjadi adalah komunikasi dari kepala sekolah kepada guru dan karyawannya dalam bentuk perintah untuk segera menyelesaikan tugas guru dan karyawan ataupun penyampaian informasi dari kepala sekolah kepada guru dan karyawan. Sebagian guru masih merasa sungkan untuk menyampaikan ide-ide mereka kepada Kepala sekolah yang mereka anggap sebagai orang yang tertinggi dalam organisasi dan selalu wajib untuk dihormati, para guru dan karyawan selalu menunggu perintah dari kepala sekolah dan berusaha menjalankan perintah tanpa ada masukan dari para guru dan karyawan sendiri. Para guru dan karyawan juga jarang sekali mendiskusikan tentang pekerjaan, mereka sering berkumpul tetapi selalu membicarakan hal yang tidak formal. Dengan posisi kantor kepala sekolah dan kantor guru serta kantor karyawan yang terpisah menjadikan komunikasi antara kepala sekolah kepada guru dan karyawan sangat sulit dilakukan. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk membahas lebih mendalam tentang Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMA Swasta UISU Medan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena semua data yang diperoleh dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik. Penelitian ini merupakan jenis penelitian survey, dimana informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner atau angket.

### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian ini dilakukan di SMA Swasta Universitas Islam Sumatera Utara Medan. Waktu penelitian dilaksanakan mulai 27 Februari 2016 sampai dengan 11 April Tahun 2016.

### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara,

gejala, nilai peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya. (Siregar, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Swasta UISU Medan yang berjumlah 29 orang. Sampel ialah sebagian anggota populasi yang diambil menggunakan teknik tertentu yang disebut teknik sampling. Dari jumlah populasi yang ada, peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Mengingat apa yang diungkapkan oleh Suharsimi Arikunto yaitu apabila subjeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi, penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subjeknya tidak terlalu banyak. (Arikunto, 2002). Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 29 guru.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengumpulkan data dari unit analisis sampel. (Arikunto, 2002). Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. (Noor, 2014). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, pertama variabel bebas (X) yakni komunikasi interpersonal kepala sekolah dan yang kedua variabel terikat (Y) yakni Kinerja Guru.

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pernyataan-pernyataan yang tertuang dalam instrument angket pengamatan. Angket yang dimaksud adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh data dari responden tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dan Kinerja Guru. Dimana angket tersebut terdiri dari 4 pilihan, Adapun pilihan jawabannya adalah (SL) Selalu, (SR) Sering, (JR) Jarang, dan (TP) Tidak Pernah. Dan tiap pilihan diberi bobot nilaitertinggi 4 (Empat) sampai bobot terendah yaitu 1 (satu).

#### **E. Teknik Analisa Data**

Dalam penelitian ini digunakan distribusi frekuensi numerik yaitu distribusi frekuensi penyatuan kelas-kelasnya (disusun secara interval) didasarkan pada angka-angka. Untuk mengetahui seberapa besar komunikasi interpersonal kepala sekolah dan kinerja guru di sekolah tersebut dengan menggunakan uji kecendrungan variabel penelitian. Untuk uji validitas

instrument menggunakan rumus *Product Moment* dari Pearson, sedangkan untuk uji reliabilitas instrumen menggunakan formula *Alpha Cronbach*. Untuk uji persyaratan analisis yakni Pengujian normalitas data digunakan uji normalitas galat taksiran dengan menggunakan teknik liliefors, Pengujian homogenitas data dilakukan dengan uji Barletdan Uji linieritas ini menggunakan Persamaan regresi. Sedangkan untuk Uji hipotesisi menggunakan analisis regresi sederhana yakni dengan menggunakan teknik analisis *product moment*.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan uji kecendrungan variabel penelitian dapat di kemukakan untuk variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah kategori tinggi sebesar 0%, kategori sedang sebesar 68,97%, dan kategori rendah sebesar 31,03%. Dengan demikian dapat dikemukakan kesimpulan bahwa kategori Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam penelitian ini termasuk kategori sedang yang di buktikan perolehan frekuensi absolut sebesar 68,97%. Sedangkan untuk variabel Kinerja Guru kategori tinggi sebesar 3,45%, kategori sedang sebesar 86,21%, dan kategori rendah sebesar 10,34%. Dengan demikian dapat dikemukakan kesimpulan bahwa kategori Kinerja Guru dalam penelitian ini termasuk kategori sedang yang dibuktikan perolehan frekuensi absolut sebesar 86,21%.

Validitas instrumen komunikasi interpersonal kepala sekolah pada penelitian ini menggunakan 25 item pernyataan, dari 25 item yang tersedia semua item dinyatakan valid berkisar antara 0,445 sampai dengan 0,763. Validitas instrumen kinerja guru pada penelitian ini menggunakan 25 item pernyataan, dari 25 item yang tersedia semua item dinyatakan valid berkisar antara 0,446 sampai dengan 0,869. Sedangkan Indeks reliabilitas instrument Komunikasi Interpersonal kepala sekolah adalah sebesar = 0,95 yaitu dengan tingkatan sangat tinggi dan yang diperoleh dari hasil realibilitas instrumen kinerja guru adalah sebesar = 0,95. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan mendukung variabel penelitian adalah item yang valid dan handal sehingga dapat terus di gunakan dalam tahap pengujian hipotesis.

Untuk uji persyaratan analisis yakni uji normalitas, dari perhitungan menggunakan rumus galat taksiran dengan teknik liliefors dan didapat harga

Liliefors hitung sebesar 0,103, sedangkan harga Liliefors tabel pada taraf signifikan 5% dengan  $dk = 29$  yaitu sebesar 0,173. Dengan demikian  $Lo < Lt$  yaitu  $0,103 < 0,173$ , hasil ini dapat disimpulkan bahwa skor galat taksiran  $Y$  atas  $X$  berasal dari populasi berdistribusi normal.

Uji homogenitas data variabel kinerja guru ( $Y$ ) berdasarkan variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah ( $X$ ) diperoleh hasil  $\chi^2_{hitung} = -2440,7$ . Dengan melihat daftar nilai kritik chi kuadrat untuk  $\alpha = 0,05$  dengan  $dk = 11$ , didapatkan  $\chi^2_{tabel} = 19,6751$ . Dengan membandingkan kedua nilai diperoleh  $\chi^2_{hitung} = -2440,7 < \chi^2_{tabel} = 19,6751$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa varian data adalah homogen.

Persamaan regresi linear sederhana dari kedua variabel adalah  $\hat{Y} = 50,978 + 0,454 X$ , Dari hasil perhitungan dapat dilihat nilai  $F_h$  sebesar 0,58 sedangkan  $F_t$  sebesar 2,45 dalam hal ini dilihat bahwa  $F_h$  lebih kecil dari  $F_t$  yakni  $0,58 < 2,45$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $X$  dan  $Y$  mempunyai hubungan yang linier dan berarti pada taraf signifikan 0,05.

Selanjutnya dilakukan perhitungan koefisien korelasi. Perhitungan ini bertujuan untuk menghitung besar kecilnya korelasi antara variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan variabel kinerja guru dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Karl Person.

Hasil yang didapatkan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Swasta UISU Medan, diperoleh angka indeks korelasi " $r$ " *product moment* sebesar 0,5121. Didapat nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel}$  yakni  $0,5121 > 0,367$ . Hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel  $X$  dan variabel  $Y$  dan hubungan tersebut termasuk dalam kategori sedang pada rentang 0,45 – 0,566.

Pengujian keberartian koefisien korelasi bertujuan untuk mencari keberartian korelasi antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru dengan menggunakan uji  $t$  pada taraf signifikan 5%,  $dk (n-2)$ . dan diperoleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar 3,09 dan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% dengan  $dk (n-k) = 27$  sebesar 1,70. Ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} (3,09) > t_{tabel} (1,70)$  maka  $H_0$  ditolak, artinya koefisien signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru.



Selanjutnya dilakukan analisis determinasi dari angka indeks korelasi ( $r_{xy}$ ) *product moment* yang telah diperoleh dan didapat koefisien determinasinya sebesar 26,23%. hal ini menunjukkan bahwa variabel X (Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah) mempengaruhi/memberi kontribusi terhadap variabel Y (Kinerja Guru) sebesar 26,23%. Adapun sisanya sebesar 73,77% adalah dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru.

Dari hasil nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$ , kesimpulan yang dapat ditarik adalah tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal kepala sekolah yang baik. Semakin baik komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh kepala sekolah maka semakin meningkat kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru.

Dari proses perhitungan statistika menunjukkan bahwa korelasi yang terjadi antara dua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Keeratan variabel antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Swasta UISU Medan cukup tinggi dan positif. Ini dibuktikan dengan tingkat korelasi sebesar 0,5121. Dengan demikian komunikasi interpersonal kepala sekolah memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja guru dan memiliki hubungan yang positif antara kedua variabel. Adapun pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah sebesar 26,23% terhadap kinerja guru yang didapat dari representasi para guru di SMA Swasta UISU Medan. Sedangkan sisanya 73,77% ditentukan oleh faktor-faktor lain seperti keadaan lingkungan sekolah, iklim organisasi, kompensasi, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dan sebagainya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian milik Fitriana Afrianti. Menurut penelitian beliau, motivasi kerja dan komunikasi interpersonal kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja sebesar 72,5%. (Afrianti, 2015). Selain itu penelitian yang mendukung Penelitian yang dilakukan oleh Yashinta Ayu Wardhani, dkk. Menurut penelitian mereka sumbangan efektif komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru sebesar 45,75%. (Wardhani, 2012), dan juga penelitian dari Meta Eka Setiyana, dkk. Menurut penelitian mereka Pengaruh komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung adalah sebesar 18%. (Setiyana, 2014). Berdasarkan pada hal tersebut, maka terlihat bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah

mempengaruhi peningkatan kinerja guru, semakin baik komunikasi interpersonal kepala sekolah, maka semakin meningkat pula kinerja guru.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, mengenai hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Swasta UISU Medan, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal Kepala Sekolah di SMA Swasta UISU Medan berdasarkan uji kecendrungan dapat dikemukakan bahwa sebesar 0% termasuk dalam kategori tinggi, sebanyak 68,97% berada pada kategori sedang, dan selebihnya sebanyak 31,03% dalam kategori rendah.

Kinerja Guru di SMA Swasta UISU Medan berdasarkan uji kecendrungan dapat dikemukakan bahwa sebesar 3,45% termasuk dalam kategori tinggi, sebanyak 86,12% berada pada kategori sedang, dan selebihnya sebanyak 10,34% dalam kategori rendah.

Hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Swasta UISU Medan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang dengan skor 0,5121 dari Kategori Tingkat Hubungan Variabel, 45–0,599. Sehingga dapat diketahui semakin baik komunikasi interpersonal kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja guru, sebaliknya semakin rendah komunikasi interpersonal kepala sekolah maka semakin rendah pula kinerja guru. Berdasarkan penelitian yaitu hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru tergolong sedang atau cukup baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, F. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru pada SMA N 6 Kerinci*. Padang: UPI-YPTK.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek: Edisi V)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Effendy, & Uchjana, O. (2003). *Ilmu Komunikas Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi Teori, APLikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.

- Gusti, I. (2004). *Studi Kebijakan Nasional: Kajian Terhadap Kebijakan Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kunandar. (2009). *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Press.
- Morissan. (2008). *Manajemen Public Relation (Strategi Menjadi Humas Profesional)*. Jakarta: Kencana.
- Noor, J. (2014). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Desertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Rahmat, J. (2005). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rusman. (2014). *Model-Model Pembelajaran*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Setiyana, M. E. (2014). *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Bodhisattova Bandar Lampung*. Bandar Lampung: FKIP Unila.
- Siregar, S. (2014). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. (2014). *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wardhani, Y. A. (2012). *Hubungan antara Komunkasi Interpersonal dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru SDN Di kecamatan Colomadu kabupaten Karanganyar*. Karanganyar: Universitas Sebelas Maret.
- Wiryanto. (2004). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Grasindo.
- Wood, J. T. (2013). *Komunikasi Interpersonal: Interaksi Keseharian*. Jakarta: Salemba Humanika.

**MANAJEMEN HUMAS DALAM MENINGKATKAN HUBUNGAN  
KERJASAMA SEKOLAH DENGAN MASYARAKAT  
DI SMP NAHDATUL ULAMA MEDAN**

**Asnaini Ananda<sup>1</sup> Amiruddin Siahaan<sup>2</sup>**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk membahas mengenai Manajemen Humas Dalam Meningkatkan Hubungan Kerjasama Sekolah Dengan Masyarakat di SMP Nahdatul Ulama. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif naturalistik, yaitu lebih menekankan realitas sosial sebagai sesuatu yang utuh, kompleks, dinamis, dan bersifat interaktif, untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah. Data yang diperoleh dapat berbentuk kata, kalimat, skema, atau gambar. Metode pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan dokumentasi, sedangkan untuk mengabsahkan datanya menggunakan 1. Kredibilitas (keterpercayaan) 2. Transferabilitas, 3. Dependabilitas, dan 4. Konfirmabilitas. Hasil penelitian ini yaitu 1. Perencanaan humas di SMP Nahdatul Ulama, pihak sekolah selalu menggunakan musyawarah dengan melibatkan seluruh guru-guru yang ada di dalam sekolah, selain itu pihak sekolah juga melibatkan salah seorang dari masyarakat atau komite sekolah yang digunakan sebagai sasaran informasi untuk sekolah dalam mengambil keputusan dalam pelaksanaan kegiatan humas. Selain itu juga pihak sekolah pada tahap perencanaan telah membicarakan 5W + 1H yaitu : 1. Who (Siapa), 2. When (Kapan), 3. Why (Mengapa), 4. Where (Dimana), 5. What (Apa), dan 6. How (Bagaimana). 2. Pelaksanaan kegiatan humas di SMP Nahdatul Ulama Kegiatan yang dilakukan sekolah dalam hal hubungan masyarakat ini pada dasarnya menekankan akan terjadinya komunikasi yang baik serta terciptanya rasa persaudaraan antara pihak sekolah dengan masyarakat hal ini dilakukan dengan mengadakan temu ramah dengan masyarakat agar adanya jalinan persaudaraan, serta adanya sifat keterbukaan, kegiatan-kegiatan ini dapat dilakukan dengan berbagai hal terkait juga dengan kegiatan humas seperti, home visit, promosi sekolah, kegiatan islami seperti, PHBI, yang didalamnya melibatkan masyarakat, kunjungan ke sekolah, dan lainnya. 3. Faktor pendukung dan penghambat dalam menjalankan kegiatan humas adalah, Faktor pendukungnya yaitu masyarakat selalu aktif dalam berbagai kegiatan humas, seperti ikut

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

membantu dalam acara perlombaan yang dibuat untuk mempromosikan sekolah, selain itu juga masyarakat juga ikut serta dalam kegiatan-kegiatan lain yang di buat sekolah, seperti PHBI, serta kegiatan sekolah lainnya. Akan tetapi faktor penghambat dalam kegiatan humas juga ada seperti masyarakat cepat dalam bertindak, namun lambat dalam berfikir, kami berharap masyarakat dapat membantu kami dalam pemikiran untuk mengembangkan kegiatan humas, akan tetapi masyarakat sangat jarang sekali memberikan masukan, hanya diam saja. 4. Masyarakat sangat membantu dalam pencapaian tujuan di SMP Nahdatul ulama ini. Karena dengan adanya masyarakat yang antusias dalam berkerjasama dengan pihak sekolah, akan meningkatkan publisitas sekolah itu sendiri. Dan juga akan membantu dalam pencapaian tujuan seperti dalam peringatan PHBI masyarakat juga membantu dalam pencapaian kegiatan tersebut. Saran-saran dan penilaian yang diberikan masyarakat terhadap suatu kegiatan juga merupakan bentuk bantuan masyarakat dalam mencapai tujuan pendidikan di SMP Nahdatul Ulama Medan, karena dengan saran tersebut dalam membantu dalam perencanaan berikutnya.

*Kata kunci :Manajemen Humas, Kerjasama Sekolah Masyarakat*

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan salah satu pilar sentral kemajuan bangsa, kemajuan peradaban, dan kehormatan suatu bangsa dapat dilihat dari lembaga-lembaga pendidikannya yang bermutu, yang berhasil menyiapkan dan meningkatkan sumber daya manusia masa depan yang berilmu, berbudaya dan bermoralitas tinggi. Islam sendiri mewajibkan umatnya agar menuntut ilmu dalam rangka meningkatkan derajat kehidupan.

Penyelenggaraan pendidikan sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Bab II Pasal 3 memiliki fungsi dan tujuan sebagai berikut: "Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi anak 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 serta bertanggung jawab."

Sejak digulirkannya reformasi dan telah diundangkannya UU Otonomi Daerah, UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah,

dan UU Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Daerah (kini disempurnakan menjadi UU Nomor 32 Tahun 2004 dan UU Nomor 33 Tahun 2004), telah mengubah dari segala yang bersifat sentralisasi (top down) menjadi desentralisasi.

Pemerintah Pusat telah memberikan kewenangan yang luas kepada daerah untuk mengurus dan mengatur rumah tangganya sendiri, demi membangun daerahnya masing-masing, dengan mengakomodasi dan mengoptimalkan segala sumber daya yang dimilikinya. Berlakunya Undang-undang Otonomi Daerah tersebut, tentunya telah memberikan angin segar bagi daerah, karena daerah diberikan kekuasaan dan kewenangan yang luas untuk mengurus dan mengatur sendiri berbagai kewenangan yang diberikan, termasuk di dalamnya aspek pendidikan. (Hasbullah, 2006).

Dalam ajaran Islam sangat mengutamakan pendidikan, Allah lebih menyukai dan meninggikan derajat seseorang yang berpendidikan atau berilmu pengetahuan tinggi, dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki ilmu pengetahuan.

Upaya dalam mencapai tujuan pendidikan tersebut, maka digalakkan suatu usaha nyata, dalam hal ini yang tepat adalah pendidikan. Baik yang bersifat formal maupun non formal yang proses pelaksanaannya merupakan tanggung jawab keluarga, masyarakat dan pemerintah.

Keberadaan hubungan sekolah dengan masyarakat (Humas) di lembaga pendidikan sangat penting, sebab ia merupakan bagian dari kegiatan pendidikan dan fungsinya memperlancar semua kegiatan atau aktivitas pendidikan, tanpa adanya hubungan sekolah dengan masyarakat rasanya sulit sekali bagi lembaga pendidikan untuk dapat berjalan dengan maju dan lancar sesuai dengan tujuan pendidikan.

Kindred Leslie dalam Sahertian, mengemukakan hubungan sekolah dengan masyarakat (Humas) adalah suatu komunikasi antara sekolah dengan masyarakat dengan maksud meningkatkan pengertian warga masyarakat tentang kebutuhan dan praktek pendidikan serta mendorong minat dan kerjasama para anggota masyarakat dalam rangka usaha memperbaiki sekolah. (Sahertian, 1982).

Dari pengertian di atas, pendidikan merupakan kegiatan yang dilaksanakan secara bersama-sama dengan menggunakan segala fasilitas yang tersedia agar tujuan yang ditetapkan dapat dicapai. Dengan kata lain

terjalannya kerjasama antar sekelompok orang lebih mudah dalam pendidikan yang diharapkan, sebagaimana

Dalam Al-quran Surah Al-Maidah ayat 2 terkandung adanya suatu perintah untuk melakukan pertolongan dalam bentuk kerjasama. Seperti diketahui sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan interaksi dan komunikasi dengan manusia lainnya agar fitrahnya sebagai makhluk sosial dapat berkembang dan tersalurkan.

Hubungan antara sekolah dengan masyarakat (Humas) di sekitarnya sangat penting. Di satu sisi sekolah memerlukan masukan dari masyarakat dalam menyusun program yang relevan, sekaligus memerlukan dukungan masyarakat dalam melaksanakan program tersebut. Di lain pihak, masyarakat memerlukan jasa sekolah untuk mendapatkan program-program pendidikan sesuai dengan yang diinginkan.

Hubungan dengan masyarakat (Humas) akan tumbuh jika masyarakat juga merasakan manfaat dan keikutsertaannya dalam program sekolah. Manfaat dapat diartikan luas, termasuk rasa diperhatikan dan rasa puas karena dapat menyumbangkan kemampuannya bagi kepentingan sekolah. (Gunawan, 1999).

Dengan demikian, maka hubungan sekolah dengan masyarakat (Humas) merupakan proses dengan masyarakat dan merupakan proses yang direncanakan dan sungguh-sungguh serta pembinaannya yang dilakukan secara kontinu untuk mendapat simpati dari masyarakat, sehingga kegiatan operasional sekolah atau pendidikan semakin efektif dan efisien.

Pendidikan adalah tanggung jawab bersama antara pemerintah, orang tua dan masyarakat. Seruan ini mengisyaratkan bahwa lembaga pendidikan hendaknya tidak menutupi diri, melainkan selalu mengadakan kontak hubungan dengan dunia luar yaitu orang tua dan masyarakat sekitar sebagai penanggung jawab pendidikan. Dengan ke dua kelompok inilah sekolah dapat bekerja sama mengatasi problem-problem pendidikan yang muncul dan memajukannya. Untuk itulah, dalam rangka tercapainya tujuan dalam menjalin hubungan kerjasama yang baik antara sekolah dengan masyarakat (Humas) diperlukan adanya perbaikan dan strategi yang baik pula dari pihak-pihak yang terkait.

Berdasarkan pengamatan awal penulis di SMP Nahdatul Ulama ini memiliki hubungan yang baik dengan masyarakat setempat, dapat dilihat dari antusiasnya masyarakat, serta aktifnya masyarakat terhadap

kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di SMP Nahdatul Ulama tersebut, seperti: ikut melakukan gotong-royong untuk membersihkan parit serta jalan yang dilalui para warga sekolah tersebut, serta masyarakat ikut membantu dalam perbaikan fasilitas sekolah, seperti bantuan dana yang diberikan untuk memperbaiki dan merehab serta memperbaiki sekolah tersebut. Berdasarkan keunikan tersebut penulis tertarik untuk melakukan pembahasan lebih lanjut tentang “Manajemen Humas dalam Meningkatkan Hubungan Kerjasama Sekolah dengan Masyarakat di SMP Nahdatul Ulama”.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif naturalistik. Penelitian kualitatif naturalistik adalah penelitian yang menekankan pada sumber data yang diperoleh dari lapangan yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif (kata-kata tertulis, gambaran, maupun perilaku yang dapat diamati). Data tersebut kemudian diklasifikasikan sesuai dengan jenis, sifat dan kondisinya. Penulis menggunakan penelitian kualitatif ini karena permasalahan yang terdapat bukan berupa angka-angka, akan tetapi berupa data secara tertulis, serta menggambarkan situasi keadaan yang sebenarnya secara kongkrit. Penelitian yang dilakukan berusaha untuk memaparkan suatu keadaan, gejala individu atau kelompok tertentu secara analisis yang dalam mengolah dan menganalisis datanya tidak tertumpu pada penggunaan angka-angka statistik, kecuali sebagai alat bantu.

### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di SMP Nahdatul Ulama Medan. Tempat penelitian ini didasarkan oleh pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data telah terjalin keakraban antara peneliti dan informan, peneliti mengenal situasi dan kondisi sekolah, penelitian lebih memfokuskan pada masalah yang akan diteliti. Peneliti memilih lokasi penelitian di SMP Nahdatul Ulama ini karena adanya komunikasi yang terjalin baik dengan guru-guru yang berada didalamnya. Dengan adanya komunikasi inilah akan memudahkan peneliti untuk menemukan berbagai informasi yang bersumber dari subjek penelitian yang diteliti, sehingga memudahkan penulis untuk meneliti dan diharapkan mendapatkan informasi dan data-data yang akurat.



### **C. Subjek Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti mengelompokkan sumber data menjadi dua bagian yaitu :1) Sumber data primer atau data pokok : yaitu kepala sekolah, guru, wakil kepala sekolah, dan komite sekolah di SMP Nahdlatul Ulama. 2) Sumber data skunder atau data pelengkap : visi misi di di SMP Nahdlatul Ulama, sejarah dan perkembangannya, letak geografis, struktur maupun keadaan siswa yang dianggap mendukung dalam proses penelitian yang dilakukan.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah cara yang ditempuh peneliti untuk mendapatkan data dan fakta-fakta yang ada pada subyek maupun obyek penelitian. Untuk memperoleh data yang valid , dalam penelitian penulis menggunakan beberapa metode yang diantaranya sebagai berikut:1) Observasi; 2) Metode interview / wawancara; 3) Dokumentasi. (Arikunto, 2002). Penggunaan ketiga teknik pengumpulan data diatas didukung dengan menggunakan alat bantu berupa *audio record*, dan kamera foto.

### **E. Teknik Analisis Data**

Pada penelitian ini, penelitian menggunakan analisis data model Milles dan Huberman dalam Salim dan Syahrums yang terdiri dari: (a) reduksi data, (b) penyajian data, (c) Menarik kesimpulan. Dalam penelitian kualitatif faktor keabsahan data juga sangat diperhatikan karena suatu hasil penelitian tidak ada artinya jika tidak mendapat pengakuan atau terpercaya. Untuk memperkuat keabsahan data hasil temuan serta mempertahankan validitas data penelitian, peneliti menggunakan empat kriteria sebagai acuan standar validitas yang meliputi: “(a) kredibilitas, (b) transferabilitas, (c) dependabilitas, dan (d) konfirmabilitas. (Salim & Syahrums, 2012).

## **PEMBAHASAN**

Hasil analisis penelitian ini diarahkan pada upaya menganalisis paparan penelitian untuk mengungkapkan hasil temuan penelitian dilapangan yang berpedoman kepada fokus penelitian. Berdasarkan pada paparan penelitian di atas, temuan yang dapat dikemukakan dalam kaitan dengan manajemen humas dalam meningkatkan kerjasama sekolah di SMP Nahdlatul Ulama.

Pengelolaan manajemen humas tidak serta merta melakukan pengelolaan tanpa memperhatikan situasi dan kondisi yang ada di lingkungan sekitar, sehingga pelaksanaan program humas nantinya lebih terarah, oleh karena itu sebelum melakukan pengelolaan humas kita harus memperhatikan beberapa proses pendukung utama dalam pengelolaan manajemen humas.

Pelaksanaan disebut sebagai upaya menggerakkan juga merangsang para anggota agar melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan rasa tanggung jawab yang tinggi, dalam kegiatan ini meliputi bimbingan, serta pengarahan sedemikian rupa, sehingga para anggota kelompok mempunyai kreatifitas dalam melaksanakan rencana dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan humas dilembaga pendidikan mempunyai peranan penting, adapun tugas humas itu sendiri secara umum, antara lain: a) Memberikan informasi dan menyampaikan gagasan kepada masyarakat, agar diketahui maksud dan tujuannya serta kegiatan-kegiatannya termasuk kemungkinan dipetik manfaatnya oleh pihak-pihak diluar organisasi. b) Membantu pemimpin yang karena tugasnya tidak dapat langsung memberikan informasi kepada masyarakat.

Kegiatan humas dalam sekolah pada intinya adalah untuk memperlancar komunikasi, kerjasama antara masyarakat, seperti yang telah dilaksanakan di SMP Nahdatul Ulama bahwa dalam pelaksanaan humas dalam kegiatan sehari-hari itu menekankan pada penyampaian komunikasi antara pihak sekolah dengan masyarakat, ini dapat kita lihat dari beberapa kegiatan yang selalu melibatkan masyarakat didalamnya seperti, pelaksanaan PHBI, dan kegiatan lainnya yang dapat mempertemukan antara pihak Sekolah dengan masyarakat setempat.

Dalam proses pelaksanaan humas di sekolah, ada hal yang menghambat ada pula hal yang mendukung. Peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa proses kegiatan humas berjalan lancar karena adanya hubungan kerja sama yang baik antara pihak sekolah dengan masyarakat, usaha yang keras, dan niat yang ikhlas. Dan penghambat dalam pelaksanaan kegiatan humas adalah kurangnya penalaran, dan masukan oleh masyarakat terhadap pelaksanaan kegiatan humas, yang ini dapat disebabkan oleh kurangnya faktor motivasi dalam diri masyarakat untuk ingin mengetahui dari konsep manajemen humas itu sendiri.

Untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien juga memerlukan kerjasama yang baik antar pelaksana perencanaan tersebut, dalam hal ini

untuk mencapai tujuan SMP Nahdatul ulama tentunya memerlukan kerjasama yang baik dengan seluruh warga sekolah, dan dengan warga sekitar. Jika sekolah selalu melibatkan masyarakat dalam kegiatan sekolah tentunya sekolah lebih dikenal dan dikagumi oleh masyarakat sekitar SMP Nahdatul Ulama ini, masyarakat juga membantu pencapaian tujuan pendidikan dengan memberikan saran untuk kegiatan selanjutnya jika setelah usai melihat acara yang melibatkan masyarakat. saran yang diberikan oleh masyarakat tersebut tentunya dalam menjadi senjata ampuh bagi SMP Nahdatul Ulama ini untuk merencanakan, melakukan kegiatan kedepannya.

## KESIMPULAN

Perencanaan humas di SMP Nahdatul Ulama, pihak sekolah selalu menggunakan musyawarah dengan melibat seluruh guru-guru yang ada di dalam sekolah, selain itu pihak sekolah juga melibatkan salah seorang dari masyarakat atau komite sekolah yang digunakan sebagai sasaran informasi untuk sekolah dalam mengambil keputusan dalam pelaksanaan kegiatan humas. Selain itu juga pihak sekolah pada tahap perencanaan telah membicarakan 5W + 1H yaitu : 1. *Who* (Siapa), 2. *When* (Kapan), 3. *Why* (Mengapa), 4. *Where* (Dimana), 5. *What* (Apa), dan 6. *How* (Bagaimana).

Pelaksanaan kegiatan humas di SMP Nahdatul Ulama Kegiatan yang dilakukan sekolah dalam hal hubungan masyarakat ini pada dasarnya menekankan akan terjadinya komunikasi yang baik serta terciptanya rasa persaudaraan antara pihak sekolah dengan masyarakat hal ini dilakukan dengan mengadakan temu ramah dengan masyarakat agar adanya jalinan persaudaraan, serta adanya sifat keterbukaan, kegaitan-kegiatan ini dapat dilakukan dengan berbagai hal terkait juga dengan kegiatan humas seperti, home visit, promosi sekolah, kegiatan islami seperti, PHBI, yang didalamnya melibatkan masyarakat, kunjungan ke sekolah, dan lainnya.

Faktor pendukung dan penghambat dalam menjalankan kegiatan humas adalah, Faktor pendukungnya yaitu masyarakat selalu aktif dalam berbagai kegiatan humas, seperti ikut membantu dalam acara perlombaan yang dibuat untuk mempromosikan sekolah, selain itu juga masyarakat juga ikut serta dalam kegiatan-kegiatan lain yang di buat sekolah, seperti PHBI, serta kegiatan sekolah lainnya. Akan tetapi faktor penghambat dalam kegiatan humas juga ada seperti masyarakat cepat dalam

bertindak, namun lambat dalam berfikir, kami berharap masyarakat dapat membantu kami dalam pemikiran untuk mengembangkan kegiatan humas, akan tetapi masyarakat sangat jarang sekali memberikan masukan, hanya diam saja.

Masyarakat sangat membantu dalam pencapaian tujuan di SMP Nahdatul ulama ini. Karena dengan adanya masyarakat yang antusias dalam berkerjasama dengan pihak sekolah, akan meningkatkan publisitas sekolah itu sendiri. Dan juga akan membantu dalam pencapaian tujuan seperti dalam peringatan PHBI masyarakat juga membantu dalam pencapaian kegiatan tersebut. Saran-saran dan penilaian yang diberikan masyarakat terhadap suatu kegiatan juga merupakan bentuk bantuan masyarakat dalam mencapai tujuan pendidikan di SMP Nahdatul Ulama Medan, karena dengan saran tersebut dalam membantu dalam perencanaan berikutnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek: Edisi V)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gunawan, A. A. (1999). *Administrasi Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasbullah. (2006). *Otonomi Pendidikan Kebijakan Otonomi Daerah dan Implikasinya terhadap Penyelenggaraan Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sahertian, P. A. (1982). *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Salim, & Syahrums. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Cipta Pustaka.
- Undang-undang No. 22 (1999), *Pemerintah Daerah* : Jakarta Cemerlang.
- Undang-undang tNo 32 tahun 2004 dan Undang-undang No 33 tahun 2004 Jakarta :Cemerlang
- Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional 2003*, Jakarta: Cemerlang.

## BUDAYA KERJA DI MADRASAH ALIYAH NEGERI SIDIKALANG

Devi Lestari Manik<sup>1</sup> Wahyuddin Nur Nasution<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Budaya Kerja yang diimplementasikan, sikap kerja, etos kerja dan kendala serta solusi yang ditemukan di sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang”. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif naturalistic, untuk mencari, menganalisis dan menginterpretasi data yang ditemukan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Data yang telah dikumpulkan diperiksa keabsahannya melalui standar keabsahan data berupa: kreadibilitas, keteralihan, ketergantungan, menganalisis dan mengkomfirmasi pada data yang diteliti, dan ketegasan. Temuan penelitian ini sebagai berikut : (1) Budaya Kerja yang diimplementasikan di Sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang adalah mengucapkan salam, sholat berjamaah, disiplin, ekstrakurikuler kesenian, PHBI, demokrasi, apel setiap pagi dengan berpidato menggunakan bahasa asing, tahfidh qur’an. (2) Sikap kerja warga sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang tergolong sudah cukup baik dimana pengimplementasian dari nilai budaya kerja seperti adanya keselarasan antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan yang baik dan benar; bekerja secara professional, mampu membuat kreasi hhal-hal yang baru dan bertanggung jawab serta mampu menjadi teladan yang warga sekolah yang dicintohkan oleh kepala sekolah dan guru-guru Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang. (3) Etos kerja yang menjadi bagian dari budaya kerja di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang diimplementasikan dengan cukup baik oleh warga sekolah secara bersama-sama membangun citra yang baik dengan menunjukkan keunggulan dan kemampuan secara bersama hingga menjadi sekolah yang berakreditasi A. (4) Kendala yang timbul dalam pengimplementasian budaya kerja adanya pro dan kontra sesama antar warga sekolah serta kurangnya fasilitas-fasilitas kegiatan belajar mengajar dan ekstrakurikuler.

*Kata Kunci : Budaya kerja*

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

## PENDAHULUAN

Pendidikan sangat diperlukan oleh manusia. Hanya manusia pula yang mengembangkan pendidikan sebagai produk kebudayaannya. Itu artinya, peranan pendidikan sangat penting dalam kehidupan manusia, bahkan tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan proses kehidupan manusia baik secara individual maupun secara komunal. Dengan kata lain, kebutuhan manusia terhadap pendidikan bersifat mutlak dalam kehidupan pribadi, keluarga, masyarakat, bangsa, dan negara.

Dijelaskan oleh Soltis bahwa: *“Education ought to develop in people the capacity to recognize the good and worthwhile in life”*. Jadi, pendidikan seharusnya mengembangkan kemampuan seseorang untuk mengenali nilai-nilai kebaikan dan keluhuran dalam kehidupan. Itu artinya, seseorang yang mendapatkan pendidikan akan mampu mengenali dan melaksanakan nilai-nilai kebaikan dan kemuliaan hidup sehingga menjadi orang dewasa yang bertanggung jawab sebagai makhluk Tuhan, makhluk pribadi dan makhluk sosial. (Soltis, 1968). Pendidikan bermuara kepada peningkatan kadar keterampilan hidup, membina keimanan atau kepribadian dan mengembangkan pengetahuan setiap pribadi anak sehingga menjadi masyarakat berbudaya. (Syafaruddin, Pasha, & Mahariah, 2012).

Pendidikan Nasional merupakan salah satu agenda penting dan strategis yang menuntut perhatian sungguh-sungguh dari semua pihak. Sebab pendidikan adalah faktor penentu kemajuan bangsa di masa depan. Apabila bangsa Indonesia berhasil membangun dasar-dasar pendidikan nasional yang baik, maka diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan-kemajuan di bidang yang lain karena pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi modal manusia yang akan menentukan kualitas sumber daya manusia suatu bangsa.

Arah pendidikan berusaha mengembangkan potensi individu agar mampu berdiri sendiri. Untuk itu individu perlu diberi berbagai kemampuan dalam pengembangan berbagai hal, seperti konsep, prinsip, kreativitas, tanggung jawab, dan ketrampilan. Dengan kata lain, perlu mengalami perkembangan dalam aspek kognitif, afektif, dan psikomotor. Manusia sebagai makhluk sosial yang selalu ada berinteraksi dengan lingkungan sosial yang akan berpengaruh terhadap perkembangan individu. (Rochaety, 2009).

Kedudukan sebuah lembaga persekolahan dalam meningkatkan mutu pendidikan dan mencapai tujuan pendidikan sebagaimana disebutkan di atas bahwa tidak dapat di tumpukan hanya kepada satu pihak saja, melainkan atas peran dan tanggung jawab semua pihak atau sumber daya yang merupakan faktor-faktor dari lembaga persekolahan baik yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam proses belajar mengajar/mendidik seperti: kepala sekolah/madrasah, staf, guru, siswa, orang tua/stakeholder, pemerintah, dan sarana prasarana.

Untuk mencapai mutu pendidikan, keunggulan atau prestasi sebuah lembaga pendidikan dipengaruhi oleh dimensi yang tampak, yang bisa dikuantifikasikan terutama perolehan nilai UAN murni dan kondisi fisik sekolah tersebut. Selain itu, harus memperhatikan dimensi yang tidak tampak (*soft*) yang mencakup nilai-nilai, keyakinan (*beliefs*), norma perilaku dan budaya. (Marno & Supriyanto, 2008).

Budaya organisasi adalah satu pola perilaku, asumsi-asumsi, norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan dan cara bertindak yang dilakukan oleh anggota organisasi. Keberadaan budaya organisasi sekolah akan menciptakan perbedaan dengan sekolah lainnya yang menyajikan nilai-nilai yang tidak dimiliki oleh sekolah lain sehingga dapat dijadikan sebuah perbandingan untuk bersaing. Dengan adanya budaya organisasi, sekolah tersebut memiliki ciri khas tersendiri, menambah kekayaan sekolah sebagai suatu kebanggaan, menjadi alat kontrol dan citra sekolah sehingga dapat membawa nama sekolah ke permukaan.

Salah satu bagian dari budaya organisasi adalah budaya kerja. Dengan budaya kerja yang strategis, efektif serta memiliki daya tarik maka akan dapat digunakan sebagai alat memotivasi warga sekolah. Selain itu, dengan adanya budaya kerja di sekolah akan terbantu dalam mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan zaman.

Pemeliharaan budaya kerja dengan baik akan menghasilkan interaksi yang baik dan saling mempengaruhi individu yang satu dengan yang lain dalam lingkungan sekolah. Dengan keadaan yang demikian, budaya kerja akan menumbuhkan dan mengembangkan semangat untuk berkinerja dengan baik dan produktif, berfungsi sebagai penentu batasan perilaku warga sekolah, menumbuhkan kesadaran identitas warga sekolah, menumbuhkan komitmen warga sekolah, pemelihara stabilitas sekolah, dan pengawasan.

Dikembangkannya budaya kerja sekolah oleh kepala sekolah dengan efektif dan kondusif untuk pengembangan nilai-nilai budaya di sekolah merupakan salah satu upaya yang dapat dijadikan alternatif pendukung akan keberhasilan pendidikan khususnya lingkungan sekolah. Budaya kerja sekolah menunjang peningkatan kerja dan produktivitas. Hal ini berarti bahwa budaya kerja dapat menunjang optimalisasi kinerja pegawai yang kemudian berimplikasi terhadap kinerja sekolah.

Pada observasi awal tentang budaya kerja yang terjadi di sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang fenomenanya menunjukkan bahwa sudah berjalan, dilihat dari beberapa fenomena sebagai berikut: sekolah menetapkan suatu budaya dengan kedisiplinan yang baik, meskipun beberapa siswa masih belum menerapkan disiplin waktu, sehingga tidak jarang di pagi hari para siswa yang sudah hadir tepat waktu melaksanakan apel pagi setiap harinya, tetapi karena adanya siswa yang terlambat sehingga mengganggu keindahan pemandangan di pagi di sekolah tersebut dan mencemarkan nama baik sekolah. Panggilan ummi untuk guru yang berjenis kelamin perempuan dan bapak serta ustadh bagi guru yang berjenis kelamin laki-laki. Pada tahun 2011 peraturan dimana siswa yang berpacaran di sekolah tersebut di bimbing oleh guru yang biasa disegani oleh siswa atau akan dibawa ke ruangan BK (Bimbingan Konseling) dan harus putus untuk menghindari hal-hal yang tidak menyenangkan baik di dalam maupun di luar sekolah. Begitu juga dengan pakaian, para siswa dilarang untuk berpakaian seperti bajunya tidak dimasukkan, celana laki-laki yang dikuncupkan, dan rok perempuan di atas mata kaki. Pelaksanaan sholat dzuhur berjamaah di sekolah lalu murid yang sudah sholat melapor ke ruang guru, meskipun saat ini tidak dilaksanakan lagi dengan melapor ke ruang guru artinya warga sekolah sudah melaksanakan peraturan sholat berjamaah di musholla sekolah dengan kesadaran diri pribadi orang tersebut. Fenomena di atas masih dalam ruang lingkup kecilnya dimana kebijakan-kebijakan yang sudah di tetapkan oleh para warga sekolah dan sarana prasarana yang belum lengkap pastinya sangat mempengaruhi iklim dan budaya kerja di sekolah tersebut dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dan kualitas output yang dihasilkan nantinya.

Jika suatu budaya kerja yang dilaksanakan oleh warga sekolah serta stakeholder dengan baik, maka akan terciptanya suatu kondisi yang nyaman, tenang, dan aman sehingga mudah memunculkan ide-ide baru



yang dapat memajukan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah tersebut. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis akan membahas lebih mendalam bagaimana budaya kerja serta penerapan/pengimplementasian warga di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang. Maka penulis tertarik untuk melakukan pembahasan lebih lanjut tentang “Budaya Kerja di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang”.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan naturalistik. Istilah naturalistik menunjukkan bahwa pelaksanaan penelitian ini memang terjadi secara alamiah, dalam situasi normal yang baik dan tidak dimanipulasi keadaan dan kondisinya. Dengan menggunakan pendekatan ini maka peneliti dituntut keterlibatan secara langsung di lokasi penelitian, yaitu di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi. Penelitian kualitatif biasanya mengacu kepada bentuk penelitian sosial yang memiliki beberapa substansi bentuk sebagai berikut: 1) Penekanan kuat terhadap penjelajahan alamiah fenomena sosial khusus, daripada usaha menguji hipotesis. 2) Kecenderungan utama pekerjaan adalah tidak terstruktur dalam hal data, karena itu data yang dimiliki tidak tertutup dianalisis sejak awal pengumpulan data. 3) Penyelidikan terhadap bentuk kasus kecil mungkin satu kasus tetapi terperinci. 4) Analisis data yang melibatkan interpretasi eksplisit mengenai makna dan fungsi tindakan manusia, hasil dari bentuk utama yang diambil mengenai deskripsi verbal dan penjelasan, sedangkan kuantifikasi dan statistik memainkan peran dukungan lebih jauh. (Salim & Syahrudin, 2012).

### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi. Tempat penelitian ini didasarkan oleh pertimbangan jarak lokasi penelitian dengan tempat tinggal peneliti yang relatif tidak jauh, lebih menghemat biaya transportasi, peneliti mengenal situasi Sekolah/Madrasah serta pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data, hal ini telah terjalin keakraban antara peneliti dengan informan, sehingga peneliti lebih dapat memfokuskan pada masalah yang akan diteliti. Penelitian ini akan dilaksanakan mulai bulan Februari sampai April 2016.

### **C. Subjek Penelitian**

Sumber data primer dalam penelitian ini diarahkan pada pencarian data dari Kepala Sekolah/Madrasah, guru, staf, murid maupun stakeholder di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang. Pencarian data akan dimulai dari Kepala Sekolah/Madrasah sebagai informan kunci (*key informan*) dengan menggunakan *snow-ball sampling* (bola salju), kemudian informan ditentukan berdasarkan atas petunjuk kepala madrasah. Sumber data sekunder yang dilakukan peneliti yaitu dengan mengolah informasi yang diperoleh dari lapangan, informasi yang diperoleh peneliti dari lapangan berupa : catatan, dokumen-dokumen dan dokumentasi yang berkaitan dengan fokus penelitian.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk menghimpun data yang diperlukan dari lapangan maka prosedur yang digunakan adalah: Observasi, yaitu mengadakan pengamatan secara langsung pada latar penelitian. Dalam penelitian ini meninjau secara langsung lokasi penelitian yaitu di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang.

Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab secara lisan terhadap subjek penelitian. Peneliti melakukan wawancara dengan dua bentuk, yaitu wawancara terstruktur (dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan dengan permasalahan yang akan diteliti) dan wawancara tidak terstruktur (wawancara dilakukan apabila adanya jawaban berkembang namun tidak terlepas dari permasalahan penelitian).

Pengkajian dokumen, yaitu peneliti melakukan pengkajian terhadap dokumen-dokumen yang dianggap mendukung hasil penelitian. Dalam pengkajian dokumen ini peneliti melakukan pengumpulan data dari lokasi penelitian, data yang dapat ditelaah peneliti yaitu data yang bersumber dari catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah dan agenda.

### **E. Teknik Analisis Data**

Analisis data yang dilakukan peneliti yaitu dengan prosedur sebagai berikut : Reduksi data dilakukan peneliti agar memudahkan peneliti dalam membuat sebuah kesimpulan.Reduksi data yang dilakukan peneliti dimulai dengan mengidentifikasi masalah yang ada dalam penelitian yang bersumber dari catatan maupun data-data yang telah diperoleh dari lapangan. Penyajian data yang dilakukan peneliti yaitu dengan melampirkan hasil penelitian dengan menyajikan data dalam

bentuk-bentuk tabel, gambar maupun dalam bentuk bagan. Proses penelitian selanjutnya adalah penarikan kesimpulan verifikasi. Penarikan kesimpulan yang dilakukan peneliti memiliki dua tahapan. Pada tahapan pertama bersifat longgar, yaitu peneliti menyimpulkan hasil penelitian secara umum namun terperinci. Pada tahap kedua peneliti menarik kesimpulan final, yaitu menyimpulkan hasil penelitian yang masih dalam bentuk umum kemudian dikecutkan sehingga akan ditemukan sebuah kesimpulan hasil penelitian yang utuh dan mudah dipahami.

Untuk memperkuat keabsahan data hasil temuan dan untuk menjaga validitas penelitian, maka peneliti mengacu pada empat standar validasi yang terdiri dari: 1) Kredibilitas (*credibility*), 2) Keteralihan (*transferability*), 3) Ketergantungan (*dependability*), 4) Ketegasan (*confirmability*). (Salim & Syahrur, 2012).

## **PEMBAHASAN**

### **A. Budaya Kerja Yang Diimplementasikan Di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang**

Sebuah sekolah atau madrasah tidak akan terlepas dari budaya kerja, dimana dengan keberadaan budaya kerja maka sekolah atau madrasah tersebut memiliki daya tarik tersendiri atau ciri khas yang akan membedakannya dengan sekolah atau madrasah lain. Budaya kerja pada dasarnya merupakan suatu sistem nilai yang diambil maupun dikembangkan oleh suatu organisasi sehingga menjadi aturan, yang dipakai sebagai pedoman berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya kerja yang ada di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang ini adalah budaya kerja yang di gemakan atau dilaksanakan oleh warga sekolah seperti guru, pegawai, dan siswa dengan melaksanakan 3 (tiga) tertib yaitu : (1) tertib pagi seperti apel pagi setiap paginya dengan mendidik para peserta didik untuk berpidato dengan 3 (tiga) bahasa dan guru yang sudah mulai efektif untuk menjaga keefisienan waktu untuk hadir tepat waktu, (2) tertib proses seperti pelaksanaan proses belajar mengajar dan menjaga keamanan dan kenyamanan demi terciptanya suasana yang kondusif ketika proses pembelajaran di mulai hingga berakhir, (3) tertib keluar seperti akhir pembelajaran yang menyenangkan dan sesuai dengan aturan masuk dan keluar, sehingga murid dan guru tidak keluar dan mengeluarkan siswa padahal belum waktu jam pulang

serta demikian juga guru tidak pulang sesuka hati karena sudah ada peraturan yang harus di laksanakan bersama.

Budaya kerja yang baik harus lebih ditingkatkan dan ditanamkan pada individu dalam kelompok organisasi tersebut sehingga dapat meningkatkan kualitas dan menciptakan rasa saling memiliki tanggung jawab, cinta, dan hadirnya rasa membutuhkan satu sama lain dan profesi yang diemban oleh masing-masing individu dalam sekolah tersebut. Budaya kerja merupakan hal yang wajib bagi suatu organisasi, karena tujuannya adalah untuk membentuk nilai-nilai budaya untuk mengembangkan potensi masing-masing individu yang menjadi ciri khas dan terbentuk di dalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian tentang budaya kerja dan yang diimplementasikan di MAN Sidikalang seperti: budaya tegur sapa/salam, berkahlakul karimah, budaya disiplin baik disiplin waktu, tata berpakaian, sholat dzuhur berjamaah, upacara tepat waktu yaitu pukul 07.15 wib. Budaya yang ada di MAN Sidikalang adalah budaya tegur sapa/salam dan menjaga komunikasi yang baik antar warga sekolah dengan menghormati dan menghargai sesama. Dengan demikian, apapun yang hendak menjadi tujuan warga sekolah akan lebih efektif.

## **B. Sikap Warga Sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang**

Sikap warga sekolah terhadap pekerjaannya sangat di pengaruhi oleh pandangan yang melatar belakang mereka bekerja. Kalau mereka sudah memandang kerja itu sebagai beban ataupun hukuman, sudah barang tentu sikap yang ditunjukkan pada umumnya adalah negatif. Sikap negatif tidak akan membuahkan hasil yang memuaskan, malah dapat merusak citra profesinya sebagai guru, staf, dan lainnya. Kepala Sekolah mempunyai peran penting dalam peningkatan disiplin kinerja guru. Kepala sekolah harus memiliki kecerdasan emosional yang mampu menanamkan, memajukan, dan meningkatkan nilai mental, moral, fisik, dan artistik kepada guru, tenaga administrasi dan peserta didik.

Hasil penelitian tentang sikap budaya kerja kepala sekolah dengan guru, kepala sekolah dengan staf, kepala sekolah dengan murid, guru dengan murid, guru dengan guru dan lainnya, menyangkut dengan nilai budaya kerja meliputi: Integritas (Keselarasan antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan yang baik dan benar), Profesionalitas (Bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik), Inovasi (Menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih

baik), Tanggung Jawab (Bekerja secara tuntas dan konsekuen), Keteladanan (Menjadi contoh yang baik bagi orang lain). Sikap integritas, profesionalisme, bertanggung jawab dengan tugas, memiliki inovasi yang kuat dan dapat menjadi teladan bagi orang lain merupakan bagian dari sikap budaya kerja di MAN Sidikalang.

Untuk menindak lanjuti guru-guru yang kurang profesional dan kurang disiplin dalam melaksanakan tugas, seorang kepala sekolah harus bersikap tegas dan mengambil keputusan agar apa hal yang menjadi visi dan misi serta tujuan sekolah tercapai secara efektif dan efisien dan menjadi suatu kebanggaan atau nilai positif bagi sekolah bagi stakeholder. Kepala sekolah melakukan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan sehingga untuk mengatasi guru-guru yang bermasalah dilakukan pendekatan-pendekatan dan menjadi orang terdekat bagi mereka sehingga mereka mau berbagi cerita dan guru yang bermasalah tidak akan merasa tertekan dan serta mengadakan evaluasi untuk mengetahui keberhasilan terhadap program yang telah dijalankan atau budaya yang telah dikembangkan dan tidak berujung pada *miss communication* sesama warga sekolah.

### **C. Etos Kerja Warga Sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang**

Guru memandang bahwa profesi mereka adalah merupakan tugas mulia yang harus diemban sebaik-baiknya. Karena profesi bukanlah merupakan peran yang mudah, maka dibutuhkan keseriusan dan persiapan diri sebelum melaksanakan tugas. Jika tidak demikian, maka pekerjaan yang dilaksanakan, akan menjadi sia-sia, dalam arti tidak memberi manfaat yang berarti bagi siswa, akibatnya tujuan sekolah tidak dapat tercapai dengan baik.

Hal-hal yang berkaitan dengan belajar mengajar tentunya harus dipersiapkan dengan sebaik-baiknya mungkin agar mendapatkan kepuasan bagi murid untuk menerima ilmu yang bermanfaat dan menghindari efek kejenuhan bagi mereka. Usaha untuk menampilkan pelayanan dan pengabdian yang baik dan serius, maka apapun yang hendak akan ditempuh meskipun dengan jarak sekolah yang berbeda harus mengeluarkan ongkos lebih tapi jika didasari akan kecintaan dan bekerja menjadi guru itu butuh pengorbanan meskipun gaji yang didapatkan sebagai guru honorer itu tidak banyak.

Etos kerja kepala sekolah beserta staf, guru-guru dan stakeholder sudah berjalan baik dan dengan perkembangan tersebut maka dapat

disimpulkan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dari komunikasi yang baik, kerja sama yang baik dan diikuti oleh usaha yang maksimal sehingga visi, misi, dan tujuan sekolah akan tercapai secara efektif dan efisien.

#### **D. Kendala serta Solusi yang ditemukan dalam Budaya Kerja di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang**

Pada dasarnya semua sekolah itu sama, hanya yang membedakannya bagaimana pemimpin mengelola dan memajemen sehingga terciptanya suatu budaya yang menjadi ciri khas di setiap sekolah tersebut. Sekolah yang mendapat nilai akreditasi A bukan berarti sekolah tersebut berdiri dan langsung mendapatkan nilai akreditasi A. Tetapi tahap demi tahap dilakukan oleh kepala sekolah beserta jajarannya dan diiringi dengan kualitas kinerja guru maka sekolah tersebut akan mengalami perkembangan dan dilengkapi sarana prasarana yang lengkap maka sampailah tujuan dari sekolah tersebut menjadi sekolah yang mendapat perhatian dari stakeholder dan akan berlomba-lomba untuk menyekolahkan anaknya ke sekolah tersebut.

Dalam pengimplementasian budaya kerja di sekolah terdapat faktor pendukung yang dapat membantu memperlancar pelaksanaan budaya kerja sekolah. Selain itu, juga terdapat faktor penghambat yang dapat memperlambat pelaksanaan budaya kerja sekolah secara optimal.

Dalam pengimplementasian budaya kerja terdapat beberapa faktor penghambat yaitu berasal dari internal seperti respon warga sekolah yang kontra dan masyarakat yang kurang peduli. Salah satu yang menjadi kendala atau penghambatnya pengimplementasian budaya adalah kurangnya kesadaran warga sekolah untuk menjaga barang-barang yang mendukung keberhasilan sekolah, dan adanya sikap acuh tak acuh terhadap disiplin. Sedangkan yang menjadi pendukung atau solusi yang dapat dilakukan dalam pengimplementasian budaya kerja yang lebih optimal di MAN Sidikalang yaitu fasilitas MAN Sidikalang yang sudah lumayan lengkap di MAN Sidikalang karena mendapat bantuan dari pemerintah daerah juga.

Budaya kerja yang diimplementasikan dengan baik akan mempengaruhi citra sekolah di masyarakat yang berdampak pada *input*. Selain itu dapat menciptakan keamanan warga sekolah dalam proses belajar mengajar yang akan mempengaruhi *output*. Dengan *input* dan *output* yang tinggi maka dapat diartikan bahwa mutu sekolah meningkat.

## KESIMPULAN

Budaya kerja yang diimplementasikan oleh warga sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang adalah budaya salam, sholat dzuhur berjamaah, PHBI ( Perayaan Hari Besar Islam), budaya tertib, budaya disiplin, budaya kebersihan setiap pekannya, upacara rutin setiap minggu dan pelaksanaan apel pagi setiap harinya di lapangan sekolah, dan adanya budaya cinta tanah air (Paskibra dan Pramuka). Budaya yang paling membedakannya dengan sekolah lain adalah apel pagi yang menggunakan bahasa asing dalam berpidato dan tahfidz qur'an dan itu dilakukan oleh murid-murid di lapangan sekolah. Tujuan dikembangkannya budaya kerja di Sekolah MAN Sidikalang adalah untuk membentuk karakter siswa dan seluruh warga sekolah, dengan berakhlakul karimah, taat dan ketakwaan kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala.

Sikap warga sekolah terhadap pekerjaannya di MAN Sidikalang adalah adanya menyangkut dengan nilai budaya kerja meliputi: Integritas (Keselarasan antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan yang baik dan benar), Profesionalitas (Bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik), Inovasi (Menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik), Tanggung Jawab (Bekerja secara tuntas dan konsekuen), Keteladanan (Menjadi contoh yang baik bagi orang lain). Selain itu, adanya program transparansi informasi dengan menginformasikan seluruh kebijakan yang telah ditetapkan oleh warga sekolah dan atau informasi yang didapatkan oleh kepala sekolah guna menciptakan komunikasi yang baik antar sesama warga sekolah. Dan adanya pengevaluasian yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh keberhasilan budaya kerja yang diimplementasikan.

Etos kerja warga sekolah di MAN Sidikalang adalah seperti pemberian reward, menampilkan keteladanan dalam mengemban tugas menjadi nilai positif yang tercermin dari sikap kepala sekolah yang demikian akan dicontoh oleh warga sekolah lainnya baik itu guru, staf, dan murid. Selain itu etos kerja yang tampak di MAN Sidikalang juga terlihat dari bentuk keseriusan dalam bekerja dengan peningkatan akreditasi A dan menjadi sebuah keberhasilan bagi kinerja MAN Sidikalang.

Kendala serta Solusi yang ditemukan dalam Budaya Kerja di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang yaitu dengan adanya kerjasama yang baik bersama pemerintah setempat dan dengan perhatian stakeholder yang akan meminimalisirkan segala permasalahan dan juga kerjasama yang baik antara warga sekolah dan lingkungan masyarakat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Marno, & Supriyanto. (2008). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditama.
- Rochaety, E. (2009). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Salim, & Syahrur. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Cipta Pustaka.
- Soltis, J. (1968). *An Introduction to the Analysis of Educational Concept*. Masachussets: Addison Publishing Company.
- Syafaruddin, Pasha, N., & Mahariah. (2012). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Hijri Pustaka Utama.



## PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA MADRSAH DAN KEPUASAN KERJA GURU DENGAN KINERJA DI MTS NEGERI 2 MEDAN

Nelly Ardiani Pasaribu<sup>1</sup> Hambali Adlan<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala madrasah, kepuasan kerja, dengan kinerja guru yang ada di MTS Negeri 2 Medan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Informasi yang menyangkut variabel dalam penelitian diperoleh dari responden yang ditransfer dalam bentuk angka-angka kemudian dianalisis dengan cara manual maupun dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 for windows. Variabel penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (*variabel independen*) dan satu variabel terikat (*variabel dependen*). Diduga ada hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru MTS Negeri 2 Medan dan ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di MTS Negeri 2 Medan, dan ada hubungan secara bersama-sama antara perilaku kepemimpinan Kepala Madrasah dan kepuasan kerja dengan kinerja guru dapat meningkatkan kualitas dari MTS Negeri 2 Medan. Dan identifikasi masalah terdapat banyak faktor yang mempengaruhi di antara faktor internal dan eksternal guru sebagai berikut kinerja guru yang masih rendah dapat dilihat dari hasil belajar siswa, kinerja guru yang masih rendah terlihat dari pelaksanaan pembelajaran, penyusunan pembelajaran dan pelaksanaan penilaian sesuai rencana, kinerja guru masih rendah dapat dilihat dari kepemimpinan Kepala Madrasah, kepuasan kerja guru ditandai dengan kualitas kerja guru dan pengelolaan pembelajaran yang tepat dan berdampak pada terbentuknya kinerja guru yang masih tinggi, kepuasan kerja guru akan meningkat menjadi kinerja yang tinggi jika imbalannya dengan sesuai, kepuasan kerja guru akan meningkat menjadi kinerja yang tinggi, jika fasilitas dalam pembelajaran tersedia sesuai dengan kebutuhan guru. Karena itu perilaku kepemimpinan kepala madrasah yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru di MTS Negeri 2 menjadi lebih baik.

**Kata Kunci :** *Perilaku, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru*

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

## PENDAHULUAN

Rendahnya kualitas pendidikan pada suatu bangsa mencerminkan rendahnya kinerja guru dan buruknya sistem pengelolaan pendidikan pada suatu bangsa. Tanpa mengesalkan arti keberhasilan dan usaha yang telah dilakukan selama ini terdapat sejumlah umpan balik dan bahan introspeksi mengenai kondisi pendidikan di negara kita.

Kinerja guru merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah, yang bertanggung jawab atas peserta didik adalah guru untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menekankan tugasnya di madrasah menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan melatih dan menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 dijelaskan, bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (Pasal 2 UU RI No.14 Tahun 2005).

Ketika guru melakukan tugasnya secara baik dengan hati yang gembira, maka diharapkan timbul kepuasan atas kerja guru. Kepuasan kerja guru adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya. Hal yang penting untuk menciptakan kinerja guru yang sesuai dengan tuntutan organisasi di dalamnya harus terdapat kepuasan kerja guru dengan berbagai faktor, di antaranya imbalan yang sesuai, perhatian pimpinan dan tugas yang berarti. Kepuasan kerja dapat terwujud dari kesenangan di dalam bekerja, sehingga dapat menghasilkan penilaian kerja yang sesuai yang diinginkan guru.

Untuk melihat kinerja guru, maka perilaku kepemimpinan kepala madrasah juga sangat menentukan dalam hal ini. Mouton dalam Marno menjelaskan bahwa perilaku pemimpin terhadap bawahan ada 4 (empat)

bentuk perilaku, yakni (1) ada yang lebih menekankan pada tugas (2) ada yang lebih mementingkan hubungan (3) ada yang mementingkan kedua-duanya dan (4) ada yang mengabaikan kedua-duanya. prestasi yang sangat memperhatikan adalah apabila pemimpin tersebut mengabaikan kedua-duanya. (Marno & Supriyanto, 2008).

Menurut Yulk dalam Usman tentang perilaku kepemimpinan terhadap bawahan tersebut dapat dirinci sebagai berikut: 1) *High-high*, berarti pemimpin tersebut memiliki hubungan tinggi dan orientasi tugas yang tinggi juga. 2) *High task-low relation*, pemimpin tersebut memiliki orientasi tugas yang tinggi, tetapi rendah hubungan terhadap bawahan. 3) *Low task high relation*, menjelaskan bahwa pemimpin tersebut lebih mementingkan hubungan dengan bawahan, dengan sedikit mengabaikan tugas. 4) *Low task low relation*, orientasi tugas lemah, orientasi hubungan juga lemah. (Usman, 2014).

Perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas berpusat pemimpin, sedangkan yang berorientasi pada hubungan berpusat pada bawahan. Tanenbeun dan Schmid dalam Marno kepemimpinan yang berorientasi tugas memberikan perilaku kepemimpinan yang paling baik untuk situasi dimana pun pemimpin menghadapi suasana yang sangat menguntungkan maupun suasana yang sangat tidak menguntungkan. (Marno & Supriyanto, 2008).

Perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan dengan manusia adalah paling cocok untuk situasi dimana terdapat suasana yang menengah adalah yang sedang-sedang saja. Dalam melaksanakan tugas-tugas dan peranya, kepala sekolah dapat menjadikan pedoman tentang perilaku dan sikap yang harus dilakukan, seperti perilaku dalam perencanaan, pemecahan masalah, menjelaskan, memberi informasi dan memantau, hendaknya mengikuti pedoman-pedoman dalam melakukan kegiatan-kegiatan perilaku kepemimpinan itu.

Disamping itu unsur-unsur yang perlu diperhatikan dalam perilaku kepemimpinan meliputi (1) perilaku pemimpin (2) perilaku bawahan (3) lingkungan situasi. Unsur-unsur tersebut saling terkait dan saling mempengaruhi. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang efektif seharusnya mempertimbangkan tiga hal, yaitu kemampuan internal yang ada dalam dirinya perilaku dan kemampuan bawahan serta keadaan dan atau situasi lingkungan.

Kinerja guru dapat terlihat manakala kepuasan kerja guru dapat dirasakan oleh seluruh guru yang berada pada sebuah sekolah. Kepuasan

kerja guru akan tercipta jika guru mendapat imbalan yang sesuai, melakukan pekerjaan yang berarti, komunikasi yang dibangun pimpinan sangat baik dan perhatian terhadap guru.

Variabel yang terdiri dari perilaku kepemimpinan kepala madrasah (X1), kepemimpinan diterjemahkan kedalam istilah sifat-sifat perilaku pribadi, pengaruh orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan dari jabatan administratif, persepsi dan lain-lain tentang legitimasi pengaruh kepemimpinan. Dalam kajian lain perilaku kepemimpinan kepala madrasah dalam menggerakkan orang lain guna mencapai tujuan, pemimpin biasanya menampilkan perilaku kepemimpinannya dengan bermacam-macam perilaku kepemimpinannya. Kepuasan kerja (X2) menurut Kussiyanto dalam Siahaan, dkk., kepuasan kerja yang dirasakan seseorang dalam bekerja dalam organisasi atau perusahaan memberikan kesempatan kepada orang tersebut untuk dapat menunjukkan jati diri sekaligus mencurahkan kemampuan yang dimilikinya. (Siahaan, Zen, Mahidin, & Taufiqurrahman, 2013). Dengan suasana kondusif yang sesuai dengan keinginan oleh anggota organisasi maka diharapkan keseriusan dan perhatian yang besar dari anggota yang terbaik bagi organisasi. Kinerja guru (Y) kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah". Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 dijelaskan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undang. (Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005).

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis akan membahas lebih mendalam tentang bagaimana hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru, perilaku kepemimpinan kepala madrasah dengan kepuasan kerja dan hubungan secara bersama-sama antar perilaku kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja guru dengan kinerja guru. Maka, penulis tertarik untuk melakukan

pembahasan lebih jauh tentang “Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kepuasan Kerja Guru dengan Kinerja Guru di MTS Negeri 2 Medan”.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan alat bantu statistik dalam gambaran atas suatu peristiwa atau gejala. Metode penelitian ini adalah metode deskriptif studi korelasional dengan tujuan untuk mendeskripsikan hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala madrasah (X1) dan kepuasan kerja guru (X2) dengan kinerja guru (Y).

### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Lokasi dari penelitian ini adalah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Medan Jalan Peraturan Nomor 3 Medan. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Februari sampai akhir April Tahun 2016.

### **C. Sampel dan Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2010). Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya semakin kecil jumlah sampel menaui populasi, maka semakin besar kesalahan generalisasi. Selanjutnya metode yang digunakan untuk pengambilan sampel ialah metode Sloven dimana kesalahan adalah 5% berarti memiliki tingkat akurasi 95%. Dengan menentukan jumlah populasi yang sama. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin besar jumlah sampel yang dibutuhkan.

### **D. Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan proses penyusunan atau pengolahan data agar dapat ditafsirkan lebih lanjut. Untuk menghasilkan data yang akurat, perlu dilakukan uji persyaratan analisis. Uji persyaratan analisis ini menggunakan analisis statistik bentuk regresi yaitu terdapatnya data yang memiliki sebaran normal, kelinieran dan keberartian. Oleh karena itu diadakan uji normalitas, uji linieritas dan uji keberartian.

Uji normalitas data, untuk mengetahui apakah data penelitian sudah mempunyai sebaran normal dilakukan dengan menggunakan rumus Chi Kuadrat, menggunakan alat taksiran garis Y atas X1 dan alat taksiran garis regresi Y atas X2. Diterima hipotesis yang menyatakan bahwa data berdistribusi normal, jika  $L_o < L_{tabel}$  (nilai kritis lilifors) dengan taraf nyata ( $\alpha = 005$ ).

Uji linieritas dan uji keberartian, untuk mengetahui apakah data variabel bebas perilaku kepemimpinan kepala madrasah (X1) dan kepuasan kerja (X2) mempunyai kelinieran dengan data variabel kinerja guru, maka diadakan uji linieritas dan uji keberartian. Untuk itu, uji linieritas ini dilakukan dengan regresi linier sederhana. Untuk pengujian ini terlebih dahulu dilakukan pengelompokan skor variabel bebas (X) kemudian dilakukan dengan skor variabel terikat (Y). Regresi dinyatakan berarti apabila F hitung  $>$  F tabel dan dinyatakan linear F hitung  $<$  F tabel pada taraf signifikan 0.005. Persamaan regresi dinyatakan cukup apabila taraf signifikansi 0.05 dengan derajat kebebasan (n-2) diperoleh f hitung  $>$  F table.

Hipotesis penelitian dapat diterima apabila r hitung  $>$  r table pada taraf signifikansi 0,05. Dengan menggunakan derajat kebebasan (db=N-2) pada taraf signifikansi 0.005, maka apabila t hitung  $>$  t tabel dinyatakan hubungan yang dihitung berarti. Persamaan regresi dihitung dengan rumus  $Y = a+bX$ .

Kriteria pengujian dengan taraf isgnifikansi 95% keterhandalan.  $\alpha = 5\%$  adalah tolak  $h_o$  jika F hitung  $\geq$  F tabel = F (1-  $\alpha$ :k-2,-k), sebaliknya F hitung  $<$  F tab, maka koefisien korelasi linier ganda tidak berarti. Selanjutnya jika r berarti, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan dari kedua variabel X1 X2 dengan variabel terikat Y.

Uji coba instrumen penelitian, untuk memperoleh data yang akurat instrumen yang digunakan terlebih dahulu diperores untuk memperoleh keterangan apakah instrumen tersebut layak dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Hasil uji coba insrumen akan menunjukkan setiap item instrumen baik berupa angket maupun tes tersebut valid dan reliabel. Adapun instrumen yang akan diuji validitas dan reliabilitasnya dalam penelitian ini hanya untuk instrumen angket.

Uji validitas, validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi yang menggambarkan kesesuaian sebuah pengukuran data dengan apa yang akan diukur. Untuk mendapatkan validitas butir

instrumen dalam penelitian ini dengan menghitung antara skor butir dengan skor faktor melalui rumus korelasi product moment pearson. Dalam penelitian ini diuji menggunakan bantuan program komputer, yaitu SPSS 16.0 for windows, dan jika suatu alat diukur mempunyai korelasi yang signifikan anatar skor item terhadap skor totalnya maka dikatakan item tersebut adalah valid.

Uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha* dari Cranchbach, dimana reliabilitas dinyatakan dengan koefisien angka antara 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi dan sebaliknya. Dari data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan SPSS for windows yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cranchbach Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cranchbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji validitas instrumen perilaku kepemimpinan kepala madrasah. Melalui analisis data dengan menggunakan program SPSS 16.0., didapat nilai korelasi r hitung setiap item yang *f* dibandingkan dengan *r* tabel. Pada taraf signifikan 0.05 dengan jumlah data  $n = 30$ , diperoleh *r* tabel sebesar 0,444. Dari seluruh item yang diujikan berjumlah 22 item.

Uji validitas instrumen kepuasan kerja guru. Pada pengujian validitas instrumen kepuasan kerja guru berjumlah 35 item, diperoleh nilai nilai korelasi *r* hitung setiap item yang *f* dibandingkan dengan *r* tabel. Pada taraf signifikan 0.05 dengan jumlah data  $n = 30$ , diperoleh *r* tabel sebesar 0,444. Dari seluruh item yang diujikan secara keseluruhan berjumlah 35 item.

Hasil uji reliabilitas, seluruh item pada masing-masing intrumen yang telah teruji kesahuhanya melalui uji validitas, selanjutnya diuji kembali apakah instrumen reliabel atau tidak. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 16.0. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dianalisis dengan menggunakan SPSS., dimana data variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah mendapatkan mean 64,9, median 69, modus 66, standar deviasi 10,46, varian 109,47, dan skor total 1947. Seluruh instrumen memperoleh uji statistik Cranchbach Alpha berda pada taraf signifikan 0,05  $n = 30$  sehingga diperoleh kesimpulan bahwa instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel.

## PEMBAHASAN

Hasil analisis penelitian ini diarahkan pada upaya menganalisis paparan penelitian untuk mengungkapkan hasil temuan penelitian di lapangan yang berpedoman kepada fokus penelitian. Berdasarkan pada paparan penelitian di atas, temuan yang dapat dikemukakan dalam kaitan dengan hubungan perilaku kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja dengan kinerja guru di MTS Negeri 2 Medan.

Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah. Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, persepsi dan lain-lain tentang legitimasi pengaruh kepemimpinan. Dalam kajian lain perilaku kepemimpinan kepala madrasah dalam menggerakkan orang lain guna mencapai tujuan, pemimpin biasanya menampilkan perilaku kepemimpinannya dengan bermacam-macam perilaku kepemimpinannya.

Kepuasan Kerja. Menurut Kussiyanto dalam Siahaan kepuasan kerja yang dirasakan seseorang dalam bekerja dalam organisasi atau perusahaan memeberikan kesempatan kepada orang tersebut untuk dapat menunjukkan jati diri sekaligus mencurahkan kemampuan yang dimilikinya. Dengan suasana kondusif yang sesuai dengan keinginan oleh anggota organisasi maka diharapkan keseriusan dan perhatian yang besar dari anggota yang terbaik bagi organisasi. (Siahaan, Zen, Mahidin, & Taufiqurrahman, 2013).

Kinerja Guru. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah". Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa, "Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005).



Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis *Correlation Product Moment* dan regresi dengan menggunakan bantuan SPSS. Adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja guru.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja dengan kinerja guru.

## KESIMPULAN

Setelah dilakukan analisis terhadap data penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hubungan antara variabel perilaku kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru sebesar 0,630 pada signifikansi 0,000.
2. Hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja guru sebesar 0,862 pada signifikansi 0,000
3. Hubungan antara variabel perilaku kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru sebesar 0,682 pada signifikansi 0,000.

## DAFTAR PUSTAKA

- Marno, & Supriyanto. (2008). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditama.
- Siahaan, A., Zen, W. L., Mahidin, & Taufiqurrahman. (2013). *Administrasi Satuan Pendidikan*. Medan: Perdana Mulya Sarana.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, H. (2014). *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM  
MENINGKATKAN MUTU MADRASAH DI MADRASAH ALIYAH  
NEGERI 1 MEDAN**

**Wenny Wulandari<sup>1</sup> Fachruddin<sup>2</sup>**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan, dengan pendekatan penelitian kualitatif. Pengumpulan data diperoleh dengan teknik naturalistik melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Temuan penelitian ini bertujuan untuk sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui perencanaan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan. (2) Untuk mengetahui pelaksanaan perencanaan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan. (3) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala madrasah Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan dalam meningkatkan mutu madrasah. Hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan ini menunjukkan bahwa kepala madrasah sebagai pemimpin di sekolah/madrasah memiliki perencanaan dan pelaksanaan dalam meningkatkan mutu madrasah serta gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala madrasah adalah gaya demokratis, terlihat dari sikap kepala madrasah yang tegas, menerima kritikan dan saran dari para bawahan, membuka kesempatan untuk menerima pendapat orang lain, keputusan dan kebijakan dibuat bersama antara kepala madrasah dengan bawahan, memotivasi, dan berpartisipasi dengan para siswa dan guru-guru. Upaya dari kepala madrasah untuk meningkatkan mutu madrasah, yaitu mengikut sertakan semua personil anggota madrasah dalam setiap perencanaan yang dibuat, serta kepala madrasah membentuk musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) dan selalu diawasi oleh kepala madrasah, selain itu kepala madrasah juga meningkatkan rasa kekeluargaan dan rasa toleransi yang tinggi kepada semua personil dan warga sekolah/madrasah.

***Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Mutu Madrasah***

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

## PENDAHULUAN

Kepala sekolah adalah orang yang sangat berpengaruh dalam sistem sekolah. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan dalam mengupayakan pendidikan paling baik bagi anak-anak sekolah. Walaupun begitu, kepala sekolah bukanlah robot yang tidak berfikir, melainkan anggota komunikasi pendidik. (Syafaruddin & Asrul, 2013).

Sebagai pemimpin harus mengetahui manajemen operasional sekolah dan mampu membuat kebijakan yang tepat, serta mampu mengambil keputusan yang bersifat memperlancar meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan. Kepala sekolah juga harus memberikan rangsangan kepada guru serta personal pendidikan lainnya untuk mengusahakan peningkatan dan pengembangan pendidikan. (Wahjosumidjo, 2011).

Kepemimpinan merupakan bagian terpenting dari setiap lembaga organisasi. Hal ini dapat dilihat pada kenyataannya ketika seorang pemimpin telah menjalankan tugas kepemimpinannya dengan baik maka organisasi tersebut akan menjadi baik pula. Kepemimpinan adalah aplikasi atau inti dari manajemen. Suatu proses mempengaruhi individu dan kelompok untuk menata dan mencapai tujuan. Pengaruh adalah kekuasaan untuk mengarahkan orang lain kepada suatu pandangan/ keinginan. Para pemimpin adalah orang yang mempraktikkan kepemimpinan membimbing, mengarahkan, membujuk, melatih, menerangi dan memberikan inspirasi bagi yang lain. Proses kepemimpinan memberikan beberapa variabel, yaitu : pemimpin, orang yang dipimpin, lingkungan tempat berlangsungnya kepemimpinan. (Safaria, 2004).

Penerapan kepemimpinan sangat ditentukan oleh situasi kerja atau keadaan anggota/bawahan dan sumberdaya pendukung organisasi. Karena itu jenis organisasi dan situasi kerja menjadi dasar pembentukan pola kepemimpinan seseorang. Sebagai contoh kepemimpinan dalam bidang pendidikan tentunya berbeda dengan kepemimpinan pada organisasi swasta yang lebih berorientasi pada keuntungan. Kepemimpinan pendidikan juga berarti sebagai bentuk kemampuan dalam proses mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi, mengkoordinasi orang lain yang ada hubungannya dengan ilmu pendidikan dan pengajaran agar supaya kegiatan yang dijalankan dapat

lebih efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran.

Kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin dalam pendidikan, ia harus mampu menjadi pemimpin yang dapat di contoh perilaku dan tindakannya dalam sebuah Sekolah/Madrasah yang dipimpinnya. Pemimpin menjadi penyalur di dalam pendidikan. Jadi segala sesuatu tindakan dari pemimpin atau kepala Sekolah/Madrasah harus dapat dipertanggung jawabkan. Karena, kepala Sekolah/Madrasah yang menjadi contoh utama di lembaga pendidikan tersebut.

Apabila Sekolah/Madrasah memiliki manajemen yang baik, maka setiap yang dikatakan kepala sekolah/madrasah dapat menjadi contoh bagi bawahannya. Pemimpin harus mempunyai dan memiliki berbagai macam syarat yang dapat dikatakan menjadi pemimpin. Jadi yang dimaksud dengan memberi contoh adalah dapat menjadi orang yang terdepan, tauladan dan segala perilakunya yang positif dapat ditiru oleh bawahannya dan lingkungan kerjanya. (Wahjosumidjo, 2011).

Sebagai seorang pemimpin yang memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan didalam suatu lembaga pendidikan yang dipimpinnya, maka pemimpin tersebut harus memiliki syarat-syarat tertentu sehingga pemimpin tersebut dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta dapat bekerja dengan staf, dalam hal ini guru yang merupakan rekan kerja dalam pendidikan yang dipimpinnya.

Adapun syarat-syarat yang harus dimiliki seorang pemimpin pendidikan tersebut antara lain adalah: 1) Rendah hati dan sederhana. 2) Bersifat suka menolong. 3) Sabar dan memiliki kestabilan emosi. 4) Percaya kepada diri sendiri. 5) Jujur, adil, dan dapat di percaya. 6) Keahlian dalam jabatan. (Safaria, 2004).

Gaya kepemimpinan dilahirkan oleh perilaku dan sifat seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan. Jadi gaya kepemimpinan dapat dilihat dari segi perilaku dan sifat yang dimunculkannya. Istilah gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi perilaku oranglain, yaitu dengan istilah kepemimpinan maka dengan sendirinya orang yang bertindak sebagai bawahan mengaku pemimpin ini memiliki kelebihan baik dari segi pengalaman, pendidikan ataupun kematangan emosional, sehingga tanpa disadari bawahan tadi akan menghormati. (Usman, 2014).

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin melalui orang lain yaitu melalui perilaku yang diperlihatkan pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain, seperti dipersepsikan orang lain. Gaya bukanlah soal bagaimana pendapat pimpinan tentang perilaku mereka sendiri dalam memimpin tetapi bagaimana persepsi orang lain terutama bawahannya tentang perilaku pimpinannya.

Ada banyak teori gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan kepala sekolah. Bila ditelaah dari perkembangan teori, ada banyak teori kepemimpinan yang bisa ditelaah untuk mengkaji masalah kepemimpinan. Teori kepemimpinan berdasarkan pendekatan perilaku tersebut tidak didasarkan pada sifat atau ciri-ciri kepribadian seseorang, tapi lebih cenderung berdasarkan perilaku atau proses kepemimpinan yang ditunjukkan dalam organisasi yang dipimpin. (Umam, 2012).

Berdasarkan teori kepemimpinan dua dimensi, gaya kepemimpinan itu mengacu pada dua sisi, yaitu sisi tugas atau hasil, dan sisi hubungan manusia atau proses. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*task oriented*) adalah gaya kepemimpinan yang lebih menekankan pada tugas atau pencapaian hasil. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan penekanan pada penyusunan rencana kerja, penetapan pola, penetapan metode dan prosedur pencapaian tujuan. Sedangkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia (*people oriented*) adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada hubungan kemanusiaan dengan bawahan. (Wahjosumidjo, 2011). Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan penekanan pada hubungan kesejawatan, saling mempercayai, saling menghargai, dan kehangatan hubungan antar anggota.

Mutu ialah suatu kondisi dinamik yang berhubungan dengan produk, tenaga kerja, proses dan tugas serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Dengan perubahan mutu tersebut, diperlukan peningkatan atau perubahan keterampilan tenaga kerja, proses produksi dan tugas, serta perubahan lingkungan perusahaan agar produk dapat memenuhi dan melebihi harapan konsumen. (Syafaruddin & Asrul, 2013).

Manajemen peningkatan mutu sekolah adalah suatu metode peningkatan mutu yang bertumpu pada sekolah itu sendiri, mengaplikasikan sekumpulan teknik, mendasarkan pada ketersediaan data kuantitatif dan kualitatif, serta berkesinambungan meningkatkan

kapasitas dan kemampuan organisasi sekolah guna memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Dalam manajemen peningkatan mutu, terkandung aspek-aspek, antara lain mengendalikan proses yang berlangsung di sekolah baik kurikuler maupun administrasi, melibatkan proses diagnosis dan proses tindakan untuk menindak lanjuti diagnosis, serta memerlukan partisipasi semua pihak (kepala sekolah, guru, staf administrasi, siswa, orang tua, dan pakar). (Jerome, 2011).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dipahami bahwa manajemen peningkatan mutu memiliki prinsip-prinsip sebagai berikut. Peningkatan mutu harus dilaksanakan di sekolah, peningkatan mutu hanya dapat dilaksanakan dengan adanya kepemimpinan yang baik, peningkatan mutu harus didasarkan pada data dan fakta, baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif, peningkatan mutu harus memberdayakan dan melibatkan semua unsur yang ada di sekolah serta peningkatan mutu memiliki tujuan bahwa sekolah dapat memberikan kepuasan kepada siswa, orang tua, dan masyarakat.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk mengkaji hal yang berfokus pada penelitian yang peneliti lakukan di MAN 1 MEDAN, madrasah ini merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berdiri sejak tahun 1968, dan didirikan oleh Drs. H. Mukhtar Ghaffar. Mengenai masalah gaya kepemimpinan kepala sekolah ini dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik. Seperti yang kita ketahui bahwa MAN 1 MEDAN ini adalah madrasah yang cukup terkenal dan memiliki jumlah siswa yang sangat banyak, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan ingin mengkaji gaya kepemimpinan apa yang digunakan kepala madrasah dalam memimpin madrasah ini untuk meningkatkan mutu madrasah.

Berdasarkan pandangan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan pembahasan lebih lanjut tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan Kecamatan Medan Tembung Kota Madya Medan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan ini menggunakan metode pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan naturalistik yang berkaitan dengan penelitian lapangan dalam ilmu sosial. Istilah naturalistik menunjukkan bahwa pelaksanaan penelitian ini memang terjadi secara alamiah, dalam situasi normal yang baik dan

tidak dimanipulasi keadaan dan kondisinya. Penelitian kualitatif mencakup berbagai jenis penelitian yang mempunyai karakteristik yang sama atau bersama.

Penelitian kualitatif biasanya mengacu kepada bentuk penelitian sosial yang memiliki beberapa substansi bentuk sebagai berikut: 1) Penekanan kuat terhadap penjelajahan alamiah fenomena sosial khusus, dari pada usaha menguji hipotesis. 2) Kecenderungan utama pekerjaan adalah tidak terstruktur dalam hal data, karena itu data yang dimiliki tidak tertutup di analisis sejak awal pengumpulan data. 3) Penyelidikan terhadap bentuk kasus kecil, mungkin satu kasus tetapi terperinci. 4) Analisis data yang melibatkan interpretasi eksplisit mengenai makna dan fungsi tindakan manusia, hasil dari bentuk utama yang di ambil mengenai deskripsi verbal dan penjelasan, sedangkan kuantifikasi dan analisis statistik memainkan peran dukungan lebih jauh.

Peneliti sebagai instrumen kunci mengajukan pertanyaan-pertanyaan, observasi, dan mengutip data yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Penelitian ini di ajukan kepada Kepala Madrasah, Ketua Tata Usaha, WKM Kurikulum, WKM Kesiswaan, dan para guru-guru dan staf-staf yang berkepentingan. Peneliti lebih mementingkan proses yang lama dalam mengumpulkan data mendapatkan hasil yang di inginkan, yaitu dengan melihat dan mengkaji proses pertanyaan data tertulis dan lisan. Setelah memperoleh informasi data, kemudian data tersebut dianalisis secara induktif dengan cara mengorganisir, mengurutkan, menguraikan sehingga dapat di temukan tema dan hipotesis kerja seperti yang di dasarkan oleh data.

## **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan Kecamatan Medan Tembung Kabupaten Deli Serdang. Tempat penelitian ini di dasarkan oleh pertimbangan jarak dan lokasi penelitian dengan tempat tinggal peneliti yang relatif tidak jauh dan lebih menghemat biaya transportasi, peneliti juga mengenal situasi dan kondisi Sekolah/Madrasah serta pertimbangan dalam memperoleh data, hal ini karena telah terjalin keakraban dan kekeluargaan antara peneliti dan informan, sehingga peneliti lebih mudah memfokuskan pada masalah yang akan di teliti.

Penelitian ini kan mulai dilaksakan pada bulan Januari sampai pada bulan Maret 2016, dan apabila hasil peneliti masih membutuhkan keperluan data, maka kemungkinan waktu penelitian akan di perpanjang

hingga data-data penelitian suda mencukupi dan benar-benar sudah lengkap.

### **C. Sumber Data**

Sumber data primer dalam penelitian ini di arahkan pada pencarian data dari Kepala Sekolah/Madrasah, guru maupun staf di Madrasah Aliya Negeri 1 Medan. Pencarian data akan di mulai dari Kepala Sekolah/Madrasah sebagai informasi kunci dengan menggunakan metode wawancara, kemudian informan di tentukan berdasarkan atas petunjuk Kepala Sekolah/Madrasah. Kecukupan data didasarkan pada kejenuhan, yaitu apabila dari data yang satu dengan data yang lainnya sama.

Sumber data sekunder yang di lakukan peneliti yaitu dengan mengelola informasi yang di peroleh dari lapangan, adapun informasi yang di dapatkan peneliti dari lapangan adalah: catatan, dokumen-dokumen dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan fokus penelitian serta dokumen-dokumen yang di perlukan untk perlengkapan lampiran.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk melengkapi data yang diperlukan di lapangan maka prosedur yang digunakan adalah: Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada latar penelitian. Dalam penelitian ini peneliti meninjau secara langsung lokasi penelitian yaitu Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan, peneliti melakukan penelitian mengenai gaya berpidato, gaya saat memimpin rapat, sikap kepala madrasah terhadap para bawahan, dan peraturan-peraturan yang dibuat oleh kepala madrasah. Peneliti melakukan observasi untuk mendapatkan informasi-informasi serta temuan temuan umum yang berkaitan dengan peneliti.

Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab secara lisan terhadap subjek penelitian. Adapun yang menjadi subjek penelitian yaitu Kepala Madrasah, Kepala Tata Usaha, WKM Kurikulum, WKM kesiswaan, dan para guru dan staf yang di anggap berkepentingan. Penelitian melakukan wawancara dengan dua bentuk, yaitu wawancara terstruktur (dilakukan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan yang sudah di siapkan dengan permasalahan yang akan diteliti), dan wawancara tidak terstruktur (wawancara dilakukan apabila adanya jawaban yang berkembang namun tidak terlepas dari permasalahan penelitian). Dalam



proses wawancara peneliti juga melakukan wawancara terhadap guru-guru mata pelajaran dan pegawai yang bertugas di perpustakaan yang dianggap penting dan mengetahui informasi-informasi yang di butuhkan untuk kelengkapan peneliti.

Pengkajian Dokumen, yaitu peneliti melakukan pengkajian terhadap dokumen-dokumen yang dianggap mendukung hasil penelitian. Dalam pengkajian dokumen ini peneliti melakukan pengumpulan data dari lokasi penelitian, data yang dapat ditelaah peneliti yaitu data yang bersumber dari catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah dan agenda. Pengkajian dokumen ini dilakukan peneliti agar berguna untuk memperkuat hasil penelitian hasil penelitian dan memberikan bukti yang nyata secara tertulis yang bersumber dari lokasi penelitian yaitu di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan.

#### **E. Teknik Analisis Data**

Analisa data adalah mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

Dalam penelitian kualitatif yang dimaksud dengan analisa data adalah proses mencari bagian-bagian yang menjadi komponen dari suatu data, oleh karena itu langkah-langkah yang digunakan dalam analisa data ini penulis menggunakan pendekatan Moleong yaitu dengan cara. (Moleong, 2006) : Reduksi data di lakukan peneliti agar memudahkan peneliti dalam membuat sebuah kesimpulan. Reduksi data yang dilakukan peneliti dimulai dengan mengidentifikasi masalah yang ada dalam penelitian yang bersumber dari catatan maupun data-data yang telah diperoleh dari lapangan. Penyajian data yang dilakukan peneliti yaitu dengan melampirkan hasil penelitian dengan menyajikan data dalam pengorganisasian dan pengolahan data sesuai dengan penelitian, yaitu gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu madrasah di MAN 1 Medan, baik yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun hasil. Setelah data terkumpul, maka proses penelitian selanjutnya adalah penarikan kesimpulan verifikasi. Penarikan kesimpulan yang dilakukan peneliti memiliki dua tahapan. Pada tahapan pertama bersifat longgar, yaitu peneliti menyimpulkan hasil penelitian secara umum namun terperinci. Pada tahap kedua peneliti menarik kesimpulan final, yaitu menyimpulkan hasil penelitian yang masih dalam

bentuk umum kemudian di ringkas kembali sehingga menemukan sebuah kesimpulan yang utuh dan mudah dipahami.

Untuk memperkuat keabsahan data dan temuan hasil penelitian, maka penulis mengacu pada penggunaan standar yang disarankan oleh Lincoln dan Guba dalam Muhadjir, yang terdiri dari: 1) Derajat kepercayaan (*credibility*); Fungsinya untuk melaksanakan inkuiri sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai dan mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti. 2) Keteralihan (*transferability*); Keteralihan dilakukan peneliti untuk memperhatikan kecocokan arti fungsi dan unsur-unsur yang terkandung dalam fenomena lain diluar ruang studi. 3) Kebergantungan (*dependability*); Merupakan substitusi istilah realibilitas dalam penelitian non kualitatif, yaitu bila ditiadakan dua atau beberapa kali pengulangan dalam kondisi yang sama dan hasilnya secara esensial sama. 4) Kepastian (*confirmability*); Pada penelitian kualitatif kriteria kepastian atau objektivitas hendaknya harus menekankan pada datanya bukan pada orang atau banyak orang. (Muhadjir, 2000).

## **PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian, memperlihatkan bahwa kepemimpinan yang ada pada kepala madrasah MAN 1 Medan adalah kepemimpinan demokratis. Hal ini terlihat dari hasil wawancara yang dilaksanakan dengan guru-guru MAN 1 yang mengatakan bahwa, dalam proses kepemimpinan, semua struktur yang ada pada sekolah/madrasah MAN 1 Medan diikuti sertakan dalam mengambil keputusan. Semua keputusan yang akan diambil selalu dipertimbangkan secara bersama-sama dan selalu mendengarkan saran dari para bawahannya (guru). Hal ini yang menguatkan peneliti mengatakan gaya kepemimpinan kepala madrasah merupakan pimpinan yang bergaya demokratis. Dalam proses peningkatan mutu madrasah, semua aspek manajemen sekolah/madrasah juga telah diperbaiki oleh bapak kepala MAN 1 Medan. Temuan penelitian yang diperoleh dilapangan dapat disimpulkan sebagai berikut:

Kepala sekolah/madrasah berarti juga pemimpin sekolah/madrasah dengan demikian, ia akan dibebankan kepada tugasnya sebagai pemimpin dan bertanggung jawab terhadap sekolah tersebut. E. Mulyasa dalam bukunya: "Menjadi kepala sekolah profesional" menjelaskan, yaitu a) Kepala sekolah/madrasah sebagai Educator (pendidik), b) Kepala

sekolah/madrasah sebagai Supervisor, c) Kepala sekolah sebagai/madrasah Administrator. Manajemen peningkatan mutu sekolah/madrasah adalah suatu metode peningkatan mutu yang bertumpu pada sekolah/madrasah itu sendiri, mengaplikasikan sekumpulan teknik, mendasarkan pada ketersediaan data kuantitatif dan kualitatif, serta berkesinambungan meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasi sekolah/madrasah guna memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat.

Kepala madrasah bersikap sangat tegas tetapi tidak pernah marah kepada bawahannya, selalu bekerjasama tidak pernah mengambil keputusan secara sendiri, selalu mendengarkan saran dan kritikan dari para bawahan, beliau menaruh kepercayaan kepada para bawahan tetapi tetap mengawasi kinerja para guru dalam setiap kegiatannya. Dalam rangka meningkatkan mutu madrasah, yang utama di tingkatkan ialah mengenai kinerja guru karena guru adalah ujung tombak bagi para siswa, salah satu hasil yang di tunjukkan jika mutu madrasah itu baik adalah lulusan yang baik, maka semua itu adalah tanggung jawab para guru yang memberi pelajaran untuk para siswa. Kepala madrasah juga membangun tim kerja yang di sebut MGMP, dalam tim kerja ini kepala madrasah selalu memantau hasil kerja para guru, secara kekeluargaan kepala madrasah harus mempunyai komitmen terhadap madrasah, menjabarkan kepentingan madrasah, membantu guru untuk mengidentifikasi nilai-nilai, tujuan dan misi madrasah baik kedalam maupun keluar. Untuk meningkatkan profesionalisme guru, kepala madrasah senantiasa meningkatkan semangat kerja, hal semacam ini dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya dengan penghargaan, pujian, insentif, mengadakan seminar kependidikan untuk para guru, memberikan harapan dan tujuan kerja yang tinggi, dengan demikian guru akan senantiasa bersemangat untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

## **KESIMPULAN**

Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Madrasah di MAN 1 Medan merupakan gaya demokratis, dapat dilihat dari sikapnya yang tegas, menerima kritikan dan saran dari para bawahan, membuka kesempatan untuk menerima pendapat orang lain, keputusan dan kebijakan dibuat bersama antara kepala madrasah dengan bawahan, memotivasi, dan berpartisipasi dengan para siswa dan guru-guru. Upaya peningkatan mutu madrasah di MAN 1 Medan telah

dilakukan seoptimal mungkin dengan cara mengikuti semua personil yang ada. Melalui keterangan yang diperoleh, dapat tergambar upaya-upaya nyata yang telah dilakukan guru demi perbaikan menuju pencapaian sekolah yang bermutu seperti, menggunakan metode dalam setiap proses belajar mengajar, membentuk MGMP dan selalu mengawasinya, melakukan seminar-seminar pendidikan untuk para guru, melakukan studi banding ke sekolah luar dan ketempat-tempat lain, membangun rasa toleransi yang tinggi, dan menciptakan rasa kekeluargaan yang harmonis, karena hal ini juga berkaitan dengan mutu sekolah. Berdasarkan hasil observasi peneliti, pelaksanaan perencanaan strategi dalam peningkatan mutu guru berjalan dengan efektif dan terencana. Kepala madrasah dan juga guru saling bekerjasama untuk mewujudkan kualitas pembelajaran yang ingin dicapai. Strategi yang dijalankan mengenai upaya peningkatan mutu guru telah disusun seoptimal mungkin, karena dengan meningkatnya mutu guru di suatu sekolah/madrasah maka akan meningkat pula hasil belajar siswa yang diajarkannya.

Pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan, adapun pengaruh dari gaya kepemimpinan kepala madrasah ini yaitu, mulai berjalannya sikap disiplin dan kuatnya rasa kekeluargaan antara guru-guru dan staff yang lain, selain itu kepala madrasah juga mewajibkan untuk para guru-guru melanjutkan pendidikannya ke tingkat yang lebih tinggi dan mengikuti seminar-seminar kependidikan guna meningkatkan wawasan dan ilmu yang dimiliki para guru, hal ini sangat berpengaruh dengan hasil belajar para siswa dan menghasilkan lulusan yang baik pula, sehingga terwujudnya mutu madrasah yang baik. Dalam peningkatan mutu madrasah di MAN 1 Medan ini sudah dapat dikatakan berjalan dengan baik, karena bapak kepala sekolah/madrasah selalu memantau dalam setiap kegiatan MGMP yang dilakukan oleh para guru.

Sebagai mitra kerja, membangun kerja sama sebagai tim kerja, memberikan kepercayaan pada bawahan, menerima kritik demi kemajuan guru dan madrasah, memberikan kebebasan untuk beraktivitas kepada bawahan, membangun semangat kerja, diantaranya memberikan pujian bagi yang rajin, memberikan peluang jabatan bagi yang mampu, mengadakan seminar pendidikan, mengadakan rekreasi, meningkatkan rasa kekeluargaan dan kesejahteraan, hal ini dilakukan kepala madrasah karena bawahan mempunyai kemampuan yang cukup tinggi dan

kemampuan yang tinggi pula. Mendasari kajian teoritis dan analisis data yang diperoleh dilapangan tersebut, maka gaya kepemimpinan MAN 1 Medan dalam meningkatkan mutu sekolah adalah “Demokratis” yaitu pemimpin yang dalam meningkatkan mutu sekolah mengikut sertakan seluruh personil yang berkepentingan yang menganggap bawahan (guru) sebagai saudara, memberikan kebebasan berkreasi, beraktivitas dan meningkatkan profesionalnya, senang menerima saran ide dan kritikan bawahan, mengkomunikasikan kebijakan dan masalah-masalah yang terjadi didalam madrasah, membangun tim kerja secara kekeluargaan, membangun gairah kerja dan memberikan kesempatan kepada para bawahan untuk menempati jabatan sesuai dengan kemampuan serta meningkatkan kesejahteraan secara adil.

Berbagai faktor yang dirasaka masih sebagai penghambat untuk munculnya motivasi mengajar yang tinggi dan sesuai dikalangan guru adalah kesadaran guru akan profesi keguruan yang belum terlaksana atau masih rendah, terbatasnya honor yang mereka terima sebagai guru di sekolah ini, serta guru masih bertugas di tempat lain atau mengajar di beberapa sekolah/madrasah lain.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Jerome, S. A. (2011). *Pendidikan Berbasis Mutu*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Moleong, L. J. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muhadjir, N. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Safaria, T. (2004). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syafaruddin, & Asrul. (2013). *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Citapustaka Media.
- Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bangung: Pustaka Setia.
- Usman, H. (2014). *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajagrafndo Persada.

## UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI MTS NEGERI 2 MEDAN

Eva Susanti Nasution<sup>1</sup> Taufiqurrahman<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Adapun jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian kualitatif berjenis deskriptif analisis. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Latar belakang penelitian ini adalah masih banyaknya di temukan secara faktual bahwa masih ada guru-guru yang belum mampu menguasai seluruh kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh guru termasuk kompetensi profesional. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepala MTs Negeri 2 Medan melakukan langkah tindak lanjut untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dengan adanya kebijakan MGMP, GERMANING, apel pagi dan siang, mengirim guru-guru untuk mengikuti Workshop, dan melaksanakan monitoring yang tiada henti, mengkoreksi seluruh bahan ajar guru, termasuk PROTA, PROSEM, RPP, dan Silabus, dan memberikan motivasi secara terus menerus. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat kemampuan profesionalisme guru dan bagaimana upaya serta proses pelaksanaan peningkatan profesional guru yang dilakukan oleh kepala madrasah MTs Negeri 2 Medan. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru salah satunya adalah dengan pembinaan, penataran, seminar, MGMP, GERMANING, dan melaksanakan monitoring tiada henti, serta terus memberikan motivasi kepada semua guru.

*Kata Kunci:* Kepala Madrasah, Profesionalisme Guru

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan dasar pembangunan suatu bangsa, yang mana pendidikan itu menurut Langeveld dalam Usiono adalah bimbingan yang diberikan oleh orang dewasa kepada anak yang belum dewasa untuk mencapai kedewasaan. (Usiono, 2009). Dan sekarang ini dunia pendidikan telah diguncang oleh berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, agar pendidikan mampu

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

memberikan pelayanan yang berkualitas terhadap peserta didik. (Uno, 2007).

Salah satu faktor utama yang menentukan mutu suatu pendidikan dan membantu mengembangkan potensi peserta didik adalah guru. Peningkatan kualitas dan profesionalitas guru merupakan tanggung jawab kepala madrasah sebagai pemimpin sekolah. Oleh karena itu banyak hal yang harus dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru, diantaranya kepala madrasah hendaknya senantiasa memberikan motivasi dan saran kepada setiap guru, agar tujuan yang ingin dicapai yakni meningkatkan profesionalisme guru dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Dalam hal ini upaya kepala madrasah sangat penting karena dalam hal ini kepala madrasah adalah orang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. (Siahaan, Zen, Mahidin, & Taufiqurrahman, 2013).

Kepala madrasah terdiri dari dua kata yaitu, 'kepala' dan 'madrasah'. Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan madrasah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Thomp dalam Wahjosumidjo menjelaskan bahwa kepala madrasah adalah orang yang sangat penting dalam sistem madrasah. Menurut Mintzberg dalam Wahjosumidjo kepala madrasah pada hakikatnya adalah pejabat formal, sebab pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang di dasarkan atas peraturan yang berlaku. Sebagai pejabat formal pengangkatan seorang kepala madrasah harus didasarkan atas prosedur dan peraturan-peraturan yang berlaku. (Wahjosumidjo, 2011).

Kepala madrasah mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Selain itu kepala madrasah juga sangat berperan dalam menggerakkan berbagai komponen di madrasah sehingga proses belajar mengajar di madrasah itu berjalan dengan baik. Gurr et al dalam Budi Suhardiman dalam hasil penelitiannya di Australia menyatakan bahwa peran kepala madrasah pada abad 21 sebagai berikut: 1) Berpartisipasi pada pembelajaran sebanyak 91%; 2) Mengarahkan para guru untuk menentukan pembelajaran dengan menggunakan evaluasi formatif sebanyak 90%; 3) Perencanaan, koordinasi dan evaluasi pengajaran, kurikulum dan pedagogi (terlibat langsung dengan mengunjungi kelas secara reguler, dan memberikan *feedback pada pembelajaran*) sebanyak 74%; 4) Memastikan para guru mendapat

informasi tentang praktik pembelajaran yang terbaru sebanyak 64%; 5) Pengelolaan sumber daya banyak 60%; 6) Menentang status quo sebanyak 60%; 7) Menentukan tujuan dan harapan sebanyak 60% Menjaga lingkungan yang mendukung pembelajaran sebanyak 49%. (Suhardiman, 2012).

Dengan kata lain bagaimana kepala sekolah untuk membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan sekolah. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik profesional, salah satunya yang diharapkan. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UU RI No 14 Tahun 2005 Guru dan Dosen). Guru yang profesional bukan hanya sekadar alat untuk transmisi kebudayaan tetapi mentransformasikan kebudayaan itu kearah budaya yang dinamis yang menuntut penguasaan ilmu pengetahuan, produktivitas yang tinggi, dan kualitas karya yang bersaing. (Syafaruddin, Asrul, & Mesiono, 2014).

Guru profesional menjadi fasilitator untuk membantu peserta didik mentransformasikan potensi yang dimiliki peserta didik menjadi kemampuan serta keterampilan yang berkembang dan bermanfaat bagi kemanusiaan. Secara sederhana kualifikasi profesional kependidikan guru dijelaskan sebagai berikut: 1) Kapabilitas personal (*person kappability*) yaitu guru diharapkan memiliki pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan serta sikap yang lebih mantap dan memadai sehingga mampu mengelola proses pembelajaran secara efektif. 2) Guru sebagai inovator yang berarti memiliki komitmen terhadap upaya perubahan dan informasi. Guru diharapkan memiliki pengetahuan kecakapan, dan keterampilan serta sikap yang tepat terhadap pembaruan dan sekaligus penyebar ide pembaruan efektif. 3) Guru sebagai developer yang berarti ia harus memiliki visi keguruan yang mantap dan luas perspektifnya. Guru harus mampu dan mau melihat jauh kedepan (*the future thinking*) dalam menjawab tantangan-tantangan zaman yang dihadapi oleh sektor pendidikan sebagai sebuah sistem. (Zubaidah, 2009).

Profesionalisme berasal dari kata *profession* yang berarti pekerjaan. mengandung arti yang sama dengan kata *occupation* atau pekerjaan yang berarti memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus. Menurut Kunandar dalam Donni profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau



akan di tekuni oleh seseorang. Profesi juga di artikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang di peroleh dari pendidikan akademis yang intensif. (Donni, 2014).

Guru profesional yang dibuktikan dengan kompetensi yang dimilikinya akan mendorong terwujudnya proses dan produk kinerja yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan. Pada dasarnya profesionalisme dan sikap profesional itu merupakan motivasi intrinsik yang ada pada diri seseorang sebagai pendorong untuk mengembangkan dirinya menjadi tenaga profesional. Motivasi intrinsik akan berdampak pada munculnya etos kerja yang unggul yang ditunjukkan dalam lima bentuk kerja sebagai berikut: 1. Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal. 2. Meningkatkan dan memelihara citra profesi. 3. Memanfaatkan setiap kesempatan pengembangan profesional. 4. Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi. 5. Memiliki kebanggaan terhadap profesinya.

Jadi kualifikasi profesional ini sangat penting untuk diketahui dan dimiliki oleh guru-guru kita. Maka dari itu peran kepala madrasah dalam hal ini sangat dibutuhkan agar dapat memberikan arahan dan motivasi serta memberikan masukan-masukan kepada setiap guru yang memiliki masalah dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik yang profesional dalam memerankan tugasnya sebagai guru.

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kemampuan atau upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah MTs Negeri 2 Medan dalam meningkatkan kemampuan profesional guru serta pengawasan yang dilakukan untuk mengatasi kendala-kendala dalam meningkatkan kemampuan profesionalisme guru. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya kepala madrasah MTs Negeri 2 Medan dalam meningkatkan profesionalisme guru. Manfaat penelitian ini secara teoritis dan praktis bagi kepala madrasah, guru dan pembaca diharapkan dapat menjadi evaluasi bagi semuanya.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di MTs Negeri 2 Medan yang terletak di Jl. Peratun N0. 3 Medan Estate, Kecamatan Medan Tembung. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data, peneliti lebih memfokuskan pada masalah yang akan

diteliti karena lokasi penelitian dekat dengan peneliti dan sesuai dengan kemampuan, baik waktu dan juga keterbatasan dana. Penelitian ini berlangsung dari bulan Februari hingga April 2016.

### **B. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, hal itu didasarkan pada maksud untuk mendeskripsikan perilaku informan yaitu pegawai, kepala sekolah dan guru sesuai situasi sosial yang ada. Penelitian kualitatif menghasilkan deskripsi/uraian berupa kata-kata tertulis atau lisan dari perilaku para aktor yang dapat diamati dalam suatu situasi sosial. (Moleong, 2006). Penelitian kualitatif naturalistik adalah jenis penelitian yang mengkaji dan yang dapat menggambarkan realita sosial yang kompleks dan konkrit. (Salim & Syahrums, 2012). Dalam konteks ini peneliti berusaha memahami strategi manajemen pegawai dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 2 Medan.

### **C. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini diarahkan pada pencarian data dari pegawai kepala sekolah, dan guru. Pencarian data dimulai dari unsur kepala sekolah sebagai informan kunci (*key informant*) dengan menggunakan *snow-ball sampling* (bola salju). Pencapaian data akan dihentikan manakala tidak ada lagi variasi data yang muncul atau ke permukaan atau mengalami kejenuhan (*naturation*). Jadi jumlah informan penelitian ini tidak ditentukan secara pasti tergantung pada tingkat keperluan data yang diperlukan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah adalah subjek darimana data tersebut di peroleh. Apabila peneliti menggunakan dokumentasi, maka dokumen atau catatan tersebut yang menjadi sumber data. (Arikunto, 2002).

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Sementara itu hakikat peneliti sebagai instrumen kunci diaplikasikan dalam penggunaan teknik pengumpulan data kualitatif yang terdiri dari wawancara, observasi dan studi dokumen. Penggunaan ketiga teknik pengumpulan data di atas juga didukung dengan menggunakan alat bantu berupa *audio record*, dan kamera foto. Akan tetapi tidak ada penggunaan secara khusus, satu dan lainnya saling melengkapi.

## **E. Teknik Analisis Data**

Pada penelitian yang di lakukan ini menggunakan analisis model Milles dan Huberman dalam Salim dan Syahrums yang terdiri dari: (a) reduksi data, (b) penyajian data, (c) kesimpulan. Yang dimana prosesnya berlangsung secara sirkuler selama penelitian berlangsung. Pada tahap awal pengumpulan data, fokus penelitian masih melebar dan belum tampak jelas, sedangkan observasi masih bersifat umum dan luas. Setelah fokus semakin jelas maka peneliti menggunakan observasi yang lebih berstruktur untuk mendapatkan data yang lebih spesifik. (Salim & Syahrums, 2012).

## **F. Teknik Pencermatan Kesahihan Data**

Untuk memperkuat kesahihan data hasil temuan dan keotentikan penelitian, maka peneliti mengacu kepada penggunaan standar keabsahan data yang disarankan terdiri dari : Krebilitas (*credibility*), Keteralihan (*transferability*), Dapat dipercaya (*dependability*), Dapat dikonfirmasi (*confirmability*). (Salim & Syahrums, 2012).

## **PEMBAHASAN**

Adapun usaha-usaha yang sudah dilakukan oleh Kepala Madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru di madrasah ini sudah dilakukan dengan banyak cara, seperti melakukan monitoring tiada henti, mensupervisi kelas, memanggil narasumber dari luar guna untuk bisa memberikan pengarahan dan pelatihan kepada guru-guru yang belum pernah mengikuti pelatihan di luar atau kepada guru-guru yang tidak mendapatkan tunjangan pelatihan. Kegiatan-kegiatan inilah yang diharapkan agar semua guru yang ada di madrasah ini memiliki kompetensi baik pedagogik maupun profesional.

Dalam meningkatkan kemampuan profesional guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Medan ini, Kepala Madrasah melakukan berbagai macam usaha-usaha seperti yang dipaparkan di atas, sehingga yang sudah diterapkan diharapkan dapat menunjang kemampuan guru.

Upaya yang sudah dilakukan Kepala Madrasah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru setiap mengikuti diklat atau seminar kemanapun, Kepala Madrasah pasti mentransferkan hasil seminarnya kepada semua guru di madrasah ini, dengan melakukan tatap muka langsung dengan semua guru di ruang guru, dan menggunakan infokus sebagai media untuk menampilkan hasil diklat atau seminar yang

sudah diikuti oleh Kepala Madrasah dan tentunya kegiatan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah ini sangat efektif karena semua guru-guru ikut serta dan aktif dalam mengikutinya.

Dalam hal ini Kepala Madrasah tidak hanya membantu guru secara formal saja akan tetapi bersifat non formal juga dilakukan Kepala Madrasah untuk pengupayakan bagaimana caranya agar kemampuan profesional guru-guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Medan ini meningkat, yakni dengan melakukan pertemuan dengan semua guru, sehingga semua guru akan mendapatkan informasi baru sebagaimana yang didapatkan oleh Kepala Madrasah setelah mengikut seminar.

Pengawasan dilakukan agar setiap guru yang melaksanakan tugas mengajarnya mampu mewujudkan pembelajaran yang menyenangkan, dengan pengawasan pula dilakukan penilaian terhadap guru apakah ada kemajuan atau perkembangan guru tersebut atau tidak. Pengawasan yang dilakukan Kepala Madrasah dilakukan dalam usaha untuk meningkatkan kemampuan profesional guru itu berupa kunjungan kelas atau mensupervisi, dari kunjungan kelas tersebut bisa diketahui apakah sudah ada perkembangan dari guru tersebut atau tidak, sehingga pengawasan ini perlu dilakukan secara terus menerus serta melakukan penilaian dan setelah menilai apa yang sudah diawasi barulah menindaklanjuti hasil pengawasan tersebut, karena tindak lanjut ini penting dalam mengembangkan kemampuan guru.

Pengawasan yang dilakukan meliputi kegiatan untuk mengumpulkan data dalam usaha untuk mengetahui seberapa jauh kegiatan pembelajaran telah mencapai tujuannya dalam kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaannya. Pelaksanaan pengawasan dalam meningkatkan kemampuan profesional guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Medan dilaksanakan dengan cara membuat laporan bulanan, semester, dan tahunan. Dengan pengawasan yang dilakukan selama ini dapat dievaluasi bagaimana perkembangan kemampuan guru baik dalam mengajar maupun kemampuan profesionalnya.

Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru melakukan kegiatan yang salah satunya adalah dengan terus melakukan pengawasan terhadap guru-guru yang melaksanakan proses pembelajaran di kelas, dengan demikian pengawas mengetahui sudah sejauh mana bertambahnya kemampuan dan kompetensi guru dalam mengajar di dalam kelas. Selain itu apakah guru sudah menguasai dan menggunakan media pembelajaran dengan baik atau tidak. Dalam

peningkatan kemampuan profesional guru yang perlu diperbaiki adalah pengetahuan guru dan paham tentang bagaimana menjadi seorang guru yang profesional.

Dalam upaya peningkatan kemampuan profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Medan ini tentu mempunyai permasalahan atau kendala-kendala lain yang dapat menghambat kegiatan dalam upaya yang dilakukan Kepala Madrasah. Adapun permasalahan yang dihadapi Kepala adalah perubahan mindset guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Medan ini yang masih terbelakang artinya masih ada guru-guru yang tidak mau mengembangkan potensi yang ada pada dirinya, guru merasa kegiatan-kegiatan tersebut bagi mereka membuang waktu dan biasanya hal ini terjadi pada guru yang tidak ingin lelah jika pun mau itu disebabkan adanya keterpaksaan karena intruksi dari Kepala Madrasah. Sehingga hal inilah yang menjadi kendala dalam proses peningkatan kemampuan guru dan sangat sulit untuk bisa menarik perhatian mereka kepada hal yang diinginkan dalam rangka meningkatkan keprofesionalan guru tersebut.

Jadi kendala yang dihadapi dalam peningkatan kemampuan guru, merupakan kendala yang datang dari guru itu sendiri, disebabkan kurangnya kemauan atau minat guru dalam mencari dan mengembangkan kemampuannya, tentunya hal ini yang akan membuat guru tidak memiliki kemajuan tentang kemampuan profesional yang seharusnya dimiliki guru tersebut.

Permasalahan yang dihadapi dalam peningkatan profesionalisme guru, yakni tidak adanya kemauan pada guru untuk mengembangkan kemampuan dirinya, dan kurangnya rasa ingin tahu dan hal ini disebabkan pemikiran guru yang masih terbelakang. Akibatnya kemampuan guru tidak tergali dan dampaknya terhadap siswa sangat besar karena guru yang merupakan kunci keberhasilan murid.

Dari kendala tersebut yang terdapat di MTs Negeri 2 Medan menjadi suatu penghambat dalam mendukung serta meningkatkan kemampuan guru, disebabkan masalah yang dihadapi itu terdapat pada gurunya. Dan disini MTs Negeri 2 Medan selalu mengadakan rapat atau pertemuan secara menyeluruh kepada semua guru-guru tepatnya berada di ruang guru, dan hal ini direncanakan oleh Kepala Madrasah agar guru yang bermasalah dapat menyadari kesalahannya serta memperbaiki tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru.

## KESIMPULAN

Kepala MTs Negeri 2 Medan melakukan langkah tindak lanjut untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dengan adanya kebijakan Musyarawah Guru Mata Pelajaran, GERMANING, apel pagi dan siang, mengirim guru-guru untuk mengikuti Workshop, dan melaksanakan monitoring yang tiada henti, mengkoreksi seluruh bahan ajar guru, termasuk Program Tahunan, Program Semester, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, dan Silabus, dan memberikan motivasi secara terus menerus. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat kemampuan profesionalisme guru dan bagaimana upaya serta proses pelaksanaan peningkatan profesional guru yang dilakukan oleh kepala madrasah MTs Negeri 2 Medan. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru salah satunya adalah dengan pembinaan, penataran, seminar, Musyarawah Guru Mata Pelajaran, GERMANING, dan melaksanakan monitoring tiada henti, serta terus memberikan motivasi kepada semua guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek: Edisi V)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Donni, J. P. (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Moleong, L. J. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Salim, & Syahrums. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Cipta Pustaka.
- Siahaan, A., Zen, W. L., Mahidin, & Taufiqurrahman. (2013). *Administrasi Satuan Pendidikan*. Medan: Perdana Mulya Sarana.
- Suhardiman, B. (2012). *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syafaruddin, Asrul, & Mesiono. (2014). *Inovasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Uno, H. B. (2007). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usiono. (2009). *Pengantar Filsafat Pendidikan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Zubaidah. (2009). *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru PAI di SLTPN 2 Kragan Rembang Jawa Tengah*. Kragan Rembang.

## HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN REWARD DENGAN KINERJA GURU DI SD HIKMATUL FADHILLAH MEDAN

Farianda Putri Sitorus<sup>1</sup> Candra Wijaya<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Guru merupakan komponen yang penting dalam proses belajar mengajar, karena mutu hasil pendidikan sangat tergantung dari kemampuan kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Upaya untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan memberikan sebuah reward atau penghargaan dengan guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Pemberian *reward* dengan kinerja guru di SD Hikmatul Fadhillah Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SD Hikmatul Fadhillah Medan yang berjumlah 50 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan angket. Uji validitas instrumen menggunakan teknik analisis *product moment*. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha cronbach*. Uji hipotesisi menggunakan analisis regresi sederhana yakni dengan menggunakan teknik analisis *product moment*. Sebelum menganalisis data terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis meliputi uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linieritas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara pemberian reward dengan kinerja guru SD Hikmatul Fadhillah Medan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai  $t_{hitung} = 2,09 \geq 1,679$ . Sedangkan koefisien korelasi sebesar  $r_{hitung} = 0,289 > r_{tabel} = 0,279$ . Dengan demikian, besarnya pengaruh variabel pemberian reward dengan kinerja guru adalah sebesar 8,4%.

**Kata Kunci :** *Pemberian Reward, Kinerja Guru*

### PENDAHULUAN

Pendidikan sebagai suatu alat pencetak generasi penerus suatu bangsa merupakan salah satu sektor yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sebagaimana diamanatkan oleh undang – undang

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, bertujuan untuk berkembangnya 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 serta bertanggung jawab. Hal ini mengandung arti bahwa pendidikan yang ada di Indonesia ini harus lah dapat mencapai tujuan yang diharapkan tersebut.

Salah satu faktor pendukung yang sangat penting yang dapat memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas di Indonesia salah satunya adalah guru. Guru sebagai pelaku utama dalam penerapan program pendidikan di sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. (Yusuf & Sugandhi, 2012).

Seorang guru memiliki peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan jika tanpa ada didukung oleh seorang guru. (Syafaruddin, Asrul, & Mesiono, 2014).

Reward artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Reward merupakan bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kedua ini kerap kali digunakan. Diharapkan dengan adanya penghargaan dapat meningkatkan motivasi pekerja karena merasa bahwa pekerjaannya dihargai dan sehingga meningkatkan kinerjanya. Pemberian reward (penghargaan) bertujuan untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja, memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi. (Yusuf & Sugandhi, 2012).

Dan kinerja adalah merupakan hasil dari perkombinasian dari usaha seorang individu dan kemampuan, keterampilan dan juga pengalaman seseorang individu. (Yusuf & Sugandhi, 2012). Kinerja guru di sekolah merupakan salah satu faktor yang menentukan perkembangan



sekolah dan juga yang paling penting menentukan output yang akan dihasilkan dari sekolah tersebut. Jika kinerja guru baik maka tujuan sekolah akan tercapai dan sebaliknya apabila kinerja guru menurun mengakibatkan proses pembelajaran menjadi membosankan dan hasil belajar siswa juga tidak sesuai dengan yang diharapkan. Setiap sekolah pasti dihadapkan pada berbagai masalah salah satunya masalah kinerja guru. Usaha dalam meningkatkan kinerja dan mengatasi masalah kinerja guru tentunya harus diperhatikan adalah kualitas sumber manusia yang baik sehingga akan mampu bekerja secara optimal.

Kinerja guru tidak hanya dilihat dari cara mengajarnya, tapi juga dalam hal penerimaan reward atau penghargaan. Oleh karena itu untuk pemberian reward atau penghargaan yang jelas antara pihak sekolah dengan guru maka akan mendorong guru untuk bekerja dengan senang hati sehingga kinerja guru pun dapat ditingkatkan. Besar kecilnya pemberian reward atau penghargaan akan berpengaruh terhadap hasil kerja guru dalam mengajar dan tujuan yang diharapkan oleh sekolah. Harapan atas profesional dan kinerja yang baik dari seorang guru tak terlepas dari bagaimana sekolah mengelola dan memberikan penghargaan kepada guru yang dimiliki. Karena kualitas sumber daya manusia merupakan gambaran terhadap perlakuan yang diberikan pihak sekolah kepada guru baik secara langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap sekolah guna untuk meningkatkan kinerja guru ke arah yang lebih baik. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan pembahasan lebih lanjut tentang Hubungan Antara Pemberian *Reward* Dengan Kinerja guru di SD Hikmatul Fadhillah Medan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di SD Hikmatul Fadhillah Medan yang berada di jalan Denai No. 176 Medan, dengan guru sebagai subjek penelitian. Dan waktu penelitian di rencanakan berlangsung pada bulan April 2016.

### **B. Subjek Penelitian**

Populasi atau population mempunyai arti bervariasi Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. (Arikunto, 2009). Populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa

manusia, hewan, tumbuh tumbuhan dan lainnya. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek /objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. (Sugiyono, 2010). Adapun jumlah guru di SD Hikmatul Fadhillah berjumlah 50 Orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang dipilih sebagai sumber data. Maka sampel juga dapat diartikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. (Sukardi, 2007). Dari jumlah populasi yang ada, peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Mengingat apa yang diungkapkan oleh Suharsimi Arikunto yaitu apabila subjeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Sebaliknya apabila subjeknya besar dapat diambil diantara 10% - 15% atau 20% - 25%. (Arikunto, 2009). Berdasarkan dari pendapat di atas maka sampel penelitian ini adalah sebanyak 50 orang guru di SD Hikmatul Fadhillah Medan

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengumpulkan data dari unit analisis sampel. (Arikunto, 2009). Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket adalah alat pengumpulan data dengan cara mengirim suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Angket yang di ajukan dalam penelitian di bagi kepada dua bagian yang di sesuaikan dengan variabel penelitian. Adapun jumlah item angket untuk masing-masing variabel adalah : 1) Sebanyak 25 item untuk variabel Pemberian reward; 2) Sebanyak 25 item untuk variabel kinerja guru. Kuesioner yang digunakan didesain berdasarkan skala model rikert yang berisikan sejumlah pertanyaan tentang subjek yang akan diungkapkan.

### **D. Teknik Analisis Data**

Sebelum dilakukan uji persyaratan analisis data terlebih dahulu, data yang diperoleh harus dicari nilai rata-rata hitung (Mean), nilai tengah (Median), nilai yang sering muncul (Modus), dan simpangan baku atau standar deviasi. (Sudjana, 2005).

Pada uji hipotesis penelitian yang menerangkan rumus korelasi *product moment*, maka terlebih dahulu menentukan persyaratan analisis. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah untuk mengetahui apakah

data penelitian sudah mempunyai sebaran normal dan homogen serta untuk mengetahui apakah data variabel bebas (X) linier terhadap data variabel terikat (Y) untuk itu dilakukan uji normalitas, homogenitas dan linieritas.

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah sampel yang terpilih benar-benar dari populasi yang berdistribusikan normal atau sebaliknya. (Arikunto, 2009). Uji homogenitas diperlukan untuk melihat apakah data kelompok populasi yang diperoleh memiliki variasi yang homogen atau tidak. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X memiliki hubungan linier dengan variabel Y.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor pemberian reward (X) bahwa skor tertinggi adalah 99 dan skor terendah adalah sebesar 58. Nilai rata-rata (M) 87 standart deviasi (SD) = 1,6 modus (Mo) = 82,25 dan median (Me) = 82,20. Nilai tersebut memiliki arti bahwa semakin dekatnya nilai mean, median, modus dan standart deviasi maka data berdistribusi normal. Dan jumlah responden yang berada pada kelas rata rata data variabel (X) (87) adalah berjumlah 16 orang atau 32% jumlah responden yang berada diatas rata-rata adalah berjumlah 27 orang atau 54% sedangkan responden yang berada pada nilai dibawah rata-rata berjumlah 7 orang atau 14%.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data kinerja guru (Y) bahwa skor tertinggi adalah sebesar 98 dan skor terendah adalah sebesar 73. Nilai rata-rata (M) = 86,26 standar deviasi (SD) = 1,61 modus (Mo) = 87, dan median (Me) = 85,26. Nilai tersebut memiliki arti bahwa semakin dekatnya nilai mean, median, modus dan standar deviasi maka data berdistribusi normal. Dan dikatakan bahwa jumlah responden yang berada pada kelas rata-rata data variabel (Y) (86,26) adalah berjumlah 7 orang atau 14% jumlah responden yang berada diatas rata-rata adalah berjumlah 22 orang atau 44% sedangkan responden yang berada pada nilai dibawah rata-rata berjumlah 21 orang atau 42%.

Dalam memperoleh hasil perhitungan tingkat kecendrungan variabel X (pemberian *reward*) dapat dilakukan pengkategorian variabel X. Untuk melakukan pengkategorian pemberian *reward* dilakukan dengan menggunakan tabel persyaratan pengkategorian skor dengan kesimpulan bahwa kategori pemberian *reward* dalam penelitian ini termasuk kategori tinggi yang di buktikan perolehan frekuensi absolut sebesar 54%.

Perhitungan tingkat kecenderungan variabel Y (kinerja guru) dapat dilakukan pengkategorian variabel Y. Hasil pengujian kecenderungan terhadap variabel kinerja guru (Y) dapat disimpulkan bahwa kategori kinerja guru dalam penelitian ini termasuk kategori tinggi yang di buktikan perolehan frekuensi absolut sebesar 44%.

Normalitas data populasi perlu untuk memberikan keyakinan pemakaian tehnik analisis korelasi tepat digunakan dalam penelitian ini, karena salah satu persyaratan adalah bahwa data populasi harus berdistribusi normal apabila  $n < 30$ . Pengujian normalitas data digunakan uji normalitas galat taksiran dengan menggunakan teknik liliefors dengan kesimpulan bahwa persamaan regresi linear sederhana dari kedua variabel adalah  $\hat{Y} = 111,23 + 0,287 X$ , Berdasarkan perhitungan pada tabel didapat harga Liliefors hitung sebesar 0,281, sedangkan harga Liliefors tabel pada taraf signifikan 5% dengan  $dk = 50$  yaitu sebesar 0,886. Dengan demikian  $L_o < L_t$  yaitu  $0,281 < 0,886$ , hasil ini dapat disimpulkan bahwa skor galat taksiran Y atas X berasal dari populasi berdistribusi normal.

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan uji Barlet. Data untuk setiap variabel penelitian dikatakan homogen apabila  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$  pada taraf signifikan 5%. Uji homogenitas data variabel kinerja guru (Y) berdasarkan variabel (X). Pemberian *Reward* (X) diperoleh hasil  $\chi^2_{hitung} = -27,2329$  Dengan melihat daftar nilai kritik chi kuadrat untuk  $\alpha = 0,05$  dan  $dk (2)$  didapatkan  $\chi^2_{tabel} = 43,773$  Dengan membandingkan kedua nilai diperoleh  $\chi^2_{hitung} = -27,2329 < \chi^2_{tabel} = 43,773$  Sehingga dapat disimpulkan bahwa varians data adalah homogen.

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut yakni variabel X dan Y. Persamaan regresi adalah sebagai berikut :  $Y = a + bx$  yaitu  $Y = 111,24 + 0,287 X$ . Persamaan ini membuktikan bahwa setiap kenaikan variabel pemberian *reward* di SD Hikmatul Fadhillah berhubungan dengan kenaikan terhadap kinerja guru. Dari hasil perhitungan dapat dilihat nilai  $F_h$  sebesar 0,56 sedangkan  $F_t$  sebesar 2,45 dalam hal ini dilihat bahwa  $F_h$  lebih kecil dari  $F_t$  yakni  $0,56 < 2,45$ . Maka dapat disimpulkan bahwa X mempunyai hubungan yang linear dan berarti pada taraf signifikan 0,05.

Selanjutnya dilakukan perhitungan koefisien korelasi. Perhitungan ini bertujuan untuk menghitung besar kecilnya korelasi antara variabel pemberian *reward* dengan variabel kinerja guru dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Karl Person. Ada pun hasil setelah keseluruhan data dihitung maka dapat disimpulkan hasil yang

didapatkan antara pemberian *reward* dengan kinerja guru di SD Hikmatul Fadhillah Medan, diperoleh angka indeks korelasi "*r*" *product moment* sebesar 0,289. Didapat nilai  $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$  yakni  $0,289 > 0,279$ . Hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y dan hubungan ini termasuk dalam kategori rendah pada rentang 0,20 – 0,399.

Pengujian keberartian koefisien korelasi bertujuan untuk mencari keberartian korelasi antara pemberian *reward* dengan kinerja guru dengan menggunakan uji t pada taraf signifikan 5%, dk (n-2). Dengan kesimpulan bahwa  $r_{hitung}$  sebesar 2,09 dan pada taraf signifikansi 5% dengan dk (n-k) = 48 sebesar 1,679. Ini menunjukkan bahwa  $r_{hitung} (2,09) > (1,679)$  maka  $H_0$  ditolak, artinya koefisien signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru.

Selanjutnya, perhitungan koefisien determinasinya sebesar 8,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X (Pemberian *Reward*) memberi kontribusi terhadap variabel Y (Kinerja Guru) sebesar 8,4%. Adapun sisanya sebesar 91,6% adalah dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru. Dari hasil nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari , kesimpulan yang dapat ditarik adalah tinggi rendahnya kinerja guru juga dipengaruhi pemberian reward yang baik. Semakin baik reward yang diberikan maka semakin meningkat kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru.

Berdasarkan hal di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian dengan menggunakan angket diperoleh rata-rata skor hubungan pemberian *reward* sebesar 87 dengan skor tertinggi sebesar 99 dan terendah 58. Selanjutnya berdasarkan daftar kumpulan Kinerja Guru diperoleh nilai rata-rata 86,26 dengan skor sebesar 98 tertinggi dan skor terendah 73. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru, dengan nilai  $r_{xyhitung} > r_{tabel}$  yaitu  $0,289 > 0,279$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,09 > 1,679$ . Dengan demikian pemberian *reward* memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dan memiliki hubungan yang positif antara kedua variabel. Adapun pengaruh pemberian *reward* sebesar = 8,4% terhadap kinerja guru yang di dapat dari representasi para guru di SD Hikmatul Fadhillah Medan. Sedangkan sisanya 91,6% ditentukan oleh faktor-faktor lain seperti keadaan lingkungan sekolah, iklim organisasi, motivasi, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, pendidikan dan pelatihan dan sebagainya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian milik

Kusnoto. Menurut beliau hasil hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dan reward terhadap terhadap kinerja guru diterima, dengan bukti harga  $r_{x1y}$  sebesar 0,494 lebih besar dari harga  $r_{tabel}$  sebesar 0,294 pada taraf signifikansi 5% dan sebesar 0,380 pada taraf signifikansi 1% dan harga  $r_{x2y}$  sebesar 0,578 lebih besar dari harga  $r_{tabel}$  sebesar 0,294 pada taraf signifikansi 5% dan sebesar 0,380 pada taraf signifikansi 1%. Dengan demikian gaya kepemimpinan kepala madrasah dan reward berpengaruh terhadap kinerja guru, semakin baik gaya kepemimpinan kepala madrasah dan reward yang diterimakan maka semakin tinggi kinerja guru.

## KESIMPULAN

Pemberian reward di SD Hikmatul Fadhillah Medan berdasarkan uji kecenderungan dapat dikemukakan bahwa variabel Pemberian *reward* kategori tinggi sebesar 54%, kategori sedang sebesar 32%, dan kategori rendah sebesar 14%. Kinerja Guru SD Hikmatul Fadhillah Medan berdasarkan uji kecenderungan untuk variabel Kinerja Guru kategori tinggi sebesar 44%, kategori sedang sebesar 14%, dan kategori rendah sebesar 42%. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pemberian *reward* dengan kinerja guru di SD Hikmatul Fadhillah Medan yaitu sebesar 0,0,289. Sehingga Hipotesa ini diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjana. (2005). *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2007). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syafaruddin, Asrul, & Mesiono. (2014). *Inovasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Yusuf, S., & Sugandhi, N. (2012). *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Rajawali.

## HUBUNGAN PENGETAHUAN GURU TENTANG MANAJEMEN PEMBELAJARAN DENGAN KINERJA GURU DI MTS NEGERI 2 MEDAN

Dewi Utari<sup>1</sup> Syafaruddin<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Untuk mengetahui bagaimana tingkat pengetahuan guru tentang manajemen pembelajaran di MTs Negeri 2 Medan. (2) Untuk mengetahui bagaimana kinerja guru-guru di MTs Negeri 2 Medan. (3) Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara pengetahuan guru tentang manajemen pembelajaran dengan kinerja guru di MTs Negeri 2 Medan. Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat hubungan antara pengetahuan guru tentang manajemen pembelajaran dengan kinerja guru di MTs Negeri 2 Medan. Populasi penelitian ini adalah guru MTs Negeri 2 Medan yang berjumlah 80 orang sebagai sampel yang ditentukan seluruh populasi penelitian. Sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian total populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket yang disusun berdasarkan skala likter. Selanjutnya untuk menganalisis data ini dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif. Terutama untuk mendeskripsikan variabel penelitian, sedangkan untuk mengetahui derajat hubungan kedua variabel digunakan uji koefisien korelasi product moment ( $r_{xy}$ ) dan untuk menguji keberartian (signifikan hubungan digunakan uji t). Data dianalisis melalui teknik korelasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengetahuan guru tentang manajemen pembelajaran dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Medan memiliki hubungan yang signifikan, terdapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,786 pada taraf signifikan 5% diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,665 maka dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $2,786 > 1,665$ . Maka dapat disimpulkan bahwa signifikan, yang artinya pengetahuan guru tentang manajemen pembelajaran (X) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru (Y).

**Kata Kunci :** *Pengetahuan Guru, Manajemen Pembelajaran, Kinerja Guru*

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

## PENDAHULUAN

Salah satu masalah yang dihadapi dunia pendidikan kita adalah masalah lemahnya proses pembelajaran. Dalam proses pembelajaran, anak kurang di dorong untuk mengembangkan kemampuan berpikir. Agar anak didik mampu berpikir secara kritis dan sistematis dan dapat digunakan secara baik dalam setiap proses pembelajaran di dalam kelas, maka dari itu pentingnya pengetahuan guru tentang manajemen pembelajaran. Manajemen yang baik menentukan baik buruknya pembelajaran, bagaimana seorang guru menggunakan metode yang tepat, penyediaan alat belajar yang cukup, dan suasana kelas yang kondusif saat proses belajar mengajar. Itu semua sangat mempengaruhi keberhasilan dalam belajar.

Keberhasilan proses pendidikan tidak dapat di lepaskan dari keberadaan guru. Guru merupakan pelaku utama di sekolah- sekolah formal untuk membentuk anak didik yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berkepribadian yang baik, memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas, sehat jasmani dan rohani serta memiliki tanggungjawab kemasyarakatan dan kebangsaan. (Pasaribu, 2007). Sebagai seorang pendidik yang professional, guru hendaknya dapat menjadi teladan bagi masyarakat luas, lebih khusus bagi para anak didiknya. Dalam menjaga hubungan dengan anak didik, seorang guru mempunyai prinsip membimbing anak, bukan mengajar atau mendidik saja.

Peran guru sebagai manajer melakukan pembelajaran adalah proses mengarahkan anak didik untuk melakukan kegiatan belajar dalam rangka perubahan tingkah laku (kognitif, efektif, dan psikomor) menuju kedewasaan. Pembelajaran efektif hanya ada pada sekolah yang efektif, karena itu inti kegiatan sekolah adalah belajar mengajar efektif untuk melahirkan lulusan yang memiliki kepribadian yang baik. Untuk itu, perlu dioptimalkan fungsi komponen berikut ini untuk mencapai kualitas sekolah efektif. Sekolah efektif memiliki beberapa elemen utama yaitu: kepemimpinan, lingkungan sekolah, kurikulum, pengajaran di kelas dan manajemen, penilaian dan evaluasi. (Syafaruddin & Nasution, 2005).

Guru harus mengusahakan suasana belajar yang baik dengan berbagai cara, baik dengan penggunaan metode mengajar yang sesuai maupun dengan penyediaan alat belajar yang cukup, serta pengaturan organisasi yang mantap, ataupun pendekatan lain yang di perlukan. Semua itu diperlukan kerjasama yang baik dari semua pihak, yakni kepala sekolah, guru, staf administrasi, siswa, wali siswa, dan masyarakat sekitar. Sistem pendidikan mengalami peningkatan apabila subjek pendidikan mampu mengelola manajemen pembelajaran yang baik.

Sebagai sebuah profesi, guru dituntut memiliki empat (4) kompetensi yaitu: kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional (UU No.14 tahun 2005; Permendiknas No.16 tahun 2007). Yang dimaksud dengan



kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan beribawa serta menjadi teladan peserta didik. Yang di maksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Yang di maksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Jadi suatu hal yang ideal apabila keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja seorang guru. (Ula, 2013).

Guru yang memiliki kinerja yang tinggi akan berusaha meningkatkan kompetensinya dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan serta penilaian pembelajaran sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam proses belajar mengajar, guru bertindak sebagai sumber belajar, organisator, pengelola, dan fasilitator, demonstrator, pembimbing, motivator, evaluator. (Sanjaya, 2007). Kedudukan seperti ini menunjukkan bahwa mengajar merupakan mekanisme untuk pengembangan kecakapan intelektual siswa dengan interaksi guru, siswa dan lingkungan.

Kinerja guru dalam tugas dewasa ini menjadi isu yang sering di bicarakan oleh berbagai kalangan pendidikan. Karena tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi, selain tenaga kependidikan lainnya.

Amstrong dan Baron dalam Wibowo mengatakan *performance* sering di artikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. (Wibowo, 2011). Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya sekedar menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri atas kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga di sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Usaha guru dalam menciptakan pembelajaran yang diharapkan akan efektif apabila : Pertama, diketahui bagaimana caranya agar mudah menyajikan bahan pelajaran dengan baik, Kedua, diketahui secara tepat faktor-faktor mana sajakah yang dapat mempermudah memberi pemahaman terhadap siswa belajar dalam proses, Ketiga, dapat menguasai berbagai metode dalam proses pembelajaran dan dapat diketahui pula kapan metode pembelajaran yang akan digunakan. Dengan mengkaji konsep dasar pengelola pembelajaran, mempelajari

berbagai metode pembelajaran, dan mencobanya dalam berbagai kondisi yang berbeda kemudian dianalisis, akibatnya secara sistematis diharapkan agar setiap guru akan dapat mengelola proses pembelajaran secara lebih baik. Respon yang aktif dari siswa belajar merupakan prasyarat utama bagi terjadinya proses pembelajaran berlangsung secara efektif.

Bafadal dalam Supardi mengemukakan bahwa guru memiliki tugas pembelajaran yang interdependensi ke dalam lima perangkat tugas guru, yaitu: “ 1) menyeleksi kurikulum, 2) mendiagnosis kesiapan, gaya dan minat peserta didik, 3) merancang program, 4) merencanakan pengelolaan kelas, 5) melaksanakan pembelajaran kelas.” (Supardi, 2014). Guru yang memiliki kinerja adalah guru yang memiliki kecakapan pembelajaran, wawasan keilmuan yang mantap, wawasan sosial yang luas, dan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen yang ada di madrasah, apakah itu kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan maupun peserta didik, serta iklim kerja yang ada di madrasah.

Manajemen pembelajaran bukanlah masalah yang berdiri sendiri, tetapi terkait dengan berbagai faktor. Permasalahan peserta didik adalah faktor utama yang terkait langsung. Dalam hal bidang manajemen pembelajaran, maka dengan ini, peneliti menemukan bahwa masih adanya kecenderungan-kecenderungan yang terjadi, yaitu kurangnya pengetahuan guru tentang manajemen pembelajaran, kecenderungan itu dapat dilihat dari seorang guru yang kurang menguasai metode-metode pembelajaran, karena ketidaksesuaian proses pembelajaran antara penyampaian pembelajaran dengan murid, maka hal ini dapat memicu murid memunculkan tingkah laku yang bervariasi, seperti bosan terhadap metode pembelajaran yang begitu-begitu saja, menimbulkan keributan dengan bercerita, atau tidur saat proses belajar mengajar. Hal ini membawa dampak tidak efektif dan efesiennya proses pembelajaran. Fenomena ini sepertinya sudah menjadi kebiasaan yang terjadi pada banyak siswa-siswi yang ada diberbagai sekolah, sangat jarang sekali menemukan situasi pembelajaran yang mencerminkan semangat belajar tinggi yang efektif dan efisien.

Manajemen pembelajaran secara operasional diartikan sebagai keseluruhan komponen dalam rangka peningkatan mutu pendidikan yang diupayakan sendiri oleh guru bersama semua pihak yang terkait atau berkepentingan dengan mutu pendidikan. Manajemen pembelajaran dalam usaha peningkatan mutu pendidikan mencakup antara lain *input*, proses dan *output* pembelajaran dengan menggunakan beberapa langkah-langkah dalam manajemen pembelajaran yakni perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Dengan memperhatikan fenomena di lapangan khususnya di MTs Negeri 2 Medan cenderung kinerja guru kurang baik. Adapun faktanya dapat dilihat dari kinerja guru itu sendiri dan hasil yang dicapai siswa setelah proses

pembelajaran, fakta kinerja guru yang terlihat antara lain: 1) Kurangnya persiapan sebagian guru-guru dalam melaksanakan proses pembelajaran seperti tidak adanya perangkat pembelajaran berupa silabus atau rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), 2) Masih banyak guru-guru yang tidak memahami sistem pembelajaran dan metode-metode pembelajaran. Sedangkan dari hasil yang dicapai siswa setelah proses pembelajaran, masih rendahnya motivasi belajar siswa.

Adapun faktor-faktor yang turut mempengaruhi kinerja guru menurut Sedarmayanti dalam Supardi antara lain: 1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); 2) pendidikan; 3) keterampilan; 4) manajemen kepemimpinan; 5) tingkat penghasilan; 6) gaji dan kesehatan; 7) jaminan sosial; 8) iklim kerja; 9) sarana prasarana; 10) teknologi; 11) kesempatan berprestasi. (Supardi, 2014).

Dari faktor-faktor di atas penulis menganggap bahwa perlunya melakukan suatu pembahasan yang dapat mengungkap masalah upaya guru dalam menerapkan manajemen pembelajaran khususnya di MTs Negeri 2 Medan dan hubungannya dengan kinerja guru yang ditujukan pada guru MTs Negeri 2 Medan guna meningkatkan kualitas SDM yaitu guru. Untuk itu, maka penulis mengangkat judul "Hubungan Pengetahuan Guru Tentang Manajemen Pembelajaran dengan Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Medan".

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Medan Jl. Beringin No. 33 Pasar VII Tembung, Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang Telp. (061) 7384039, pemilihan lokasi ini berdasarkan atas pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data, penelitian hanya memfokuskan pada masalah yang akan diteliti karena lokasi penelitian dekat dengan peneliti dan sesuai dengan kemampuan, baik waktu dan juga keterbatasan dana, pelaksanaan penelitian berlangsung selama tiga bulan, yakni pada bulan Februari hingga April 2016. Adapun jumlah guru yang ada di MTs Negeri 2 Medan sebanyak 80 orang yang akan dijadikan populasi penelitian.

### **B. Metode Penelitian**

Metode Penelitian menggambarkan strategi atau cara yang dilakukan untuk menjelaskan dan memecahkan masalah. Metode penelitian membicarakan mengenai tata cara pelaksanaan penelitian. Dalam metode penelitian mencakup prosedur dan teknik penelitian. Metode penelitian berisi rumusan langkah-langkah penelitian dan pendekatan yang digunakan. (Trianto, 2010). Untuk menjawab rumusan

masalah dan menguji hipotesis, di perlukan metode penelitian, maka metode yang digunakan adalah metode penelitian studi korelasional. Korelasional yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya dan besar kecilnya hubungan berbagai variabel.

Jadi, penelitian korelatif dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kedua variabel, penelitian dengan kajian korelatif akan dapat memprediksi hubungan antara variabel bebas dengan terikat. Adapun pengetahuan guru tentang manajemen pembelajaran adalah variabel (X) yang merupakan Variabel Bebas atau variabel yang mempengaruhi, sedangkan kinerja guru adalah variabel (Y) yang merupakan Variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi, karena melihat hubungan maka penelitian ini tergolong penelitian korelasi yakni suatu teknik penelitian yang melihat hubungan antara variabel X dan variabel Y.

### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung maupun pengukuran, kuantitatif ataupun kualitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan obyek yang lengkap dan jelas. Populasi juga dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Jaya, 2010). Berdasarkan pendapat diatas, sebagai populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Medan Tahun Ajaran 2015/2016 yang berjumlah 80 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Pengambilan sampel dilakukan dengan *Total Sampling*. Perhitungan sampel menurut Arikunto dalam Indra Jaya mengatakan bahwa: "Apabila subyeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya lebih besar, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. (Jaya, 2010). Berdasarkan ketentuan tersebut, maka penelitian ini adalah penelitian populasi karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang yaitu sebanyak 80 orang sehingga semua populasi digunakan sebagai sampel.

#### **D. Definisi Operasional Variabel**

Variabel Pengetahuan Guru Tentang Manajemen Pembelajaran (X). Pengetahuan guru tentang manajemen pembelajaran adalah skor yang diperoleh dari responden setelah menjawab instrumen pengetahuan guru tentang manajemen pembelajaran, yang dapat diukur melalui indikator manajemen pembelajaran yaitu: 1) Peserta didik aktif dan sibuk dalam tugas-tugas atau kegiatan pembelajaran, 2) Mengolah materi pembelajaran sesuai dengan potensi dan minat anak, 3) Merancang prosedur pembelajaran, 4) Mendeskripsikan tujuan pembelajaran, 5) Merencanakan metode yang tepat, 6) Merencanakan media pembelajaran, 7) Merencanakan alokasi waktu pembelajaran.

Variabel Kinerja Guru (Y). Kinerja guru adalah skor yang diperoleh oleh seorang responden setelah menjawab instrumen kinerja guru. Adapun indikator kinerja guru dalam penelitian ini adalah: 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar, 4) Pemberian tugas-tugas kepada siswa, 5) Kemampuan mengelola kelas, 6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Instrumen tes objektif bentuk pilihan berganda; Yaitu salah satu bentuk tes objektif yang terdiri atas pertanyaan atau pernyataan yang sifatnya belum selesai, dan untuk menyelesaikannya harus dipilih salah satu dari beberapa kemungkinan jawaban yang telah disediakan pada tiap-tiap butir soal yang bersangkutan, dan sehubungan yang akan diteliti mengenai pengetahuan seorang guru MTs Negeri 2 Medan tentang manajemen pembelajaran maka tes ini sangat tepat digunakan oleh peneliti.

Angket, Yaitu mengajukan pertanyaan secara tertulis yang dilengkapi dengan alternatif jawaban kepada guru MTs Negeri 2 Medan yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian sebanyak 80 orang. Angket yang diajukan dalam penelitian dibagi kepada dua bagian yang disesuaikan dengan variabel penelitian. Adapun jumlah item angket untuk masing-masing variabel adalah : 1) Sebanyak 20 item untuk variabel Pengetahuan Guru Tentang Manajemen Pembelajaran. 2) Sebanyak 20 item untuk variabel Kinerja Guru. Untuk item instrumen tes alternatif jawabannya hanya 2, jawaban yang benar = 1 skor dan yang salah = 0 skor, sedangkan item angket memiliki 5 alternatif pilihan jawaban yang masing-masing juga memiliki bobot atau skor jawaban.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah kegiatan pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mendeskripsikan data, mencari tingkat kecenderungan variabel penelitian, menguji persyaratan analisis. Data yang diperoleh terlebih dahulu di cari rata-rata hitung, modus, median dan simpangan baku yang akan di teliti. (Sudjana, 2005).

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah sampel yang terpilih benar-benar dari populasi yang berdistribusikan normal atau sebaliknya. Dan terkadang peneliti melakukan kesalahan dalam pengumpulan data dan penarikan sampel maupun pembuatan instrument penelitian yang tidak sesuai dengan variable-variabel yang akan diukur, maka tidak jarang data hasil penelitian tidak berdistribusi normal. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya adalah Dengan rumus Lilliefors. (Jaya, 2010).

Di samping pengujian terhadap normal tidaknya distribusi data pada sampel, perlu kiranya peneliti melakukan pengujian terhadap kesamaan (homogenitas) beberapa bagian sampel, yakni seragam tidaknya variansi sampel-sampel yang diambil dari populasi yang sama. Pengujian homogenitas sampel menjadi sangat penting apabila peneliti bermaksud melakukan generalisasi untuk hasil penelitiannya serta penelitian yang data penelitiannya diambil dari kelompok-kelompok terpisah yang berasal dari satu populasi. (Arikunto, 2009). Salah satu teknik untuk menguji homogenitas yaitu dengan menggunakan uji Barlet.

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. (Jaya, 2010). Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linier. Persamaan garis linear adalah :  $Y = a + bX$

Untuk menguji hipotesis variabel tersebut, maka analisis statistik yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  taraf nyata = 0,05 maka korelasi tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka korelasi tersebut dinyatakan tidak valid. (Riduwan, 2012). Nilai  $r_{hitung}$  akan dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  dan untuk mengetahui kuat lemahnya korelasi antara variabel X dan variabel Y.

Indra Jaya menyatakan bahwa untuk mengetahui hasil penelitian signifikan atau tidak maka dilakukan uji *t*. Dimana, jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka korelasi signifikan, dan jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka korelasi tidak signifikan. Selanjutnya Indra Jaya menyatakan untuk menentukan

besarnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y maka dilakukan koefisien penentu atau koefisien determinasi. (Jaya, 2010).

## PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara pengetahuan guru tentang manajemen pembelajaran dengan kinerja guru di MTs Negeri 2 Medan. Instrumen tes dan angket yang disebar adalah variabel bebas (X) pengetahuan guru tentang manajemen pembelajaran dan variabel terikat (Y) kinerja guru. Hasil uji coba instrumen penelitian variabel yang diuji dengan validitas dan reliabilitas. Instrumen yang layak digunakan sebagai alat ukur untuk variabel pengetahuan guru tentang manajemen pembelajaran ada 20 butir pertanyaan dengan harga reliabilitas 0,802 dan instrumen kinerja guru ada 19 butir pertanyaan dengan harga reliabilitas 0,702.

Dari analisis deskripsi ditemukan bahwa pengetahuan guru tentang manajemen pembelajaran di MTs Negeri 2 Medan tergolong kategori sedang dengan nilai rata-rata 15,63 dan standar deviasi 16,09. Artinya pengetahuan guru tentang manajemen pembelajaran berada pada kategori sedang dalam memperhatikan pengetahuan dan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Untuk data tentang kinerja guru di MTs Negeri 2 Medan tergolong dalam kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 92,75 dan standar deviasi 92,84. Artinya dalam melaksanakan tugas, guru-guru memiliki tanggung jawab serta keahlian dalam bidangnya sebagai seorang guru.

Dari hasil analisis korelasi sederhana diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif atau signifikan antara pengetahuan guru tentang manajemen pembelajaran dengan kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan korelasi antara variabel pengetahuan guru tentang pembelajaran (X) dengan kinerja guru (Y)  $r_{xy} = 0,301$ . Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik  $r$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $N-2 = 78$ , diperoleh  $r_{tabel} = 0,220$ . Ternyata  $r_{hitung} < r_{tabel}$  yaitu  $0,301 < 0,220$ .  $r_{xy} = 0,301$  diperoleh  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $df = N-2 = (80-2) = 78$  dan didapat yaitu 2,786. Hasil ini menunjukkan harga  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $0,558 > 1,990$ . Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan guru tentang manajemen pembelajaran dengan kinerja guru teruji kebenarannya. Terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan guru tentang manajemen pembelajaran, pengetahuan guru tentang manajemen pembelajaran

bukanlah variabel yang utama dalam meningkatkan kinerja guru, sebab diprediksi ada sejumlah variabel yang lain yang diperkirakan cukup berarti terhadap timbulnya hasil kinerja yang tinggi dari pengetahuan yang dimiliki.

Kompetensi yang dimiliki guru terutama dalam mengelola pembelajaran, yaitu kegiatan yang meliputi penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan interaksi belajar mengajar, penilaian prestasi belajar mengajar, serta pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian belajar mengajar peserta didik yang dilakukan oleh guru pada satuan pendidikan tertentu menunjukkan pengetahuan dan pemahamannya tentang kompetensi guru yang akan mendasari pola kegiatannya dalam menunaikan profesinya sebagai guru, hal ini dipercaya karena guru mampu menunjukkan kehandalan dalam kinerjanya. Kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif.

Kinerja guru merupakan kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas dan pembelajaran sebaik-baiknya dalam berbagai kegiatan di sekolah. Kegiatan itu meliputi penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan interaksi belajar mengajar, penilaian prestasi belajar mengajar, serta pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian belajar mengajar peserta didik yang dilakukan oleh guru pada satuan pendidikan tertentu. Di MtsN 2 Medan guru memegang tugas mengajar sesuai dengan jurusan yang dilaluinya selama menjalani perkuliahan, sehingga dalam menjalankan tugasnya mereka sudah memiliki dasar atau kompetensi dalam memberikan pengajaran.

## **KESIMPULAN**

Pengetahuan guru tentang manajemen pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Medan tergolong dalam kategori sedang dengan nilai rata-rata 15,63 dan standar deviasi 16,09. Artinya pengetahuan guru tentang manajemen pembelajaran berada pada kategori sedang dalam memperhatikan pengetahuan dan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, dalam hal ini guru akan biasa-biasa saja dalam melaksanakan pembelajaran di dalam kelas.

Kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Medan tergolong dalam kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 92,75 dan standar deviasi 92,84. Artinya dengan perolehan nilai tersebut membuktikan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas, guru-guru



memiliki tanggung jawab serta keahlian dalam bidangnya sebagai seorang guru.

Hubungan pengetahuan guru tentang manajemen pembelajaran dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Medan memiliki hubungan yang signifikan, terdapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,786 pada taraf signifikan 5% diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,664 maka dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $2,786 > 1,990$ . Maka dapat disimpulkan bahwa signifikan, yang artinya pengetahuan guru tentang manajemen pembelajaran(X) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru (Y).

#### DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Jaya, I. (2010). *Statistik Penelitian untuk Pendidikan*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.

Pasaribu, N. (2007). *Artikel Pendidikan dan Karakter Bangsa*. Tebing Tinggi: Sinergi Media Pemerintah Kota Tebing Tinggi.

Riduwan. (2012). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.

Sanjaya, W. (2007). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana.

Sudjana. (2005). *Metode Penelitian Statistik*. Bandung: Tarsito.

Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.

Syafaruddin, & Nasution, I. (2005). *Manajemen Pembelajaran*. Jakarta: Quantum Teaching.

Trianto. (2010). *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Kencana.

Ula, S. (2013). *Hakikat Manajemen Pembelajaran*. Dipetik Desember 10, 2015, dari <http://ulashoim.blogspot.co.id/2013/06/hakikat-manajemenpembelajaran.html>

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

## POLA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM AMIR HAMZAH

Reva Abi Karna<sup>1</sup> Mardianto<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pola kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memajukan Pendidikan di Yayasan Pendidikan Islam Amir Hamzah Medan. Metode yang digunakan yaitu kualitatif. Hasil penelitian ini yaitu: Program terbaru yang dilakukan pada saat ini adalah diwajibkan setiap guru menguasai IT, guru harus menguasai bahasa inggris, serta mampu menggunakan proyektor (infokus) dalam KBM, dan memasang hasil karya anak di papan pajangan/mading. Program peningkatan kualitas pembelajaran yaitu melaksanakan kegiatan penyelesaian seteron SPP, gaji pegawai/guru lapoaran bulanan rencana keperluan perlengkapan kantor/sekolah dan rencana belanja bulanan, memberi petunjuk pada guru tentang siswa yang perlu diperhatikan kasus yang perlu diketahui, dalam rangka pembinaan kegiatan siswa pada akhir bulan dilakukan, menyelenggarakan evaluasi program sekolah tahunan pelajaran yang bersangkutan & menyusun program sekolah untuk tahun yang akan datang, menyelenggarakan penyusunan rencana perbaikan dan pemeliharaan sekolah dan alat pendidikan. Dan Program peningkatan kualitas pembelajaran guru seperti pelatihan kurikulum, mengirim guru mengikuti wokshop atau seminar-seminar, dan studi banding di luar sekolah. Faktor pendukung kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan kualitas pembelajaran adalah tingginya antusias dari para guru terhadap kebijakan-kebijakan dan program-program yang direncanakan oleh kepala sekolah. Sedangkan hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan peran kepala sekolah di Yayasan Pendidikan Islam Amir Hamzah Medan yang pertama adalah komunikasi yang berkaitan dengan masalah waktu baik itu komunikasi yang berbentuk rapat maupun tatap muka. Saat kepala sekolah akan mengadakan rapat sebagian guru yang tidak sesuai waktunya tidak dapat mengikuti sebab sebgaiannya guru memiliki jam mengajar sekolah lain. Namun walaupun demikian kepala sekolah dan para guru bersama-sama mencari solusi atau alternatif untuk mengatasi masalah tersebut.

***Kata Kunci :*** Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

## PENDAHULUAN

Pendidikan adalah proses pembelajaran yang dijalankan secara formal, informal, maupun nonformal untuk menemukan potensi diri dan mengembangkan kemampuannya untuk mencapai, kecerdasan, spiritual keagamaan, kemampuan sosial, dan kepribadian yang optimal. Proses pendidikan yang dilakukan secara terencana, hingga adanya evaluasi dilakukan dengan terjadwal dan dikelola secara struktural merupakan bagian dari pendidikan formal. Standart Nasional Pendidikan (SNP) memuat kriteria minimal tentang komponen pendidikan yang memungkinkan setiap jenjang dan jalur pendidikan untuk mengembangkan pendidikan secara optimal sesuai dengan karakteristik dan kekhasan programnya. Lingkungan Standar Nasional Pendidikan meliputi standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, dan standar penilaian pendidikan.

Standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005) tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 1 ayat 6, adapun Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Proses dituangkan dalam Bab IV, yaitu mencakup aspek: 1) perencanaan proses pembelajaran, 2) pelaksanaan proses pembelajaran, 3) penilaian proses pembelajaran, dan 4) pengawasan proses pembelajaran. (Asmani, 2011). Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat (1) Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara. (Rochaety, 2009).

Kepala sekolah sebagai penyaji jasa pendidikan yang diharapkan dapat menciptakan jasa pendidikan yang berkualitas. Keberhasilan sekolah dalam menciptakan pembelajaran yang berkualitas, tidak terlepas dari keberhasilan kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk mempunyai kreativitas yang tinggi, gaya kepemimpinan yang unik, dan berani mempengaruhi tenaga pendidik dan kependidikan seluruhnya untuk dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan sekolah dan tujuan pendidikan secara luas. Kepala

sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah, seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah dan menurunnya perilaku nakal peserta didik.

Dalam pada itu, kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Tanggung jawab merupakan wujud kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin yang dapat dilihat dari kepribadiannya. Namun, menurut Mulyasa kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin tidak hanya dilihat dari kepribadian saja, walaupun sikap seperti kewibawaan diartikan perlu bagi setiap pemimpin, namun ada beberapa kemampuan lain seperti mengembangkan visi dan misi, memahami tenaga pendidik dan kependidikan, pengambilan keputusan, dan komunikasi yang baik. (Mulyasa, 2005). Kelima kemampuan ini dapat menjadi tolak ukur kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan pembelajaran juga harus berfokus kepada perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga dalam perannya sebagai edukator dapat mengembangkan kompetensi guru sehingga memberikan peluang terhadap peningkatan mutu madrasah.

Adapun faktor-faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan dalam rangka pemimpin suatu organisasi menurut Siagian, yaitu: 1) Ciri-ciri kepemimpinan yang menjadi modal utama untuk kepemimpinan yang efektif. 2) Kesempatan mengembangkan bakat yang inheren terdapat dalam diri seseorang. 3) Kemampuan untuk menyesuaikan diri secara cepat dengan lingkungan tempatnya bekerja. 4) Kepekaan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku bawahannya. Keberhasilan pemimpin juga tidak terlepas sifat seorang kepala sekolah dalam kepemimpinannya mengelola organisasi. Kepemimpinan yang baik bercirikan oleh sifat-sifat: a) Manusiawi, b) memandang jauh kedepan (visioner), c) inspiratif (kaya akan gagasan), d) percaya diri. (Siagian, 2007).

Menurut Suparno dalam Amiruddin dan Tohar, kepemimpinan kepala sekolah meliputi usaha dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, serta menggerakkan guru, staf, siswa dan orang tua siswa, demi tercapainya tujuan sekolah. Segala cara diatas mengharuskan seorang kepala sekolah harus menguasai: 1) tujuan pendidikan di sekolah

yang dipimpinya, 2) pengetahuan yang cukup mengenai bidang tugasnya dan medan tugas yang berada dalam kepemimpinannya, 3) keterampilan profesional yang meliputi keterampilan teknis, relasi kemanusiaan, dan keterampilan konseptual. (Amiruddin & Tohar, 2014).

Keberhasilan guru melakukan tugas dan fungsi keguruannya merupakan tanggungjawab kepala sekolah/madrasah. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah/madrasah yang efektif akan meningkatkan kinerja pembelajaran guru di persekolahan/ dan kinerja pembelajaran guru yang meningkat akan berimplikasi secara berimplikasi secara signifikan kepada pencapaian pembelajaran yang bermutu dikalangan peserta didik. Sasaran akhir dari pembelajaran di persekolahan/madrasah, adalah dikuasainya kurikulum yang diajarkan kepada peserta didik sesuai kemampuan yang dimiliki anak didik secara profesional. (Amiruddin & Tohar, 2014).

Dalam dunia pendidikan terdapat kriteria-kriteria yang mensyaratkan seseorang untuk menjadi seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah. Kriteria menjadi kepala sekolah, seorang guru harus mempunyai kriteria atau kualifikasi untuk menjadi seorang kepala sekolah, sesuai standar kualifikasi dan kompetensi profesional yang tertera dalam peraturan menteri pendidikan nasional Nomor 13 tahun 2007, yaitu a) Kualifikasi umum: (1) Memiliki kualifikasi sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau non pendidikan pada perguruan yang terakreditasi. (2) Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun. (3) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 tahun menurut jenjang sekolah masing-masing. Untuk taman kanak-kanak atau raudhatul athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 tahun di TK/RA. (4) Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/C bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan non PNS disertakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang. b) Kualifikasi Khusus: jika ia sebagai kepala SMA/MA maka ia harus: (1) Berstatus sebagai guru SMA/MA, (2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMA/MA, dan (3) Memiliki sertifikat kepala SMA/MA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.

Peran kepala sekolah sebagai pejabat formal, secara singkat dapat disimpulkan sebagai berikut: a) Kedudukan sebagai pejabat formal, kepala sekolah diangkat dengan surat keputusan oleh atasan yang mempunyai kewenangan dalam pengangkatan sesuai dengan prosedur

dan ketentuan yang berlaku; b) Sebagai pejabat formal memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas serta hak-hak dan sanksi yang perlu dilaksanakan dan dipatuhi; c) Sebagai pejabat formal kepala sekolah secara hirarki mempunyai atasan langsung, atasan yang lebih tinggi dan memiliki bawahan; d) Sebagai pejabat formal kepala sekolah hak kepangkatan, gaji dan karier; e) Sebagai pejabat formal kepala sekolah terikat oleh kewajiban, peraturan, serta ketentuan yang berlaku; f) Sebagai pejabat formal kepala sekolah berkewajiban dan bertanggung jawab atas keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan/misinya; g) Sebagai pejabat formal jabatan kepala sekolah adalah suatu jabatan formal yang perlu dibatasi masa pengabdian; h) Sebagai pejabat karier kepala sekolah dapat dikembangkan ke jabatan yang lebih tinggi; i) Sebagai pejabat formal jabatan kepala sekolah sewaktu-waktu dapat diganti, diberhentikan sesuai ketentuan yang berlaku. (Mulyasa, 2005).

Ada empat macam peran kepala sekolah sebagai pengambil keputusan, yaitu: a) Entrepreneur; Dalam peranan ini kepala sekolah selalu berusaha memperbaiki penampilan sekolah melalui berbagai macam pemikiran program-program yang baru, serta melakukan survey untuk mempelajari berbagai persoalan yang timbul di lingkungan sekolah. b) Orang yang memerhatikan gangguan; Gangguan yang timbul pada suatu sekolah tidak hanya diakibatkan oleh kepala sekolah yang tidak memerhatikan situasi, tetapi bisa juga akibat kepala sekolah yang tidak mampu mengantisipasi semua akibat pengambilan keputusan yang telah diambil. c) Orang yang menyediakan segala sumber; Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menemukan siapa yang akan memperoleh atau menerima sumber-sumber yang disediakan. Sumber-sumber yang dimaksud meliputi sumber daya manusia, dana, peralatan dan berbagai kekayaan sekolah lain. Seorang kepala sekolah harus secara terus-menerus meneliti dan menentukan bagaimana sumber-sumber tersebut dapat dibagikan dan diadakan. d) Negotiator roles; Dalam fungsi ini kepala sekolah harus mampu untuk mengadakan pembicaraan dan musyawarah dengan pihak luar. Untuk menjalin dan memenuhi kebutuhan baik untuk sekolah maupun dunia usaha. Dalam kerja sama ini meliputi penempatan lulusan, penyesuaian kurikulum, tempat praktik tenaga pengajar, dan sebagainya. (Mulyasa, 2005).

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti di Yayasan Pendidikan Islam Amir Hamzah Medan bahwa pelaksanaan proses belajar mengajar di setiap kelas sudah dilaksanakan dengan baik, dalam

kepemimpinannya kepala sekolah mengadakan rapat terkait dengan sistem pembelajaran di sekolah dan penggunaan alokasi penggunaan dana sekolah untuk seluruh kegiatan pembelajaran peserta didik, baik intra maupun ekstrakurikuler. Kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sekolah juga membagi tugas atau menempatkan sebagian guru sesuai kopetensinya (bidang keahlian) dalam mengajar. Serta tenaga kependidikan dengan meningkatkan jabatannya untuk sebahagian yang menempuh kualifikasi pendidikan (strata 2) dan berkompotensi.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, hal itu didasarkan pada maksud untuk mendeskripsikan perilaku informan yaitu Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah di Yayasan Pendidikan Islam Amir Hamzah Medan sesuai situasi sosial yang ada. Menurut Bogdan dan Taylor dalam Moleong, bahwa penelitian kualitatif menghasilkan deskriptif/ uraian berupa kata- kata tertulis atau lisan dari perilaku para aktor yang dapat diamati dalam satu situasi sosial. (Moleong, 2006). Dalam kontek ini peneliti berusaha memahami Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah di Yayasan Pendidikan Islam Amir Hamzah Medan. Aktivitas penelitian kualitatif yang akan dilaksanakan ini memiliki ciri-ciri latar alamiah sebagai sumber data dan penelitian adalah instrumen kunci. (Moleong, 2006).

### **B. Latar Penelitian**

Penelitian dilakukan di Yayasan Pendidikan Islam Amir Hamzah Medan. Tempat penelitian ini didasarkan oleh pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data, telah terjalin keakraban antara peniliti dan informan, peneliti mengenal situasi dan kondisi sekolah. Penelitian ini akan dilaksanakan mulai dari bulan Januari hingga April 2016.

### **C. Sumber Data**

Sumber data primer dalam penelitian ini diarahkan pada pencarian data dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru maupun staf di Yayasan Pendidikan Islam Amir Hamzah Medan. Pencarian data dimulai dari kepala sekolah sebagai imporman kunci (key informan) dengan menggunakan snow-ball sampling (bola salju), kemudian para guru-guru yang mengelola belajar siswa. Kecukupan data didasarkan pada

kejenuhan data yaitu apabila dari data yang satu dan data yang lainnya sama. Sumber data sekunder yang dilakukan yaitu dengan mengolah informasi yang diperoleh dari lapangan berupa: catatan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan fokus penelitian.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif menggunakan tehnik observasi, wawancara mendalam (in depth interview) dan pengkajian dokumen (catatan atau arsip). Pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi dan dokumen saling mendukung dan melengkapi dalam memenuhi data yang diperlukan sebagaimana fokus penelitian pada penelitian ini. (Moleong, 2006).

#### **E. Teknik Analisa Data**

Analisis data dalam penelitian ini berlangsung bersamaan dengan proses pengumpulan data atau melalui tiga tahapan model alir dari Miles dan Huberman yang dikutip oleh Moleong, yaitu 1) Reduksi data, dimulai dengan mengedintifikasi semua catatan dan data lapangan yang memiliki makna yang berkaitan dengan fokus penelitian. Data yang tidak dimiliki keterkaitan dengan masalah penelitian harus disisihkan dari kumpulan data. 2) Penyajian data, Merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Data yang dianalisis disajikan dalam bentuk grafik, tabel, matriks, dan bagan guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk pada sehingga dapat dengan mudah peneliti mengetahui apa yang terjadi untuk menarik kesimpulan. 3) Penarikan kesimpulan, setelah data terkumpul, maka proses selanjutnya adalah penarikan kesimpulan verifikasi, kesimpulan tahap pertama longgar, tetapi terbuka dan belum jelas, kemudian meningkatkan menjadi lebih rinci dan mengakar lebih kokoh. Kesimpulan final akan didapatkan seiring bertambahnya data sehingga kesimpulan menjadi suatu konfigurasi yang utuh. (Moleong, 2006).

#### **F. Teknik Penjaminan Keabsahan Data**

Untuk memperkuat keabsahan data dari hasil temuan dan untuk menjaga validitas penelitian. Maka peneliti penulisan mengacuh pada penggunaan standar, menurut Lincoln dan Guba dalam Moleong, paling sedikit ada empat standar atau kriteria utama guna menjamin keabsahan hasil penelitian kualitatif, yaitu: 1) Standar kredibilitas ini identik dengan



validitas internal dalam penelitian kualitatif. Upaya-upaya yang perlu dilakukan sebagai berikut: a) memperpanjang keikutsertaan peneliti dalam proses pengumpulan data di lapangan, b) melakukan observasi secara terus menerus dan sungguh-sungguh untuk mendalami fenomenal sosial yang diteliti seperti apa adanya, c) melakukan trigulasi baik trigulasi metode, trigulasi sumber data, trigulasi pengumpul data d) melibatkan teman sejawat untuk berdiskusi, e) melakukan analisis atau kajian kasus negatif, yang dapat dimanfaatkan sebagai kasus perbandingan, f) melacak kesesuaian dan kelengkapan hasil analisis data, g) mengecek bersama-sama dengan anggota penelitian yang terlibat dalam proses pengumpulan data. 2) Standar transferabilitas, hasil penelitian kualitatif memiliki standar transferabilitas yang tinggi bila mana para pembaca laporan penelitian ini memperoleh gambaran dan pemahaman yang jelas tentang konteks dan fokus penelitian. 3) Standar dependabilitas, adanya pengecekan atau penilaian akan ketepatan peneliti dalam mengkonseptualisasikan apa yang diteliti merupakan cerminan dari kemantapan dan ketepatan menurut standar realibilitas penelitian. 4) Standar konfirmabilitas, ini lebih fokus pada audit (pemeriksaan) kualitas dan kepastian hasil penelitian, apa benar berasal dari pengumpulan data di lapangan. Audit konfirmabilitas ini biasanya dilakukan bersamaan dengan audit dependabilitas. (Moleong, 2006).

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan latar belakang masalah, pembatasan masalah sangat penting untuk mempermudah dalam penelitian dan menghindari kesalah pahaman dalam penelitian ini. dalam hal ini focus masalahnya adalah bagaimana Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Memajukan Pendidikan Di Yayasan Pendidikan Islam Amir Hamzah Medan dan Faktor Dan Penghambat Sekolah Dalam Memajukan Pendidikan di Yayasan Pendidikan Islam Amir Hamzah Medan yang bertujuan untuk mengetahui bagaimanan keepemimpinan keopla sekolah dalam memajukan pendidikan di Yayasan Pendidikan Islam Amir Hamzah Medan dan faktor pendukung dan penghambat dalam memajukan pendidikan di Yayasan Pendidikan Islam Amir Hamzah Medan.

Mengenai pelaksanaan peran kepala sekolah, kepala sekolah Yayasan Pendidikan Islam Amir Hamzah Medan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tenaga pendidik, peserta didik, program yang telah dibuat dan disusun oleh sekolah. Dan kepala sekolah juga

bertanggung jawab terhadap jalannya organisasi pendidikan serta bekerja sama dengan para guru untuk memajukan kualitas pembelajaran di sekolah sehingga visi yang telah dibuat dan disusun berjalan sesuai yang diharapkan. Tujuan dan manfaat dilaksanakannya kepemimpinan di sekolah adalah karena untuk menseragamkan seluruh peraturan yang dibuat untuk kemajuan sekolah.

Berdasarkan hal di atas, peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangatlah besar di samping itu juga memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tenaga pendidik. Di samping itu dengan adanya pemimpin maka dapat menjalankan pendidikan dengan satu tujuan karena ada yang mengarahkan.

Kinerja kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya sangat bertanggung jawab, disiplin, ramah, dan bisa menerima semua masukan serta informasi yang ada untuk kemajuan sekolah. Setiap memutuskan sesuatu pasti kepala sekolah meminta masukan serta arahan kepada para guru dan tidak mengambil keputusan sendiri. Kepala sekolah Yayasan Pendidikan Islam Amir Hamzah Medan selalu mengumpulkan guru-guru, dalam melakukan sesuatu tidak langsung membuat keputusan sendiri. Kepala sekolah Yayasan Pendidikan Islam Amir Hamzah Medan dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh pemikiran artinya tidak sembarangan, kebijaksanaan-kebijaksanaan yang diputuskan sampai saat ini belum ada terjadi masalah karena kepala sekolah Yayasan Pendidikan Islam Amir Hamzah Medan selalu mengambil keputusan dari pendapat-pendapat guru.

Dari ungkapan di atas, terlihat bahwa setiap memutuskan sesuatu kepala sekolah Yayasan Pendidikan Islam Amir Hamzah Medan selalu meminta pendapat-pendapat guru apakah kebijakan atau keputusan yang di buatnya sudah baik. Dan dalam menjalankan kepemimpinannya kepala sekolah memberikan kebijakan berdasarkan kesepakatan bersama. Kepala sekolah Yayasan Pendidikan Islam Amir Hamzah Medan dalam menjalankan kepemimpinannya sangat bertanggung jawab serta disiplin dan selalu memperhatikan perkembangan yang terjadi di sekolah, menanamkan dalam diri untuk mengembangkan sekolah, berani mengambil sikap, memberikan contoh yang baik kepada guru dan peserta didik serta selalu memberikan arahan – arahan kepada para guru.

Berdasarkan hal di atas, terlihat bahwa kepala sekolah Yayasan Pendidikan Islam Amir Hamzah Medan selalu memberikan yang terbaik untuk sekolah, dan memberikan teladan kepada para guru untuk bersikap

professional dalam mengajar, mendidik, selalu berpakaian rapi dan tidak telat masuk sekolah.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan terhadap masalah yang terkait pada judul Pola Kepemimpinan Sekolah di Yayasan Pendidikan Islam Amir Hamzah, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pola kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memajukan Pendidikan di Yayasan Pendidikan Islam Amir Hamzah Medan, telah dilakukan kepala sekolah dengan menambah referensi keilmuan terkait mata pelajaran maupun pelajaran umum. Program terbaru yang dilakukan pada saat ini adalah diwajibkan setiap guru menguasai IT, bahasa inggris harus dikuasai ,serta mampu menggunakan proyektor (infokus) dalam KBM, dan memasang hasil karya anak dipapan pajangan/ madaing. Program peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan kepala sekolah Yayasan Pendidikan Islam Amir Hamzah Medan yaitu melaksanakan kegiatan penyelesaian seteron SPP, gaji pegawai/guru lapoaran bulanan rencana keperluan perlengkapan kantor/sekolah dan rencana belanja bulanan, memberi petunjuk pada guru tentang siswa yang perlu diperhatikan kasus yang perlu diketahui dalam rangka pembinaan kegiatan siswa pada akhir bulan dilakukan, menyelenggarakan evaluasi program sekolah tahunan pelajaran yang bersangkutan & menyusun program sekolah untuk tahun yang akan datang, menyelenggarakan penyusunan rencana perbaikan dan pemeliharaan sekolah dan alat pendidikan. Dan Program peningkatan kualitas pembelajaran guru seperti pelatihan kurikulum, mengirim guru mengikuti wokshop atau seminar-seminar,dan studi banding di luar sekolah.
2. Kepribadian beliau juga terlihat dari keaktifan mengikuti upacara senin, dan memotivasi guru galam kegiatan sekolah, adanya rasa kekeluargaan beliau tunjukan kepada guru disini. Beliau tetap berusaha menjalin komunikasi dalam kepemimpinan baik itu lisan (gagasan dan pendapat) maupun tulisan (pengumuman).
3. Faktor pendukung kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan kualitas pembelajaran adalah tingginya antusias dari para guru terhadap kebijakan-kebijakan dan program-program yang direncanakan oleh kepala sekolah. Sedangkan hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan peran kepala sekolah di Yayasan Pendidikan Islam

Amir Hamzah Medan yang pertama adalah komunikasi yang berkaitan dengan masalah waktu baik itu komunikasi yang berbentuk rapat maupun tatap muka. Saat kepala sekolah akan mengadakan rapat sebagai guru yang tidak sesuai waktunya sebab sebagaimana guru memiliki jam mengajar sekolah lain. Namun walaupun demikian kepala sekolah dan para guru bersama-sama mencari solusi atau alternatif untuk mengatasi masalah tersebut.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, & Tohar. (2014). *Manajemen Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Asmani, J. M. (2011). *Tips Efektif Menjadi Sekolah Berstandar Nasional dan Internasional*. Yogyakarta: Harmoni.
- Moleong, L. J. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Rochaety, E. (2009). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

**IMPLEMENTASI PERENCANAAN PENDIDIKAN DALAM  
MENINGKATKAN MUTU LAYANAN PENDIDIKAN DI SMP  
NAHDHATUL ULAMA MEDAN HELVETIA**

**Ali Umar Harahap<sup>1</sup> Amiruddin Siahaan<sup>2</sup>**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Implementasi Perencanaan Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan di SMP Nahdhatul Ulama Medan Helvetia. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. objek penelitian ditemukan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Data yang telah dikumpulkan diperiksa keabsahannya melalui standar keabsahaan data berupa: kredibilitas dengan melakukan pengamatan di sekolah tersebut, keteralihan dengan melakukan uraian data yang telah diteliti, ketergantungan dengan teknik memeriksa, menganalisis dan mengkonfirmasi pada data yang diteliti, dan ketegasan untuk mengklasifikasikan data-data yang diperoleh dari penelitian. Temuan penelitian ini sebagai berikut: (1) Perencanaan kurikulum mengacu kepada standar kurikulum nasional dan dilaksanakan dengan menentukan mata pelajaran dan penjadwalan pelaksanaan. (2) Pengembangan kurikulum dilakukan dengan menambahkan mata pelajaran agama yang berbasis Nahdatul Ulama dan memberi kewenangan kepada guru mengembangkan metode pembelajaran (3) Perencanaan sumber belajar dilakukan dengan mempersiapkan buku pelajaran dan lembar kerja siswa serta menyiapkan perpustakaan (4) Perencanaan sarana dan prasarana dilakukan dengan mempersiapkan sarana dan prasarana yang bersifat pokok yang dilakukan dengan analisis kebutuhan. (5) Kepala sekolah merencanakan tenaga pendidik menyesuaikan dengan kebutuhan dan harus memiliki status sarjana. Perencanaan tenaga kependidikan bersifat aplikatif. (6) Perencanaan kinerja guru dilaksanakan melalui pembuatan standar kinerja yang memuat tentang tugas pokok dan fungsi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

***Kata Kunci:*** Perencanaan Pendidikan, Mutu Layanan Pendidikan

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

## PENDAHULUAN

Keberadaan organisasi merupakan wadah bagi manajemen, tetapi manajemen pula yang menentukan gerak dan nafas organisasi. Dijelaskan Mullins dalam Susmaini dan Rifai, mengenai manajemen yaitu: *“Management as being responsible for the attainment of objectives, talking place within a structured organization and with prescribed roles”*. Defenisi ini menjelaskan bahwa manajemen mencakup orang yang melaksanakan tanggung jawab mencapai tujuan dalam suatu struktur organisasi dan peran yang jelas. (Susmaini & Rifa'i, 2007).

Berdasarkan penegasan di atas, maka manajemen berisikan unsur: struktur organisasi yang tertata, terarah kepada tujuan dan sasaran, dilakukan melalui usaha orang-orang, dan menggunakan sistem dan prosedur. Tanpa pemeliharaan lebih baik terhadap orang yang melakukan pekerjaan, tidak mungkin unit pekerjaan atau organisasi akan dapat bergerak secara konsisten dalam level kinerja lebih tinggi dan jangka panjang. Dengan demikian manajer efektif adalah seseorang yang ada dalam unit kerja mencapai tingkat tinggi dalam pencapaian tugas dan pemeliharaan sumber daya manusia.

Dalam konteks ini, tantangan krusial yang dihadapi manusia masa depan ialah bagaimana menciptakan organisasi yang sedemikian efisien, efektif, dan produktif. Karena itu setiap organisasi pendidikan memerlukan perencanaan yang matang yang ahli dan tepat untuk mengarahkan dan menggerakkan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya. Untuk mempersiapkan dan mengembangkan perencanaan yang dibutuhkan organisasi maka ada perlu suatu penanganan tersendiri. Perencanaan harus ditangani oleh bidang khusus dengan pertimbangan manajemen agar tercipta equalitrium (keseimbangan) antara personalia yang dipekerjakan dengan produktivitas yang dicapai. Demikianlah pula, dari sisi anggota setiap organisasi harus memberikan layanan, dapat memenuhi kebutuhan mereka sehingga tercipta kepuasan kerja dalam hubungan yang kondusif melalui pemberian kompensasi, pembinaan hubungan karyawan, pemeliharaan keselamatan, kesehatan dan pengaturan jam kerja yang diorientasikan kepada kelangsungan hidup organisasi. (Tarbiyah, 2011).

Berdasarkan observasi awal, yang peneliti lakukan di SMP Nadhtul Ulama Medan Helvetia, peneliti menemukan masalah-masalah yang

berkaitan dengan perencanaan pendidikan dan mutu layanan pendidikan, yang mana masalah-masalah tersebut dapat peneliti temukan, yaitu kurang disiplinnya sebagian guru ketika datang ke Sekolah, guru yang terlambat bukan langsung masuk ke kelas untuk mengajar, melainkan singgah ke kantor guru terlebih dahulu pada jam pelajaran pertama, dengan begitu waktu mengajar akan terundur dan berkurang, hal ini berkaitan dengan masalah layanan guru terhadap murid yang tidak totalitas. Kemudian Kepala Sekolah yang apabila hadir ke Sekolah hanya 2 atau 3 kali dalam seminggu, tentunya dalam hal layanan yang dilakukannya kurang maksimal. Seharusnya ini benar-benar diperhatikan dalam proses pembelajar di SMP Nadhtul Ulama Medan Helvetia tersebut, karena hal ini berkaitan dengan masalah layanan yang akan diberikan kepada peserta didik dan guru itu sendiri. Berdasarkan permasalahan-permasalahan dari indikator di atas, maka seyogyanya atau seharusnya pihak Sekolah khususnya bagi seorang pemimpin SMP Nadhtul Ulama Medan Helvetia, haruslah memperhatikan sistem pengelolaan lembaga pendidikan yang sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat sekolah sehingga dapat mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah secara terarah dan jelas. Apabila manajemen perencanaan ini diterapkan secara baik, maka kemungkinan lembaga pendidikan yang dipimpin dapat memberikan layanan mutu yang berkualitas dan berjalan sesuai dengan arah dan tujuan yang ingin dicapai secara efektif dan efisien. Oleh karenanya di anggap perlu untuk mengkaji lebih dalam, sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut lebih lanjut dengan judul: "Implementasi Perencanaan Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan di SMP Nadhtul Ulama Medan Helvetia".

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Pendekatan Metode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, hal itu didasarkan pada maksud untuk mendeskripsikan perilaku informan yaitu mengimplementasikan perencanaan pendidikan dalam meningkatkan mutu layanan di SMP Nahdlatul Ulama Medan sesuai situasi sosial yang ada. Menurut Bogdan dan Taylor, bahwa penelitian kualitatif menghasilkan deskriptif/ uraian berupa kata-kata

tertulis atau lisan dari perilaku para aktor yang dapat diamati dalam satu situasi sosial. Dalam konteks ini peneliti berusaha memahami implementasi perencanaan pendidikan dalam meningkatkan mutu layanan di SMP Nahdlatul Ulama Medan. Penelitian kualitatif lebih mementingkan proses dari pada hasil; Penelitian dan pendekatan kualitatif cenderung menganalisis data secara induktif; Makna yang memiliki pelaku yang mendasari tindakan – tindakan mereka merupakan aspek esensial dalam penelitian kualitatif. (Moleong, 2006).

#### **B. Latar Penelitian (Lokasi dan Waktu)**

Penelitian dilakukan di SMP Nahdlatul Ulama Medan. Tempat penelitian ini didasarkan oleh pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data, telah terjalin keakraban antara peneliti dan informan, peneliti mengenal situasi dan kondisi sekolah. Penelitian ini akan dilaksanakan mulai dari bulan Januari hingga April 2015.

#### **C. Sumber Data**

Sumber data primer dalam penelitian ini diarahkan pada pencarian data dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru maupun staf di SMP Nahdlatul Ulama Medan. Pencarian data dimulai dari kepala sekolah sebagai informan kunci (key informan) dengan menggunakan snow-ball sampling (bola salju), kemudian para guru-guru yang mengelola belajar siswa. Kecukupan data didasarkan pada kejenuhan data yaitu apabila dari data yang satu dan data yang lainnya sama. Sumber data sekunder yang dilakukan yaitu dengan mengolah informasi yang diperoleh dari lapangan berupa: catatan dan dokumen- dokumen yang berkaitan dengan fokus penelitian.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif menggunakan tehnik observasi, wawancara mendalam (in depth interview) dan pengkajian dokumen (catatan atau arsip). Pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi dan dokumen saling mendukung dan melengkapi dalam memenuhi data yang diperlukan sebagaimana fokus penelitian pada penelitian ini.

#### **E. Teknik Analisa Data**

Analisis data dalam penelitian ini berlangsung bersamaan dengan proses pengumpulan data atau melalui tiga tahapan model alir dari Miles dan Huberman yang dikutip oleh Moleong, yaitu 1) Reduksi data, dimulai



dengan mengedintifikasi semua catatan dan data lapangan yang memiliki makna yang berkaitan dengan fokus penelitian. Data yang tidak dimiliki keterkaitan dengan masalah penelitian harus disisihkan dari kumpulan data. 2) Penyajian data, Merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Data yang dianalisis disajikan dalam bentuk grafik, tabel, matriks, dan bagan guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk pada sehingga dapat dengan mudah peneliti mengetahui apa yang terjadi untuk menarik kesimpulan. 3) Penarikan kesimpulan, setelah data terkumpul, maka proses selanjutnya adalah penarikan kesimpulan verifikasi, kesimpulan tahap pertama longgar, tetapi terbuka dan belum jelas, kemudian meningkatkan menjadi lebih rinci dan mengakar lebih kokoh. Kesimpulan final akan didapatkan seiring bertambahnya data sehingga kesimpulan menjadi suatu konfigurasi yang utuh. (Moleong, 2006).

#### **F. Teknik Penjaminan Keabsahan Data**

Untuk memperkuat keabsahan data dari hasil temuan dan untuk menjaga validitas penelitian. Maka peneliti penulisan mengacuh pada penggunaan standar, menurut Lincoln dan Guba dalam Moleong, paling sedikit ada empat standar atau kriteria utama guna menjamin keabsahan hasil penelitian kualitatif, yaitu: 1) Standar kredibilitas ini identik dengan validitas internal dalam penelitian kualitatif. Upaya-upaya yang perlu dilakukan sebagai berikut: a) memperpanjang keikutsertaan peneliti dalam proses pengumpulan data di lapangan, b) melakukan observasi secara terus menerus dan sungguh-sungguh untuk mendalami fenomenal sosial yang diteliti seperti apa adanya, c) melakukan trigulasi baik trigulasi metode, trigulasi sumber data, trigulasi pengumpul data d) melibatkan teman sejawat untuk berdiskusi, e) melakukan analisis atau kajian kasus negatif, yang dapat dimanfaatkan sebagai kasus perbandingan, f) melacak kesesuaian dan kelengkapan hasil analisis data, g) mengecek bersama-sama dengan anggota penelitian yang terlibat dalam proses pengumpulan data. 2) Standar transferabilitas, hasil penelitian kualitatif memiliki standar transferabilitas yang tinggi bila mana para pembaca laporan penelitian ini memperoleh gambaran dan pemahaman yang jelas tentang konteks dan fokus penelitian. 3) Standar dependabilitas, adanya pengecekan atau penilaian akan ketepatan peneliti

dalam mengkonseptualisasikan apa yang diteliti merupakan cerminan dari kemantapan dan ketepatan menurut standar realibilitas penelitian. 4) Standar konfirmabilitas, ini lebih fokus pada audit (pemeriksaan) kualitas dan kepastian hasil penelitian, apa benar berasal dari pengumpulan data di lapangan. Audit konfirmabilitas ini biasanya dilakukan bersamaan dengan audit dependabilitas.

## **PEMBAHASAN**

Dari Perencanaan pendidikan dalam hal perencanaan proses pembelajaran di sekolah SMP Nahdhatul Ulama Medan Helvetia dilaksanakan dengan membuat rencana pelaksanaan pembelajaran atau RPP dan silabus sebagai bahan acuan pelaksanaan pembelajaran di kelas. Guru wajib membuat rencana pelaksanaan pembelajaran atau RPP dan silabus pembelajaran sebagai acuan dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas. Hal ini juga sebagai salah satu pertanggungjawaban atas kinerja tugas pokok dan fungsi guru terhadap kepala sekolah dan pengawas sekolah. Guru juga melakukan improvisasi atau pengembangan dalam proses pembelajaran yang masih mengacu kepada RPP dan silabus yang telah dibuat. Dengan membuat perencanaan pembelajaran dalam bentuk RPP dan silabus, maka proses belajar mengajar akan berjalan secara sistematis dan dapat mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Hal ini akan meningkatkan mutu pelayanan proses pembelajaran siswa.

Perencanaan kurikulum di sekolah ini mengacu kepada standar kurikulum nasional atau yang telah ditetapkan pada pemerintah. Sekolah menerapkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan atau KTSP. Perencanaan kurikulum dilaksanakan dengan menentukan jenis-jenis mata pelajaran dan kemudian melakukan penjadwalan pelaksanaan pelajaran atau roster sebagai acuan jadwal pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah tersebut. Pelaksanaan penjadwalan mata pelajaran atau pembuatan roster menjadi tugas kepala sekolah. Pada tingkat guru dan pegawai dilaksanakan sosialisasi pembagian tugas sesuai dengan penjadwalan mata pelajaran yang telah dibuat oleh kepala sekolah.

Dari temuan pada paragraf di atas juga dapat disimpulkan bahwa perencanaan kurikulum di sekolah ini mengacu kepada kurikulum

pemerintah yang dalam hal ini berarti sekolah mengupayakan sebuah pelayanan kurikulum siswa yang berstandar nasional sebagaimana yang diatur oleh pemerintah.

Kepala sekolah melakukan pengembangan kurikulum yang mengacu kepada kurikulum yang diterapkan oleh pemerintah dengan menambahkan mata pelajaran tambahan berupa mata pelajaran keagamaan yang berbasis Nahdatul Ulama. Mata pelajaran ini ditambahkan bertujuan untuk menambah wawasan siswa tentang mata pelajaran tersebut. Kemudian dalam pengembangan kurikulum guru diberi kewenangan untuk melakukan pengembangan metode pembelajaran sesuai dengan materi pelajaran yang ditanggungjawabkan kepada masing-masing guru. Guru juga diberikan kewenangan untuk mengembangkan materi, metode, dan media pembelajaran sesuai dengan materi pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing.

Dalam hal perencanaan pengembangan kurikulum, peningkatan mutu layanan pendidikan bagi siswa juga dilakukan dengan penambahan mata pelajaran. Dan guru juga diberi kewenangan untuk mengembangkan proses pembelajaran. Hal ini berarti bahwa dalam proses pembelajaran sekolah melakukan peningkatan mutu layanan pendidikan dengan melakukan pengembangan kurikulum bagi siswa. Kemudian, kepala sekolah telah membuat dan menetapkan standar budaya bagi siswa. Standar budaya bagi siswa ini tertulis dan tertuang di dalam tata tertib dan peraturan yang harus dipatuhi oleh siswa. Tujuan dari pembuatan dan penetapan standar budaya bagi siswa yang tertuang dalam peraturan dan tata tertib siswa ini adalah untuk pembinaan dan penyeragaman budaya dan karakter siswa.

Dalam hal peningkatan mutu layanan, sekolah juga melakukan pembinaan karakter siswa dengan membuat tata tertib peraturan bagi siswa. Hal ini juga memiliki makna bahwa sekolah berusaha menciptakan sebuah lingkungan pendidikan yang baik dan berkarakter, sehingga mutu layanan pendidikan di sekolah tersebut dapat terwujud secara optimal.

Selanjutnya, kepala sekolah dalam merencanakan sumber belajar bagi siswa dilakukan dengan mempersiapkan buku pelajaran bagi siswa. Kemudian sekolah juga merencanakan sumber belajar berupa lembar kerja siswa atau LKS. LKS ini adalah sumber belajar yang berfokus pada latihan-latihan bagi siswa. Kemudian kepala sekolah juga menyiapkan

perpustakaan bagi seluruh siswa sebagai sarana sumber belajar yang lengkap dengan buku-buku pokok pelajaran. Guru juga diberikan kebebasan untuk menggunakan sumber belajar lain berupa buku atau media pembelajaran yang lain yang dapat membantu melancarkan proses pembelajaran.

Kemudian, perencanaan sarana dan prasarana di sekolah ini dilakukan dengan mempersiapkan sarana dan prasarana yang bersifat kebutuhan pokok. Seperti, ruangan kelas, perpustakaan, kantin, lapangan olah raga, toilet, kantor guru dan ruangan lainnya. Kemudian dalam merencanakan sarana dan prasarana belajar bagi siswa, sekolah melakukan analisis terhadap sarana dan prasarana yang menjadi kebutuhan dalam menunjang pembelajaran siswa. Analisis kebutuhan sarana dan prasarana ini dilakukan dalam pertemuan rapat antara kepala sekolah dan seluruh warga sekolah terkait dengan kebutuhan siswa dalam belajar. Dalam perencanaan sarana dan prasarana keterlibatan guru hanya bersifat memberi masukan dan sosialisasi terhadap sarana prasarana yang ada. Guru juga diberikan kewenangan untuk memberikan masukan tentang sarana dan prasarana yang masih kurang dalam mendukung proses pembelajaran di sekolah. Dalam hal sarana prasarana, sekolah melakukan perencanaan sarana dan prasarana belajar siswa secara baik. Hal ini dapat dilihat dari perencanaan yang dimulai dengan melakukan analisis kebutuhan sarana belajar siswa dan menggunakan skala prioritas dalam pemenuhan sarana dan prasarana tersebut. Dengan begitu, mutu layanan pendidikan bagi siswa dapat dilaksanakan dengan maksimal.

Kepala sekolah dalam merencanakan tenaga pendidik atau guru di sekolah ini menyesuaikan dengan kebutuhan tenaga pendidik yang dibutuhkan. Guru yang diterima di sekolah ini harus memiliki status sebagai sarjana yang sesuai dengan kebutuhan mata pelajaran. Untuk tenaga kependidikan, perencanaan tenaga kependidikan didasarkan pada kemampuan dan kebutuhan yang bersifat aplikatif dan praktis. Kemampuan ini diperlukan dalam melaksanakan fungsi administratif yang dituntut untuk bisa memiliki kompetensi dalam hal fungsi-fungsi tersebut. Dalam hal ini, sekolah memberikan tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan kepada guru. Hal ini berarti guru diberikan tugas tambahan untuk melaksanakan fungsi administrasi di sekolah yang

diikuti juga dengan diberikannya tunjangan tugas tambahan tersebut. Pemenuhan kebutuhan dan ketersediaan tenaga pendidik dan kependidikan juga dilakukan dengan baik. Hal ini juga dapat dilihat dari jumlah guru yang memiliki gelar sarjana dan telah tersertifikasi. Kemudian, sekolah juga mengupayakan pemberdayaan guru secara maksimal untuk diberikan tugas tambahan. Hal ini dilaksanakan dengan tujuan agar siswa mendapatkan pelayanan pendidikan yang baik.

Dalam perencanaan pengembangan guru, sekolah tidak memiliki fokus khusus. Sekolah hanya melakukan pengembangan guru hanya melalui pengembangan yang dilakukan oleh pemerintah. Sekolah tidak memiliki program khusus untuk pengembangan guru dan hanya jika pemerintah melakukan kegiatan pengembangan guru seperti pelatihan atau seminar untuk guru, maka sekolah baru mengirimkan gurunya untuk mengikuti kegiatan tersebut. Guru hanya mengharapkan pengembangan profesinya berasal dari pemerintah dalam bentuk sertifikasi guru dan tunjangan profesi guru. Sekolah tidak memiliki program pengembangan guru secara khusus. Sekolah hanya mengikuti program pengembangan guru yang dilaksanakan oleh pemerintah seperti program sertifikasi guru dan pelatihan-pelatihan untuk guru yang diselenggarakan pemerintah. Hal ini tentu saja masih kurang memadai untuk peningkatan mutu layanan pendidikan yang maksimal bagi siswa.

Kemudian, kepala sekolah dalam merencanakan kinerja guru dilaksanakan melalui pembuatan standar kinerja guru yang memuat tentang tugas pokok dan fungsi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah tersebut. Perencanaan kinerja yang dilaksanakan di sekolah ini menggunakan standar kinerja guru dan pegawai yang telah dibuat oleh kepala sekolah. Standar kinerja ini berisi tentang tugas pokok dan fungsi dari guru dan pegawai yang ada di sekolah ini. Standar ini digunakan sebagai acuan dalam pengawasan dan penilaian kinerja guru dan pegawai. Dalam peningkatan mutu pelayanan pendidikan bagi siswa, kepala sekolah juga membuat standar kinerja guru yang berisi tugas pokok dan fungsi dari guru dan pegawai. Hal ini sangat penting dalam peningkatan mutu layanan pendidikan bagi siswa. Dengan kinerja yang baik dari guru dan pegawai, maka pelaksanaan proses pendidikan di sekolah tersebut akan berjalan dengan baik.

Kendala-kendala yang dialami dalam perencanaan pendidikan di sekolah ini diantaranya adalah sarana dan prasarana belajar yang belum terpenuhi, kemudian sumber belajar yang kurang memenuhi standar, tenaga pendidik atau guru yang kurang memiliki kompetensi dan memiliki kinerja rendah karena kurangnya kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya. Kurangnya kesadaran guru untuk bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru yang tidak hanya mengajar di dalam kelas tetapi juga di luar kelas, masih menjadi kendala dalam menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas. Dalam proses perencanaan pembelajaran hambatan yang terjadi adalah berasal dari siswa dan dari guru itu sendiri. Siswa masih ada yang tidak siap untuk mengikuti pelajaran dan guru masih kurang bersikap disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya, hambatan dalam hal sarana dan prasarana juga masih kurang mencukupi dalam mendukung proses pembelajaran di sekolah tersebut. Sehingga, proses pembelajaran menjadi kurang optimal. Hambatan yang terjadi dalam proses perencanaan pendidikan di sekolah ini sangat beragam. Dan dapat disimpulkan bahwa hambatan tersebut terjadi karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki oleh sekolah, baik sumber daya fisik maupun sumber daya non fisik. Hal ini akan berdampak pada proses peningkatan mutu layanan pendidikan yang kurang maksimal. Karena, tentu saja, sumber daya-sumber daya tersebut sangat dibutuhkan dalam rangka mewujudkan proses pendidikan yang bermutu dan proses pelayanan yang bermutu pula.

## **KESIMPULAN**

Dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa (1) Perencanaan kurikulum mengacu kepada standar kurikulum nasional dan dilaksanakan dengan menentukan mata pelajaran dan penjadwalan pelaksanaan. (2) Pengembangan kurikulum dilakukan dengan menambahkan mata pelajaran agama yang berbasis Nahdhatul Ulama dan memberi kewenangan kepada guru mengembangkan metode pembelajaran (3) Perencanaan sumber belajar dilakukan dengan mempersiapkan buku pelajaran dan lembar kerja siswa serta menyiapkan perpustakaan (4) Perencanaan sarana dan prasarana dilakukan dengan mempersiapkan sarana dan prasarana yang bersifat pokok yang

dilakukan dengan analisis kebutuhan. (5) Kepala sekolah merencanakan tenaga pendidik menyesuaikan dengan kebutuhan dan harus memiliki status sarjana. Perencanaan tenaga kependidikan bersifat aplikatif. (6) Perencanaan kinerja guru dilaksanakan melalui pembuatan standar kinerja yang memuat tentang tugas pokok dan fungsi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Moleong, L. J. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Susmaini, & Rifa'i, M. (2007). *Teori Manajemen Menuju Efektivitas Pengelolaan Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media.

Tarbiyah. (2011). *Jurnal Pendidikan dan Keislaman Vol. XVIII*. Medan: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN-SU Medan.

## PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS GURU DI MIN PARINGGONAN KECAMATAN ULU BARUMUN KABUPATEN PADANG LAWAS

Maktalasari Hasibuan<sup>1</sup> Wahyuddin Nur Nasution<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Guru di MIN Paringgonan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, pengumpulan data penelitian menggunakan metode observasi dan wawancara, dan studi dokumentasi. Data penelitian diolah dengan menggunakan analisis data dan Model Milles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sumber data pada penelitian ini adalah kepala sekolah, guru-guru, siswa-siswi, dokumen-dokumen yang ada di sekolah, dan data yang membahas masalah penelitian. Temuan penelitian ini adalah (1) Peran Kepala Sekolah di MIN Paringgonan, dalam hal ini kepala sekolah berperan sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, pencipta iklim kerja dan wirausahawan. (2) kualitas guru di MIN Paringgonan, yaitu kualitas guru di MIN Paringgonan sudah baik, karena guru-guru di sekolah ini telah banyak yang sertifikasi. (3) peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru di MIN Paringgonan lebih memosisikan dirinya sebagai manajer, yaitu mengadakan KKG, DDTK, MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), Bimtek K-13, dan pelatihan.

**Kata Kunci :** *Peran Kepala Sekolah dan Kualitas Guru*

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor yang berperan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini sejalan dengan rumusan tujuan dan fungsi pendidikan nasional yang tercantum dalam Undang-undang sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 pasal 3 yang berbunyi: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara



kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis.

Pendidikan bukanlah kehidupan pelengkap yang hanya bisa diperlukan sewaktu-waktu, melainkan kebutuhan utama yang menyentuh, semua aspek kehidupan. Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan sumberdaya manusia. Peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu proses yang terinteraksi dengan proses peningkatan kualitas sumberdaya manusia itu sendiri. Kenyataan pada tingkat Nasional, Provinsi, Kabupaten, bahkan sampai ke unit sekolah peningkatan mutu pendidikan di rasa kurang merata. Unsur pemerataan peningkatan mutu seharusnya memuat 8 standar yaitu, standar isi, standar proses, standar tenaga pendidik, tenaga kependidikan, standar pengelolaan, standar biaya, standar sarana dan prasarana, standar lulusan, dan standar evaluasi, pencapaian dan peningkatan standarisasi sangat di pengaruhi oleh kompetensi tenaga pendidik dan pendidik.

Pendidikan nasional yang berdasarkan pancasila dan undang-undang dasar negara Republik Indonesia tahun 1945 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 yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.( Yamin dan Maisah, 2010:26)

Menurut Good Carter V dalam Rochaety, (2005:6) menyatakan Pendidikan adalah (1) proses seseorang mengembangkan kemampuan, sikap, dan tingkah laku lainnya dalam masyarakat tempat mereka hidup, (2) proses sosial yang terjadi pada orang yang di hadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol ( khususnya yang datang dari sekolah) sehingga mereka dapat memperoleh perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individual yang optimal. Pendidikan dipengaruhi oleh lingkungan atas individu untuk menghasilkan perubahan-perubahan yang sifatnya permanen dalam tingkah laku pikiran, dan sikapnya.

Pendidikan merupakan hak asasi manusia yang menjadi kunci keberlanjutan pembangunan dan kedamaian pada semua negara, dan dalam konteks pergaulan antar negara. terutama dalam mengantisipasi dinamika global, maka pemberdayaan Sumberdaya Manusia melalui

pendidikan merupakan kata kunci yang tidak boleh diabaikan sedikitpun, kecuali bagi bangsa yang merasa rendah diri menghadapi kemajuan zaman. Pendidikan nasional ini adalah pendidikan yang integral dengan fokus pembinaan potensi pribadi, spritual, dan intelektual serta potensi kemasyarakatan. (Syafaruddin dan Asrul, 2013: 87).

Guru profesional adalah guru yang mendepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu.

Produk guru adalah prestasi para siswa-siswa dan lulusan lulusannya dari suatu sekolah, lulusan tersebut harus mampu bersaing dalam dunia akademisi dan dunia kerja yang tidak lain berfokus pada mutu, setiap orang dalam sistem sekolah mesti mengakui bahwa output lembaga pendidikan adalah kostumer. Transpormasi mutu adalah dengan mengadopsi paradigama baru pendidikan. Cara pikir dan cara kerja lama yang sudah tergilas oleh masa dan kebutuhan harus disingkirkan. Guru harus memiliki keberanian berinovasi dalam pembelajaran dan mengembangkan pembelajaran yang monoton harus segera di ubah dengan pembelajaran dinamis dan bermakna.(Yamin dan Maisah, 2010:28)

Bila melihat dunia pendidikan secara umum saat ini, dimana mutu pendidikan di Indonesia bisa dikatakan rendah. Namun bila kita telaah lebih jauh mengenai penyebab dari kurangnya mutu pendidikan adalah kurangnya kualitas guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru (kurang profesional) dan juga kurangnya penghargaan terhadap guru.

Defenisi kepemimpinan Menurut Terry dalam Torang : “ *leadership is the activityof influencing people to strive willingly for mutual objectives*”. Seorang pemimpin memperlihatkan jalan atau contoh kepada anak buahnya. Selanjutnya terry menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan masalah manusia yang bersifat unik. Masalahnya tidak sekedar menyentuh kehidupan manusia sebagai individu tetapi juga sebagai makhluk sosial.(Torang, 2013: 62)

Peran kepemimpinan dapat berlangsung di dalam maupun di luar organisasi. Karena itu, salah satu peran strategis seseorang dalam organisasi selain sebagai manajer adalah sebagai pemimpin. Mengacu kepada pendapat Robbins dalam Syafaruddin Di pahami bahwa “ Peran adalah seperangkat pola perilaku yang di harapkan berkaitan dengan

tugas seseorang dalam kedudukan pada satu unit sosial".(Syafaruddin dan Asrul, 2013: 59)

Kepala Sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai tanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolahnya, untuk menghantarkan sekolah menjadi sekolah yang berkualitas memenuhi apa yang diinginkan oleh pelanggannya.

Untuk menciptakan hal ini, diperlukan sosok kepala sekolah yang berkualitas pula. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah mempunyai peran yang sangat besar dalam mengembangkan semangat kerja dan kerjasama yang harmonis, minat terhadap perkembangan dunia Pendidikan, perkembangan kualitas profesional guru-guru yang dipimpinya, serta kualitas siswa atau sekolah secara umum banyak ditentukan oleh kualitas pemimpin sekolah (kepala sekolah).

Guru juga dapat dikatakan sebagai tiang utama keberhasilan pendidikan yang ada di Indonesia. Oleh karena itu, kualitas guru sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan Pendidikan di Indonesia pada umumnya dan tujuan sekolah pada khususnya. Namun, untuk mendapatkan guru yang berkualitas/profesional untuk mencapai tujuan pendidikan khususnya di sekolah tidak terlepas dari ujung tombak lembaga pendidikan/sekolah tersebut, yaitu kepala sekolah dalam melakukan pembinaan terhadap para guru, yang nantinya juga akan bermuara pada anak didik/output yang berkualitas.

Maka dari itu, pembinaan oleh kepala sekolah sangat menentukan kualitas guru dalam pembelajaran. Oleh karena itu, kepala sekolah minimal harus mempunyai kemampuan memberikan bimbingan, mengarahkan, mengatur serta memotivasi guru agar mereka bisa berbuat sesuai dengan tujuan lembaga pendidikan/sekolah.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa masih terdapat guru yang kurang berkompeten dalam mengajar di MIN Paringgonan Kecamatan Ulu Barumun Kabupaten Padang Lawas yang di sebabkan oleh minimnya sarana dan prasarana yang dimiliki sekolah.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif Deskriptif, pendekatan ini dianggap lebih relevan karena bertujuan untuk mengetahui bagaimana peranan kepala sekolah sebagai pimpinan

tertinggi di sekolah dalam mewujudkan kualitas guru di MIN Paringgonan.

Penelitian kualitatif menunjukkan pada diri dan karakteristik yang bermakna secara utuh objek terhadap suatu gejala untuk memperoleh kebenaran. Proses pengumpulan data dalam penelitian kualitatif ini adalah secara partisipatif dan peneliti sendiri berperan sebagai instrument kunci yang harus mempersiapkan diri untuk berpartisipasi secara utuh. Untuk itu peneliti dituntut harus mampu mengikuti pola dan perilaku kehidupan objek penelitian, baik dalam melakukan wawancara maupun observasi. Peneliti harus mengikuti arus informasi dan bukan mengirim informan untuk mengikuti dan menyesuaikan pandangannya dengan peneliti.

## **B. Latar Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian di lakukan di MIN Paringgonan Kecamatan Ulu Barumun Kabupaten Padang Lawas.

### **2. Waktu Penelitian**

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan awal Maret 2016. Hingga tidak ada lagi data yang mau diteliti, tapi jika perlu penambahan demi kesempurnaan data ini maka peneliti akan melanjutkan lagi penelitian ini.

## **C. Sumber Data**

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang akurat dan yang diperlukan dalam kegiatan penelitian ini, maka peneliti menetapkan responde (pelaku) yang akan di teliti sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah MIN Paringgonan
2. Tata Usaha (TU) yang bertugas di MIN Paringgonan
3. Guru yang mengajar di MIN Paringgonan
4. Siswa yang belajar di MIN Paringgonan

## **D. Teknik Pengumpulan Data**

1. Observasi
2. Wawancara
3. Dokumentasi

## **E. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurut data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

Data yang telah diorganisasikan ke dalam suatu pola dan membuat kategorinya, maka data diolah dengan menggunakan analisis data model Milles dan Hubberman dalam buku Syalim dan Syahrur, (2012:147) yaitu: Reduksi Data, Penyajian data, dan Penarikan Kesimpulan

#### **F. Teknik Penjaminan Keabsahan Data**

Untuk memperoleh pengakuan terhadap hasil penelitian keabsahan ini terletak pada keabsahan data penelitian yang telah terkumpulkan. Berpedoman kepada pendapat Lincoln dan Guba pada salim dan Syahrur “untuk mencapai *turswothrthness* (kebenaran), di pergunakan tehnik Kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan komfirmabilitas yang terkait dengan proses pengumpulan dan analisis data. (Syalim dan Syahrur, 2012:147)

### **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan paparan data dan hasil penelitian, pembahasan penelitian ini di maksudkan untuk memberikan penjelasan terhadap hasil penelitian sesuai dengan teori yang di gunakan. Ada tiga temuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Temuan penelitian pertama penelitian ini menunjukkan bahwa bagaimana peran kepala sekolah di MIN Paringgonan. Untuk meningkatkan kinerja guru menuju peningkatan mutu pendidikan dibutuhkan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah yang profesional. Peranan kepala sekolah dalam kaitannya dengan keberadaan sekolah sebagai intuisi bukan hanya sekedar pemimpin, tetapi lebih dari itu kepala sekolah juga berfungsi sebagai akumulator, konseptor,serta manajer. pada level ini maka kepala sekolah bukan hanya saja memerankan fungsi sebagai sosok yang bisa menggerakkan, mempengaruhi, dan memaksa bawahannya untuk melaksanakan tugas organisasi, namun juga bertanggung jawab terhadap kontribusi masing-masing demi efektifitas dan efesiensi kelangsungan pendidikan. kepala sekolah yang tidak mampu menyesuaikan pula kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi yang terjadi tentunya akan berdampak pada situasi proses belajar mengajar disekolah.(Herman, 2015:7) artinya peran kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk meningkatkan mutu pendidikan khususnya mutu guru.

Peran kepala sekolah di MIN Paringgonan adalah berperan sebagai pendidik yaitu memiliki jadwal mengajar di sekolah, menjadi contoh yang baik bagi warga sekolah yaitu dengan datang selalu awal dan pulang

selalu akhir. Selain itu disiplin waktu juga di tunjukkan dengan memperhatikan guru guru yang mendapat jadwal mengajar dengan cara mengontrol setiap ruangan kelas, jujur, sopan santun, menghargai sesama manusia. Artinya kepala sekolah memelihara hubungan dengan berbagai pihak atau orang dengan karakter dan watak masing masing.

Memperhatikan tingkat kompetensi gurunya, serta berusaha memfasilitasi dan mendorong para guru agar para guru terus menerus meingkatkan kompetensinya, agar proses belajar mengajar dapat tercapai secara efektif dan efisien .

Sebagai seorang pendidik kepala sekolah MIN Paringgonan berupaya secara optimal memberikan layanan pendidikan yang sesuai dengan karakteristik siswa. Salah satu cara yang dapat di lakukan yaitu mengupayakan model pembelajaran yang sesuai sehingga potensi mereka dapat berkembang. Mengajar dan mempersiapkan strategi belajar mengajar yang menarik sehingga para siswa tidak bosan dan jenuh .

Sebagai seorang Manajer kepala sekolah MIN Paringgonan memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi yaitu salah satunya dengan pembentukan MGMP( Musyawarah guru mata pelajaran), dan bekerja sama dengan orang tua untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Sebagai seorang Administrator kepala sekolah MIN Paringgonan membimbing pengadminstrasian sekolah yang baik, lengkap, akurat dan di bantu oleh tenaga kependidikan untuk mengolah data guru, siswa, sarana, prasarana, dengan fasilitas yang ada di sekolah seperti laptop, printer, dll. Kemudian kepala sekolah juga dapat mencek kehadiran para guru melalui *Finger Print* yang telah tersedia di ruangan guru.

Sebagai seorang Supervisor kepala sekolah MIN Paringgonan melakukan kunjungan kelas, untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung. Dan kegiatan ini di lakukan kepala sekolah secara berkala. Karena dengan adanya kunjungan kelas ini kepala sekolah dapat mengetahui kelemahan dan kelebihan guru dalam mengajar.

Sebagai pemimpin kepala sekolah MIN Paringgonan mengarahkan dan memotivasi guru agar guru melaksanakan tugas didasarkan rasa panggilan dan kesadaran yang di dalam diri sehingga mutu pendidikan dan prestasi belajar dapat tercapai sesuai yang di harapkan.

Sebagai pencipta iklim kerja kepala sekolah MIN Paringgonan menjalin komunikasi dengan guru-guru,orang tua siswa, masyarakat, dan

komite sekolah. mendengarkan kritik dan saran dari para guru-guru ,memberikan penghargaan(*reward*) kepada guru-guru yang berprestasi.

Sebagai wirausahawan kepala sekolah MIN Paringgonan memberikan uang transport bagi siswa yang rumahnya jauh dari sekolah mengingat banyaknya siswa yang berminat ke sekolah ini yaitu 3 rombongan belajar, dan mengingat bahwa sekolah ini merupakan satu-satunya Madrasah Islam Negeri yang ada di Kecamatan Ulu Barumun Kabupaten Padang Lawas.

Temuan Kedua adalah kualitas guru di MIN Paringgonan sudah baik , para guru mengajar menggunakan media, membuat RPP, Silabus, mengadakan remedial bagi siswa yang tidak mencapai KKM, mengikuti pelatihan, KKG/ MGMP, sertifikasi, menjalin komunikasi dengan orang tua dan masyarakat sekitar .

Di dalam Undang undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen di amanatkan bahwa guru mempunyai Fungsi, peran, dan kedudukan yang strategis dalam pembangunan nasional di bidang pendidikan karena perlu di kembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Tenaga profesional guru di tuntutan mampu melaksanakan system pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa Kepada Tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Tujuan sertifikasi adalah untuk meningkatkan kualitas guru yang pada akhirnya diharapkan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Guru dalam jabatan yang telah memenuhi syarat dapat mengikuti proses sertifikasi untuk mendapat sertifikat pendidik. Program sertifikasi dilaksanakan untuk meningkatkan mutu dan martabat guru. Hal ini dilakukan mengingat guru mempunyai kedudukan yang strategis sebagai tenaga yang professional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia pada jalur pendidikan formal yang di angkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

MIN Paringgonan memiliki 24 tenaga pendidik dan kependidikan, 19 orang telah sertifikasi, 5 orang yang belum sertifikasi. Sebagai pimpinan tertinggi di sekolah, kepala sekolah MIN Paringgonan telah membantu para guru dalam meningkatkan kemampuannya guna mencapai kualifikasi standar guru yang di syaratkan (S1/D4) melalui sertifikasi guru.

Guru di sekolah MIN Paringgonan mengajar dengan mempersiapkan perangkat pembelajaran, Seperti buku, silabus, RPP. dan pada saat mengajar guru memotivasi para siswa agar lebih giat lagi dalam belajar dan rajin membaca. Membangun suasana dialogis dan proses Tanya jawab menerus yang di arahkan untuk memperbaiki kemampuan berpikir. Tidak hanya berpacu dalam pembelajaran.

Peserta didik MIN Paringgonan juga merupakan gambaran kualitas guru yang ada di sekolah, para peserta didik di sekolah ini banyak yang lulus dan bisa menyambung ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan di banyak di terima di sekolah favorit yang mereka inginkan. Mereka banyak membaca , mengikuti les di sekolah maupun di luar sekolah , memperhatikan pelajaran yang di sampaikan gurunya.

Temuan ketiga adalah Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru di MIN Paringgonan. Di antara pemimpin pendidikan yang bermacam-macam jenis dan tingkatannya, kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala sekolah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai salah satu pemimpin pendidikan. Hal ini karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kegiatan lembaga pendidikan sekolah di samping diatur oleh pemerintah, sesungguhnya sebagian besar ditentukan oleh aktivitas kepala sekolahnya. Kepala sekolah merupakan kunci kesuksesan sekolah dalam mengadakan perubahan. Sehingga kegiatan meningkatkan dan memperbaiki program dan proses pembelajaran di sekolah sebagian besar terletak pada diri kepala sekolah itu sendiri. Kepala sekolah memiliki peran dan tanggungjawab sebagai manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, supervisor pendidikan dan administrator pendidikan.

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru di MIN Paringgonan yaitu lebih memposisikan dirinya sebagai Manajer yaitu mengadakan KKG. DDTK, MGMP, BIMTEK. mendengarkan apa keluhan guru seputar pembelajaran dikelas, tetap melakukan pelatihan bagi guru guru yang sertifikasi , dan terus memotivasi guru yang belum tersertifikasi, memfasilitasi para guru yang akan mengikuti pelatihan.



Artinya kepala sekolah lebih melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru.

Peneliti menemukan berbagai kendala atau masalah yang berhubungan dengan Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru masalah ini di temukan peneliti pada waktu wawancara dengan kepala sekolah dan guru di MIN paringgongan yaitu:

1. Kurang maksimalnya Peran kepala sekolah di MIN Paringgonan yaitu sebagai Supervisor hanya melakukan kunjungan kelas,
2. Kurangnya peran kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga guru merasa kurang nyaman dalam mengajar.
3. Masih ada guru yang mengajar yang tidak sesuai dengan jurusan, sehingga kurang maksimal dalam menyampaikan pelajaran kepada siswa.
4. Melalui KKG/ MGMP guru memperoleh pengetahuan mengenai model-model pembelajaran, namun kerap kali kurang dapat di terapkan sepenuhnya dalam proses pembelajaran Karen adi hadapkan dengan kondisi dan situasi yang berbeda, misalnya ketidaklengkapan fasilitas belajar pendukung yang di butuhkan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian mengenai Peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan kualitas Guru di MIN Paringgonan kecamatan Ulu Barumun Kabupaten Padanglawas menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Peran Kepala sekolah di MIN Paringgonan adalah berperan sebagai pendidik yaitu memiliki jadwal mengajar di sekolah, menjadi contoh yang baik bagi warga sekolah yaitu dengan datang selalu awal dan pulang selalu akhir. Sebagai Manajer kepala sekolah MIN Paringgonan memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi yaitu salah satunya dengan pembentukan MGMP ( Musyawarah guru mata pelajaran) untuk dapat mengetahui perkembangan peserta didik dan pembuatan RPP dan silabus yang sesuai dengan yang digunakan yaitu K 13 dan KTSP, dan bekerja sama dengan orang tua untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Sebagai Administrator kepala sekolah MIN Paringgonan membimbing pengadminstrasian sekolah yang baik, lengkap, akurat dan di bantu oleh tenaga

kependidikan. Sebagai seorang Supervisor kepala sekolah MIN Paringgonan melakukan kunjungan kelas, untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung. Sebagai pemimpin kepala sekolah MIN Paringgonan mengarahkan dan memotivasi guru agar guru melaksanakan tugas didasarkan rasa panggilan dan kesadaran yang di dalam diri sehingga mutu pendidikan dan prestasi belajar dapat tercapai sesuai yang di harapkan. Sebagai pencipta iklim kerja kepala sekolah MIN Paringgonan menjalin komunikasi dengan guru – guru, orang tua siswa, masyarakat, dan komite sekolah. Sebagai wirausahawan kepala sekolah MIN Paringgonan memberikan uang transport bagi siswa yang rumahnya jauh dari sekolah mengingat banyaknya siswa yang berminat ke sekolah ini di lihat dari bertambahnya jumlah siswa pertahun, dan mengingat bahwa sekolah ini merupakan satu-satunya Madrasah Islam Negeri yang ada di Kecamatan Ulu Barumun Kabupaten Padang Lawas.

2. Kualitas Guru di MIN Paringgonan sudah baik , para guru mengajar menggunakan media, membuat RPP, Silabus, mengadakan remedial bagi siswa yang tidak mencapai KKM, mengikuti pelatihan, KKG/ MGMP, sertifikasi, menjalin komunikasi dengan orang tua dan masyarakat sekitar
3. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru di MIN Paringgonan yaitu lebih memosisikan dirinya sebagai Manajer yaitu mengadakan pelatihan, sertifikasi, KKG (kelompok Kerja guru), DDTK( Diklat di tempat kerja), MGMP( Musyawarah guru mata pelajaran).

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Rochaety, E. dkk. (2005). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Salim dan Syahrudin. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Syafaruddin dan Asrul. (2013). *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Citapustaka Media.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Yamin, M. dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.

## HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMPETENSI SOSIAL GURU

Siti Mar'an<sup>1</sup> Mesiono<sup>2</sup>

### ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Untuk mengetahui budaya organisasi di MTsN 1 Blangkejeren, (2) untuk mengetahui kompetensi Sosial guru, (3) untuk mengetahui hubungan yang signifikan dari Hubungan dari Budaya Organisasi dengan Kompetensi Sosial. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di MTsN 1 Blangkejeren kecamatan, yang berjumlah 30 orang guru. Sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian total populasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket yang di susun berdasarkan skala likert. Selanjutnya untuk menganalisis data ini dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dan software Spss 21, Terutama untuk mendeskripsikan variabel penelitian, sedangkan untuk mengetahui derajat hubungan kedua variabel digunakan uji koefisien korelasi product moment ( $r_{xy}$ ) dan untuk menguji keberartian signifikan hubungan digunakan uji t. Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru di MTsN 1 Blangkejeren signifikan dengan nilai korelasi sebesar 0.465, dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yakni  $3.14 > 1.701$ . Kontribusi Budaya Organisasi dengan kompetensi sosial guru 21.62% sedangkan sisanya sebesar 78.28 % disebabkan oleh factor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** *Budaya Organisasi dan Kompetensi sosial Guru*

### PENDAHULUAN

Sejalan dengan perkembangan dunia pendidikan di Indonesia, paradigma tenaga kependidikan pun sudah seharusnya mengalami perubahan, khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kompetensi sosial guru Pentingnya membangun budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah dan peningkatan kinerja sekolah.

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

Kopetensi salah satu daya atau kemampuan guru untuk memprsiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang baik serta kemampuan untuk mendidik, membimbing masyarakat dalam menghadapi menghadapikehidupan di masa yang akan datang. Serta teman sejawat dan tidak membeda-bedakan suku, ras, dan bahasa. Tugas utama seorang guru yaitu mendidik, membimbing, mengajar, mengarahkan dan melatih perserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran. Pendidik harus memberi contoh yang baik kepada perserta didik dan mengembangkan etika atau norma-norma yang telah ada guru juga mengetahui kemampuan peserta didiknya yang belum mengerti tentang materi yang diajarkan.

### **Budaya Organisasi dan Kompetensi Sosial Guru**

Pandangan tentang budaya menghadirkan kompleksitas dan kebingungan konseptual. Tidak ada definisi yang utuh dan terpadu tentang kebudayaan dari antropologi; justru sebaliknya, kita menemukan beraneka ragam definisi.

Merujuk arti budaya dalam *Kamus Besar Bahas*, lema budaya biasa diartikan sebagai 1) pikiran, akal budi; 2) adat istiadat; 3) sesuatu mengenai kebudayaan yang sudah berkembang ( beradab, maju); dan 4) sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan yang sudah sukar diubah. (Nasrullah : 2014)

Secara pendekatan kata budaya berasal dari bahasa Sangsekerta *budhcayah* Koentjaraningrat, (2004) yaitu bentuk jamak dari kata *budhi* yang berarti budi atau akal. Yang berkenaan dengan akal dan budi tetapi dalam penekanan kata kerja bahasa Latin yang menyebutnya sebagai *colera* yang artinya mengelola, menyuburkan, mengembangkan tanah. Dari kata Latin ini lahir turunan dikalangan antropologi diterjemahkan sebagai kebudayaan. Sedangkan kata *Cutural* di terjemahkan menjadi budaya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. *Pertama*, budaya mempunyai peran yang bembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. *Kedua*, budaya organisasi membawa suatu

rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. *ketiga*, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual. *Keempat*, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Dengan demikian, fungsi budaya adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Hal ini dapat berfungsi pula sebagai control atas perilaku para karyawan.

Budaya organisasi sekolah memiliki karakteristik yang dapat dijadikan sebagai tanda yang berfungsi sebagai peraturan di sekolah tersebut. Dengan merujuk pada pemikiran menurut Fred Luthans, dan Edgar Schein ada enam karakteristik budaya organisasi sekolah. Chaniago (2011), yaitu sebagai berikut:

- (a) *Observed behavioral regularities*; budaya organisasi di sekolah ditandai dengan adanya keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota sekolah yang dapat diamati. Keberaturan berperilaku ini dapat berbentuk acara-acara ritual tertentu, bahasa umum yang digunakan atau simbol-simbol tertentu, yang mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh anggota sekolah.
- (b) *Norms*; budaya organisasi di sekolah ditandai pula oleh adanya norma-norma yang berisi tentang standar perilaku dari anggota sekolah, baik bagi siswa maupun guru.

Jadi, berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa budaya yang kuat akan terkait dengan penurunan tingkat keluar masuknya karyawan. Budaya organisasi memiliki peran dalam memberi indentifikasi dan prinsip-prinsip yang mengarahkan perilaku organisasi dan dalam pembuatan suatu keputusan, mengembangkan suatu metode sehingga individu dapat menerima feedback atas prestasi yang di buat, menjaga sistem *reward* dan *rebudaya* mampu memberi suatu identitas dan arah bagi keberlangsungan hidup organisasi.

Kompetensi merupakan istilah yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan yang dimiliki seseorang. Menurut Purwandarmita dalam Wau, (2013) dalam kamus umum Bahasa Indonesia, Kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal.

Kompetensi juga Wibowo (2014) adalah suatu *kemampuan* untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi

atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan *keterampilan* atau *pengetahuan* yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagaimana sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru di MTs N 1 Blangkejeren, kecamatan blangkejeren, kabupaten gayo lues

Hubungan masing-masing variabel Budaya organisasi (X) dan variabel kompetensi sosial guru (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut. Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa motivasi memiliki hubungan yang signifikan secara partial terhadap budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru.

Berdasarkan pengolahan data dan uraian variabel X yaitu hubungan Budaya organisasi dan variabel Y Kompetensi sosial guru, melalui data angket yang telah diuraikan pada tabulasi persentase, maka hipotesis dapat diuji kebenarannya bahwa hipotesis yang diajukan di terima kebenarannya yaitu : ada budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru di MTs N 1 Blangkejeren, kecamatan blangkejeren, kabupaten gayo lues

Penelitian dilakukan di budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru di MTs N 1 Blangkejeren, kecamatan blangkejeren, kabupaten gayo lues sebanyak 30 Guru. Hasil penelitian dengan menggunakan angket diperoleh rata-rata skor hubungan budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru di MTs N 1 Blangkejeren, kecamatan blangkejeren, kabupaten gayo lues. Selanjutnya berdasarkan daftar kumpulan Budaya Organisasi diperoleh nilai rata-rata 82.27 dengan skor sebesar 99 tertinggi dan skor terendah 71.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara hubungan Budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru, dengan nilai  $r_{xy \text{ hitung}} > r_{\text{tabel}}$  yaitu  $0.465 > 0.701$  dan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yaitu  $3.141 > 1,701$ .

Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan di budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru di MTsN 1 Blangkejeren, kecamatan blangkejeren, kabupaten gayo lues dan

berdasarkan teori yang ada, terbukti bahwa ada hubungan yang positif antara hubungan Budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah di peroleh dan di paparkan dalam BAB 1V Mengenai Hubungan budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru di MTs N 1 Blangkejeren, Kecamatan Blangkejeren, Kabupaten Gayo Lues, maka Penulis Menarik beberapa Kesimpulan dan Memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Budaya organisasi di MTs N 1 Blangkejeren, Kecamatan Blangkejeren, Kabupaten Gayo Lues berada pada kategori sedang yaitu 63.3%
2. Kompetensi sosial guru di MTs N 1 Blangkejeren, Kecamatan Blangkejeren, Kabupaten Gayo Lues berada pada kategori tinggi yaitu 50%.
3. Terdapat hubungan yang Positif dan signifikan di MTs N 1 Blangkejeren, Kecamatan Blangkejeren, Kabupaten Gayo Lues yaitu sebesar 0.465 % dengan kontribusi sebesar 21.62 %. Artinya budaya organisasi berkontribusi terhadap variabel kompetensi sosial guru di MTs N 1 Blangkejeren sebesar 21,62 % berarti 78.23% di pengaruhi oleh fackor-faktor yang lainnya, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Koentjaraningrat. *Kebudayaan Mentalitas dan Pembangunan*. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama,2004).
- Nasrullah Rulli. *Komunikasi Antarbudaya Di Era Budaya Siber*.(Jakarta: Kencana, 2014).
- Syakur Nasrul Chaniago, *Manajemen Organisasi*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2011).
- Wau Yasaratodo. *Profesi Kependidikan*. (Medan: Unimed Press, 2013).
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014).

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA SEKOLAH DENGAN KEPUASAN  
KERJA GURU DI MAS AL-WASHLIYAH 22 TEMBUNG  
KECAMATAN PERCUT SEI TUAN KABUPATEN DELI SERDANG**

**Nur Hasanah Nasution<sup>1</sup> Candra Wijaya<sup>2</sup>**

**ABSTRACT**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya sekolah dengan kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Swasta Al-Washliyah 22 Tembung Kec. Medan Tembung. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari s/d Maret 2016. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru-guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung Kec. Medan Tembung dengan jumlah populasi 24 orang, adapun sampel penelitian yang digunakan sebanyak 24 orang, yang dilakukan dengan teknik total sampling. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan angket untuk memperoleh data, yaitu angket budaya sekolah sebanyak 25 butir pertanyaan dan angket kepuasan kerja guru sebanyak 25 butir pertanyaan, bentuk yang digunakan adalah bentuk kuesioner pilihan yang terlebih dahulu diuji analisis data yang diperoleh kedua variabel berdistribusi normal dan data tersebut homogen. Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya sekolah di MAS Al-Washliyah 22 Tembung termasuk dalam kategori sangat kuat dengan nilai rata-rata 99,62, kepuasan kerja guru di MAS Al-Jami'yatul Washliyah Tembung dalam kategori sangat kuat dengan nilai rata-rata 91,62. Selanjutnya budaya sekolah mempunyai hubungan yang sangat kuat/tinggi dengan kepuasan kerja guru yang dibuktikan dengan besarnya hasil perhitungan korelasi antara variabel budaya sekolah dengan variabel kepuasan kerja guru yaitu 0,436 dengan taraf signifikan 13,8. Untuk itu perlunya budaya sekolah terhadap guru-guru agar meningkatkan kepuasan kerja guru, sehingga segala tugas-tugas yang diberikan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam menjalani tugasnya.

**Kata Kunci:** Budaya Sekolah, Kepuasan Kerja Guru.

**PENDAHULUAN**

Sekolah merupakan tempat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar. Belajar dan mengajar tidak hanya dimaknai sebagai kegiatan

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara



transfer ilmu pengetahuan dari guru ke siswa. Berbagai kegiatan seperti bagaimana membiasakan seluruh warga sekolah disiplin dan patuh terhadap peraturan yang berlaku di sekolah, saling menghormati, membiasakan hidup bersih dan sehat serta memiliki semangat berkompetisi secara fair dan sejenisnya merupakan kebiasaan yang harus ditumbuhkan di lingkungan sekolah sehari-hari. Bahwa kebiasaan-kebiasaan, nilai-nilai, norma, ritual, mitos yang dibentuk dalam perjalanan panjang sekolah disebut budaya sekolah. Budaya sekolah dipegang bersama oleh kepala sekolah, guru, staf administrasi dan siswa sebagai dasar mereka dalam memahami dan memecahkan berbagai persoalan yang muncul di sekolah. Sekolah menjadi wadah utama dalam transmisi kultur antar generasi.

Sebagai suatu sistem, sekolah memiliki tiga aspek pokok yang sangat berkaitan erat dengan mutu, yakni belajar mengajar, kepemimpinan dan manajemen sekolah, serta budaya dan iklim sekolah. Peningkatan mutu sekolah secara konvensional senantiasa menekankan pada aspek pertama, yakni meningkatkan mutu proses belajar mengajar, sedikit menyentuh aspek kepemimpinan dan manajemen sekolah dan sama sekali tidak pernah menyentuh aspek budaya dan iklim sekolah. Hal ini dikarenakan adanya anggapan bahwa budaya dan iklim sekolah tidak terlalu pada mutu. (Daryanto, 2015:1)

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya di dukung oleh lengkapnya sarana dan prasarana, guru yang berkualitas maupun input siswa yang baik dan terampil, tetapi budaya sekolah sangat berperan terhadap peningkatan keefektifan. Budaya sekolah merupakan sebuah sekolah yang memberikan makna terhadap kegiatan kependidikan sekolah tersebut, jika budaya sekolah lemah, maka ia tidak kondusif bagi pembentukan sekolah efektif. Sebaliknya budaya sekolah kuat maka akan menjadi fasilitator bagi peningkatan sekolah efektif.

Sekolah sebagai suatu organisasi, memiliki budaya tersendiri yang dibentuk dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, persepsi, kebiasaan-kebiasaan, kebijakan-kebijakan pendidikan, dan perilaku orang-orang yang berada di dalamnya. Menurut Zamroni, budaya sekolah sangat mempengaruhi prestasi dan perilaku peserta didik dari sekolah tersebut. Budaya sekolah merupakan jiwa dan kekuatan sekolah yang memungkinkan sekolah dapat tumbuh berkembang dan melakukan adaptasi dengan berbagai lingkungan yang ada.

Sebagai suatu organisasi, sekolah menunjukkan kekhasan, yaitu pembelajaran. Budaya sekolah semestinya menunjukkan kapabilitas yang sesuai dengan prinsip-prinsip kemanusiaan. Konsep budaya sekolah masuk ke dalam pendidikan itu pada dasarnya sebagai upaya untuk memberikan arah tentang efisiensi lingkungan pembelajaran. Lingkungan dalam hal ini dapat dibedakan dalam dua hal: 1) lingkungan yang sifatnya alami sesuai dengan budaya siswa dan guru; 2) lingkungan artificial yang diciptakan oleh guru atau hasil interaksi antara guru dengan siswa. Budaya sekolah yang terpelihara dengan baik, mampu menampilkan perilaku iman, takwa, kreatif, dan inovatif yang harus terus dikembangkan. Manfaat yang dapat diambil dari budaya demikian adalah dapat menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotongroyongan, kekeluargaan, menemukan masalah dan cepat memperbaiki, cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi diluar. Dalam menciptakan suatu budaya sekolah tidak terlepas dari peran seorang kepala sekolah, guru dan lingkungan sekolah. Mereka harus saling bekerja sama dalam menciptakan suatu budaya sekolah. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan, karena guru langsung melakukan interaksi dengan siswa ketika proses KBM berlangsung. Guru harus dapat bekerja secara optimal. Untuk itu guru harus dapat meningkatkan motivasinya dalam mengajar. Dengan motivasinya, akan membuat guru bersemangat dalam mengajar karena itu kebutuhannya terpenuhi. Budaya sekolah merupakan bagian dari budaya korporasi (*corporate culture*). Budaya korporasi merupakan budaya yang dibangun pada institusi atau lembaga yang memiliki karakteristik tertentu. Sedangkan budaya organisasi cenderung lebih luas, karena organisasi dapat meliputi: keluarga, paguyuban atau kelompok-kelompok nonformal, yang mana organisasi tersebut tidak termasuk dalam korporasi. (Muhaimin, 2009:47)

Keberhasilan guru dalam mengajar merupakan bagian penting dalam proses belajar mengajar, karena dengan keberhasilan tersebut dapat meningkatkan profesionalitas guru selaku tenaga pendidik. Guru yang profesional sangat dibutuhkan dalam peningkatan kualitas pendidikan, selain itu guru yang profesional haruslah menjadi perhatian utama dalam kependidikan. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia tentang guru dan dosen pada Nomor 14 tahun 2005 ayat 1 dinyatakan bahwa

dalam melaksanakan tugas keprofesionalan guru berhak memiliki kesempatan untuk penentuan kebijakan pendidikan.

Budaya sekolah dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu yang tampak (*tangible*) dan tidak tampak (*intangibile*). Aspek yang tidak tampak dari sebuah budaya meliputi nilai-nilai, keyakinan dan ideologi. Aspek yang tampak merupakan tulisan, perilaku yang ditampilkan, bangunan, fasilitas, serta benda-benda yang digunakan. Perwujudan (manifestasi) budaya organisasi sekolah yaitu ritus (tata cara upacara keagamaan), seremonial, ritual (berkenaan dengan ritus), mitos, hikayat, legenda, kisah, dongeng rakyat, symbol, bahasa, isyarat, latar fisik dan artifak. (Marno, 2008:142)

Di Era Globalisasi, budaya sekolah bukan lagi sejarah masa lalu organisasi dalam meraih sukses, tetapi lebih dari sebagai rekayasa manajemen organisasi untuk berkompetisi. Oleh karena itu, budaya organisasi senantiasa dijaga, dipelihara dan dikelola dengan baik agar dapat diandalkan sebagai instrumen meningkatkan kompetensi. Hal ini tidak terlepas dari keberadaan sekolah itu sendiri sebagai organisasi pendidikan yang mempunyai peran dan fungsi untuk berusaha melestarikan nilai-nilai budaya para siswanya. Budaya sekolah yang strategis dapat digunakan sebagai alat memotivasi warga sekolah. Selain itu, dengan adanya budaya sekolah akan terbantu dalam mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan. Pemeliharaan budaya sekolah dengan baik akan menghasilkan interaksi yang baik dan saling mempengaruhi individu yang satu dengan individu yang lain dalam lingkungan sekolah. Dengan keadaan yang demikian, budaya sekolah akan menumbuhkan dan mengembangkan semangat untuk berkinerja dengan baik dan produktif, berfungsi sebagai penentu batasan perilaku warga sekolah, menumbuhkan kesadaran identitas warga sekolah, menumbuhkan komitmen warga sekolah, pemelihara stabilitas sekolah, dan pengawasan. Dikembangkannya budaya sekolah oleh kepala sekolah dengan efektif dan kondusif untuk pengembangan nilai-nilai budaya di sekolah merupakan salah satu upaya yang dapat dijadikan alternatif pendukung akan keberhasilan pendidikan khususnya sekolah. Berdasarkan fenomena yang ada, banyak sekali hal-hal yang membuat guru tidak bekerja secara efektif dan efisien, salah satunya adalah kurangnya kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kreativitas kerja guru, kurangnya kebijakan kepala sekolah dalam memberikan motivasi terhadap kerja guru, kepuasan kerja guru dapat mempengaruhi

kinerja dan mutu sekolah, kepala sekolah diperlukan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja guru di sekolah. Jika hal ini tidak diperhatikan maka sekolah akan menghasilkan lulusan yang tidak berkualitas.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul: *Hubungan Antara Budaya Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Aliyah Swasta Al-Washliyah 22 Tembung, Jl. Besar Tembung, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang.*

Vecchio dalam Wibowo, (2010:17) memberikan definisi budaya sekolah sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan kepada pekerja yang datang. Defenisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma.

Budaya sekolah memiliki fungsi dan peran yang penting dalam meningkatkan mutu sekolah termasuk sumber daya yang dimiliki sekolah, sebab budaya sekolah akan memberi dukungan dan identitas terhadap sekolah serta membentuk kerangka kerja bagi kegiatan pembelajaran. Budaya sekolah yang positif dengan kondusif memberi kontribusi bagi kelancaran pelaksanaan kurikulum. Oleh sebab itu sekolah perlu memperhatikan dan mengusahakan budaya sekolah yang positif. Fungsi budaya sekolah adalah membantu warga sekolah memahami persekitaran sekolah dan membantu warga sekolah membina identitas mereka sendiri.

Model pengembangan budaya sekolah yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik itu kepala sekolah, guru, dan staf sekolah dan utamanya siswa itu sendiri dapat dijadikan dasar dalam upaya memperbaiki iklim sekolah. Model tersebut merupakan integrasi komponen-komponen seperti budaya sekolah, iklim organisasi, dan pranata sistem sekolah.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan kerja tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.(Wibowo, 2010:501)

Dalam pengertian umum, kepuasan dikatakan sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Senada dengan hal tersebut, bahwa kepuasan merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan

karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, puas dan tidak puas. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Robbins, mengemukakan kepuasan kerja merupakan menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini adalah jenis penelitian *ex post facto*, yaitu suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Pendekatan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menganalisis data dengan alat statistik dalam bentuk angka-angka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTS YPI Al-Hasanah Tanjung Leidong sebanyak 24 Guru. Instrumen Pengumpulan data dalam Penelitian ini yaitu dengan Angket dan Dokumentasi.

## **HASIL PENELITIAN**

Setelah dilakukan uji validitas dilanjutkan dengan uji reabilitas yang dimaksudkan untuk mengetahui hasil pengukuran tersebut dapat di percaya atau tidak. Koefisien reabilitas alpha skala budaya sekolah adalah sebesar 0,786 yang jika dikonsultasikan pada tabel berada pada tinggi.

Berdasarkan dari hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa variabel budaya sekolah dgn kepuasan kerja guru mempunyai sebaran data yang berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan  $\chi^2_{hitung}$  lebih kecil daripada  $\chi^2_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%. Yaitu pada variabel budaya sekolah dgn kepuasan kerja guru sebesar 0,0348.

Berdasarkan perhitungan dengan analisis korelasi *Product Moment* diperoleh koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) sebesar 0,436, selanjutnya membandingkan nilai  $r_{hitung}$  pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,361. Hasil

koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) menunjukkan bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  ( $0,436 > 0,361$ ) maka terdapat hubungan yang positif antara budaya sekolah dengan kepuasan kerja guru sehingga hipotesis ini diterima.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian pada bab IV maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel budaya sekolah dengan variabel kepuasan kerja guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung, yang menunjukkan intensitas 81% dengan kategori tinggi dan bagus. Hal ini ditunjukkan dari beberapa hal berikut ini :

1. Budaya sekolah di MAS Al-Washliyah 22 Tembung berada pada nilai rata-rata 99,62, budaya sekolah dalam MAS Al-Washliyah 22 Tembung ini masih perlu ditingkatkan karena kurangnya yang dirasakan oleh guru-guru budaya sekolah yang ada di MAS Al-Washliyah 22 Tembung ini salah satunya dikarenakan rendahnya intraksi penghargaan atau *reward* yang diberikan Kepala Madrasah kepada guru-guru.
2. Kepuasan kerja guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung ini berada pada nilai rata-rata 91,62, yang termasuk dalam kategori rendah, dalam artian bahwa terlihat kepuasan kerja guru belum begitu dirasakan oleh para guru sehingga berdampak pada pelaksanaan kerja dan tugasnya yang tidak maksimal.
3. Hubungan budaya sekolah dengan kepuasan kerja guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung signifikan berada pada nilai 0,436 yang lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  yakni 0,343 pada taraf signifikansi 0,05.

## DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto. (2015). *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*, Cet I. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Muhaimin. (2009). *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Edisi pertama. Jakarta: Putra Grafika.
- Marno. (2008). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditama.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4586.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- . (2010). *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.

## **POLA KOMUNIKASI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONALISME GURU DI SD ISLAM AN-NIZAM**

**Rika Laila Fitri Lubis<sup>1</sup> Fachruddin<sup>2</sup>**

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pola komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SD Islam An-Nizam. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun dalam memperoleh data, penulis menggunakan metode dokumentasi yaitu suatu metode penelitian untuk memperoleh keterangan dengan cara memeriksa dan mencatat laporan, dengan unsur manusia, dengan informan kepala sekolah, peneliti juga menggunakan teknik wawancara, teknik wawancara ini digunakan untuk mengetahui secara mendalam, detail, dan jelas dalam upaya menemukan pengalaman-pengalaman informan atau responden dari topik tertentu atau situasi spesifik yang dikaji. Peneliti juga memakai teknik observasi, dengan cara peneliti melibatkan diri mengumpulkan data secara sistematis dalam bentuk catatan lapangan. Berdasarkan penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa pola komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru adalah (1) Kompetensi Profesionalisme Guru, seperti dalam wawancara dengan kepala madrasah untuk meningkatkan kompetensi guru, guru-guru saya ikut sertakan seminar, diklat dan juga waktu mengajar tidak hanya dengan materi saja tetapi juga dengan praktik langsung seperti sholat, wudhu, tayamum. Sehingga kompetensi guru akan lebih meningkat. (2) Faktor yang Mendukung dan Menghambat Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru, seperti yang kepala madrasah tuturkan, untuk meningkatkan kompetensi profesional guru ada faktor yang mendukung dan juga menghambat.

**Kata Kunci: Pola Komunikasi, Profesionalisme Guru**

### **PENDAHULUAN**

Kepala Sekolah sebagai pemimpin dalam pendidikan formal perlu memiliki wawasan kedepan. Kepemimpinan pendidikan memerlukan

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal yang terpenting bahwa melalui pendidikan kita menyiapkan tenaga-tenaga yang terampil, berkualitas dan tenaga yang siap dipakai untuk memenuhi kebutuhan masyarakat bisnis dan industri serta masyarakat lainnya.

Sosok pemimpin dalam hal ini seorang kepala sekolah selaku penanggung jawab pengelolaan administrasi dan teknis pembelajaran diharapkan mampu bertindak selaku manager dalam upaya menumbuh kembangkan kompetensi guru lewat pemberdayaan kompetensi guru melalui bentuk penghargaan seperti pemberian kesempatan sertifikasi guru, pendidikan dan latihan profesi, penyediaan sarana pendukung pembelajaran, pemerataan jam pembelajaran, pemberian insentif berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya serta pemenuhan jaminan kenyamanan dan keamanan dalam menjalankan tugas pembelajarannya.

Pada dasarnya kepala sekolah melakukan tiga fungsi sebagai berikut yaitu: membantu para guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, menggerakkan para guru, para karyawan, para siswa, dan anggota masyarakat untuk mengsucceskan program-program pendidikan disekolah, menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat dinamis, nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi. (Kusmintaro dan Burhanuddin, 1997:5)

Dari pendapat tersebut menunjukkan betapa pentingnya kepala sekolah sebagai sosok pimpinan yang diharapkan dapat mewujudkan harapan bangsa. Oleh karena itu diperlukan seorang kepala sekolah yang mempunyai wawasan kedepan dan kemampuan yang memadai dalam menggerakkan organisasi sekolah.

Dalam peranannya sebagai seorang pendidik, kepala sekolah harus mampu menanamkan, memajukan dan meningkatkan nilai mental, moral, fisik dan artistik kepada para guru atau tenaga fungsional lainnya, tenaga administrasi (*staf*) dan kelompok para siswa atau peserta didik. Untuk menanamkan peranannya ini kepala sekolah harus menunjukkan sikap persuasive dan keteladanan. Sikap persuasif dan keteladanan inilah yang akan mewarnai kepemimpinan termasuk didalamnya pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru yang ada disekolah tersebut.



Kepala sekolah sebagai educator, supervisor, motivator, yang harus melaksanakan pembinaan kepada para karyawan, dan para guru disekolah yang dipimpinnya karena faktor manusia merupakan faktor sentral yang menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi, walau secanggih apapun teknologi yang digunakan tetap faktor manusia yang menentukannya.(Wahjosumido, 1991:124)

Dalam fungsinya sebagai penggerak para guru, kepala sekolah harus mampu menggerakkan guru agar kinerjanya menjadi meningkat karena guru merupakan ujung tombak untuk mewujudkan manusia yang berkualitas. Guru akan bekerja secara maximum apabila didukung oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah.

Para guru mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi tersebut akan dilepaskan atau digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Menurut McClelland dalam Hasibuan, (2000:163), energi yang dilepaskan karena di dorong oleh : 1) kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, 2) harapan keberhasilannya, 3) nilai intensif yang terlekat pada tujuan.

Dengan demikian bagi kepala sekolah dalam memotivasi guru hendaknya menyediakan peralatan, membuat susasana kerja yang menyenangkan, dan memberikan promosi/ kenaikan pangkat, member imbalan yang layak baik segi moneter maupun non moneter. Disamping guru sendiri harus mempunyai daya dorong yang berasal dari dalam dirinya untuk berprestasi dalam karirnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih tujuan sekolah ( tujuan pendidikan ) dapat tercapai.

Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah mempunyai tugas yang sangat berat dalam rangka meningkatkan kualits sekolah. Guru sebagai salah satu komponen yang terpenting dalam pendidikan, terutama dalam hal mengatasi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan, dituntut untuk bias menjadi guru professional. Dengan keadaan perkembangan masyarakat, maka mendidik merupakan tugas berat dan memerlukan seseorang yang cukup memiliki kemampuan yang sesuai dengan jabatan tersebut, sebab mendidik adalah pekerjaan professional yang tidak dapat diserahkan kepada sembarang orang. (Mulyasa, 2006:26)

Professional guru tidak akan ada atau berjalan mulus tanpa adanya usaha-usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah, sebab salah satu diantara cara guru agar bias menjadi guru professional adalah dengan

adanya upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan mutu guru. Hal ini sangat cocok sekali, karena kepala sekolah adalah orang yang akan menjadikan sekolah itu maju, disamping dia juga harus memperhatikan hal ihwal guru terutama dalam hal profesionalisme guru tersebut. (Mulyasa, 2006:23)

Dengan demikian kepala madrasah harus mempunyai upaya dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, agar proses belajar mengajar tidak menjenuhkan atau monoton dan menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Baik buruknya perilaku atau tatacara mengajar guru akan sangat mempengaruhi citra lembaga pendidikan. Oleh sebab itu sumber daya guru ini harus dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan dan kegiatan lain agar kemampuan profesionalnya lebih meningkat.

Salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Gurulah yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Guru berhadapan langsung dengan para peserta didik di kelas melalui proses belajar mengajar. Ditangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, *skill*( keahlian), kematangan emosional dan moral serta spiritual. Dengan demikian, akan dihasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya. Oleh karena itu, diperlukan sosok guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya. (Uno, 2008:15)

Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Tugas guru sebagai suatu profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan ketrampilan-ketrampilan pada peserta didik.

Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Masalah kompetensi profesional guru merupakan salah satu dari

kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru dalam jenjang pendidikan apapun. Yang dimaksud guru disini adalah guru pendidikan agama Islam.

Di zaman globalisasi ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih dan mengalami pertukaran yang sangat cepat. Profesional dalam bidang tersebut sangat diharuskan, terutama profesional guru.

Guru harus peka dan tanggap terhadap perubahan-perubahan, pembaharuan serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang sejalan dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Disinilah tugas guru untuk selalu meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan, meningkatkan kualitas pendidikannya sehingga apa yang diberikan kepada peserta didiknya tidak terlalu ketinggalan dengan perkembangan kemajuan zaman.

Namun kenyataan sekarang ini banyak guru-guru yang belum profesional dalam menjalankan tugasnya. Banyak guru yang mengajarkan materi tidak sesuai dengan bidang yang dikuasai, dengan alasan mengisi jam yang kosong dan banyak lagi alasan yang lainnya. Kebanyakan metode mengajar yang digunakan oleh guru pada saat mengajar hanya monoton saja tidak sesuai dengan materi pelajaran dan kondisi psikologis peserta didik.

Di samping masalah-masalah di atas yang banyak mengakibatkan seorang guru tidak profesional dalam menjalankan tugasnya adalah kurangnya sarana dan prasarana di sekolah tempat mereka mengajar serta berbagai macam persoalan hidup baik itu pribadi, keluarga ataupun masyarakat, serta hal-hal semacam itulah yang mengakibatkan guru tidak profesional dalam mengajarnya.

Tugas dan peran guru dari hari kehari semakin berat, seiringan dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru sebagai komponen utama dalam dunia pendidikan dituntut untuk mampu mengimbangi bahkan melampaui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dalam masyarakat. Melalui sentuhan guru di sekolah, diharapkan mampu menjadi peserta didik yang memiliki kompetensi tinggi dan siap menghadapi tantangan hidup dengan penuh keyakinan dan percaya diri yang tinggi sekarang dan kedepan, sekolah ( pendidikan ) harus menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, baik secara keilmuan ( akademis) maupun secara sikap mental. Oleh karena itu, menurut Louis V. Grestner, Jr,dkk dalam Zainal

Aqib, dibutuhkan sekolah unggul yang memiliki ciri: (1) kepala yang memberdayakan akan lahir dari suatu pola pendidikan dalam skala luas yang tepat guna dan efektif bagi konteks dan mampu menjawab segala tantangan zaman.

Disamping itu, pendidikan adalah wahana untuk mencetak generasi muda yang sangat penting bagi masa depan negeri ini. Tanpa ada pendidikan yang baik dan berkualitas, tentu saja negeri ini akan terancam karena anak mudanya dididik secara sembarangan dan tidak sesuai dengan nafas kemajuan zaman yang semakin cepat ini. Dan untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas tentu saja semua pihak yang berkompeten didalamnya harus bekerja keras untuk memberikan yang terbaik dalam memajukan pendidikan

Perkembangan global dan era informasi memacu bangsa Indonesia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal utama dalam pembangunan disegala bidang sehingga diharapkan bangsa Indonesia dengan segala sumber daya manusianya dapat bersaing dengan bangsa lain yang lebih maju.

Dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pendidikan memiliki peranan yang sangat penting yang diperlukan bagi pembangunan disegala bidang kehidupan bangsa, terutama mempersiapkan peserta didik menjadi aktor IPTEK yang mampu menampilkan kemampuan dirinya, sebagai sosok manusia Indonesia yang tangguh, kreatif, mandiri, dan professional dibidangnya, Tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang meenjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar. Tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu dalam manajemen pendidikan peranan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, sekolah yang dinamis dan komunikatif dengan kemerdekaan memimpin menuju visi keunggulan pendidikan, (2) memiliki visi, misi dan strategi untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan dengan jelas, (3) guru-guru yang

kompeten dan berjiwa kader yang senantiasa bergairah dalam melaksanakan tugas profesionalnya secara inovatif, (4) peserta didik yang sibuk, bergairah, dan bekerja keras dalam mewujudkan perilaku pembelajaran, (5) masyarakat dan orang tua yang berperan serta dalam menunjang pendidikan.

Salah satu diantara beberapa tantangan globalisasi yang harus disikapi guru dengan mengedepankan profesionalisme menurut Kunandar adalah : perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu cepat. Dengan kondisi ini guru harus bias menyesuaikan diri dengan responsive, arif dan bijaksana. Responsive artinya guru harus bisa menguasai baik produk iptek terutama yang berkaitan dengan dunia pendidikan, seperti pembelajaran dengan menggunakan multimedia. Tanpa penguasaan iptek yang baik, maka guru akan tertinggal dan menjadi korban iptek.

Oleh karena itu, diperlukan perubahan paradigma ( pola pikir) guru, dari pola pikir tradisional menuju pola pikir profesional. Apalagi lahirnya Undang-Undang Guru dan Dosen menuntut sosok guru yang berkualifikasi, berkompotensi dan bersertifikasi.

Sementara itu salah satu di antara beberapa paradigma baru yang harus diperhatikan guru dewasa ini adalah guru mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mutakhir sehingga memiliki wawasan yang luas dan tidak tertinggal dengan informasi terkini. Guru mempunyai visi ke depan dan mampu membaca tantangan zaman sehingga siap menghadapi perubahan dunia yang tak menentu yang membutuhkan kecakapan dan kesiapan yang baik.

Dalam hal ini guru sebagai tenaga pendidik yang terjun langsung dalam proses belajar mengajar juga harus biasa menguasai teknologi pendidikan. Sehubungan dengan hal tersebut peningkatan kompetensi profesional guru tidak lepas dari peran kepala sekolah.

Pendidikan merupakan sesuatu yang sangat vital bagi pembentukan karakter sebuah peradaban dan kemajuan yang mengiringinya. Tanpa pendidikan sebuah bangsa atau masyarakat tidak akan pernah mendapatkan kemajuannya sehingga menjadi bangsa atau masyarakat yang kurang atau bahkan tidak beradab. Karena itu, sebuah peradaban kinerja atau prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global.

Kinerja atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi dalam hal sekolah. Kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya.

Output yang dihasilkan dapat berupa fisik maupun non fisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil/ pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik/nonmaterial.

Seorang guru dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumberdaya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan guru yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Pengertian Pola komunikasi diartikan sebagai bentuk atau pola hubungan dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan cara yang tepat, sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Dimensi pola komunikasi terdiri dari dua macam, yaitu pola yang berorientasi pada konsep dan pola yang berorientasi pada sosial yang mempunyai arah hubungan yang berlainan.

Pola komunikasi adalah suatu gambaran yang sederhana dari proses komunikasi yang memperlihatkan kaitan antara satu komponen komunikasi dengan komponen lainnya. Pola Komunikasi diartikan sebagai bentuk atau pola hubungan dua orang atau lebih dalam proses pengiriman, dan penerimaan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik". Dalam, pada itu, kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: "Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan

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

Dalam fungsinya sebagai penilai hasil belajar siswa, guru hendaknya terus-menerus mengikuti hasil belajar yang telah dicapai oleh siswa dari waktu ke waktu. Informasi yang diperoleh melalui evaluasi ini merupakan umpan balik (*feedback*) terhadap proses belajar mengajar. Umpan balik ini akan dijadikan titik tolak untuk memperbaiki dan meningkatkan proses belajar mengajar selanjutnya. Dengan demikian proses belajar-mengajar akan terus-menerus ditingkakan untuk memperoleh hasil yang optimal.

## **PEMBAHASAN**

Untuk mengetahui temuan khusus di SD ISLAM AN-NIZAM di bawah ini akan saya jelaskan yaitu :

### **1. Pola Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SD ISLAM AN-NIZAM**

Pola komunikasi yang dilakukan kepala sekolah di SD ISLAM AN-NIZAM yaitu komunikasi banyak arah atau komunikasi sebagai transaksi dimana komunikasi tersebut tidak hanya melibatkan interaksi dinamis antara siswa yang satu dengan siswa yang lainnya. Sehingga proses belajar mengajar dengan pola komunikasi seperti ini mengarah kepada proses pengajaran yang mengembangkan kegiatan siswa yang optimal. Sehingga menumbuhkan siswa belajar aktif. Seperti diskusi, simulasi merupakan strategi yang dapat mengembangkan komunikasi jenis ini. guru. Komunikasi yang sering dilakukan di sekolah seperti komunikasi melalui rapat/ brifing. Dimana Komunikasi yang diterapkan di sekolah sangat dibutuhkan, apa lagi komunikasi di sekolah sangat dibutuhkan antara komunikasi kepala sekolah dengan guru. Komunikasi yang sering dilakukan di sekolah seperti komunikasi melalui rapat/ brifing. Dimana kepala sekolah sering melakukan rapat seperti akan mengadakan ujian UAN pada akhir tahun. Itulah yang sering diterapkan di sekolah tersebut.

Komunikasi yang dilakukan kepala sekolah adalah komunikasi yang bersifat timbal balik dan bersifat kekeluargaan atau juga bisa dikatakan komunikasi yang sering bertatap muka atau dengan cara diskusi. Hal serupa diungkapkan oleh bapak nirmansyah yaitu bahwa komunikasi yang diterapkan kepala sekolah yaitu komunikasi yang harus ditanamkan dalam setiap diri orang karena komunikasi tersebut dapat menciptakan rasa saling memiliki.

Di SD Islam An-Nizam komunikasi yang dilakukan bapak kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru adalah: sering mengadakan sharing, diikutkan diklat, serta pelatihan dan seminar.

## **2. Factor-Faktor Yang Menghambat Komunikasi Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru di SD ISLAM AN-NIZAM**

Dari penuturan kepala madrasah diatas, penulis menyimpulkan bahwa faktor penghambat adalah Guru merupakan salah satu komponen terpenting dalam dunia pendidikan. Ruh pendidikan sesungguhnya terletak dipundak guru. Bahkan, baik buruknya atau berhasil tidaknya pendidikan hakikatnya ada ditangan guru. Sebab, sosok guru memiliki peranan yang strategis dalam “mengukir” peserta didik menjadi pandai, cerdas, terampil, bermoral, dan berpengetahuan luas.

## **3. Factor-Faktor Yang Mendukung Komunikasi Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru di SD ISLAM AN-NIZAM**

Adapun faktor yang menghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru adalah:

Seperti yang diungkapkan oleh bapak Ahmad Ilyas, S.Ag bahwa : Tersedianya sarana prasarana yang memadai, Sarana pembelajaran merupakan sesuatu yang secara tidak langsung berhubungan dengan proses mengajar guru setiap hari, tetapi mempengaruhi kompetensi guru juga, agar mampu mengajar dengan maksimal. Prasarana sangat berkaitan dengan materi yang dibahas dan alat yang diguanakn. Setiap sekolah diharapkan mampu memenuhi sarana untuk menunjang proses belajar mengajar.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini yang sesuai dengan rumusan masalah penelitian yang bisa disimpulkan sebagai berikut:

- 1. Pola komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SD ISLAM AN-NIZAM** Yaitu pola komunikasi disekolah tersebut bisa dikatakan cukup bagus baik komunikasi antara kepala sekolah dengan guru/staf (dari atas ke bawah), guru/staf dengan kepala sekolah (dari bawah ke atas), dan komunikasi antara sesama guru/staf (komunikasi ke samping), ataupun dari keresmiannya (formal atau non formal).kepala sekolah dalam melaksanakan komuniaksi yang efektif dengan menyebarkan informasi melalui rapat maupun media komunikasi yang dipaparkan dikantor yaitu seperti papan informasi.



2. **Kompetensi profesionalisme guru di SD Islam An-Nizam** Di SD Islam An-Nizam kompetensi profesional guru cukup bagus, misalnya disamping guru-guru PAI melaksanakan tugas pokok juga masih melaksanakan tugas tambahan seperti kegiatan keagamaan dan juga selalu membuat kelengkapan mengajar seperti : membuat RPP, diawal tahun pelajaran membuat prota (program tahunan), begitupun juga setiap semester membuat promes(program semester, silabus dan ketika dalam mengajar menggunakan metode yang sesuai dengan materi yang akan disampaikan agar peserta didik mampu memahami materi yang disampaikan pengajar dan juga tidak merasa jenuh. Di SD Islam An-Nizam dari segi kompetensi guru bisa dikatakan profesional. Hal ini terbukti dengan pendidikan yang telah ditempuhnya dengan S1, dan juga sudah sertifikasi semua. Guru yang mengajar di SD Islam An-Nizam sudah menerapkan metode pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku, dan juga menggunakan berbagai variasi metode pembelajaran dengan tujuan agar peserta didik tidak jenuh terhadap pembelajaran yang sedang dilaksanakan, dan guru selalu membuat RPP sebelum mengajar di kelas, demi kelancaran dan kesiapan proses belajar mengajar.
3. Faktor-faktor yang menghambat dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru yaitu diwaktu saja, terkadang jadwal yang sudah ditentukan tidak sesuai karena disebabkan ada urusan diluar yaitu rapat secara mendadak terpaksa jadwal di ganti hari. Itu adalah faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, dan guru dengan siswa.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Kusmintaro dan Burhanuddin. (1997). *Kepemimpinan Pendidikan Bagi Kepala Sekolah*. Jakarta: Depdikbud.
- Mulyasa. (2006). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offest.
- Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990
- Uno, H.B. (2008). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumido. (1991). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

## STRATEGI PENGELOLAAN PERPUSTAKAAN DALAM RANGKA MENINGKATKAN MINAT KUNJUNG SISWA DI MAN-1 MEDAN

Fitri Hasanah Rangkuti<sup>1</sup> Retno Sayekti<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Strategi Pengelolaan Perpustakaan Dalam Rangka Meningkatkan Minat Kunjung Siswa Di MAN 1 Medan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif naturalistik. Pengumpulan data melalui pengamatan beperan serta, wawancara dan studi dokumen. Dalam menganalisis data dengan langkah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Pemeriksaan atau pengecekan keabsahan data yaitu : (a) kredibilitas (credibility), (b) keteralihan (transferability), (c) ketergantungan (dependability), dan (d) kepastian (creadibility). Hasil penelitian ini yaitu : (1) Strategi yang digunakan MAN-1 Medan saat ini sudah cukup baik dalam pengelolaan perpustakaan. hal ini bisa dilihat dari pelayanan yang diberikan SDM perpustakaan terhadap pengunjung perpustakaan. (2) Meningkatkan minat kunjung siswa adalah tugas bersama antara kepala madrasah, kepala perpustakaan, pustakawan dan para guru yang ada di dalamnya yaitu dengan melakukan pembinaan pada setiap tahun ajaran baru dengan memperkenalkan perpustakaan kepada siswa yang baru melalui kegiatan sosialisasi pada hari ketiga ta'aruf. (3) Faktor pendukung dalam melaksanakan setrategi pengelolaan perpustakaan untuk meningkatkan minat kunjung adalah sarana dan prasarana sudah cukup lengkap dan dengan menambah koleksi buku di dalam perpustakaan yang bersumber dari sumbangan alumni dan buku BOS. (4) Sedangkan faktor penghambatnya adalah dari segi dana, untuk menambah koleksi – koleksi tersebut. Karena biasanya perpustakaan sekolah kebanyakan menyediakan koleksi buku paket. yang minim dengan koleksi referensinya.

**Kata kunci :** *Strategi Pengelolaan dan Minat Kunjung*

### PENDAHULUAN

Pengertian yang lebih umum dan luas dari perpustakaan adalah suatu ruangan, bagian dari gedung/bangunan, atau gedung itu

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

sendiri, yang berisi buku – buku koleksi, yang disusun dan diatur sedemikian rupa, sehingga mudah untuk dicari dan dipergunakan apabila sewaktu – waktu diperlukan oleh pembaca. Perpustakaan dilengkapi dengan sarana – sarana, seperti pengelolaan tertentu, dan ditempatkan petugas yang menjalankan perpustakaan agar dapat berjalan sebagai mestinya (Djuddin, 2014: Volume2 No,2).

Pada dasarnya perpustakaan merupakan bagian dari budaya suatu bangsa. Budaya itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil cipta, karsa, dan karya manusia yang terjadi membutuhkan proses dan waktu yang panjang. Setelah diadaptasi, diuji, dikaji, dan diterima oleh masyarakat.

Jika memperhatikan dan menyimak bagaimana perkembangan perpustakaan dalam sejarah umat manusia mempunyai pesona tersendiri. Perkembangan perpustakaan dirasa lambat, tetapi pasti. Perpustakaan sungguh menjadi tempat segala penemuan dan pengetahuan, peristiwa – peristiwa penentu sejarah, terhimpun dan terabadikan, serta dapat dinikmati pustakawan, secara singkat dapat dikatakan bahwa perpustakaan menjadi rantai sejarah bagi masa lalu, pijakan bagi kehidupan masa sekarang untuk melangkah ke masa depan.

Dapat dicermati bahwa perpustakaan sekolah merupakan salah satu dari sarana dan prasarana yang dimaksud, namun bukan satu-satunya. Peran sekolah sangat penting dalam menunjang dan menciptakan kebiasaan belajar yang baik, yaitu dengan memaksimalkan pemanfaatan fungsi perpustakaan sekolah. Hal ini tergantung dengan bagaimana upaya pihak sekolah mulai dari kepala sekolah, guru, pustakawan sekolah dan staf sekolah lainnya dalam mengelola perpustakaan sekolah agar fungsi perpustakaan dimanfaatkan secara maksimal oleh para siswa.

Hal ini sesuai dengan Depdikbud yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan pengelolaan perpustakaan sekolah kepala sekolah harus “menevaluasi kinerja perpustakaan dengan cara salah satunya adalah dengan menambah atau melengkapi jumlah koleksi dan tambahan koleksi buku perpustakaan” (Depdikbud, 1994:119).

Menurut Depdikbud pengaturan ruang perpustakaan sangat penting dilakukan oleh kepala sekolah bersama personil sekolah lainnya, karena ruang baca merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam pengelolaan perpustakaan di sekolah (Depdikbud, 1994:87).

Pengaturan ruang baca menurut Depdikbud adalah kegiatan yang bertujuan untuk mengatur dan menata ruang baca itu sendiri, seperti: penataan buku perpustakaan, mengatur perabot perpustakaan (meja, kursi, dan lemari), mengatur rak-rak buku, dan lain sebagainya agar ruang baca tersebut berada dalam keadaan bersih dan sehat (Depdikbud,1994:88).

Menurut Bafadal jika ruang perpustakaan cukup besar, kita dapat mengatur tempat untuk membaca dengan menggunakan meja dan kursi, jika ruangnya kecil, maka kita dapat membuat ruang baca dengan menggunakan karpet atau tikar. (Bafadal,1992:112).

Ismail menyatakan fungsi efektif perpustakaan sekolah, yaitu perpustakaan diharapkan mampu menghimpun dan mengembangkan serta menyuburkan minat baca siswa (Sinaga, 2011:94).

Membaca merupakan salah satu tindakan yang tepat dalam mencerdaskan generasi muda bangsa ini agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dengan memperluas pengetahuan melalui bahan pustaka atau bahan bacaan.

Kemampuan membaca masing-masing siswa berbeda-beda dan ketrampilan membaca sendiri tergantung oleh minat baca siswa. Membaca menurut Bond dan Wagner adalah suatu proses menangkap atau memperoleh konsep-konsep yang dimaksud oleh pengarangnya, menginterpretasikan, mengevaluasi konsep-konsep pengarang, dan merefleksikan atau bertindak sebagaimana yang dimaksud dari konsep-konsep tersebut (Bafadal,1992:191).

Hal tersebut didukung oleh pernyataan Dian Sinaga, minat baca merupakan hasil proses sosial budaya, yang berarti bahwa minat baca tidak akan tumbuh dengan sendirinya secara alami melainkan membutuhkan suatu binaan yang positif agar dapat tumbuh. Oleh karena itu minat baca siswa sendiri memerlukan adanya pembinaan melalui program atau kegiatan yang diadakan oleh pihak sekolah agar dapat tumbuh dan berkembang (Sinaga, 2011:95).

Pengembangan minat baca sendiri bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi masyarakat yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang tinggi, bahwa dengan membaca maka masyarakat belajar dan mendapatkan informasi dan ilmu pengetahuan yang lebih luas.

Hal tersebut didukung oleh pernyataan Andi prastowo bahwa minat adalah sifat atau tendensi tertentu, minat dapat merepresentasikan tindakan – tindakan, minat bukan termasuk sebagai pembawaan, tetapi

sifatnya bisa diusahakan, dipelajari, dan dikembangkan (Prastowo, 2012:371). Dari penjelasan ini, dapat diketahui dengan jelas bahwa minat baca sangat mungkin dikembangkan. jadi, kata kuncinya, minat semua pemakai perpustakaan sekolah pada dasarnya bisa dikembangkan.

Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan minat baca siswa tidak bisa terlepas dari pembinaan kemampuan membaca mereka. Sebab, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, menjadi seorang yang senang membaca ada syaratnya, yaitu harus mampu membaca dengan baik. tanpa kemampuan membaca dengan baik, tidak mungkin ia merasa senang dengan kegiatan membaca. Tentu saja pembinaan kemampuan membaca dalam rangka pembinaan dan pengembangan minat baca akan berbeda – beda sesuai dengan tingkatan sekolah.

Sebagai pengembangan misi perpustakaan sekolah, guru pustakawan selaku pengelola perpustakaan sekolah harus berusaha dengan sangat maksimal dalam membina kemampuan membaca para siswa. Sehingga, pada diri mereka, tertanam sifat dan sikap serta kebiasaan senang membaca.

Kurang optimalnya pengelolaan perpustakaan sekolah oleh kepala sekolah disebabkan karena: pelayanan perpustakaan sekolah belum memuaskan para pemakai jasa perpustakaan, belum adanya sistem pengelolaan perpustakaan sekolah yang memadai, siswa belum memanfaatkan perpustakaan secara maksimal, belum tertatanya dengan baik dan teratur perpustakaan sekolah yang ada saat ini, minat baca siswa masih kurang untuk membaca buku di perpustakaan sekolah, dan kurang adanya pengawasan dari kepala sekolah terhadap penyelenggaraan perpustakaan sekolah (Irawati, 2014).

Banyaknya harapan yang belum terpenuhi yang menyebabkan kecemasan yang tinggi. Hal ini menuntut adanya pembekalan untuk pendidikan sekolah yang menjadi manajemen ke arah pembelajaran yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian tentang “ Strategi Pengelolaan Perpustakaan Dalam Rangka Meningkatkan Minat Kunjung Siswa di MAN 1 Medan.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Subjek Penelitian**

Adapun subjek penelitian pada penelitian ini yaitu yang memiliki keterkaitan dalam meningkatkan minat kunjung siswa, maka subjek

penelitian ini adalah kepala madrasah, kepala perpustakaan dan staf dan siswa yang berada di sekolah MAN-1 Medan.

### **B. Sumber Data**

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini adalah di MAN-1 Medan. Pemilihan tempat ini berdasarkan atas pertimbangan dan kemudahan dalam memperoleh data, penulis memfokuskan pada masalah yang akan diteliti, dikarenakan lokasi penelitian dekat dengan penulis dan penulis mengenal baik dengan informan sekolah.

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian kualitatif, penelitian ini perlu instrumen utama. Dikarenakan penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat kualitatif dan lapangan, maka pengumpulan data yang digunakan adalah : a. Pengamatan Berperan Serta, b. wawancara, dan c. studi dokumentasi

### **D. Teknik Analisa Data**

Data yang telah diorganisasikan ke dalam suatu pola dan membuat kategorinya, maka data akan diolah dengan menggunakan analisa data model Miles dan Huberman (Salim dan Syarum, 2007:147). Yaitu: reduksi data, penyajian data dan enarikan kesimpulan.

### **E. Teknik Penjamin Keabsahan Data**

Dalam keabsahan data pemeriksaan didasarkan pada empat kategori, yaitu : derajat kepercayaan (crebility), keterkaitan (tranferability), ketergantungan (dependability), dan kepastian (corfirmability)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL**

Berdasarkan paparan data dan hasil penelitian, temuan peneliti secara umum mengenai strategi pengelolaan dalam rangka meningkatkan minat kunjung siswa di MAN-1 Medan sudah cukup bagus, namun masih ada hal-hal yang kurang dan harus di perbaiki lagi.

Hal yang pertama peneliti menemukan bahwa SDM (Sumber Daya Manusia) yang mengelola perpustakaan MAN-1 Medan secara umum sudah memiliki kualifikasi yang sesuai dengan bidang perpustakaan. Mulai dari kepala perpustakaan yang sudah memiliki sertifikat Pendidikan dan Pelatihan dalam bidang perpustakaan yang di peroleh dari pelatihan yang pernah di ikuti selama enam bulan. Kemudian salah satu staf pengelola perpustakaan yang memang memiliki kualifikasi pendidikan ilmu perpustakaan.

Kemampuan SDM dalam dunia kerja maupun dunia pendidikan adalah upaya untuk meningkatkan mutu dan penyiapan angkatan kerja yang handal dan juga untuk meningkatkan angkatan kerja yang telah ada sehingga memiliki dasar yang baik dan dapat bersaing di dunia kerja.

Maksudnya diperlukan kompetensi pustakawan dalam bidang komunikasi, daya kreasi, serta inisiatif yang mampu mendorong para siswa untuk mengunjungi perpustakaan. Sehingga terwujudnya pengelolaan perpustakaan yang dapat menarik minat kunjung siswa.

Seorang SDM yang berkompotensi berarti memiliki pengetahuan, keterampilan, dan nilai – nilai dasar yang diterapkan dalam melaksanakan tugasnya. Karena itu kompetensi bagi pustakawan adalah standar minimal kemampuan dan keahlian yang harus dipenuhi dalam melaukan semua kegiatan perpustakaan demi beorientasi pada hasil yang memuaskan bagi lembaga dan juga bagi warga sekolah yang dilayaninya.

Agar dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik maka petugas perpustakaan membutuhkan pembinaan baik pembinaan karir sebagai tenaga pustakawan maupun pembinaan terhadap semangat kerja. Seperti yang peneliti temukan di perpustakaan MAN-1 Medan, bahwa untuk mengembangkan skill dan wawasan mengenai perpustakaan diperlukan adanya pembinaan seperti kegiatan seminar, diklat, dan workshop bagi para pustakawan.

Sesuai dengan pengertian pembinaan petugas perpustakaan sekolah bahwa pembinaan petugas perpustakaan adalah segenap usaha yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan moral kerja petugas perpustakaan sekolah. Dengan kata lain pembinaan petugas perpustakaan sekolah mengacu kepada pembinaan agar karirnya terus bertumbuh.

Ini juga berdasarkan pada SNI perpustakaan tentang pengembangan sumber daya manusia, yaitu “Perpustakaan memberikan kesempatan untuk pengembangan sumber daya manusianya secara terprogram melalui pendidikan formal, nonformal dan pendidikan berlanjut.”( Badan Standardisasi Nasional:2000).

Dengan perkembangan ilmu perpustakaan saat ini, seharusnya pustakawan memerlukan kegiatan-kegiatan yang dapat mengasah, mengupdate skill dan menambah kompetensi yang dapat di aplikasikan dalam mengelola perpustakaan sehingga dapat membuat inovasi yang dapat meningkatkan minat pengunjung ke perpustakaan.

Namun, program pembinaan- pembinaan yang sangat jarang menjadi faktor utama dalam menghambat pengembangan sumber daya manusia di perpustakaan MAN-1 Medan, alasan yang menjadi hal utama dalam hambatan ini adalah kurangnya kepedulian dan dorongan oleh kepala madrasah dan pemerintah dengan program-program yang dapat meningkatkan mengembangkan skill dan kompetensi pustakawan.

Maka dari itu seharusnya kepala perpustakaan dan pemerintah lebih bertanggung jawab untuk merealisasikan kegiatan yang dapat mengembangkan kompetensi dan skill para pustakawan. Dengan demikian pustakawan selaku pengelola dapat secara maksimal memberikan inovasi-inovasi dalam pengembangan perpustakaan khususnya meningkatkan minat kunjung siswa.

Selain memiliki kompetensi, SDM perpustakaan juga harus memiliki skill dalam melayani pengunjung, hal ini dimaksudkan agar para siswa dan guru yang menggunakan layanan perpustakaan untuk menambah wawasan dapat menikmati layanan yang bagus di dalam perpustakaan.

Di perpustakaan MAN-1 Medan sudah berjalan layanan referensi dalam bentuk pemberian bimbingan belajar, yaitu berupa kegiatan konsultasi belajar yang dapat dimanfaatkan siswa untuk mencari bahan-bahan belajarnya. Dalam kegiatan konsultasi-konsultasi tersebut siswa menadapatkan jawaban seputar pertanyaan mengenai petunjuk tentang bahan-bahan yang bisa mereka gunakan dan jika akan meminjamnya haruslah kebagian pelayan sirkulasi sesuai dengan tata tertib.

Namun di era globalisasi informasi beredar dengan sangat bebas. Perpustakaan diuntut menyesuaikan keadaan dengan tuntutan zaman. Seharusnya perpustakaan bisa melakukan hal strategis diantaranya dengan, memanfaatkan IT (Ilmu Teknologi). Perpustakaan dapat mempromosikan perpustakaan dengan mengaplikasikan IT tersebut dalam perpustakaan.

Jadi, pengunjung yang akan menggunakan layanan perpustakaan untuk mendapatkan informasi tidak terbatas pada para pustakawan saja. Tetapi juga dapat menggunakan perpustakaan digital yang disediakan oleh perpustakaan.

Hal yang kedua peneliti menemukan bahwa pembinaan minat baca di MAN-1 dilaksanakan melalui program sosialisasi rutin yang tiap tahunnya dilaksanakan pada kegiatan ta'aruf, bagi siswa baru. Secara keseluruhan berjalan dengan baik.



Dalam hal ini setiap pelaksanaan ta'aruf sangat membantu dalam meningkatkan minat kunjung, karena dengan proses ini akan menjelaskan kepada siswa yang baru masuk, bahwa berkunjung ke perpustakaan itu sangat banyak manfaatnya. Dengan adanya program tersebut akan memudahkan perpustakaan untuk memperkenalkan fungsi dan tujuan perpustakaan kepada siswa.

Sesuai dengan tugas pustakawan, dalam rangka memfungsikan perpustakaan sebagai pusat sumber belajar adalah dengan cara menumbuhkan rasa senang membaca kepada siswa, sebab apabila pada diri siswa merasa senang membaca, siswa akan senang membaca dan memanfaatkan perpustakaan semaksimal mungkin (Bafadal. 1992:103).

Jika hal ini memberikan hal positif tentu ini harus terus ditingkatkan saat acara ta'aruf di tahun-tahun selanjutnya. Program ini tentu akan sangat bagus apabila terus dipertahankan dan terus ditingkatkan.

Namun, dalam hal ini inovasi dan kreatif dalam program pembinaan siswa di MAN-1 Medan hanya sebatas kegiatan sosialisasi saja. Diperlukan kemampuan pengelola untuk mengembangkan ide-ide kreatif dalam mengelola perpustakaan, agar para pengunjung lebih berminat mengunjungi perpustakaan.

Namun begitu, pustakawan di MAN-1 Medan juga harus memiliki kemampuan dasar untuk memberikan pembinaan kepada siswa. Kemampuan dasar ini merupakan hal yang sangat penting dalam pembinaan, misalnya kepala perpustakaan harus memiliki metode – metode yang akan digunakan. Metode yang dapat digunakan untuk pembinaan ini akan memberikan hal positif bagi para siswa yang sedang dibina.

Hal tersebut di atas sesuai dengan standart kemampuan dasar yang harus dimiliki pustakawan bahwa, standart kemampuan dasar yang harus dimiliki pustakawan tergantung kepada jabatannya. Kemampuan dasar yang dimiliki kepala perpustakaan berbeda dengan staf lain. Oleh sebab itu kepala perpustakaan selaku penanggung jawab perpustakaan harus mengetahui kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh masing-masing petugas pengelola perpustakaan.

Penemuan peneliti yang ketiga adalah mengenai alokasi dana di perpustakaan MAN-1 Medan yang belum memadai dengan kebutuhan perpustakaan. Baik untuk memenuhi sarana prasarana perpustakaan serta koleksi buku-buku.

Karena menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standart Nasional Pendidikan Pasal 42 tentang standart sarana prasarana, pasal tersebut menyatakan bahwa setiap sekolah wajib memiliki sarana, salah satunya adalah buku dan sumber belajar lainnya. Sekolah juga wajib memiliki sarana yang berupa ruang perpustakaan (Peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2005)

Menurut Sinaga bahwa sarana prasarana di dalam perpustakaan adalah sekumpulan bahan pustaka yang terdiri dari book materials dan non book materials (Prastowo, 2012:115). Jadi, dapat diketahui bahwa koleksi perpustakaan di perpustakaan merupakan sarana perpustakaan yang berupa book material.

Perpustakaan MAN-1 Medan dalam hal koleksi buku-buku masih sangat minim dengan buku-buku non paket. Ini adalah salah satu faktor yang menghambat perpustakaan dalam meningkatkan ketertarikan pengunjung ke perpustakaan, dan dana adalah faktor yang paling krusial, dalam pengembangan sarana perpustakaan dalam bentuk koleksi ini.

Sementara itu, Perpustakaan Nasional memberikan gambaran umum, bahwa untuk koleksi dasar disarankan pada setiap perpustakaan harus memiliki perbandingan buku dasar sepuluh judul buku bagi tiap siswa. Untuk koleksi tambahan, setelah tercapai jumlah koleksi dasar, untuk pemeliharaan berikutnya di butuhkan kira-kira 2% dari jumlah yang tersedia (Prastowo, 2012:136)

Hal ini juga dicantumkan dalam Standart Nasional Indonesia (SNI) Perpustakaan bahwa Penambahan koleksi sekurang-kurangnya 2% dari jumlah judul atau minimal dua ratus judul per tahun dipilih mana yang paling besar (Badan Standardisasi Nasional:2004)

Dengan demikian, jika diperkirakan siswa yang ada di MAN-1 Medan adalah 500 orang maka perpustakaan haruslah memenuhi koleksi dasar sebanyak 5000 judul buku, sedangkan untuk koleksi tambahan adalah 10% dari 5000 maka seharusnya harus bertambah 500 judul buku pertahun agar dapat memenuhi kebutuhan koleksi dasar dan tambahan bagi para siswa yang mengunjungi perpustakaan.

Untuk penambahan koleksi dasar di perpustakaan MAN-1 Medan, pihak madrasah menerima operasional buku dari BOS, jadi untuk memenuhi buku koleksi dasar berupa buku teks mungkin sudah terpenuhi di dalam perpustakaan MAN-1 Medan. Namun tidak dengan koleksi tambahan seperti koleksi referensi dan faktor penghambatnya adalah dana.

Padahal untuk mengatasi masalah dana pengembangan perpustakaan, sebenarnya pemerintah pusat telah memberikan solusi yang tertuang dalam Undang-Undang No.43 tahun 2007 bahwa “Sekolah/Madrasah mengalokasikan dana paling sedikit 5% dari anggaran belanja operasional sekolah/madrasah atau belanja barang di luar belanja pegawai dan belanja modal untuk pengembangan perpustakaan”Sebenarnya sudah sangat jelas bahwa setiap sekolah/madrasah wajib menyisihkan minimal 5% dari anggaran operasional sekolah tersebut ( Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007).

Seharusnya pihak madrasah khususnya kepala madrasah harus lebih memperhatikan tentang pendanaan untuk pengembangan perpustakaan, karena perpustakaan sangatlah membutuhkan anggaran yang khusus menjadi operasional bagi pengembangan perpustakaan, seperti di atas bahwa perpustakaan membutuhkan alokasi dana dalam memenuhi koleksi-koleksi tambahan yang dapat menjadi penunjang dalam meningkatkan minat kunjung siswa ke perpustakaan.

Jadi, sumbangan dari para alumni saja kurang memadai untuk memenuhi kebutuhan informasi siswa. Karena sangat tidak mungkin jika hanya mengandalkan sumbangan buku-buku yang belum pasti di sumbangkan tiap tahunnya sedangkan seperti kita ketahui koleksi buku yang harus di penuhi oleh perpustakaan memiliki standart yang jelas.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan peneliti dan pembahasan hasil penelitian mengenai strategi pengelolaan perpustakaan dalam meningkatkan minat kunjung siswa di MAN-1 Medan, maka dapat ditarik kesimpulan: (1) Strategi yang digunakan MAN-1 Medan saat ini sudah cukup baik dalam pengelolaan perpustakaan. hal ini bisa dilihat dari pelayanan yang diberikan SDM perpustakaan terhadap pengunjung perpustakaan. (2) Meningkatkan minat kunjung siswa adalah tugas bersama antara kepala madrasah, kepala perpustakaan, pustakawan dan para guru yang ada di dalamnya yaitu dengan melakukan pembinaan pada setiap tahun ajaran baru dengan memperkenalkan perpustakaan kepada siswa yang baru melalui kegiatan sosialisasi pada hari ketiga ta’aruf. (3) Faktor pendukung dalam melaksanakan setrategi pengelolaan perpustakaan untuk meningkatkan minat kunjung adalah sarana dan prasarana sudah cukup lengkap dan dengan menambah koleksi buku di dalam perpustakaan yang bersumber dari sumbangan alumni dan buku BOS. (4) Sedangkan

faktor penghambatnya adalah dari segi dana, untuk menambah koleksi – koleksi tersebut. Karena biasanya perpustakaan sekolah kebanyakan menyediakan koleksi buku paket. yang minim dengan koleksi referensinya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Badan Standardisasi Nasional. (2000). *Pedoman BSN 8-2000 ; Penulisan Standar Nasional Indonesia*.
- Bafadal, I. (1992). *Pengelolaan Perpustakaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Depdikbud. (1994). *Panduan manajemen sekolah*. Jakarta.
- Djuddin, S. (2014). *Perpustakaan Daerah Samarinda Strategi Promosi Badan Perpustakaan Daerah Dalam Meningkatkan Minat Baca Masyarakat Kota Samarinda*. Copyright. Volume 2, No.2, *ejurnal.ilkom.fisip-unmul.ac.id*.1 Februari 2016.
- Indonesia, *Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan Nasional RI*.
- Indonesia. Peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang *Standart Nasional Pendidikan Indonesia*.
- Irawati. (2014). *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Pengelolaan Perpustakaan Di Sekolah Dasar*. Volume 2 Nomor1, <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/viewFile/3771/3005>, 1 Februari 2016.
- Prastowo, A. (2012). *Manajemen Perpustakaan Sekolah Profesional*. Yogyakarta: Diva Press.
- Salim dan Syarum. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Citapustaka Media.
- Sinaga, D. (2011). *Mengelola Perpustakaan Sekolah*. Bandung : Bejana.

## IMPLEMENTASI MANAJEMEN KELAS DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN DI MTs. SWASTA HIFZHIL QUR'AN ISLAMIC CENTRE SUMATERA UTARA

Saripa Aini Tanjung<sup>1</sup> Nurika Khalila Daulay<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini untuk mendeskripsikan implementasi rekrutmen guru di MTs Hifzhil Qur'an Medanyang berkenaan tentang:1) Perencanaan Rekrutmen guru, 2) Implementasi Rekrutmen Guru dan 3) Pengawasan Rekrutmen Guru. Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan Naturalistik Pengumpulan data penelitian diperoleh dengan teknik melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi.Langkah analisis data adalah dengan mengumpulkan data, mereduksi data, menyajikan data dan kemudian menyimpulkan data.Untuk menguji validitas data dilakukan uji *kreadibilatas, transferabilitas, dependabilitas dan konfirmabilitas*. Temuan penelitian ini mengungkapkan tiga temuan yang berkaitan tentang implementasi rekrutmen guru di MTs Hifzhil Qur'an Medan, antara lain : 1) Perencanaan Rekrutmen guru yang berjalan cukup baik, walaupun masih terdapat sedikit kekurangan, 2) Proses Implementasi Rekrutmen Guru yang sudah berjalan tapi masih ada yang belum sesuai dengan mestinya, 3) Pengawasan Rekrutmen Guru yang sudah cukup baik juga tapi masih terdapat banyak kekurangan juga. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa implementasi rekrutmen guru di MTs Hifzhil Qur'an Medan belum terlaksana dengan baik, dan masih ada kekurangan yang tidak sesuai sebagaimana mestinya.

**Kata kunci:** *Rekrutmen Guru*

### PENDAHULUAN

Ada ketidakkonsistenan dalam pola-pola yang dikembangkan pada rekrutmen calon guru dan penempatannya dengan upaya peningkatan mutu dan mengurangi ketidakmerataan persebaran guru yang parah. Seleksi calon guru hingga tingkat tertentu memang telah memperhitungkan kemampuan akademik, namun dipihak lain aspek-aspek kepribadian calon guru yang berkaitan dengan tugas-tugasnya

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

belum terdeteksi dengan baik, padahal hal itu sama pentingnya dengan kelayakan akademik.

Wawancara dalam rangka seleksi calon guru lebih banyak menekankan pada aspek-aspek politis ideologis, dan belum banyak menyentuh segi-segi profesionalisme dan penampilan guru sebagai pendidik. Setelah dinyatakan lulus, guru diangkat dan ditempatkan tanpa secara sungguh-sungguh memperhatikan apa yang akan terjadi beberapa tahun kemudian pada guru, disamping masih banyak terjadi guru-guru baru tidak ditempatkan di sekolah-sekolah yang justru lebih memerlukan.

Sekalipun telah dibuat aturan-aturan yang ketat tentang mutasi guru, dalam kenyataannya keinginan guru untuk mutasi tetap tinggi, bahkan sebelum jangka waktu yang sesuai untuk mutasi. Akibatnya, distribusi guru di sekolah-sekolah tidak merata dan ada yang mengalami kekurangan guru. Keadaan tersebut diperburuk oleh adanya rekrutmen calon guru baru kurang memperhitungkan kemungkinan dan kecenderungan mutasi guru.

Dengan dalih guru harus "berorientasi nasional" atau paling tidak berorientasi propinsial atau siap mengabdikan dimanapun". Penempatan guru baru kurang memperhitungkan peluangnya untuk bertahan lama di tempat tugasnya. Salah satu pelajaran yang diperoleh bahwa mutasi guru cenderung ke daerah asalnya" kurang diperhitungkan dalam penempatan guru.

Begitu juga dengan rekrutmen calon guru oleh LPTK dan proses pendidikannya, hal tersebut juga kurang mendapatkan perhatian. Akibatnya, persoalan ketidakmerataan persebaran guru tetap berlarut-larut tanpa ada kepastian bagaimana jalan keluarnya dan berapa lama waktu yang diperlukan untuk menata keadaan yang sangat kompleks ini. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Implementasi Rekrutmen Guru di MTs Hifzhil Qur'an Medan.

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel seluruh populasi. Pengambilan sampel dilakukan secara sensus. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari wawancara langsung dan penyebaran kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persyaratan administrasi dalam rekrutmen guru

diperoleh rata – rata skor sebesar 3,49. Artinya persyaratan administrasi dalam rekrutmen guru pada SD Kalam Kudus Pekanbaru dinilai baik.

Ramayulis dalam Saefullah (2012:1) menyatakan bahwa pengertian yang sama dengan hakikat manajemen adalah al-tadbir (pengaturan). Kata ini merupakan derivasi dari kata dabbara (mengatur) yang banyak dalam Al-qur'an.

Secara defenisi pengelolaan kelas dapat dijelaskan sebagai berikut: merupakan serangkaian aktivitas yang dikerjakan guru dalam rangka memelihara tata tertib kelas (Efendy dan Sahlan, 1987:76). Sedangkan menurut Wragg (1996:8) dalam bukunya mengatakan pengelolaan kelas adalah segala sesuatu yang dilakukan guru agar anak-anak berpartisipasi aktif dalam kegiatan belajar mengajar, bagaimanapun cara dan bentuknya Sementara itu pengertian pengelolaan kelas menurut pendapat Pidarta dalam karangan Djamarah (1997:173), yaitu: suatu upaya memberdayakan potensi kelas yang seoptimal mungkin untuk mendukung proses interaksi edukatif mencapai tujuan pembelajaran.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini dilakukan di MTs. Swasta Hifzhil Qur'an Islamic Centre Sumatera Utara yang terletak di Jl. Williem Iskandar Medan Estate Kec.Medan Tembung Kab.Deli Serdang, Madrasah ini berstatus swasta yang dipimpin oleh yayasan. Penelitian mulai dilaksanakan pada bulan Januari 2016 sampai dengan Maret 2016, dan riset dilakukan pada saat setelah proposal selesai dan disetujui.Yang menjadi objek penelitian ini adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan guru mata pelajaran. tenaga pendidik di madarash ini berjumlah 21 guru, dan jumlah guru merupakan populasi, sample penelitian ini berjumlah 9 orang, yang terdiri dari Kepala Madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, Kepala TU, bendahara sekolah , guru bidang studi bahasa arab, guru bidang studi fisika, guru bidang studi bahasa Indonesia, guru bidang studi tarekh dan guru bidang studi computer..Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskripsi kualitatif naturalistik dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Data penelitian diolah dengan menggunakan analisis data yaitu: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Yayasan *Islamic Centre* Sumatera Utara adalah sebuah organisasi sosial (non-politik) yang bergerak di bidang pengembangan ke-Islaman di Sumatera Utara yang secara resmi berdiri pada tahun 1982 yang diketuai oleh H. Abdul Manan Simatupang yang beralamat di Jl. Pancing/Williem Iskandar, Desa Medan Estate, Kecamatan Percut Sei Tuan, Deli Serdang Sumatera Utara.

Pada mulanya Yayasan *Islamic Centre* membuka program pengkaderan Ulama di Sumatera Utara yang diperuntukkan bagi para alumni pondok pesantren (Madrasah Aliyah/Sederajat) dengan masa belajar 3 (tiga) tahun per-angkatan.

Seiring dengan perjalannya, pada Januari 1989 Yayasan *Islamic Centre* Sumatera Utara mengembangkan programnya dengan membuka program *Tahfizh* Al-qur'an khusus putra yang diberi nama "Madrasah *Tahfizhil Qur'an* Yayasan *Islamic Centre* Sumatera Utara". Kemudian pada tahun 2002 dikembangkan dengan membuka tahfizh untuk putri. Sampai saat ini, madrasah ini sudah mencetak lebih dari 160-an *hafizh-hafizhah* yang berasal dari berbagai daerah di Sumatera Utara dan propinsi tetangga seperti Nanggroe Aceh Darussalam (NAD), Riau dan Sumatera Barat.

Deskripsi yang berkenaan dengan temuan kasus penelitian ini disusun berdasarkan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang dijawab oleh para narasumber atas proses wawancara yang dilakukan penulis, selain itu temuan kasus ini juga penulis dapatkan dari hasil pengamatan langsung dilapangan dengan cara melihat situasi dan kondisi yang ada.

Berdasarkan data dan hasil penelitian, pembahasan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan sejelas-jelasnya terhadap hasil penelitian dengan teori yang telah digunakan sebelumnya. Setelah pengumpulan data dari lapangan serta berbagai macam temua yang berhasil penulis temukan, maka dapat di kemukakan beberapa pembahasan hasil penelitian berikut yang berkaitan dengan : (1) Perencanaan rekrutmen guru, (2) Implementasi rekrutmen guru dan (3) Pengawasan rekrutmen guru. Untuk lebih jelasnya peneliti menjabarkan sebagai berikut :

### **1. Perencanaan Rekrutmen Guru**

Dalam proses perekrutan guru di MTs Hifzhil Qur'an pihak sekolah melakukan kegiatan perencanaan dalam perekrutan guru terlebih dahulu, yang mana perencanaannya berisi tentang ide-ide dan harapan-harapan yang dimiliki yayasan juga kepala madrasah untuk kemajuan



madrasahnyanya, tentunya dalam perencanaan pasti ada konsep yang tergambar seperti apa calon pelamar yang memiliki kriteria yang layak diterima, hal tersebut sesuai dengan teori yang berkaitan dengan prinsip-prinsip dalam perencanaan rekrutmen guru yang salah satunya adalah sebelum rekrutmen guru dilaksanakan maka harus dirancang terlebih dahulu secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan.

Adapun bentuk perencanaan yang telah ditetapkan dalam perekrutan guru di MTs Hifzhil Qur'an yang diperoleh dari hasil wawancara dari beberapa guru yang merupakan informan ialah menetapkan lowongan yang tersedia, menetapkan jam pelajaran, menetapkan jumlah calon guru yang akan diterima dan menetapkan kriteria calon guru yang akan diterima seperti kualifikasi pendidikannya minimal sarjana, memiliki akhlak yang bagus dan calon guru harus bisa membaca Al-Qur'an dengan benar. Dengan demikian peranan dari sebuah perencanaan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu akan berjalan sesuai dengan tujuan yang di inginkan sekolah.

Dan dari hasil penelitian yang peneliti lakukan di MTs Hifzhil Qur'an ini adalah bahwa pihak sekolah baik yayasan dan kepala madrasah tidak melakukan perencanaan biaya yang akan dikeluarkan di saat proses rekrutmen berjalan, padahal merencanakan biaya terlebih dahulu dianggap penting sebab dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas aktivitas rekrutmen.

## **2. Implementasi Rekrutmen Guru**

Tujuan utama dalam menerapkan rekrutmen guru adalah untuk mendapatkan tenaga pengajar atau guru yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan disekolah untuk waktu yang lama. (Manullang, 2012: 78)

Berkenaan dengan hal tersebut maka focus utama dari penerapan rekrutmen di MTs Hifzhil Qur'an sesuai dengan teori sumber daya manusia dalam perekrutan karyawan adalah bagaimana mendapatkan calon tenaga pendidik yang benar-benar mampu dan ahli atau profesional dalam bidang mata pelajaran yang telah disediakan, secara lebih operasionalnya tujuan diterapkannya rekrutmen guru MTs Hifzhil Qur'an adalah untuk mendapatkan calon guru yang paling menjanjikan dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya sebagai guru disekolah.

Dari hasil penelitian atau hasil wawancara dengan ibu Desi Afriani S.Pd.I sebagai guru bidang studi Bahasa Indonesia, Ibu Nina Wahyuni S.Pd.I guru bidang studi Fisika, ibu Moncot Siregar S.Pd.I guru Bahasa

Arab, Ibu Robiatul Adawiyah S.Pd.I guru Tarekh Islam, dan juga dengan Bapak Ahmad Kodir Tanjung S.Sos sebagai guru Komputer di MTs Hifzhil Qur'an bahwa dalam penerapan proses rekrutmen berjalan dengan baik sesuai dengan yang sudah direncanakan, baik dalam proses penyeleksian berkas lamaran proses wawancara dan juga proses tes baca Al-Qur'an, sesuai dengan hal tersebut berdasarkan kajian teori yang berkenaan dengan implementasi rekrutmen guru bahwa strategi penerapan rekrutmen yang baik akan memberikan hasil yang baik yang positif bagi organisasi atau lembaga sekolah. Semakin efektif proses rekrutmen semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan pegawai yang tepat. Dan juga akan berpengaruh langsung pada produktifitas dan kinerja financial suatu lembaga.

Dengan demikian perencanaan system rekrutmen merupakan hal yang penting dalam suatu lembaga agar tujuan dari suatu lembaga atau organisasi dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

### **3. Pengawasan Rekrutmen Guru**

Pengawasan rekrutmen guru yang dilakukan di MTs Hifzhil Qur'an yayasan, kepala madrasah dan juga wakil kepala madrasah yang terlibat langsung dalam pengawasan langsung terhadap pelaksanaan rekrutmen sekalipun mereka juga yang terlibat dalam penyeleksi terhadap proses rekrutmen tersebut.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan terhadap masalah yang berkenaan dengan Implementasi Rekrutmen Guru di MTs Hifzhil Qur'an maka berikut adalah kesimpulan-kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen dalam kegiatan perencanaan perekrutan guru yang dilakukan oleh MTs Hifzhil Qur'an dirancang terlebih dahulu kecuali dana atau biaya karena dianggap dana lebih baik dikeluarkan saat proses berjalannya rekrutmen tersebut agar tidak terjadi kendala dalam rekrutmen guru. Perencanaan dalam proses perekrutan guru seharusnya telah terencana terlebih dahulu baik waktu, calon yang dibutuhkan, lowong yang akan di isi dan juga termasuk biaya agar pada saat pelaksanaan rekrutmen guru lebih lancar dan terhindar dari kendala yang tidak diinginkan.
2. Proses Penerapan rekrutmen di MTs Hifzhil Qur'an terjadi secara terbuka, antara kepala sekolah dengan guru-guru lainnya untuk

menghindari ketidakadilan dalam pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan. Yang terlibat dalam proses penerapan perekrutan guru adalah Yayasan sendiri, Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah, dan para staf guru juga ikut dalam membantu kegiatan rekrutmen guru tersebut, dan semua yang terlibat dalam proses pelaksanaan rekrutmen guru tersebut saling bekerja sama sehingga tidak terjadi masalah dalam pelaksanaannya.

3. Pelaksanaan pengawasan dalam penerapan rekrutmen guru yang dilakukan di MTs Hifzihl Qur'an dilaksanakan sendiri oleh pihak Yayasan, Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah walaupun mereka yang juga terlibat dalam melakukan perekrutan dengan kata lain mereka perekrut sekaligus pengawas juga, karena mereka menganggap tidak akan terjadi masalah dalam pelaksanaan perekrutan guru karena yang menguji adalah orang-orang pihak sekolah sehingga tidak ada lagi tim khusus yang dipilih untuk melakukan pengawasan dalam perekrutan guru, seperti tim dari luar tidak ada di pilih untuk melaksanakan pengawasan dalam perekrutan tersebut.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Djamarah, S. B. (1997). *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*. Banjarmasin: Rineka Cipta.
- Efendy, S. R. dan Sahlan, S. (1987). *Dimensi-dimensi Mengajar*. Bandung: Sinar Baru,
- Manullang, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Citapustaka Media Perinting.
- Saefullah. (2012). *Manajemen Mendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia
- Wragg, E.C. (1996). *Pengelolaan Kelas*. Jakarta: Grasindo.

## STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI KABANJAHE

Indah Safitri<sup>1</sup> Anzishan<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe”. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif naturalistik, yaitu pendekatan yang dilakukan secara alamiah untuk mencari, menganalisis dan menginterpretasi data yang ditemukan melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Data yang telah dikumpulkan diperiksa keabsahannya melalui standar keabsahan data berupa: kredibilitas dengan melakukan pengamatan di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe, keteralihan dengan melakukan uraian data yang telah diteliti di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe, ketergantungan dengan teknik memeriksa, menganalisis dan mengkonfirmasi pada data yang diteliti, dan ketegasan untuk mengklasifikasikan data-data yang telah diperoleh dari hasil penelitian. Temuan penelitian ini sebagai berikut : (1) Kepemimpinan kepala sekolah di MAN Kabanjahe adalah kepemimpinan yang demokratis dan kinerja guru di MAN Kabanjahe secara umum sudah baik, walaupun ada beberapa guru yang kinerjanya tidak maksimal, dan hal tersebut disebabkan karena faktor-faktor pribadi. (2) Strategi yang dilakukan Kepala Sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di MAN Kabanjahe adalah mengirim guru ke pelatihan DIKLAT, mengadakan MGMP, mengadakan PKB dan menyusun RKAL. (3) Pelaksanaan strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru memiliki beberapa faktor yang menjadi penghambat yaitu fasilitas di MAN Kabanjahe yang kurang memadai dan gangguan masyarakat luar yang tidak suka dengan keberadaan MAN Kabanjahe. (4) Upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi hambatan yang ada adalah dengan melengkapi fasilitas yang masih kurang memadai dan menyerahkan gangguan dari luar sekolah kepada pihak komite.

**Kata kunci :** Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sarana yang paling penting dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dan watak bangsa. Pendidikan merupakan proses pemindahan nilai dan budaya kepada individu dan masyarakat. Proses pendidikan berada dan berkembang bersama proses perkembangan kehidupan manusia. Permasalahan yang terjadi saat ini tidak menutup kemungkinan adalah pendidikan itu sendiri. Setiap kalangan pendidikan berusaha untuk memajukan pendidikan khususnya di Indonesia.

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 3, bahwa Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan merupakan bagian integral dalam pembangunan sebuah bangsa. Integral dalam pembangunan maksudnya pendidikan ditujukan untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) bangsa yang berkualitas. (Priansa, 2014: 81-82)

Dari UU tersebut nampak jelas bahwa tujuan sistem pendidikan di Indonesia yakni, terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia agar berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu proaktif menjawab tantangan zaman.

Mengingat begitu pentingnya peran pendidikan bagi masyarakat, maka pemerintah berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, termasuk peningkatan kualitas profesionalisme maupun kinerja guru. Bentuk perhatian ini, secara khusus tercermin dalam kebijakan pemerintah, antara lain: berupa pemenuhan sarana perundang-undangan, peningkatan anggaran pendidikan, sampai pada upaya penyempurnaan berbagai regulasi yang berlaku untuk memajukan pendidikan nasional.

Hal tersebut merupakan sebuah upaya yang dilandasi dengan adanya kesadaran untuk mewujudkan amanat konstitusi yang diletakkan para *founding father* negara ini, yaitu dalam Pasal 31 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang mengisyaratkan, bahwa: "Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya". (Priansa, 2014: 11) Sebagai upaya melaksanakan konstitusi itulah, maka pada saat ini pemerintah pusat maupun daerah sedang berkonsentrasi secara penuh terhadap kemajuan pembangunan pendidikan, dalam

rangka meningkatkan SDM yang berkualitas. Salah satunya peningkatan kualitas kinerja yang tinggi bagi seorang pendidik.

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.

Untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang terbaik itu tidak terlepas dari bimbingan kepala sekolah yang merupakan peran utama didalam sekolah. Kepala sekolah memiliki peranan penting dalam mengkoordinasi, menggerakkan, dan menyelaraskan sumber daya pendidikan disekolah, karena kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu faktor yang mendorong untuk tercapainya visi dan misi sekolah dan membawa perubahan di lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Sondang P. Siagian (1994) dalam buku Abdul Aziz Wahab mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan inti manajemen yakni sebagai motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat dalam organisasi. (Wahab, 2011: 83)

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

Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe merupakan salah satu lembaga yang ikut berjuang mencerdaskan bangsa demi tercapainya tujuan

pembangunan nasional Indonesia. Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe tersebut merupakan lembaga pendidikan yang ada dibawah naungan Kementerian Agama.

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus bisa menerapkan strategi-strategi kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan mutu pendidikan. Misalnya dengan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Kegiatan supervisi pada dasarnya merupakan pemberian bantuan atau pertolongan dalam mengembangkan situasi pembelajaran yang lebih baik. Tujuan dilakukannya supervisi adalah untuk membantu guru-guru di madrasah agar mampu melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik dan pengajar secara maksimal guna menciptakan situasi pembelajaran yang lebih baik. Strategi lain yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan lingkungan iklim kerja yang aman, tertib, dan nyaman agar proses pembelajaran berlangsung dengan nyaman. Sekolah yang efektif selalu menciptakan iklim sekolah yang aman dan nyaman, karena iklim kerja juga berpengaruh dalam kinerja seseorang.

Sejalan dengan uraian diatas maka kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah perlu berupaya mengelola sekolah dengan sangat baik agar meningkatnya kinerja guru. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut dengan judul "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe"

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe.

### **B. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu jenis penelitian yang menyajikan data secara tertulis, mengamati serta menggambarkan situasi keadaan yang sebenarnya secara kongkrit. Dari segi hasil penelitian yang disajikan, penelitian kualitatif adalah menyajikan hasilnya dalam bentuk deskripsi naratif. (Salim dan Syahrudin, 2012: 44)

### **C. Subjek Penelitian**

Adapun yang menjadi sumber data (informan/responden) dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, pegawai, guru, dan siswa yang

terkait dengan Kinerja Guru dimana yang menjadi informan kunci (*key informant*) adalah kepala sekolah.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Sementara itu hakikat peneliti sebagai instrument kunci diaplikasikan dalam penggunaan teknik pengumpulan data kualitatif yang terdiri dari observasi, wawancara, dan dokumentasi.

#### **E. Teknik Analisis Data**

Pada penelitian ini, penelitian menggunakan analisis data model Milles dan Huberman yang terdiri dari: (1) reduksi data, (2) penyajian data, (3) kesimpulan. (Salim dan Syahrur, 2012: 147)

#### **F. Teknik Pengecekan Keabsahan Data**

Dalam penelitian kualitatif faktor keabsahan data juga sangat diperhatikan karena suatu hasil penelitian tidak ada artinya jika tidak mendapat pengakuan atau terpercaya. Untuk memperkuat keabsahan data hasil temuan serta mempertahankan validitas data penelitian, peneliti menggunakan empat kriteria sebagai acuan standar validitas seperti yang disarankan oleh Lincoln dan Guba yang meliputi: "(a) kredibilitas, (b) transferabilitas, (c) dependabilitas, dan (d) konfirmabilitas. (Salim dan Syahrur, 2012: 165)

### **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

Hasil analisis penelitian ini diarahkan pada upaya menganalisis paparan penelitian untuk mengungkapkan hasil temuan penelitian dilapangan yang berpedoman kepada fokus penelitian. Berdasarkan pada paparan penelitian di atas, temuan yang dapat dikemukakan dalam kaitan dengan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe.

Temuan hasil penelitian MAN Kabanjahe menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di MAN Kabanjahe, beliau menerapkan manajemen kepemimpinan demokratis, dimana beliau bisa mendekati diri dengan siswa dan guru-gurunya, tidak memaksakan kehendaknya sendiri, beliau juga bisa menciptakan hubungan dimana pegawai dan siswa merasa segan bukan ketakutan, beliau juga mengajak guru-guru dan siswa untuk saling bekerja sama dan menyelesaikan masalah bersama-sama.

Hal ini sejalan dengan Abdul Azis Wahab yang mengatakan bahwa, kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang tidak diktator, melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah anggota



kelompoknya. Hubungan dengan anggota kelompok bukan seperti majikan terhadap buruhnya, melainkan sebagai kakak terhadap saudaranya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama. (Abdul Azis Wahab, 2011: 135)

Kinerja guru di MAN Kabanjahe, dilihat dari ciri pemimpin demokratis diatas selain menerima pendapat bawahannya, kepala sekolah juga mengajak guru dan siswa untuk saling bekerja sama dalam hal apapun. Kepala sekolah selalu terbuka dan menyelesaikan masalah yang ada secara bersama-sama. Kepala sekolah juga bisa mendekati diri dengan bawahannya maupun dengan siswanya . Dalam hal ini kinerja guru MAN Kabanjahe terlihat sudah baik, akan tetapi masih ada kinerja guru yang belum maksimal. Walaupun adanya partisipasi serta pengarahan dari atasan kepada bawahannya, masih ada beberapa guru yang tidak mengikuti perintah dan aturan yang diberikan atasan. Itulah yang menjadi faktor kinerja guru yang tidak maksimal.

Kinerja guru di MAN Kabanjahe secara umum sudah terlihat baik. Ada beberapa guru yang masih belum maksimal disebabkan karena faktor individu itu sendiri, dimana ada guru yang tidak mematuhi peraturan yang ada, tidak mengikuti yang diperintahkan atasan. Selain itu, secara umum guru-guru di MAN Kabanjahe sudah memiliki kinerja yang baik dengan mengerjakan semua tugas pokoknya dan selalu mengikuti peraturan yang ada serta bertanggung jawab dengan profesi yang diembannya.

Kinerja guru yang diharapkan kepala sekolah di MAN Kabanjahe adalah kinerja yang maksimal dimana kemampuan, bakat-bakat, inovasi, serta partisipasi guru diberdayakan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Doni Juni Priansa mengenai kinerja guru, bahwa kinerja guru berkaitan dengan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh guru dalam mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. (Priansa, 2014: 79)

Untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus memiliki strategi ataupun cara-cara atau langkah-langkah yang harus dilakukan untuk pencapaian kinerja yang maksimal. Kepala sekolah harus memiliki beberapa strategi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan tentunya bermanfaat untuk sekolah.

Menurut Syafaruddin dan Asrul, (2013: 146) bahwa seorang pemimpin yang baik senantiasa mencari cara yang terbaik dalam mempengaruhi anggota organisasinya.

Strategi yang dilakukan kepala sekolah MAN Kabanjahe dalam meningkatkan kinerja guru ada beberapa strategi yang dilakukan, yaitu memberikan hak-hak sepenuhnya kepada guru-guru, mengirim guru-guru ikut dalam pelatihan DIKLAT, mengadakan MGMP, adanya PKB untuk mengembangkan minat dan bakat guru, dirancangnya RKAL, mengirim guru-guru yang ingin melanjutkan pendidikan, melengkapi sarana yang diperlukan guru dengan mengutamakan yang lebih berprioritas dan memilah mana yang berjangka pendek dan berjangka panjang.

Dengan langkah-langkah itu, kepala sekolah bisa mengambil keputusan mengenai strategi apa yang harus dilakukan untuk peningkatan kinerja guru di MAN Kabanjahe.

Faktor pendukung pelaksanaan strategi kepemimpinan kepala sekolah adalah adanya dukungan dari semua guru-guru mengenai strategi yang dilakukan. Guru-guru sangat mendukung dengan strategi yang dibuat kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, seperti mengikuti pelatihan, mengikuti MGMP, adanya minat untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi, serta ikut serta dalam mengikuti kegiatan menulis karya ilmiah yang dibuat oleh kepala sekolah. Kepala sekolah juga mendapat dukungan yang positif dari wakil-wakilnya dengan membantu kepala sekolah untuk memperlancar strategi tersebut.

Kepala sekolah MAN Kabanjahe mendapat kendala dalam melaksanakan strategi kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja guru, salah satu kendala yang berasal dari dalam adalah masalah fasilitas, kurangnya fasilitas sarana prasarana membuat strategi kepala sekolah tidak berjalan dengan lancar. Selain itu, ada juga kendala dari luar sekolah seperti adanya orang-orang yang ingin menghancurkan MAN Kabanjahe.

Suatu kendala pasti bisa untuk dihindari dan diatasi. Kepala sekolah MAN Kabanjahe juga mendapat beberapa kendala dalam melaksanakan strategi guna meningkatkan kinerja gurunya. Kepala sekolah mengatasi kendala tersebut dengan berusaha melengkapi fasilitas sekolah yang masih kurang maksimal, dan menyerahkan kendala dari luar sekolah kepada komite sekolah.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan terhadap masalah yang terkait dengan judul “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe ”. Setelah penulis mengamati dan mencermati dari hasil wawancara dan studi dokumentasi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan kepala sekolah di MAN Kabanjahe adalah kepemimpinan yang demokratis dan kinerja guru di MAN Kabanjahe secara umum sudah baik, walaupun ada beberapa guru yang kinerjanya tidak maksimal, dan hal tersebut disebabkan karena faktor-faktor pribadi. (2) Strategi yang dilakukan Kepala Sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di MAN Kabanjahe adalah mengirim guru ke pelatihan DIKLAT, mengadakan MGMP, mengadakan PKB dan menyusun RKAL. (3) Pelaksanaan strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru memiliki beberapa faktor yang menjadi penghambat yaitu fasilitas di MAN Kabanjahe yang kurang memadai dan gangguan masyarakat luar yang tidak suka dengan keberadaan MAN Kabanjahe. (4) Upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi hambatan yang ada adalah dengan melengkapi fasilitas yang masih kurang memadai dan menyerahkan gangguan dari luar sekolah kepada pihak komite.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Priansa, Donni Juni.2014.*Kinerja dan Profesionalisme Guru*.Bandung : Alfabeta.
- Salim dan Syahrums.2012.*Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Citapustaka Media.
- Syafaruddin dan Asrul.2013.*Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Citapustaka Media.
- Umam, Khaerul.2012.*Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wahab, Abdul Azis.2011.*Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.