

TADDIR

JURNAL ALUMNI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FITK UIN-SU

# TADDIR

JURNAL ALUMNI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FITK UIN-SU



Vol. 04 No.02 Juli-Desember 2018

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



PUSDIKARA



9 772460 367009



UNIVERSITAS  
ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA

VOL. 04	NO. 02	HAL 1-261	MEDAN JULI - DESEMBER 2018	ISSN 2460-3678
---------	--------	--------------	-------------------------------	-------------------

# 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, reviu 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 reviu 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

Implementasi Mutu Di Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan <b>Annisa , Yusuf Hadijaya.....</b>	<b>1-12</b>
Implementasi Manajemen Kesiswaan Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kutacane Kabupaten Aceh Tenggara <b>Baiti Salawati , Rosnita.....</b>	<b>13-19</b>
Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Produktivitas Kerja Guru di MTs N Tanah Jawa Kabupaten Simalungun <b>Sumitra Dewi , Nasrul Syakur Chaniago.....</b>	<b>20-26</b>
Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran <b>Diswan , Adlin Damanik .....</b>	<b>27-35</b>
Hubungan Antara Budaya Sekolah Dengan Mutu Sekolah Di Sma Muhammadiyah 18 Sunggal <b>Ade Arnis Fauziah , Mesiono.....</b>	<b>36-44</b>
Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Tanjung Pura <b>Hikmah Hidayani Nasution , Nasrul Syakur Chaniago .....</b>	<b>45-50</b>
Hubungan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru di Mts Cerdas Murni Tembung Pasar 7 <b>Iqlima Sirait , Abdillah.....</b>	<b>51-58</b>
Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Motivasi Kerja Guru Di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang <b>Midi Rahma Dani Ritonga, Suheri .....</b>	<b>59-65</b>

Strategi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa ( Studi Kasus Di Yayasan Perguruan Smp Al-Hidayah Medan Tembung)	
<b>Laila Fatma , Azizhan.....</b>	<b>66-75</b>
<hr/>	
Penerapan Prinsip-Prinsip Komunikasi Islam Oleh PT Ulfa Rizki Dalam Mensosialisasikan Ibadah Haji Dan Umrah di Kota Medan	
<b>Nurul Saniah , Muallimah , Indah Lestari.....</b>	<b>76-91</b>
<hr/>	
Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru	
<b>Nurhasanah Dalimunthe , Suhairi.....</b>	<b>92-101</b>
<hr/>	
Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMP Negeri 27 Medan	
<b>Nurhalimah Matondang , Inom Nasution .....</b>	<b>102-109</b>
<hr/>	
Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kepemimpinan Madrasah Di Mas Aliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan	
<b>Nurin Yustazli , M. Yasin .....</b>	<b>110-119</b>
<hr/>	
Kontribusi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MAN Pematang Bandar Kabupaten Simalungun	
<b>Risa Yustika , Candra Wijaya.....</b>	<b>120-127</b>
<hr/>	
Pengembangan Program Pembelajaran Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Pab 6 Helvetia Medan	
<b>Rahmi Audina , Adlin Damanik .....</b>	<b>128-135</b>
<hr/>	
Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Swasta Al-Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan	
<b>Rara Puspa Maryanda , Rosnita.....</b>	<b>136-143</b>
<hr/>	
Manajemen Sarana Dan Prasarana Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di SMP Negeri 23 Medan	
<b>Reynita Chintia Devi , Sarbaini Saleh.....</b>	<b>144-155</b>
<hr/>	
Kontribusi Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MAS Ta'dib Muallimin Al Islamy Medan Johor	
<b>Tengku Sabda , Inom Nasution.....</b>	<b>156-164</b>
<hr/>	

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMK Negeri 11 Medan <b>Siti Rogayah, M. Yasin</b> .....	165-171
Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Efektivitas Kerja Guru Di SMK Pab 2 Helvetia <b>Vita Ardianti , Rustam</b> .....	172-179
Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Di MTs Islamiyah Suluh Medan <b>Wardatu Rida , Yusuf Hadijaya</b> .....	180-190
Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di MTs Negeri 2 Rantauprapat <b>Linda Sari Rambe , Nasrul Syakur Chaniago</b> .....	191-197
Peran Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Yayasan Pendidikan Hubbul Wathon <b>Aziza S , Rosnita</b> .....	198-209
Strategi Manajemen Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Sumber Daya Guru Di MAS Nurul Khair Kec.Hamparan Perak Kabupaten Deli Serdang <b>Fenny Sari , Inom Nasution</b> .....	210-216
Hubungan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura Kabupaten Langkat <b>Fery Ardiansyah, Abdillah</b> .....	217-225
Konsep Kepemimpinan Kharismatik Dalam Perspektif Santri Di Pesantren (Pesantren Mawaridussalam, Deli Serdang) <b>Ihya Mawaddah , Rustam</b> .....	226-234
Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di MIS YPI Batangkuis Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang <b>Ismail Yusuf Nasution Adlin Damanik</b> .....	235-246
Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Di SMK Al-Habibi Sibuhuan, Padang Lawas <b>Anna Sari Harahap, Yusuf Hadijaya</b> .....	247-252
Komunikasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Guru Di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang <b>Yayi Setia Ningrum , Idrus</b> .....	253-261

## IMPLEMENTASI MUTU DI MADRASAH TSANAWIYAH MUALLIMIN UNIVA MEDAN

Annisa<sup>1</sup>, Yusuf Hadijaya<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi mutu di MTs Muallimin UNIVA Medan, dalam konteks yang terfokus kepada mutu sekolah dan penilaian hasil akreditasi yang berpedoman pada delapan Standar Nasional Pendidikan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, dengan pendekatan deskriptif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi mutu di MTs Muallimin UNIVA Medan, bagaimana implementasi delapan standar nasional pendidikan sebagai indikator mutu di MTs Muallimin UNIVA Medan, dan bagaimana akreditasi di MTs Muallimin UNIVA Medan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: (1) Mts Muallimin UNIVA Medan selalu berupaya untuk meningkatkan mutu sekolah, dengan cara mengadakan program-program peningkatan mutu sekolah yang pelaksanaannya dilakukan secara komprehensif, terus menerus dan berkelanjutan sesuai dengan pengimplementasian manajemen mutu terpadu di Mts Muallimin UNIVA Medan. (2) Standar Nasional Pendidikan yang terpenuhi di MTs Muallimin UNIVA Medan adalah standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar tenaga pendidik dan kependidikan, standar pembiayaan, standar pengelolaan dan standar penilaian; sedangkan yang belum tercapai secara maksimal adalah standar sarana dan prasarana. (3) Penilaian akreditasi sekolah di MTs Muallimin UNIVA Medan diklasifikasikan dalam jenjang "A" menunjukkan bahwa mutu di MTs Muallimin UNIVA Medan sudah baik.

**Kata kunci:** *Mutu Sekolah, Standar Nasional Pendidikan, Akreditasi.*

### PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya dunia, pendidikan menuntut setiap lembaga pendidikan berbenah diri untuk meningkatkan mutunya.

---

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

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

Peningkatan mutu sekolah merupakan syarat mutlak yang harus dipenuhi oleh setiap sekolah agar tetap eksis di dunia pendidikan. Upaya dalam peningkatan mutu pendidikan merupakan usaha yang harus dilakukan secara terus menerus untuk tercapainya pendidikan yang berkualitas, pendidikan yang berkualitas juga merupakan kunci dari mutu pendidikan.

Mutu pendidikan merupakan kesesuaian antara kebutuhan pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) dengan layanan yang diberikan oleh pengelola pendidikan. Kerangka filosofi pendidikan dalam pengembangan sekolah bermutu adalah kesesuaian input, proses dan hasil sekolah dengan kebutuhan para *stakeholder* dan kebutuhan peserta didik. (Syafaruddin dan Mesiono, 2006:57)

Mutu pendidikan semakin berkembang dengan sejalannya waktu. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan atau kriteria masyarakat menilai pendidikan atau sekolah telah berubah. Masyarakat semakin kritis terhadap pelayanan sekolah dan mutu lulusan yang dihasilkan oleh sekolah tersebut, untuk itu informasi tentang mutu pendidikan di sekolah terus menerus menjadi perhatian masyarakat untuk menjadi bahan pertimbangan dalam memilih sekolah untuk tempat belajar. Pendidikan yang berkualitas juga merupakan harapan dan tuntutan seluruh *stakeholder* pendidikan. Semua orang tentunya akan lebih suka menuntut ilmu pada lembaga yang memiliki mutu yang baik. Atas dasar ini maka sekolah/ lembaga pendidikan harus dapat memberikan pelayanan dan mutu yang baik agar tidak ditinggalkan dan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya. (Fadhli, 2017:2)

Masalah mutu pendidikan di Indonesia ini telah menjadi salah satu isu sentral dalam pendidikan, terutama berkaitan dengan rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Rendahnya mutu pendidikan ini sebenarnya merupakan diskusi yang telah lama ada. Namun hingga saat ini permasalahan mutu pendidikan tidak juga kunjung selesai. Pendidikan yang berkualitas merupakan harapan dan tuntutan seluruh *stakeholder* pendidikan. Menyadari hal tersebut, pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Sebagai upaya meningkatkan mutu pendidikan, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mengeluarkan

kebijakan tentang penjaminan mutu pendidikan. Upaya penjaminan mutu pendidikan oleh pemerintah kemudian diimplementasikan ke dalam Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP). Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 pasal 1 ayat (3) yang menyebutkan bahwa "Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan yang selanjutnya disebut SPMP adalah subsistem dari Sistem Pendidikan Nasional yang fungsi utamanya meningkatkan mutu pendidikan". Tujuan akhir penjaminan mutu pendidikan adalah tingginya kecerdasan kehidupan manusia dan bangsa sebagaimana dicitacitakan oleh Pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dicapai melalui penerapan Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan. (Sulaiman, 2016:18)

Namun, implementasi penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan hingga saat ini masih menghadapi berbagai macam permasalahan, antara lain: 1) Sekolah belum memiliki persepsi yang sama terhadap berbagai aspek dan indikator penilaian Standar Nasional Pendidikan (SNP), sebagai acuan mutu pendidikan, 2) Pelaksanaan penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan masih terbatas pada pemantauan komponen mutu di satuan pendidikan, 3) Pemetaan mutu masih dalam bentuk pendataan pencapaian mutu pendidikan yang belum terpadu pada berbagai penyelenggara pendidikan, 4) Tindak lanjut hasil pendataan mutu pendidikan yang belum dimanfaatkan untuk keperluan peningkatan mutu berkelanjutan, dan 5) Pelaksanaan penilaian Evaluasi Diri Sekolah (EDS) dan instrumen penilaiannya belum dipahami secara utuh sebagai kebutuhan sekolah. (Moerdiyanto, 2009: 45)

Berkenaan dengan hal diatas, seiring dengan Seiring dengan perkembangan dunia pendidikan yang menuntut kualitas pendidikan yang mampu memenuhi kebutuhan masyarakat, maka pemerintah Indonesia juga mengupayakan peningkatan mutu pendidikan yang tercermin dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, BAB XVI Bagian Kedua Pasal 60 tentang Akreditasi, Pemerintah melakukan akreditasi untuk menilai kelayakan program dan/atau satuan pendidikan. Berkaitan dengan hal tersebut, Pemerintah telah menetapkan Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M) dengan Peraturan Mendiknas Nomor 29 Tahun 2005. (Kemendiknas RI, 2011:1) Selain itu, upaya lain yang dilakukan oleh pemerintah dalam

meningkatkan mutu pendidikan tersebut adalah dengan diterbitkannya Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No.087/U/2012 pada tanggal 4 Juni 2012 dengan ketetapan mengenai akreditasi sekolah sekolah negeri dan swasta. (Dikpenmad dan Dikpendis, 2011:1)

Proses akreditasi ini dilakukan secara berkala dan terbuka dengan tujuan untuk membantu dan memberdayakan program dan satuan pendidikan agar mampu mengembangkan sumber dayanya dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Penggunaan instrumen akreditasi yang komprehensif akan dikembangkan berdasarkan standar yang mengacu pada Standar Nasional Pendidikan.

Hal ini didasarkan pada peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 yang membuat kriteria minimal tentang komponen pendidikan. Seperti dinyatakan pada pasal 1 ayat (1) bahwa Standar Nasional Pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Oleh karena itu Standar Nasional Pendidikan harus dijadikan standar mutu guna memetakan secara utuh profil kualitas sekolah atau madrasah.(rukayah, 2016:48)

Seperti yang telah dijelaskan diatas, akreditasi dimaksudkan sebagai upaya peningkatan dan penjamin mutu pendidikan nasional pada sekolah/madrasah yang sesuai dengan standar nasional pendidikan. Salah satu tujuan penting dari kebijakan akreditasi adalah untuk menentukan kelayakan satuan pendidikan pada setiap jenjang dan jalur sekolah dalam rangka memenuhi delapan standar nasional pendidikan, yaitu: 1) Standar Isi, 2) Standar Proses 3), Standar Kompetensi Lulusan, 4) Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, 5) Standar Sarana Prasarana, 6) Standar Pengelolaan 7) Standar Pembiayaan, 8) Standar Penilaian Pendidikan.(Hanun, 2015:123)

Penyelenggaraan akreditasi sebagai upaya dalam peningkatan mutu di bidang pendidikan membuat sekolah sebagai lembaga pendidikan yang merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional dituntut untuk selalu berupaya meningkatkan kualitas dalam penyelenggara pendidikan, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas serta mampu bersaing serta mampu menghadapi tuntutan

*stakeholder*. Oleh sebab itu, pelaksanaan akreditasi dijadikan pengendali mutu dalam setiap aspek penyelenggara pendidikan.

Untuk itu, ada beberapa maksud dilaksanakannya akreditasi di lembaga pendidikan, yaitu: 1) Untuk mengetahui potensi madrasah dalam penyelenggaraan pendidikan. 2) Dengan akreditasi madrasah dapat memacu pengelola madrasah untuk meningkatkan mutu pendidikan. 3) Dengan akreditasi, madrasah semakin berhati-hati sekaligus bersungguh-sungguh dalam penyelenggaraan pendidikan. 4) Akreditasi akan mendorong pihak pengelola madrasah untuk merawat sarana dan prasarana. 5) Akreditasi madrasah akan menggugah pihak pengelola madrasah berfungsi sesuai tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelenggarakan pendidikan. (Mulyono, 2010:189)

Dengan demikian, peningkatan mutu sekolah melalui kegiatan akreditasi akan diarahkan pada peningkatan kualitas sekolah, melihat dan memperoleh gambaran kinerja sekolah yang sebenarnya, sebagai alat pembinaan, pengembangan, dan peningkatan mutu pendidikan di sekolah, kelayakan sekolah dalam penyelenggaraan dan pelayanannya, serta memberikan gambaran menyeluruh bagi masyarakat tentang mutu tingkat sekolah dibandingkan dengan sekolah-sekolah lainnya.

Begitu juga, sistem akreditasi di sebuah sekolah akan memperlihatkan bahwa implementasi mutu pendidikan sudah terpenuhi dalam sekolah tersebut, dan yang menjadi indikator dari pencapaian mutu sekolah tersebut dapat dinilai dari pemenuhan semua komponen-komponen yang terdapat di dalam delapan standar nasional pendidikan, tujuannya adalah agar diketahuinya pencapaian mutu pengelolaan satuan pendidikan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Muallimin Universitas Al-Washliyah Medan merupakan Madrasah Unggulan Swasta. Madrasah ini memiliki standar tertentu dari segi pengelolaan madrasah dan merupakan salah satu sekolah yang mendapat predikat akreditasi A. Yang menjadi perhatian saya adalah bagaimana proses pelaksanaan pencapaian mutu dan bentuk pengelolaan sekolah yang seperti apakah yang mendukung peningkatan kualitas agar mampu memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap layanan pendidikan yang bermutu, serta banyak menghasilkan lulusan yang bermutu, sehingga menjadikan madrasah ini banyak

diminati oleh masyarakat kota Medan khususnya masyarakat sekitaran kecamatan Medan Amplas.

Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan diatas dan dengan memperhatikan berbagai fenomena-fenomena pendidikan saat ini, maka penulis berniat akan melakukan pengamatan secara menyeluruh dan mendalam terhadap mutu di MTs. Muallimin UNIVA Medan. Dengan judul penelitian: "Implementasi Mutu Di Madrasah Tsanawiyah Muallimin Univa Medan."

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan. Selain itu, Penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau perubahan pada variabel-variabel yang diteliti, melainkan menggambarkan suatu kondisi yang apa adanya. (Sudjana, 2007:73)

Metode pendekatan penelitian kualitatif deskriptif ini dilakukan dengan menggambarkan dan mengungkapkan secara spesifik akreditasi dan mutu sekolah di MTs. Muallimin UNIVA Medan. Peneliti akan berusaha menjelaskan secara detail dan terperinci tentang seperti apa akreditasi dan mutu sekolah tersebut sesuai dengan kriteria delapan standar nasional pendidikan di Indonesia.

Penelitian ini tentang akreditasi dan mutu sekolah dan yang menjadi subjek penelitiannya adalah *stakeholder* di MTs. Muallimin UNIVA Medan yang meliputi kepala sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang bertugas di MTs. Muallimin UNIVA Medan. Lokasi penelitian di MTs. Muallimin UNIVA Medan, jalan Sisimangaraja Km 5.5 Komp UNIVA, Medan Amplas, Sumatera Utara.

Berdasarkan pendekatan metodologi yang digunakan adalah metode kualitatif yang dikenal juga penelitian lapangan (*Field research*) yang mengadakan kegiatan menghimpun data di lapangan dengan mengandalkan kecermatan pengumpulan data untuk memperoleh hasil penelitian yang valid. Ada beberapa teknik pengumpulan data dalam

penelitian kualitatif yaitu: observasi, Interview, Library Research, Pengkajian dokumen. (Hadi, 2001:136)

Ada tiga unsur utama dalam proses analisis data pada penelitian kualitatif, yaitu: reduksi data. Sajian data (data display), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Dalam penelitian ini data harus dapat diterima untuk mendukung kesimpulan penelitian. Oleh karena itu perlu digunakan standar keabsahan data. Secara umum, teknik penjaminan keabsahan data terdiri dari: 1) keterpercayaan (*credibility*), 2) keteralihan (*transferability*), 3) keterandalan (*dependability*), 4) komfirmabilitas (*confirmability*). (Moleong, 2006:90)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

### **Hasil Penelitian**

Setelah melakukan analisis semua data yang diperoleh di lokasi penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Mts Muallimin UNIVA Medan selalu berupaya untuk meningkatkan mutu sekolah, dengan cara mengadakan program-program peningkatan mutu sekolah yang pelaksanaannya dilakukan secara komprehensif, terus menerus dan berkelanjutan sesuai dengan pengimplementasian manajemen mutu terpadu di Mts Muallimin UNIVA Medan. Program-program peningkatan mutu tersebut mencakup semua komponen delapan standar nasional pendidikan yang dalam pelaksanaannya melibatkan seluruh *stakeholder* madrasah, seperti kepala madrasah, wakil kepala sekolah, peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan. Semua warga madrasah saling bekerjasama dalam merencanakan program kerja peningkatan madrasah dengan baik. Adapun program-program tersebut ada yang dijalankan dalam rencana jangka panjang dan jangka pendek yang dilaksanakan secara terus menerus dalam meningkatkan mutu madrasah. Program-program peningkatan mutu madrasah ini juga akan dievaluasi pelaksanaannya untuk melihat ke efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaannya kemudian akan ditindaklanjuti sehingga peningkatan mutu di MTs Muallimin UNIVA Medan dapat tercapai secara maksimal.

2. Standar Nasional Pendidikan yang terpenuhi di MTs Muallimin UNIVA Medan adalah standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar tenaga pendidik dan kependidikan, standar pembiayaan, standar pengelolaan dan standar penilaian; sedangkan yang belum tercapai secara maksimal adalah standar sarana dan prasarana.
  - a. Standar Isi MTs Muallimin UNIVA Medan

Standar Isi MTs Muallimin UNIVA Medan telah terpenuhi sesuai dengan PP No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, mencakup pelaksanaan kurikulum yang menggunakan kurikulum 2013, kurikulum KTSP dan Kurikulum lokal atau Kurikulum Al-Washliyah, struktur kurikulum, beban belajar, dan kalender pendidikan.
  - b. Standar Proses MTs Muallimin UNIVA Medan

Pemenuhan standar proses MTs Muallimin UNIVA Medan dalam PP No 19 Tahun 2005. Perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian dan pengawasan proses pembelajaran sesuai dengan Permendikbud No 22 Tahun 2016.
  - c. Standar Kompetensi Lulusan

Pemenuhan standar kompetensi lulusan di MTs Muallimin UNIVA Medan sudah sesuai dengan Permendikbud No 20 Tahun 2016.
  - d. Standar Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Kualifikasi tenaga pendidik di MTs Muallimin UNIVA Medan sudah sesuai dengan Permendiknas No 16 Tahun 2007. Kualifikasi guru BK SMP 4 Prambanan sesuai dengan Permendiknas No 27 tahun 2008. Tenaga Kependidikan sesuai dengan klasifikasi Permendiknas No 24 Tahun 2008. Kualifikasi Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah di MTs Muallimin UNIVA Medan sudah sesuai dengan Permendiknas No 13 Tahun 2007.
  - e. Standar Sarana dan Prasarana

Lokasi MTs Muallimin UNIVA Medan belum sesuai dengan ketentuan Permendiknas Nomor 24 Tahun 2007. Sarana dan prasarana di MTs Muallimin UNIVA Medan ada yang sudah sesuai dengan Permendiknas No 24 Tahun 2007 tapi masih ada ruangan

yang rusak ringan, ruangan yang sudah sesuai adalah dalam ruang kelas, ruang pimpinan, ruang guru, ruang tata usaha, ruang konseling, tempat ibadah, kamar mandi, ruang sirkulasi, dan tempat bermain. Sarana dan prasarana yang belum sesuai yaitu perpustakaan, laboratorium IPA, ruang UKS, ruang organisasi kesiswaan, dan gudang.

f. Standar Pengelolaan

Standar pengelolaan MTs Muallimin UNIVA Medan telah mengacu pada Permendiknas No 19 Tahun 2007 yang terdiri dari perencanaan program, pelaksanaan rencana kerja serta pengawasan dan evaluasi

g. Standar Pembiayaan

Penggunaan seluruh sumber dana yang ada di MTs Muallimin UNIVA Medan baik BOS Nasional, Bos Provinsi, dan BOS daerah sudah sesuai dengan Permendiknas No 69 Tahun 2009. Sumber dana tersebut digunakan untuk membiayai kegiatan operasional pendidikan nonpersonalia selama satu tahun dan berkelanjutan setiap tahunnya.

h. Standar Penilaian

Penilaian MTs Muallimin UNIVA Medan mengacu pada Permendiknas No 23 Tahun 2016 yang meliputi tes, observasi, penugasan, ulangan harian, ulangan/ujian tengah semester, ulangan/ujian akhir semester, ulangan/ujian kenaikan kelas, ujian sekolah/madrasah, dan ujian nasional (UN).

3. Penilaian akreditasi sekolah di MTs Muallimin UNIVA Medan diklasifikasikan dalam jenjang "A" berdasarkan SK Penetapan Hasil Akreditasi BAP-S/M Nomor 645/BAP-SM/PROVSU/LL/X/2015 yang berlaku sampai dengan tanggal 16 Oktober 2020, menunjukkan bahwa mutu di MTs Muallimin UNIVA Medan sudah baik. Karena pada dasarnya, akreditasi merupakan program penilaian sekolah yang dilakukan oleh pemerintah atau lembaga mandiri/Badan Akreditasi Nasional (BAN) yang berwenang untuk menentukan kelayakan sekolah sesuai dengan jalur atau jenjang satuan pendidikan. Untuk melakukan akreditasi, penyelenggara pendidikan pada semua lingkup mengacu pada Standar Nasional Pendidikan, penilaian dilakukan sebagai bentuk akuntabilitas publik yang dilakukan secara

obyektif, adil, transparan dan komprehensif dengan menggunakan instrument akreditasi, petunjuk umum dan teknis, dan kriteria yang telah ditetapkan. Dengan demikian, jika penilaian akreditasi yang dilakukan oleh assessor terhadap MTs Muallimin UNIVA Medan sudah baik, maka dapat dikatakan mutu sekolah MTs Muallimin UNIVA Medan juga demikian.

### **Pembahasan Penelitian**

1. Manajemen mutu terpadu merupakan suatu teori ilmu manajemen yang mengarahkan sekolah untuk melakukan perbaikan mutu secara berkelanjutan yang terfokus pada pencapaian kepuasan dari *stakeholder*. Hasil penelitian ini mengandung implikasi agar kedepannya MTs Muallimin UNIVA Medan lebih memperhatikan mutu pendidikan dan dapat mengimplementasikan manajemen mutu terpadu secara optimal, dengan demikian pengelolaan sekolah dapat dilakukan secara efektif dan efisien sehingga tujuan dari sekolah dapat tercapai secara optimal.
2. Pemenuhan delapan Standar Nasional Pendidikan merupakan kriteria minimal yang dijadikan pedoman oleh sekolah untuk menunjang mutu pendidikan, jika dalam pemenuhan tersebut dijalankan dengan menggunakan prinsip-prinsip manajemen mutu terpadu (dilakukan secara terus menerus, menyeluruh dan terfokus pada kebutuhan *stakeholder*) maka dapat dipastikan MTs Muallimin UNIVA Medan akan menjadi sekolah yang diminati oleh masyarakat karena mutu yang baik.
3. Implikasi dari Standar Nasional Pendidikan di MTs Muallimin UNIVA Medan adalah pihak madrasah lebih bersemangat dalam melakukan perbaikan terhadap komponen Standar Nasional Pendidikan yang belum tercapai secara menyeluruh dan melakukan peningkatan terhadap komponen Standar Nasional Pendidikan yang sudah dicapai.
4. Akreditasi merupakan penilaian sekolah yang akan menunjukkan bagaimana kualitas madrasah kepada masyarakat, dengan begitu diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini, akan memberikan implikasi kepada pihak madrasah MTs Muallimin UNIVA Medan untuk fokus mempertahankan jenjang akreditasi yang telah didapatkan.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: (1) Mts Muallimin UNIVA Medan selalu berupaya untuk meningkatkan mutu sekolah, dengan cara mengadakan program-program peningkatan mutu sekolah yang pelaksanaannya dilakukan secara komprehensif, terus menerus dan berkelanjutan sesuai dengan pengimplementasian manajemen mutu terpadu di Mts Muallimin UNIVA Medan. (2) Standar Nasional Pendidikan yang terpenuhi di MTs Muallimin UNIVA Medan adalah standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar tenaga pendidik dan kependidikan, standar pembiayaan, standar pengelolaan dan standar penilaian; sedangkan yang belum tercapai secara maksimal adalah standar sarana dan prasarana. (3) Penilaian akreditasi sekolah di MTs Muallimin UNIVA Medan diklasifikasikan dalam jenjang "A" menunjukkan bahwa mutu di MTs Muallimin UNIVA Medan sudah baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, (2016), *Rancangan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan tentang Penjamin Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah*.
- Direktorat Pendidikan Madrasah, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam dan Kementerian Agama RI, (2011), *Pedoman Pelaksanaan Bantuan Persiapan Akreditasi Madrasah (MI, MTs, MA) Tahun 2011*.
- Hadi. Sutrisno, (2001), *Metodologi Research Jilid II*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadijaya. Yusuf, (2012), *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing.
- Kementerian Pendidikan Nasional RI, (2011), *Kajian Analisis Sistem Akreditasi Sekolah/Madrasah Dalam Rangka Reformasi Birokrasi Internal*.
- Moleong. Lexy J., (2006), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 59 Tahun 2012 tentang Badan Akreditasi Nasional.
- Syafaruddin dan Mesiono, (2006), *Pendidikan Bermutu Unggul*, Bandung: Citapustaka Media.

- Fadhli. Muhammad, (2017), Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan, *TADBIR : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* volume 1, No 02, STAIN Curup–Bengkulu p-ISSN 2580-3581; e-ISSN 2580-5037.
- Hanun. Farida, (2015), Akreditasi Madrasah sebagai Kunci Keberhasilan dalam Kunci Keberhasilan dalam Pemenuhan Standar Nasional Pendidikan, *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan*, Volume 13.
- Moerdiyanto, (2009), Strategi Pelaksanaan Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPPMP) oleh Pemerintah Kabupaten/Kota, *Jurnal Informasi*, No. 2, XXXV.
- Mulyono, (2010), Akreditasi Madrasah, *Jurnal UIN Malang*, Volume. II N0. 2.
- Rukiyah. Ity, (2016), Peningkatan Mutu Layanan Pendidikan Melalui Akreditasi Satuan Pendidikan, *Jurnal Ittihad Kopertais Wilayah VI Kalimantan*, Volume 14 N0. 25.
- Sulaiman. Ahmad, (2016), Implementasi Sistem Penjamin Mutu Internal sebagai Upaya meningkatkan Mutu Pendidikan di Universitas Gadjah Mada, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume 4, No 1.

## IMPLEMENTASI MANAJEMEN KESISWAAN DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI KUTACANE KABUPATEN ACEH TENGGERA

Baiti Salawati<sup>1</sup>, Rosnita<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis proses manajemen kesiswaan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan rencana dan evaluasi di dalam manajemen kesiswaan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kutacane. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif *naturalistic*. Proses pengumpulan data peneliti menggunakan teknik observasi, wawancara, dan studi dokument. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan teknik analisa kualitatif dengan langkah-langkah reduksi data, penyajian data, dan penarik kesimpulan.

Hasil penelitian dalam skripsi ini adalah: 1) Perencanaan peserta didik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kutacane adalah perencanaan manajemen kesiswaan disusun oleh kepala madrasah bersama wakil kepala bidang kesiswaan dan staf lainnya, meliputi program penerimaan siswa baru, daya tampung siswa baru, dan proses seleksi siswa baru dan menganalisis kebutuhan-kebutuhan siswa. Semua perencanaan tersusun disusun dan terdokumentasi. 2) Pembinaan peserta didik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kutacane yang dilakukan seperti menanamkan sikap bertanggung jawab seperti pembinaan disiplin dan layanan-layanan yang diberikan sekolah seperti BK. 3) Pembinaan kegiatan ekstra dan intra di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kutacane, hal ini dilakukan dengan memberi bimbingan dan pelatihan khusus untuk memantapkan keterampilan dan minat bakat siswa. 4) Evaluasi belajar peserta didik dilakukan untuk melihat keberhasilan dan memperbaiki kegiatan yang telah dilaksanakan.

**Kata Kunci:** *Manajemen, Kesiswaan*

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu sumber daya manusia menuju era globalisasi yang

---

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

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

penuh dengan tantangan sehingga disadari bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang sangat fundamental bagi setiap individu. Faktor kemajuan sains dan teknologi meniscayakan terjadinya perubahan dalam pendidikan dan pembelajaran. Sekolah sebagai pusat pembelajaran yang berlangsung secara formal mengharuskan perlunya rancangan perubahan oleh manajemen pendidikan dengan diformulasikan dalam berbagai kebijakan pemerintah baik secara makro, maupun mikro. Karena itu, banyak kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan (UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS, UU Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, UU Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Permendikbud nomor 49 tahun 2014 tentang standar nasional pendidikan tinggi) yang dimunculkan untuk merespon dan mengantisipasi perubahan yang terjadi sebagai tuntunan dinamika secara eksternal dan kebutuhan internal masyarakat dengan memperkuat pengembangan sumberdaya manusia.

Manajemen sekolah merupakan pusat pelaksanaan berbagai rencana pengajaran dan tempat mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan. Jadi, dengan adanya manajemen memainkan peran besar dalam mendorong proses pengajaran menuju jenjang lebih tinggi. Dalam konteks ini kepala sekolah sangat berperan dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, komunikasi, koordinasi, penggerakan, pengelolaan dan pengawas proses pendidikan sehingga terwujudnya visi misi lembaga pendidikan dan sekolah yang efektif, menciptakan sekolah yang efektif berarti kepala sekolah harus melakukan berbagai aspek, seperti: perencanaan pengembangan sekolah, pengembangan guru dan staf, pengembangan peserta didik, pelibatan orang tua dan masyarakat, penghargaan dan insentif, tata tertib dan disiplin, pengembangan kurikulum dan pembelajaran, manajemen keuangan dan pembiayaan, serta pendayagunaan sarana dan prasarana sekolah. Karakteristik tersebut sangat mendukung terciptanya sekolah efektif.

Manajemen kesiswaan merupakan salah satu sub sistem dari manajemen sekolah. Manajemen kesiswaan sangat penting dilakukan oleh sekolah untuk mengetahui berbagai hal tentang siswa, oleh karena itu yang perlu dilakukan adalah mendata siswa secara menyeluruh. Pendataan siswa dilakukan untuk mengetahui jumlah siswa serta

mengenai riwayat hidup siswa. Hal tersebut supaya memudahkan sekolah dalam menyediakan kebutuhan dan sarana prasarana kelas. Selain dari pada itu, dengan adanya manajemen kesiswaan disekolah kegiatan manajemen berjalan lancar seperti kegiatan manajemen pembelajaran, tenaga kependidikan, sarana prasarana dan layanan lainnya diarahkan kepada peserta didik untuk mendapatkan layanan andal bermutu.

Madrasah Tsanawiyah Negeri Kutacane merupakan lembaga pendidikan tingkat menengah pertama yang berada dibawah naungan Kementerian Agama, berbasis pada pengembangan budaya dan akhlak sudah seharusnya memperhatikan manajemen kesiswaannya agar dapat terwujud nilai-nilai religious, jujur, toleransi, disiplin, kerja keras, kreatif, mandiri, demokratis, rasa ingin tau, semangat kebangsaan, cinta tanah air gemar membaca dan peduli sosial lingkunganya. Saat ini, kegiatan kesiswaan di MTsN Kutacane adalah kegiatan pengembangan diri yang bertujuan memberikan kesempatan untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan, bakat, minat setiap peserta didik sesuai dengan kondisi sekolah/madrasah. Namun, dalam kegiatan ini tidak berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat, sehingga tujuan belum tercapai.

Fenomena ini menunjukkan bahwa pengembangan diri di Madrasah Tsanawiyah Kutacane tidak terlaksana karena kurangnya kemampuan kepala madrasah dalam memajemen kegiatan-kegiatan tersebut seperti kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler mencakup: intrakurikuler dan pembinaan dan pengembangan pelajar olahraga, kegiatan intrakurikuler pembinaan dan pengembangan seni dan budaya. Melihat fenomena tersebut dan mengingat pentingnya manajemen kesiswaan dalam institusi pendidikan, maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang: **“Implementasi Manajemen Kesiswaan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kutacane Kab. Aceh Tenggara”**.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif *naturalistic*. Proses pengumpulan data peneliti menggunakan teknik observasi, wawancara, dan studi dokument. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan

teknik analisa kualitatif dengan langkah-langkah reduksi data, penyajian data, dan penarik kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan paparan data dan hasil wawancara penelitian, pembahasan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan terhadap hasil penelitian sesuai dengan teori yang digunakan. Adapun pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **a. Perencanaan Peserta Didik**

Semua perencanaan yang disebutkan dalam hasil penelitian pada dasarnya telah sesuai dengan prosedur yang seharusnya oleh pihak sekolah terutama kepala sekolah selaku manajer pendidikan di sekolah. Dengan mengedepankan kegiatan yang inovatif, sekolah ini menyusun perencanaan manajemen kesiswaan sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan sekolah. Senada dengan apa yang diungkapkan dalam hasil penelitian bahwa, proses perencanaan merupakan langkah awal yang harus dilakukan sebelum diselenggarakannya proses rekrutmen siswa baru.

Sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan beberapa narasumber mengenai implementasi manajemen kesiswaan di MTs N kutacane diketahui bahwa perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian dan pengawasan kesiswaan yang dilakukan madrasah tsanawiyah sudah mulai berjalan dengan lancar, karena menganalisis kebutuhan dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan siswa. Dan dalam melakukan evaluasi/pengawasan juga dilakukan oleh semua pihak madrasah.

### **b. Pengorganisasian**

Pengorganisasian pembinaan terhadap siswa di mtsn kutacane yaitu dengan melakukan pemberian layanan khusus melalui bimbingan konseling juga dilakukan oleh pihak sekolah. Guru yang menaungi bimbingan konseling di sekolah ini memiliki konsistensi untuk membentuk karakter siswa menjadi lebih baik. Tentunya dengan prosedur bimbingan yang ada pihak sekolah cukup terbantu sehingga mampu membina semua siswa yang berasal dari latarbelakang dan karakter yang berbeda-beda menjadi disiplin dan bersikap kooperatif di sekolah. Peraturan sekolah disampaikan kepada seluruh siswa dengan melalui pengumuman yang dipajang pada area masuk sekolah, supaya siswa

mengerti dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pemberian jadwal dilakukan oleh pihak sekolah baik melalui wali kelas yang telah ditunjuk maupun staf lainnya oleh kepala sekolah selaku pengambil keputusan, untuk menjadikan input dan output bermutu dan berketerampilan.

c. Pelaksanaan Ekstrakurikuler Peserta Didik

Perencanaan yang baik akan menganalisis kebutuhan dan dilaksanakan sesuai dengan perkembangan dan kepentingan peserta didik baru, setelah direncanakan kegiatan tersebut, maka hal selanjutnya yang akan dilakukan adalah dengan melaksanakannya sesuai yang telah direncanakan sebelumnya, pelaksanaan tersebut dapat dilakukan dengan memberdayakan kegiatan-kegiatan peserta didik seperti melatih dan mengasah keterampilan peserta didik sesuai dengan bakat dan minat peserta didik.

Dalam hal ini lembaga pendidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri Kutacane membukakan dan memberikan kesempatan untuk mengikuti kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler dengan baik, dan melibatkan semua pihak sekolah/madrasah tersebut untuk membimbing dan memotivasi siswa melalui kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan.

d. Pengawasan/Evaluasi Peserta Didik

Pengawasan merupakan salah satu proses yang harus dilakukan dalam pemantauan dari hasil kegiatan-kegiatan peserta didik. Pengawasan dilakukan dengan melibatkan semua pihak sekolah/madrasah. Evaluasi yang merupakan bagian dari manajemen yang diterapkan di sekolah ini adalah salah satu bentuk refleksi yang nantinya dapat digunakan sebagai penilaian dan ukuran terhadap peserta didik oleh pihak sekolah dalam merancang perencanaan baru mengenai manajemen kesiswaan.

Adanya evaluasi manajemen kesiswaan itu berarti akan terbentuk perbaikan dalam pengelolaan sistem manajemen dan perencanaan yang diterapkan oleh pihak sekolah khususnya yang berkaitan dengan manajemen kesiswaan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan penelitian mengenai implementasi manajemen kesiswaan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kutacane, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Proses perencanaan implementasi manajemen kesiswaan yang dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kutacane yaitu dirancang oleh pihak wakil kepala madrasah bagian kesiswaan dan dibantu oleh guru dan staf lainnya melalui intruksi kepala madrasah secara langsung telah dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Perencanaan mengenai manajemen kesiswaan disusun dengan dasar kemampuan madrasah dan memenuhi kebutuhan peserta didik dan tuntutan zaman.
2. Proses pengorganisasian implementasi pembinaan kesiswaan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kutacane dilakukan dengan memberikan pembinaan bimbingan dan layanan khusus serta tanggung jawab terhadap diri peserta didik, dengan cara memantau dan melatih kegiatan-kegiatan pada pemberdayaan dan potensi-potensi yang dimiliki peserta didik agar tujuan peserta didik tercapai dan mencintai lingkungan sekolahnya.
3. Proses pelaksanaan pembinaan kegiatan kesiswaan ekstrakurikuler dan intrakurikuler di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kutacane yaitu dilakukan dengan melakukan pembinaan khusus terhadap peserta didik yang mempunyai minat dan bakat keterampilan yang khusus, dan langsung dipandu oleh tenaga ahli keterampilan yang profesional dalam setiap minat bakat peserta didik.
4. Pengevaluasian dan pengawasan hasil kegiatan peserta didik manajemen kesiswaan yang dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kutacane dilakukan langsung oleh kepala madrasah dan WKM bidang kesiswaan dan dibantu guru staf lainnya, dengan tujuan untuk menjamin terlaksananya program perencanaan kesiswaan yang telah dijalankan, dan memantau penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. (2006), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Chaniago, Nasrul Syakur. (2011), *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka.
- Daryanto. (2013), *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Yogyakarta: Gava Media.
- Mesiono. (2009), *Manajemen dan Organisasi*, Bandung: Media Perintis.

- Moleong, Lexy J. (2014), *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, H.E. (2013), *Manajemen Kepemimpinan & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Saefullah. (2012), *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka setia.
- Syafaruddin. (2011), *Pengelolaan Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing.
- Syahrum, & Salim. (2012), *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Ciptapustaka Media.
- Syamsudin, Sadili. (2010), *iManajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Pustaka Setia.

## HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MTS N TANAH JAWA KABUPATEN SIMALUNGUN

Sumitra Dewi<sup>1</sup>, Nasrul Syakur Chaniago<sup>2</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui: (1) kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang ada ; (2) produktivitas kerja guru yang ada; (3) hubungan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru. Subjek penelitian adalah guru MTS N 2 Tanah Jawa Kabupaten Simalungun. Penelitian yang dilakukan memberikan kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berhubungan dengan produktivitas kerja guru. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa peningkatan produktivitas kerja guru dapat dilakukan dengan kepemimpinan transformasional yang dibawakan kepala sekolah.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Transformasional, Produktivitas Kerja*

### PENDAHULUAN

Kemajuan dalam dunia pendidikan didukung oleh tenaga guru yang profesional terhadap tugasnya. Karena salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Guru sebagai tenaga pendidik yang dipandang memiliki keahlian tertentu dalam pendidikan dan pembelajaran, disertai tugas dan wewenang untuk mengelola kegiatan pembelajaran agar dapat mencapai tujuan tertentu yaitu terjadinya perubahan tingkah laku siswa dengan tujuan pendidikan nasional dan tujuan institusional yang telah dirumuskan.

Dalam suatu lembaga pendidikan, pencapaian produktivitas sangat penting, baik produktivitas yang dicapai oleh guru maupun sekolah. Dimensi guru melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian guru yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya guru yang

---

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

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

selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Sedangkan dimensi sekolah melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kualitas.

Produktivitas kerja guru merupakan wujud dari pemahaman dan penerapan tentang kompetensi guru, diantaranya kompetensi profesional. Guru yang profesional dan produktif dibangun melalui penguasaan sejumlah kompetensi yang secara nyata diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas pekerjaannya. Kompetensi guru perlu dikembangkan terus menerus sehingga penyelenggaraan pendidikan didukung oleh tenaga pendidik yang profesional dan memiliki kepribadian yang mendukung pelaksanaan tugasnya sehingga menghasilkan guru yang mempunyai produktivitas tinggi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi meningkatnya produktivitas kerja, etos kerja, memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas. Selain itu, untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adanya tingkat kepuasan ekonomis seperti gaji, intensif, bonus serta hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan juga dapat mengacu semangat kerja karyawan. produktivitas juga dipengaruhi oleh sikap kerja, ketrampilan guru, dan efisiensi tenaga kerja, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Banyak cara yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru, di antaranya dengan menciptakan iklim bekerja yang baik di sekolah. Setiap sekolah memiliki cara, kebiasaan, dan aturan dalam mencapai tujuan dan misi organisasi, termasuk berinteraksi satu sama lain, dan cara individu mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam organisasi.

Fenomena berkurangnya kinerja guru terhadap sekolah juga dijumpai peneliti pada guru-guru di MTS Negeri Tanah Jawa Kabupaten Simalungun. Dari hasil observasi awal, peneliti melihat beberapa permasalahan yang perlu diteliti lebih lanjut sehingga menghasilkan sebuah perubahan kearah yang lebih baik.

Kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau

Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan  
Produktivitas Kerja Guru di MTs N Tanah Jawa Kabupaten Simalungun

organisasi kerja itu sendiri. Motivasi diri pegawai dapat ditumbuhkan dari pengaruh yang diberikan oleh pimpinannya.

Dalam meningkatkan produktifitas kerja guru gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dimana pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampaikan kepentingan pribadi mereka demi kemajuan perusahaan dengan menerapkan beberapa hal seperti *vision, inspirational communicational, intellectual stimulation* dan lain-lain. (Gibson & Donnely. 2005: 120)

Berdasarkan kajian teoritis diatas, kepemimpinan kepala madrasah di MTS Negeri Tanah Jawa Kabupaten Simalungun. dalam kesehariannya mencerminkan gaya kepemimpinan transformasional. Beberapa alasan di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian ini. *Pertama*, kemajuan di bidang pendidikan membutuhkan kepemimpinan pendidikan yang mampu mengelola satuan pendidikan dan mampu meningkatkan kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan.

*Kedua*, persepsi masyarakat selama ini memposisikan guru sebagai kunci utama keberhasilan atau kegagalan pendidikan, padahal seorang guru hanyalah salah satu komponen dalam satuan pendidikan di sekolah. Di samping guru, kepala madrasah adalah pihak yang memegang peranan tidak kalah penting. *Ketiga*, kajian empiris dengan tema ini menarik untuk dilakukan mengingat perkembangan ilmu dan teori manajemen, khususnya manajemen pendidikan yang berjalan pesat.

Dari latar belakang masalah yang dikemukakan diatas maka mendorong penulis memilih judul "**Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Produktivitas Kerja Guru Di MTs Negeri Tanah Jawa Kabupaten Simalungun.**

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini yaitu kuantitatif, Subjek penelitian adalah guru MTS N 2 Tanah Jawa Kabupaten Simalungun dengan jumlah populasi 30 dan sampel sebanyak 30 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan *random sampling*. Metode penelitian korelasional yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel. Hasil penelitian menunjukkan rata-rata hitung variabel kepemimpinan sebesar 90.30% dan produktivitas kerja sebesar 103.17%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor kepemimpinan transformasional tugas sebanyak 9 orang (30%) berada di bawah rata-rata kelas, 10 orang (33,33 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 11 orang (36,67%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kepemimpinan transformasional tugas umumnya berada di bawah rata-rata.

Menunjukkan sebaran skor produktivitas kerja sebanyak 15 orang (50%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 1 orang (3,33%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (46,67%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka produktivitas umumnya berada di atas rata-rata.

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (X) dengan Produktifitas (Y) sebesar 0.099 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.010 yang memberikan makna bahwa Gaya Kepemimpinan (X) memberikan hubungan sedang sebesar  $0.010 \times 100 \% = 1 \%$  terhadap Semangat Kerja (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 5,023$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,048$ . Oleh karena  $t_{hitung} (5,757) > t_{tabel} (2,048)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel Kepemimpinan transformasional dengan produktivitas kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis korelasi  $\hat{Y} = 93,420 + 0,108X$ , persamaan garis korelasi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan Transformasional meningkat sebesar satu unit maka Produktivitas Kerja juga akan meningkat sebesar  $0,108 + 93,420 = 93,528$  satuan.

Hasil penelitian ini setidaknya juga relevan dengan hasil penelitian lain yang dilaksanakan oleh beberapa peneliti sebagai berikut:

1. Temuan penelitian ini mempertegas hasil penelitian Wenny tentang Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan work engagement pada pegawai pelaksana perum perhutani KBM SAR II

CEPU. Hasil penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan work engagement dengan taraf korelasi sedang yaitu 0,446. Hubungan antara kedua variabel tersebut bahwa semakin positif gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula work engagement. Sumbangan efektif gaya kepemimpinan transformasional sebesar 19,9% sedangkan 80,1% dipengaruhi oleh faktor lain. (Dewi dan ariyanti, 2015:8)

2. Martin Zebua menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cola-cola. Hal ini dibuktikan bahwa nilai variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) sebesar 0,697 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan yang kuat dan searah karena hasilnya positif. Hal ini bermakna apabila gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi kuat, maka produktivitas kerja juga kuat/ meningkat. Korelasi keduanya variabel bersifat karena angka signifikannya sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). (Zebua, 2017:302)
3. Mohamad Najib menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja guru dengan nilai korelasi sebesar 0,994 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,565. Ini memberikan makna kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja guru. Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh regresi  $X = 116,099 + 0,139X$ . Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat mengakibatkan terjadinya perubahan produktivitas guru sebesar 0,139 pada konstanta 116,099. Hasil analisis korelasi sederhana kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja guru sangat tinggi, artinya makin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka makin tinggi produktivitas guru. (Nazib, 2017:8)
4. Ashar Arsyad dan Max O, Siwi menyatakan kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. jadi dapat dinyatakan bahwa semakin

tinggi kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan pemimpin dan semakin tinggi motivasi karyawan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.(Arsyad dan Siwi, 2015:12)

5. Diansya juga menyatakan bahwa terdapat hubungan yang secara signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan produktivitas kerja karena kepemimpinan transformasional dapat memberikan keteladanan sebagai panutan bagi karyawannya, dapat mendorong karyawan untuk berperilaku kreatif, inovatif dan mampu memecahkan masalah. Selain itu, pemimpin transformasional juga peduli pada permasalahan yang di hadapi karyawan serta selalu memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja sehingga tercipta kepuasan kerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.(Diansya, 2018:60)

Bertolak dari pembahasan di atas, dan hasil penelitian ini dapat diformulasikan premis bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja sangat ditentukan oleh faktor kepemimpinan transformasional.

## **KESIMPULAN**

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional di MTS N Tanah Jawa Kabupaten Simalungun di atas rata-rata dengan sebaran skor kepemimpinan transformasional (X) sebanyak 9 orang (30%) berada di bawah rata-rata kelas, 10 orang (33,33 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 11 orang (36,67%) di atas rata-rata.
2. Produktivitas Kerja Guru di di MTS N Tanah Jawa Kabupaten Simalungun di bawah rata-rata dengan sebaran skor produktivitas kerja (Y) sebanyak 15 orang (50%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 1 orang (3,33%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (46,67%) di atas rata-rata Berdasarkan data di atas maka produktivitas kerja umumnya berada di bawah rata-rata.
3. Kepemimpinan Transformasional berhubungan sangat kuat dan secara signifikan dengan Produktivitas Kerja Guru di MTS N Tanah Jawa Kabupaten Simalungun dengan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (X) dengan

Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Produktivitas Kerja Guru di MTs N Tanah Jawa Kabupaten Simalungun

Produktivitas Kerja (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 1%. sedangkan nilai signifikansi hubungan keduanya (Kepemimpinan Transformasional dan Produktivitas Kerja) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t hitung = 5,023 sedangkan nilai t tabel = 2,048. Oleh karena t hitung (5,757) > t tabel (2,048), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat lemah dan signifikan antara variabel Kepemimpinan transformasional dengan produktivitas kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis korelasi  $\hat{Y} = 93,420 + 0,108X$ , persamaan garis korelasi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan Transformasional meningkat sebesar satu unit maka Produktivitas Kerja juga akan meningkat sebesar  $0,108 + 93,420 = 93,528$  satuan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Wenny Luthfiana dan Jati Ariati. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dengan Work Engagement pada Pegawai Pelaksanaan Perum Perhutani KBM SAR II CEPU*. (Jurnal Administrasi Bisnis.
- Diansya. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi*. Jurnal: Ekonomi dan Bisnis.
- Gibson & Donnely. (2005). *Manajemen*, (Jakarta: Erlangga).
- Zebua, Martin . (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cola-Cola Cabang Malang*. (Jurnal : Manajemen). Vol 15 No. 15 No. 3. hal. 302
- Mohamad Najib. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Guru SMP Negeri Di Kecamatan Palmerah Jakarta Barat*. (Jurnal: Manajemen Bisnis).

## PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN

Diswan<sup>1</sup>, Adlin Damanik<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Perguruan SMP Al-Hidayah Medan Tembung, jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif Deskriptif. Sebagai informan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, Guru, Staf Pegawai dan Siswa. Pengumpulan data menggunakan metode yaitu metode Observasi, Wawancara dan Dokumentasi Analisis data dilakukan dengan cara Reduksi Data, Sajian Data dan Penarikan Kesimpulan. Penelitian ini bertujuan. 1) mengetahui bagaimana perencanaan, 2) pengorganisasian, 3) pelaksanaan, 4) pengawasan dan kendala proses kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di Yayasan Perguruan SMP Al-Hidayah Medan Tembung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks. Ada dua hal yang penting dalam kepemimpinan kepala sekolah, yakni: (1). Kepala sekolah sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah, (2). Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa/siswinya. Dengan demikian, kepala sekolah adalah merupakan kemampuan untuk menggerakkan seluruh *Stakeholders* untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah yang telah ditetapkan.

**Kata Kunci** : Kepala Sekolah, Guru dan Siswa

### PENDAHULUAN

Kepemimpinan kepala sekolah yang profesional diharapkan mampu menampilkan dan mengembangkan diri sesuai dengan potensinya yang pada gilirannya dapat meningkatkan mutu pendidikan di institusinya. Dengan demikian kepercayaan masyarakat terhadap

---

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

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

lembaga pendidikan formal menjadi semakin meningkat. Kepala sekolah diharapkan menjadi pemimpin dari inovator di sekolah. Oleh sebab itu, kualitas kepemimpinan kepala sekolah adalah signifikansi bagi keberhasilan sekolah. Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk memberdayakan sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan sekolah.

Namun berdasarkan penelitian masih ditemui berbagai hambatan di lapangan, terutama berkenaan dengan tujuan ke arah yang dimaksud. Banyak nya harapan yang belum terpenuhi yang menyebabkan kecemasan yang tinggi. Seperti, menurun nya kecerdasan dan minat bakat pada setiap individual siswa yang ada di sekolah tersebut, Sarana dan prasarana pendukung pembelajaran yang kurang memadai, Kurangnya kesadaran pada guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa. Terkait dengan tugas dan posisinya yang sangat strategis, maka kepala sekolah dituntut memiliki kreatifitas, yakni kemampuan untuk mentransformasikan ide dan imajinasi kepada guru dan peserta didik.

Secara garis besar, ruang lingkup tugas kepala sekolah dapat diklasifikasikan ke dalam dua aspek pokok, yaitu pekerjaan di bidang administrasi sekolah dan pekerjaan yang berkenaan dengan pembinaan profesional kependidikan. Untuk melaksanakan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya, ada tiga jenis ketrampilan pokok yang harus dimiliki oleh kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yaitu ketrampilan teknis (technical skill ), ketrampilan berkomunikasi (human relations skill ) dan ketrampilan konseptual (conceptual skill ). Menurut persepsi banyak guru, keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah terutama dilandasi oleh kemampuannya dalam memimpin.

Berdasarkan pengamatan empirik di sekolah Yayasan Perguruan SMP Al-Hidayah Medan Tembung yang menjadi subjek penelitian, penghambat utama bagi kemajuan belajar siswa ialah menurun nya kecerdasan dan minat bakat pada setiap individual siswa yang ada di sekolah tersebut, sikap orang tua yang kurang peduli terhadap prestasi anaknya, sarana belajar yang kurang memadai, Kurangnya kesadaran pada guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa. Hal ini menuntut kepala sekolah untuk melaksanakan pelaksanaan manajemen kepala sekolah serta menyediakan dan memanfaatkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan.

Griffin menjelaskan manajemen adalah satu proses perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), pengoordinasian (*coordinating*), dan pengontrolan (*controlling*) sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

Menurut Lunenberg dan Orstein dalam buku Slamet Lestari, secara garis besar pemimpin pendidikan memiliki tiga peran utama: bidang kepemimpinan, manajerial, dan kurikulum pengajaran. Berikut akan dijelaskan masing-masing peran tersebut:

1. Peran kepemimpinan kepala sekolah

- a. Kepala sekolah merupakan kunci dalam membentuk kultur sekolah. Kepala sekolah harus dapat membentuk budaya positif, dimana staf berbagai pengertian, dan memiliki didikasi untuk peningkatan sekolah dan pengajaran.
- b. Kepala sekolah harus dapat menjalin hubungan dengan kelompok internal dan eksternal sekolah. Kelompok internal seperti: pengawas dan pengelola pendidikan pusat, guru, siswa, masyarakat sekitar. Kelompok eksternal seperti: konsultan, badan akreditasi, dan sebagainya.

2. Peran manajerial kepala sekolah

- a. Peran manajerial merupakan aspek utama kepemimpinan kepala sekolah. Sergiovanni mengatakan ada dua area manajemen untuk manajer sekolah, yaitu kepemimpinan simbolis, kepala sekolah memberikan contoh teladan bagi warga sekolah, dan kepemimpinan budaya, bahwa kepercayaan dan nilai-nilai kepala sekolah merupakan unsur yang sangat penting.
- b. Secara umum, kepala sekolah harus memimpin dari pusat. Oleh sebab itu, bahwa pemimpin kepala sekolah dalam segala hal hendaknya ada di tengah komponen organisasi.
- c. Lipham mengembangkan sebuah teori bahwa ada empat faktor tentang kepemimpinan untuk kepala sekolah, yaitu: struktural, pasilitatif, motivator, partisipatif. Semua keterampilan tersebut menekankan keterampilan manajerial dan administratif.

3. Peran kurikulum pengajaran kepala sekolah

Bidang kurikulum pengajaran hendaknya menjadi prioritas kerja utama kepala sekolah sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan disekolahnya. Murphy mengembangkan enam peran kepala sekolah

dibidang kurikulum dan pengajaran, yaitu: menjamin kualitas pengajaran, mengawasi dan mengevaluasi pengajaran, mengalokasi dan melindungi pengajaran, mengkoordinasi kurikulum, memastikan mata pelajaran tersampaikan, dan memonitoring kemajuan siswa. Menurut Murphy, enam peran tersebut menggambarkan suatu contoh kepala sekolah efektif.(Supardi, :24)

Dengan demikian, keberhasilan sebuah lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh tugas dan peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin, karena kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus dapat membawa lembaga pendidikan yang dipimpinnya kepada pencapaian pendidikan yang telah ditetapkan. Kemampuan kepala sekolah melihat perubahan dalam dunia pendidikan, akan menjadikan kepala sekolah mampu dan sanggup mempertahankan lembaga pendidikan meskipun lembaga pendidikan dihadapkan pada globalisasi pendidikan. Artinya kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab terhadap kelancaran sekolah secara teknis akademis saja, melainkan semua kegiatan, situasi dan kondisi lingkungan sekolah dengan hubungannya pada lingkungan masyarakat sekitarnya merupakan bagian tanggung jawab kepala sekolah.

Pada undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 tahun 2003 dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, sikap sosial, dan keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Disisi lain, dalam meningkatkan mutu pembelajaran, tentunya tidak terlepas dari peran aktif guru sebagai tenaga pendidik, sehingga guru dituntut untuk melakukan pendekatan-pendekatan yang bisa menunjang peningkatan mutu pembelajaran.(Syaifurrahman, 2013:65)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pembelajaran yang bermutu akan bermuara pada kemampuan guru dalam proses melaksanakan pengajaran. Sehingga Guru yang memiliki posisi yang sangat penting dan strategis dalam pengembangan potensi yang dimiliki peserta didik. Pada diri gurulah kejayaan dan keselamatan masa depan bangsa dengan penanaman nilai-nilai dasar yang luhur sebagai cita-cita pendidikan nasional dengan membentuk kepribadian sejahtera lahir dan bathin, yang ditempuh melalui pendidikan agama dan pendidikan umum.

Jadi, tidak semua guru akan dapat meningkatkan mutu pembelajaran, kecuali para guru yang memang sudah memenuhi kompetensi

Pada undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 tahun 2003 dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, sikap sosial, dan keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dengan demikian pendidikan merupakan suatu sistem terencana untuk menciptakan manusia seutuhnya. Sistem pendidikan memiliki garapan besar yang dikembangkan, diantaranya terdiri dari: a). bidang garapan peserta didik, b). bidang garapan tenaga kependidikan, c). bidang garapan guru, d). bidang garapan kurikulum, e). bidang garapan sarana dan prasarana, f). bidang garapan keuangan, g). bidang garapan kemitraan dengan masyarakat dan h). bidang garapan bimbingan dan pelayanan khusus.(Tim Dosen AP UPI, 2011:88)

Guru adalah seseorang yang memiliki tugas sebagai fasilitator sehingga siswa dapat belajar dan mengembangkan potensi dasar dan kemampuannya secara optimal, baik yang didirikan oleh pemerintah maupun oleh masyarakat atau swasta. Dengan demikian, guru tidak hanya dikenal secara formal sebagai pendidik, pengajar, pelatih, pembimbing, tetapi juga sebagai *social agent hired by society to help facilitate members of society who attend schools.*(Suparlan,2002:36)

Secara etimologis, menurut kamus besar bahasa indonesia, kinerja (*performance*) berarti unjuk kerja. *Performance* diartikan sebagai daya guna melaksanakan kewajiban atau tugas. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja yang diemban. Melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan hasil yang diperoleh dengan baik.

Adapun pengertian kinerja menurut Departemen Pendidikan Nasional diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Kinerja seorang pegawai berkaitan dengan unjuk kerja, hasil kerja, prestasi yang diperlihatkan pada waktu tertentu dalam rangka pemenuhan sasaran

kerja individu yang akan memberikan sumbangan kepada sasaran organisasi.

Dapat dipahami bahwa kinerja (*performance*) dapat dipahami sebagai prestasi, hasil atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan dalam pelaksanaan kerja, kewajiban, atau tugas. Dalam kaitan dengan kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran. Adapun yang dimaksud dengan kinerja mengajar guru adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru sesuai dengan tugasnya sebagai pengajar. Tugas guru sebagai pengajar mencakup kegiatannya merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengadakan penilaian terhadap pembelajaran tersebut.

Berdasarkan pemikiran di atas, Penelitian ini mendeskripsikan :

1. Pengelolaan pendidikan oleh kepala sekolah dalam peningkatan prestasi belajar siswa di Yayasan Perguruan SMP Al-Hidayah Medan Tembung.
2. Faktor-faktor yang menjadi kendala peningkatan prestasi belajar siswa di Yayasan Perguruan SMP Al-Hidayah Medan Tembung.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Kualitatif deskriptif menggambarkan penelitian yang mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan, fenomena, variabel atau keadaan yang terjadi saat penelitian berlangsung dengan menyuguhkan apa yang sebenarnya terjadi. Penelitian ini disesuaikan dengan permasalahan yang muncul dan tujuan penelitian yang ingin memperoleh gambaran menyeluruh tentang ketrampilan manajerial kepala sekolah dalam mengawal sekolah sebagai organisasi pelayanan publik.

Secara teoritis prosedur pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dapat melalui tiga cara yaitu: observasi, wawancara, dan studi dokumen.(Sarwono, 2006:223)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data model Miles dan Huberman yang terdiri dari : (1) Reduksi data, (penyajian data), (3) kesimpulan.(Salim dan Sahrum, 2010:147)

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pembahasan ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan terhadap hasil penelitian sesuai dengan teori yang digunakan. Temuan penelitian dilapngan dapat disimpulkan dalam tiga hal, yaitu: (1) Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di Yayasan Perguruan SMP Al-Hidayah Medan Tembung, (2) Faktor pendukung dalam meningkatkan mutu pembelajaran di Yayasan Perguruan SMP Al-Hidayah Medan Tembung, (3) Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di Yayasan Perguruan SMP Al-Hidayah Medan Tembung. Untuk lebih jelasnya, penulis akan menjabarkannya sebagai berikut:

1. Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yng kompleks. Ada dua hal yang penting dalam kepemimpinan kepala sekolah, yakni: (1). Kepala sekolah sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah, (2). Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa/siswinya. Dengan demikian, kepala sekolah adalah merupakan kemampuan untuk menggerakkan seluruh *Stakeholders* untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah yang telah di tetapkan.
2. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Kepala sekolah sebagai motor penggerak dalam meningkatkan mutu pembelajaran dituntut untuk memiliki wawasan yang luas serta kemampuan professional yang memadai dalam perencanaan, pengorganisasian, melaksanakan dan mengawasi dalam menyelenggarakan pembelajaran. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu sekolah adalah tergantung kesuksesan seorang pemimpin dalam mengelola

Dalam meningkatkan kualitas ataupun mutu pembelajaran perananan kepala sekolah sangat besar, hal ini dapat dibuktikan bahwa peran tersebut sangat besar adalah ketidak adilan kepala sekolah menjadikan kegiatan belajar mengajar kurang terarah dan terkontrol ibarat seorang menuju suatu tempat namun taka da peta sebagai penunjuk jalan ketempat tersebut.

Begitu besarnya peranan kepala sekolah dalam proses meningkatkan mutu pembelajaran tersebut, maka oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menjalankan visi dan misi serta tujuan sekolah yang dipimpinnnya.

### 3. Faktor pendukung dalam meningkatkan mutu pembelajaran

Dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang baik tentunya disamping keprofesionalan seorang kepala sekolah dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar, maka paling tidak kepala sekolah harus memfokuskan pada tiga pendukung utama, yaitu:

#### a. Sumber daya manusia (SDM)

SDM yang dimaksudkan adalah tenaga pengajar bidang studi, karena sudah sepantasnya kualitas tenaga pegajar harus memenuhi standar yang berlaku. Jika kualitas tenaga pengajar kurang baik akan menyebabkan ketidak seimbangan dan ketidak selarasan antara keinginan siswa mendapatkan ilmu dengan kondisi yang ada.

#### b. Sarana dan prasarana

Hal ini juga menjadi penunjang utama dalam melaksanakan belajar mengajar, karena terkadang fasilitas yang minim membuat siswa dan tenaga pengajar kesulitan dalam menyampaikan materi pembelajaran.

#### c. Materi pembelajaran

Materi pembelajaran juga termasuk faktor pendukung dalam meningkatkan kualitas belajar mengajar. Sebab hal ini harus disesuaikan dengan kaedah dan standar yang berlaku. Jika materi yang disampaikan oleh guru berkesinambungan maka mutu pembelajaran akan terus meningkat.

### 4. Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran

Hambatan dalam meningkatkan mutu pembelajaran adalah suatu hal yang tidak dapat dipungkiri. Permasalahan ekonomi adalah hambatan utama yang dihadapi oleh kepala sekolah di Yayasan Perguruan SMP Al-Hidayah Medan Tembung, Dalam hal ini dikarenakan rendahnya tanggung jawab orang tua peserta didik dalam membiayai pendidikan anaknya. Rendahnya tanggung jawab tersebut dapat terlihat dalam bentuk kurangnya perhatian orang tua siswa untuk selalu tempat waktu dalam melunasi sumbangan pembiayaan pendidikan (SPP).

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks. Ada dua hal yang penting dalam kepemimpinan kepala sekolah, yakni: (1). Kepala sekolah sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah, (2). Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa/siswinya. Dengan demikian, kepala sekolah adalah merupakan kemampuan untuk menggerakkan seluruh *Stakeholders* untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah yang telah ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

<http://www.sambasalim.com/pendidikan/kualitas-proses-pembelajaran.html>

Moleong Lexy J. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya

RI Kementerian Agama. (2017). *Al-Qur'anulkarim*, Bandung: Cordoba

Sarwono Jonathan. (2006). *Metodi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu

Salim dan Sahrum. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Cipta Pustaka Media

Syaifurrahman. 2013. *Manajemen dan Pembelajaran*. Jakarta: Permata Puri Media

Syafaruddin. (2013). *Panduan Penulisan Sekeripsi*, Medan: Penerbit Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN-SU

Wahyudi. (2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta

Warsita Bambang (2008) *Teknologi Pembelajaran*, Jakarta: PT Renika Cipta

## HUBUNGAN ANTARA BUDAYA SEKOLAH DENGAN MUTU SEKOLAH DI SMA MUHAMMADIYAH 18 SUNGGAL

Ade Arnis Fauziah<sup>1</sup>, Mesiono<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Tingkat kecenderungan Budaya sekolah di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal; 2) Tingkat kecenderungan Mutu sekolah di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal; 3) Hubungan yang signifikan antara Budaya Sekolah dengan Mutu Sekolah di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi 30 guru dan memiliki sampel 30 guru. Adapun instrumen pengumpulan data adalah dengan angket. Pengambilan sampel dilakukan dengan *total sampling*. Hasil penelitian menunjukkan rata-rata hitung variabel budaya sekolah sebesar 40% ; mutu sekolah sebesar 43,3%. Tingkat kecenderungan variabel budaya sekolah termasuk dalam kategori sedang sebanyak 16 responden dengan 53,4% frekuensi relatif; Tingkat kecenderungan variabel mutu sekolah termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 13 responden 43,3 %. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan budaya sekolah berhubungan kuat dan secara signifikan dengan mutu sekolah di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal dengan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat dan signifikan antara Budaya Sekolah (X) dengan Mutu Sekolah (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 0,6%. Sedangkan nilai signifikansi hubungan keduanya (Budaya sekolah dengan Mutu Sekolah) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 3,913$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,042$ . Oleh karena  $t_{hitung} (3,913) > t_{tabel} (2,042)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat dan signifikan antara variabel budaya sekolah dengan mutu sekolah dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 101,760 + 0,098X$ . persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Budaya Sekolah meningkat sebesar satu unit maka Mutu Sekolah juga akan meningkat sebesar  $101,760 + 0,098 = 101,858$  satuan.

**Kata Kunci:** *Budaya Sekolah, Mutu 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 merupakan kebutuhan sepanjang hayat. Setiap manusia membutuhkan pendidikan dalam kehidupan agar manusia dapat mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran guna dikenal dan diakui di masyarakat. Dengan demikian pendidikan harus benar-benar diarahkan untuk menghasilkan manusia yang berkualitas dan mampu bersaing, di samping memiliki budi pekerti yang luhur dan moral yang baik.

Dalam sistem pendidikan nasional di Indonesia, sekolah memiliki peranan strategis sebagai institusi penyelenggara kegiatan pendidikan. Jalur penyelenggara pendidikan nasional diatur melalui jalur sekolah dan jalur luar sekolah termasuk pendidikan keluarga. Para orang tua berharap banyak terhadap peranan sekolah dalam mengembangkan potensi dan kemampuan anak menjadi manusia berguna. Sekolah juga bermuara pada tujuan utama pendidikan nasional yaitu (1) mencerdaskan kehidupan bangsa, dan (2) mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki kemampuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri, serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. (Syafaruddin, 2016:87)

Secara umum, kualitas adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan.

Dalam PP No. 19 tahun 2005 disebutkan bahwa pendidikan di Indonesia menggunakan delapan standar yang menjadi acuan dalam membangun dan meningkatkan kualitas pendidikan. Standar Nasional Pendidikan merupakan kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia, ada delapan standar yang menjadi kriteria minimal tersebut yaitu standar isi, standar proses, standar kompetensi kelulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, standar penilaian pendidikan. (Suharsaputra, 2010:232)

Sekolah-sekolah atau madrasah yang bermutu tinggi, baik negeri maupun swasta mempunyai ciri-ciri khusus. Diantaranya : guru-gurunya mempunyai komitmen yang kuat terhadap tugas, kepala sekolahnya mempunyai kepemimpinan yang baik, iklim kehidupan sekolahnya penuh gairah, sarana dan sarana prasarannya memadai, hubungan sekolah dengan orang tua dan masyarakat sangat baik, siswanya mempunyai etos belajar yang kuat, proses belajar mengajar penuh gairah, angka kehadiran guru dan siswa tinggi, kegiatan ekstra dan intrakurikuler beragam, baik guru maupun siswanya merasa bangga sebagai warga dari sekolahnya. (Syafaruddin dan Mesiono, 2006:6)

Berdasarkan data yang dilansir dari jurnal, upaya peningkatan kualitas sekolah harus dimulai dari internal sekolah itu sendiri yaitu harus memperhatikan nilai-nilai yang hidup sebagai budaya sekolah. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya didukung oleh lingkungannya sarana dan prasarana, guru yang berkualitas ataupun input siswa yang baik, tetapi budaya sekolah sangat berperan terhadap peningkatan keefektifan sekolah.

Menurut Mayer dan Rowen dalam Jamaluddin budaya sekolah merupakan jiwa (spirit) 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 yang kuat maka akan menjadi fasilitator bagi peningkatan sekolah efektif. (Zubaidah, 2018)

Wahjosumidjo memaparkan budaya sekolah merupakan sesuatu yang dibangun dari hasil pertemuan antara nilai-nilai yang dianut oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai yang dianut oleh guru-guru dan para karyawan yang ada disekolah. Budaya sekolah atau iklim sekolah yang kondusif akademik merupakan prasyarat bagi terselenggaranya proses belajar mengajar yang efektif. Moerdiyono mendefinisikan budaya sekolah sebagai keyakinan dari nilai-nilai milik bersama yang menjadi pengikat kuat kebersamaan sebagai warga suatu masyarakat. (Setiyati, 2018)

Banyak hal yang harus diperhatikan untuk meningkatkan mutu sekolah, salah satunya ialah membangun budaya sekolah yang baik. Sekolah harus menanamkan sejak dini nilai-nilai utama pada siswa, sehingga kelak mereka mampu mengamalkan nilai-nilai tersebut dalam

kehidupan nyata di masyarakat. Aktivitas, program dan lingkungan sekolah harus mengajarkan pada siswa tentang nilai-nilai utama sehingga mereka bukan hanya tahu baik buruk, tetapi menjalankannya dalam kenyataan dan interaksi sehari-hari di sekolah.

Nilai-nilai utama dari budaya sekolah terdiri dari kepercayaan (*beliefs*) dan nilai-nilai (*values*). Kepercayaan merupakan asumsi yang dipercayai sebagai anggota organisasi, tentang peran organisasi-organisasi itu sendiri dalam lingkungannya dan peran anggota organisasi dalam organisasi. Sementara Rokeach dan Lewis menyatakan nilai-nilai (*values*) merupakan kepercayaan anggota organisasi tentang hal-hal yang sangat bernilai untuk dimiliki atau dilakukan atau perilaku yang harus dilakukan atau tidak dilakukan, atau hal-hal yang perlu dicapai atau tidak dicapai. (Darodjat, 2015:276)

Sebagai suatu organisasi, sekolah mempunyai budaya yang berbeda-beda sesuai dengan sejarah pembentukan budayanya masing-masing. Budaya sekolah makin mendapat perhatian dalam kajian organisasi serta manajemen pendidikan untuk menunjukkan keunikan sosial dari suatu organisasi termasuk sekolah, dan setiap pendidik mengetahui bahwa setiap sekolah pada dasarnya bersifat unik, dan berbeda satu dengan yang lainnya.

Keunikan sekolah merupakan suatu kepribadian yang menggambarkan bagaimana sekolah tersebut melaksanakan peran dan tugasnya dalam mendidik masyarakat yang menggunakan jasa sekolah tersebut. Berbagai jenis kebijakan untuk mereformasi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan perlu dengan saksama memperhatikan dan memahami keunikan sekolah agar upaya perubahan dapat berhasil dengan baik.

Pemahaman budaya dapat memberi pemahaman akan realitas sehari-hari serta struktur dalam (tersembunyi) dari dinamika yang terjadi pada suatu organisasi termasuk sekolah. Pemahaman tersebut akan mendapat dorongan pada upaya perbaikan sekolah melalui keterkaitan yang bermakna antara reformasi pendidikan dengan budaya sekolah yang ada, serta upaya mendorong budaya agar dapat menerima perubahan untuk perbaikan. Dengan demikian budaya sekolah menduduki posisi penting dan akan berpengaruh pada keberhasilan upaya meningkatkan mutu pendidikan (Suharsaputra, 2010:107)

Pada intinya budaya sekolah merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut warga sekolah yang dijadikan standar perilaku dalam melaksanakan pekerjaan di sekolah yang dapat membentuk warga sekolah patuh terhadap peraturan dan menciptakan kebiasaan baru yang positif dalam meningkatkan mutu sekolah. Kekhasan budaya sekolah tidak terlepas dari visi dan proses pendidikan yang berlangsung yang menuntut keberadaan unsur-unsur atau komponen-komponen sekolah,

Dalam suatu organisasi sekolah yang budayanya positif akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Ada beberapa alasan yang mendasarinya. Pertama, dalam suatu sekolah yang budayanya positif para guru secara keseluruhan sadar terhadap pencapaian tujuan sekolah yang harus mereka lakukan dengan pekerjaan masing-masing, meskipun dalam bentuk spesialisasi. Kedua, dalam suatu sekolah yang budayanya positif para guru merasa senang bekerja di sekolah itu, dan membuat mereka setia kepada sekolah. (Sutrisno, 2010:157)

Mutu sebuah sekolah dapat dinilai dari adanya upaya penciptaan budaya sekolah yang produktif, yaitu budaya yang mendukung terhadap tumbuhnya pemberdayaan dan kemandirian personel dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokok. Di sekolah tersebut ada nuansa nilai yang berkembang, kebiasaan-kebiasaan guru yang apik, resik, disiplin serta tumbuhnya sikap dan perilaku seluruh personel yang dipandu etika dan moral yang mencerminkan kepribadian utuh.

Namun pada kenyataannya, SMA Muhammadiyah 18 Sunggal yang dijadikan objek penelitian ini dilatarbelakangi kurangnya kesadaran guru akan pentingnya budaya di sekolah yakni budaya disiplin belum terlihat baik karena sebagian besar guru memperlihatkan sikap disiplin hanya jika kepala sekolah hadir di sekolah, jika kepala sekolah tidak hadir di sekolah mereka merasa bebas dan cenderung tidak disiplin, terdapat sebagian guru yang sering ijin tidak masuk sekolah tanpa memberikan tugas kepada siswa, sekolah sering mengadakan kegiatan-kegiatan diluar sekolah dengan mengorbankan jam-jam belajar efektif, bahkan ada guru yang meninggalkan tugas tanpa keterangan, keadaan ini diperparah dengan kurang berfungsinya guru piket di sekolah, dan guru kurang peduli terhadap siswa yang bermasalah.

Perlu dilakukan berbagai upaya untuk membenahi masalah tersebut salah satunya adalah memperbaiki budaya sekolah yang diterapkan di sekolah tersebut ialah dengan cara budaya sekolah yang positif harus terus ditingkatkan seperti nilai-nilai dalam sekolah harus disadari dan dipahami, nilai-nilai itu menjadi panutan, diikuti dan ditaati oleh warga sekolah, nilai-nilai itu dijadikan sebagai penopang tujuan organisasi sekolah, membuang nilai-nilai dan kepercayaan lama yang bersifat negatif dan menetapkan hal-hal yang baru atau memodifikasi unsur-unsur yang perlu untuk dirubah.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Antara Budaya Sekolah dengan Mutu Sekolah di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal”**.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi 30 guru dan memiliki sampel 30 guru. Adapun instrumen pengumpulan data adalah dengan angket. Pengambilan sampel dilakukan dengan *total sampling*. Metode penelitian korelasional yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor budaya sekolah (X) sebanyak 12 orang (40%) berada di bawah rata-rata kelas, 6 orang (20%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 12 orang (40%) di atas rata. Berdasarkan data di atas maka budaya sekolah umumnya berada sama rata. Tingkat kecenderungan variabel budaya sekolah termasuk dalam kategori sedang sebanyak 16 responden dengan 53,4% frekuensi relatif; Kondisi ini menggambarkan bahwa budaya sekolah di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal ini sudah cukup baik namun harus lebih ditingkatkan berdasarkan hasil data diatas.

Sebaran skor mutu sekolah (Y) sebanyak 12 orang (40 %) berada di bawah rata-rata kelas interval,5 orang (16,7%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 13 orang (43,3%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka mutu sekolah umumnya berada di atas rata-rata. Tingkat kecenderungan variabel mutu sekolah termasuk dalam kategori rendah

sebanyak 13 responden 43,3 %. Hal ini mengindikasikan bahwa mutu yang ada di sekolah harus lebih ditingkatkan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa mutu sekolah secara umum dipengaruhi kebiasaan-kebiasaan, norma-norma, nilai-nilai yang sudah diyakini guru di sekolah. Hal ini terlihat bahwa guru-guru di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal telah mampu mengelola kelas yang kondusif dalam proses pembelajaran, menguasai landasan-landasan kependidikan, memahami materi ajar, mampu memperdalam pengetahuan/materi bidang studi secara profesional, mengelola pembelajaran, dan mampu menggunakan media pembelajaran.

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya didukung oleh lingkungannya sarana dan prasarana, guru yang berkualitas ataupun input siswa yang baik, tetapi budaya sekolah sangat berperan terhadap peningkatan keefektifan sekolah. Budaya sekolah merupakan jiwa (spirit) 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 yang kuat maka akan menjadi fasilitator bagi peningkatan sekolah efektif. (Zubaidah, 2018)

Pemahaman budaya dapat memberi pemahaman akan realitas sehari-hari serta struktur dalam (tersembunyi) dari dinamika yang terjadi pada suatu organisasi termasuk sekolah. Pemahaman tersebut akan mendapat dorongan pada upaya perbaikan sekolah melalui keterkaitan yang bermakna antara reformasi pendidikan dengan budaya sekolah yang ada, serta upaya mendorong budaya agar dapat menerima perubahan untuk perbaikan. Dengan demikian budaya sekolah menduduki posisi penting dan akan berpengaruh pada keberhasilan upaya meningkatkan mutu pendidikan. (Suharsaputra, 2010:107)

Mustofiyah menjelaskan bahwa budaya sekolah yang baik akan dapat memperbaiki kinerja sekolah, baik kepala sekolah, guru, siswa karyawan maupun pengguna sekolah lainnya. Situasi tersebut akan terwujud manakala kualifikasi budaya sekolah tersebut bersifat sehat, solid, kuat, positif, dan profesional. Dengan demikian suasana kekeluargaan, kolaborasi, ketahanan belajar, semangat terus maju, dorongan untuk bekerja keras dan belajar mengajar dapat diciptakan. Budaya sekolah diharapkan memperbaiki mutu sekolah, kinerja di

sekolah dan mutu kehidupan yang diharapkan memiliki ciri sehat, dinamis, aktif, positif dan profesional.(Kharis, 2018)

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat dan signifikan antara Budaya Sekolah (X) dengan Mutu Sekolah (Y) sebesar 0.078 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.006 yang memberikan makna bahwa Budaya Sekolah (X) memberikan hubungan sedang sebesar  $0.006 \times 100 \% = 0,6 \%$  terhadap Mutu Sekolah (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Budaya Sekolah terhadap Mutu Sekolah) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 3.913$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.042$ . Oleh karena  $t_{hitung} (3.913) > t_{tabel} (2.042)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat dan signifikan antara variabel budaya sekolah dengan mutu sekolah dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 101.760 + 0.098X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Budaya Sekolah meningkat sebesar satu unit maka Mutu Sekolah juga akan meningkat sebesar  $101.760 + 0.098 = 101.858$  satuan.

## KESIMPULAN

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Budaya Sekolah di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal di atas rata-rata dengan sebaran skor budaya sekolah (X) sebanyak 12 orang (40%) berada di bawah rata-rata kelas, 6 orang (20%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 12 orang (40%) di atas rata. Tingkat kecenderungan variabel budaya sekolah termasuk dalam kategori sedang sebanyak 16 responden dengan 53,4 % frekuensi relatif;
2. Mutu Sekolah di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal di atas rata-rata dengan sebaran skor mutu sekolah (Y) sebanyak 12 orang (40 %) berada di bawah rata-rata kelas interval, 5 orang (16,7%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 13 orang (43,3%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka mutu sekolah umumnya berada di atas

rata-rata. Tingkat kecenderungan variabel mutu sekolah termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 13 responden 43,3 %.

3. Budaya Sekolah berhubungan kuat dan secara signifikan dengan Mutu Sekolah di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal dengan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara Budaya Sekolah (X) dengan Mutu Sekolah (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 0.6%. Sedangkan nilai signifikansi hubungan keduanya (Budaya Sekolah terhadap Mutu Sekolah) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 3.913$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.042$ . Oleh karena  $t_{hitung} (3.913) > t_{tabel} (2.042)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat dan signifikan antara variabel budaya sekolah dengan mutu sekolah dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 101.760 + 0.098X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Budaya Sekolah meningkat sebesar satu unit maka Mutu Sekolah juga akan meningkat sebesar  $101.760 + 0.098 = 101.858$  satuan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Syafaruddin. (2016). *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan : Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, Jakarta : Grasindo.
- Suharsaputra, Uhar (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Refika Aditama.
- Syafaruddin & Mesiono (Ed). (2006). *Pendidikan Bermutu Unggul*. Bandung : Citapustaka Media.
- Sutrisno. Edy (2010). *Budaya Organisasi*, Jakarta : Kencana.
- Zamroni. (2013). *Manajemen Pendidikan : Suatu Usaha Meningkatkan Mutu Sekolah*,
- Siti Zubaidah. *Pengaruh Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Di SMK N 1 PABELAN*, h. 177. Diakses 1 Februari 2018. Pukul 15.00.
- Sri Setiyati. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, (Vol. 22, No. 2/2014). h. 203. Diakses 1 Februari 2018. Pukul 15.30.
- Tubagus Achmad Darodjat. (2015), *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung : Refika Aditama.

## HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2 TANJUNG PURA

Hikmah Hidayani Nasution<sup>1</sup>, Nasrul Syakur Chaniago<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang digunakan oleh SMP Negeri 2 Tanjung Pura serta Kinerja dari Guru. Populasi dalam penelitian ini seluruh guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura. Sebagai sampel diambil seluruh populasi penelitian dengan menggunakan teknik total sampling. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura yaitu sebesar  $r_{xy} = 0,471 > 0,266$ . Maka dari hasil pengujian hipotesis di atas dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru di SD Islam An-Nizam, dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,471 > 0,266$ ) hipotesis diterima dengan artian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ . Tingkat hubungan ini termasuk pada interval tingkat hubungan Sedang.

**Kata Kunci :** *Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru*

### PENDAHULUAN

Kehidupan suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran seorang pemimpin. Keberadaan pemimpin memegang peranan penting dalam menjalankan roda organisasi, sesuai dengan peranannya sebagai penunjuk arah dan tujuan dimasa depan,agen perubahan, negoisator serta pembina. Meskipun peran seorang pemimpin sangat menentukan, pemimpin tidak dapat bekerja sendiri tanpa dukungan dari bawahannya. Ini berarti pemimpin harus berhubungan dengan bawahannya untuk mempengaruhi perasaan, pikiran, dan sikap mereka, sehingga

---

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

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

kepemimpinannya diterima oleh bawahannya.(marno dan Supriyanto, 2016:49)

Diantara banyaknya gaya kepemimpinan yang ada pada saat ini, yang paling menarik untuk dibicarakan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini diyakini dapat mengimbangi pola pikir dalam arus globalisasi sekarang ini. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai kepemimpinan yang membangkitkan dan memotivasi para karyawan untuk dapat berkembang dan mencapai ketinggian yang lebih tinggi sehingga mampu mencapai lebih dari yang mereka harapkan sebelumnya.

Berdasarkan temuan di lapangan, peneliti meyakini ada beberapa faktor yang menentukan kualitas kinerja para guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura. Faktor pertama yang diyakini adanya hubungan terhadap kualitas kinerja para guru adalah kepemimpinan kepala madrasah dengan titik pandang gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

Dalam hal ini diperlukan adanya pimpinan yang memiliki perilaku kepemimpinan yang mampu memberi inspirasi dan motivasi para guru untuk mencapai hasil-hasil atau tujuan yang lebih besar dari pada yang direncanakan melalui gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki kharisma. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual, mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru, dan mereka dapat membangkitkan semangat pengikutnya tersebut untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan.

Sebuah proses transformasional terjadi dalam hubungan kepemimpinan manakala pemimpin membangun kesadaran bawahan akan pentingnya nilai kerja, memperluas dan meningkatkan kebutuhan melampaui minat pribadi serta mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi.

Pemimpin yang transformasional harus mampu mengajak bawahannya untuk melakukan perubahan dimana perubahan tersebut berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri. Komunikasi

harus selalu dilakukan oleh pemimpin kepada bawahannya dalam pencapaian misi yang akan dilakukan.

Selanjutnya untuk memperkuat pra penelitian ini saya sering berkomunikasi kepada Syufri Effendi, S.Pd selaku Staf tata usaha di SMP Negeri 2 Tanjung Pura mengatakan memang ada perubahan kinerja guru semenjak kepala madrasah yang mempunyai gaya kepemimpinan transformasional.

Suyatminah dalam Jurnal BK (2013:91) menjelaskan hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan transformasional adalah faktor yang sangat mempengaruhi kinerja. Apabila faktor tersebut dimiliki oleh kepala sekolah, maka dapat meningkatkan kinerja guru.

Fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja guru tersebut pada umumnya termasuk kategori meningkat. Hal ini dikarenakan karena tampilnya kepala sekolah yang mempunyai gaya kepemimpinan transformasional yakni mempunyai kemampuan manajerial yang tinggi dalam memimpin dan mengayomi para gurunya untuk meningkatkan kinerja gurunya. Berbagai upaya yang diusahakan dan diimplementasikan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja gurunya, termasuk membuat rapat mingguan, bulanan, semesteran dan tahunan untuk mengkomunikasikan segala hal dalam peningkatan kinerja para gurunya. Juga menghadirkan para gurunya dalam MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) dan mengusulkan pendidikan dan latihan (Diklat), memberi *reward* dan *punishment*, semacam penghargaan dan hukuman kepada setiap guru yang berprestasi dan melanggar peraturan atau kontrak kesepakatan yang telah dijanjikan dan dikomunikasikan. Hukuman atau *punishment* yang diberikanpun ini tidak sampai kepada pengeluaran kepada guru yang benar-benar termasuk kategori melanggar peraturan sekolah yang sangat fatal.

Tidaklah semua guru patuh terhadap peraturan dan kebijakan kepala sekolah ini. Akan tetapi hanya sebagian kecil saja yang melakukan kesalahan atau pelanggaran peraturan sekolah ini. Selebihnya lebih banyak guru yang benar-benar menunjukkan disiplin dan kinerjanya yang bagus dan berkualitas. Namun demikian masih ada juga guru yang belum maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, namun demikian kepala sekolah tetap berupaya bersama-sama

dengan gurunya selalu meningkatkan kinerjanya dan tanggung jawabnya sebagai guru demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari gambaran kinerja guru SMP Negeri 2 Tanjung Pura inilah dasar menjadi penelitian adanya perubahan dari kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional dengan kinerja gurunya yang meningkat.

Berdasarkan hasil kajian penelitian terahulu bahwa terdapat kenyataan lapangan di SMP Negeri 2 Tanjung Pura yang menjadi fokus dan objek tempat penelitian ini, bahwa faktor gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolahnya yang dinilai berpengaruh pada kinerja guru. Karena dari data guru yang berjumlah 37 orang tersebut lebih separuh guru melaksanakan kinerjanya dengan baik. Akan tetapi masih ada guru yang masih kurang kinerjanya, meskipun kepala sekolah sudah memberikan teguran serta sanksi kepada guru tersebut berupa pengurangan jam mengajar.

Berangkat dari faktor atau variabel yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang akan diambil dan dijadikan sebagai *Independent Variables* (variabel bebas sebagai  $X_1$ ) untuk dihubungkan dengan *Dependent Variables* (Variabel terikat sebagai  $Y$ ). Maka peneliti tertarik untuk meneliti ini dalam metodologi penelitian kuantitatif.

Untuk itu perlu dilakukan penelitian secara ilmiah untuk menjelaskan gaya kepemimpinan transformasional. Hal-hal apa yang sudah berjalan selama ini, dan hal apa yang belum berjalan dalam program peningkatan kinerja guru melalui efektivitas kepemimpinan transformasional pada masa yang akan datang.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 2 Tanjung Pura di Jalan Pemuda No.125. Alasan pengambilan lokasi ini disebabkan sekolah dianggap sebagai sekolah yang memiliki mutu pendidikan yang baik dan unggul serta memiliki siswa siswi yang berprestasi, sedangkan penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan April- Mei 2018.

Populasi dalam penelitian ini adalah: seluruh guru pada SMP N. 1 Tanjung Pura yang berjumlah 37 orang. Dalam hal ini jumlah sampel adalah 37 orang yaitu penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100 orang dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data dan keterangan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data yaitu: angket dan Library Research (penelitian kepustakaan).

Teknik analisis data adalah kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mendeskripsikan data, mencari tingkat kecenderungan variabel penelitian, menguji persyaratan analisis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X) dengan Kinerja Guru (Y).

Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura dalam katerangan dengan frekuensi 37 responden. Jadi dapat dikatakan sebagian besar guru SMP Negeri 2 Tanjung Pura berpendapat bahwa tinggi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi. Kepala sekolah sudah melakukan fungsinya dengan baik sebagai seorang pemimpin yang memiliki gaya transformasional.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 4,275 dengan nilai signifikansi sebesar 0,046 dan nilai koefisien sebesar 52.114. Karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi ( $p$ ) < 0,05 maka dapat disimpulkan, semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah kepala sekolah maka akan semakin tinggi kinerja guru. Hal ini juga berlaku untuk hal sebaliknya yaitu jika gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah kepala sekolah rendah maka akan semakin rendah pula kinerja guru.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah diuraikan dalam bab IV, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 2 Tanjung Pura dapat dikatakan baik karena dilihat dari uji analisis yang telah dilakukan.

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan  
Kinerja Guru Di Smp Negeri 2 Tanjung Pura

2. Kinerja guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura juga dapat dikatakan baik karna dilihat dari uji persyaratan dan uji analisis yang telah dilakukan.
3. Antara variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) dengan variabel kinerja guru (Y) terdapat hubungan yang signifikan. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 4,275 dengan nilai signifikansi sebesar 0,046 dan nilai koefisien sebesar 52.114.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Siahaan, Amiruddin. 2012. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Andi Offset
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta.: Rineka Cipta
- Danim, Sudarwan. 2005. *Menjadi Komunitas Pembelajar Kepemimpinan Transformasional Dalam komunitas organisasi pembelajar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mesiono. 2015. *Manajemen Dan organisasi*. Medan: Citapustaka Media Perintis
- Prabowo, Sugeng listyo, dan faridah nurmaliyah. 2010. *Perencanaan pembelajaran* Malang: UIN Maliki Press
- Raihani. 2010. *Kepemimpinan sekolah Transformatif* Yogyakarta: Lkis Printis Cemerlang
- Syafaruddin. 2008. *Manajemen Mutu terpadu Dalam Pendidikan*. Jakarta: Grasindo
- Syahrum dan Salim. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung Citapustaka Media
- Tisnawati, Erni dan Kurniawan saefullah. 2008. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

## HUBUNGAN PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DENGAN KINERJA GURU DI MTS CERDAS MURNI TEMBUNG PASAR 7

Iqlima Sirait<sup>1</sup>, Abdillah<sup>2</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah di MTS Cerdas Murni Tembung, Untuk mengetahui Kinerja Guru di MTS Cerdas Murni Tembung, Untuk mengetahui hubungan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di MTS Cerdas Murni Tembung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilaksanakan di Jalan Beringin Pasar 7 Tembung. Jumlah sample dalam penelitian ini adalah 30 orang guru. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket untuk mengetahui persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan kinerja guru. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah berada pada kategori sangat kuat sebesar 8,1 % terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah terdapat hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru, terbukti nilai *pearson correlation* (0,284) lebih besar dari nilai signifikan 0,128.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru*

### PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang berkualitas merupakan modal utama untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut adalah pendidikan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 Ayat I menyatakan:

---

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

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

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, dan kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Melalui pendidikan individu mengembangkan kemampuan dan bakat yang dimilikinya secara optimal. Maju atau tidaknya suatu bangsa bisa dilihat dari kualitas pendidikan yang diselenggarakan di negara tersebut. Menurut UU No 20 Tahun 2003 Bab IV Pasal 5 Ayat 1 tentang Sisdiknas, dijelaskan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan yang bermutu. Selain itu dilihat dari sisi kualitas, pendidikan harus selalu ada peningkatan dari waktu ke waktu.

Lembaga pendidikan merupakan suatu organisasi non profit yang tidak bertujuan untuk mendapatkan keuntungan. Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan yang berfungsi untuk memberikan pengetahuan, ilmu, dan ketrampilan kepada siswa. Dengan demikian sekolah merupakan tempat yang paling baik dalam pembentukan kepribadian dan karakter anak didik. Agar fungsi sekolah dapat tercapai dengan maksimal, maka diperlukan dukungan dan kerjasama dari semua pihak dan warga sekolah pada khususnya. Akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, secara tidak langsung berimbas pada dunia pendidikan. Hal ini menjadi tuntutan masyarakat khususnya orang tua agar anaknya mendapat pendidikan yang berkualitas di sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin dihadapkan pada tantangan untuk menyelenggarakan pendidikan yang baik dan berkualitas.

Mutu pendidikan tidak lepas dari berbagai komponen-komponen yang menunjang dalam pelaksanaan pendidikan. Pendidikan merupakan suatu sistem dimana terdapat komponen-komponen yang lebih kecil saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Komponen-komponen tersebut meliputi: sumber daya manusia (tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa), kurikulum, sarana prasarana, peserta didik, dan proses.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dimaksud kepala sekolah adalah "seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk

memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran". Sedangkan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional. Kepemimpinan yang kurang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan akan mengakibatkan adanya kurang harmonisnya hubungan antara pemimpin dan bawahan. Kepemimpinan yang baik tentunya sangat berdampak pada tercapai tidaknya tujuan organisasi karena pemimpin memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja bawahannya.

Menurut E. Mulyasa menyatakan bahwa kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan kinerja tenaga kependidikan, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana prasarana. Pemimpin berfungsi untuk menjalin dan memupuk kebersamaan dalam lingkungan sekolah. Namun dengan adanya mobilitas yang tinggi serta tugas diluar sekolah menyebabkan kepala sekolah kurang memperhatikan keadaan bawahan.(Mulyasa, 2003:25)

Sekolah merupakan tempat penyelenggaraan kegiatan pendidikan berlangsung. Keberhasilan sekolah tidak dapat terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan SDM yang berkualitas. Pembelajaran yang berkualitas dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan dan motivasi guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar harus senantiasa ditingkatkan agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Fungsi dan tujuan pendidikan tertuang dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab III Pasal 2 yang menyatakan 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 bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sesuai fungsi dan tujuan pendidikan yang tertuang dalam undang-undang yang telah disebutkan, guru sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan dituntut memiliki kinerja yang mampu merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dalam membina peserta didik. Guru yang memiliki kinerja baik, memenuhi beberapa kompetensi seperti yang tercantum dalam undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 Ayat 1 yang menyatakan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi keperibadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang di peroleh melalui pendidikan profesi. (Sagala, 2013:87)

Upaya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan pendidikan bukan merupakan hal yang tidak mungkin untuk dilakukan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan adanya pemimpin yang bisa mempengaruhi dan membimbing seorang pendidik dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas-tugasnya agar tujuan pendidikan tercapai secara efektif dan efisien. Kepala sekolah harus mampu mendorong setiap guru dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas-tugasnya sesuai standar yang berlaku. Dalam satuan pendidikan, kepala sekolah menduduki dua jabatan penting untuk bisa menjamin keberlangsungan proses pendidikan sebagaimana telah digariskan oleh peraturan perundang-undangan. *Pertama*, kepala sekolah adalah pengelola pendidikan di sekolah secara keseluruhan. *Kedua*, kepala sekolah adalah pemimpin formal pendidikan di sekolahnya.

Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mampu mengoptimalkan sumber daya yang ada di sekolah. Dimata guru dan semua personel sekolah baik siswa maupun karyawan, kepala sekolah harus memiliki citra yang baik agar kegiatan kepemimpinan berjalan dengan efektif dan efisien. Dengan begitu, guru dan seluruh personel sekolah saling bekerjasama dalam memajukan sekolah. Pada dasarnya, kemajuan sekolah bukan hanya tanggungjawab kepala sekolah saja, melainkan seluruh personel dalam lingkungan sekolah. Dalam membentuk persepsi baik dimata guru, kepala sekolah harus mampu membuktikan bahwa dirinya mampu bertanggungjawab penuh terhadap sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci utama dalam perbaikan pendidikan di sekolah. Apapun upaya perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan berhasil tanpa didukung adanya guru yang berkualitas. Hal ini disebabkan karena guru mempunyai peranan sangat penting dan menentukan keberhasilan pendidikan dan meningkatkan kualitas pembelajaran serta membentuk kompetensi peserta didik. Guru merupakan pemimpin pembelajaran di kelas, fasilitator dan sekaligus merupakan sumber belajar siswa di kelas. Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar, memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran. Karena fungsi utama guru adalah merancang, melaksanakan, dan evaluasi pembelajaran. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan tugas guru adalah kinerjanya di dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses belajar mengajar. (Musfah, 2015: 302-305)

Tugas guru sangat erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan, oleh karena itu diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru untuk menjadi profesional. Sebagai pemimpin di sekolah kepala sekolah harus memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik. Hal tersebut bertujuan agar kepala sekolah mampu membina, mempengaruhi, mengawasi, mengendalikan, dan mendorong guru agar menjalankan tugasnya dengan baik. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat yang telah mempercayai sekolah untuk membimbing siswa.

Untuk meningkatkan kinerja guru, terlebih dulu harus memahami fungsi guru. Fungsi guru dalam proses belajar mengajar adalah sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, dan sebagai pelatih. Agar tugas dan tanggung jawab guru dapat terlaksana, guru harus mempunyai kinerja yang baik. Secara umum mutu pendidikan menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja guru. Yang dimaksud dengan kinerja adalah prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Agar guru memiliki kinerja yang baik maka seorang guru harus mempunyai kemampuan yang baik pula dalam proses pembelajaran, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pentingnya peranan guru berkaitan dengan kualitas yang dihasilkan.

MTS Cerdas Murni merupakan salah satu Madrasah Tsanawiyah yang berada di Jln Beringin Pasar 7 Tembung. Berdasarkan Pengamatan Sepintas yang Penulis Temukan di MTS Cerdas Murni, terdapat beberapa masalah yang ditemui diantaranya terdapat beberapa guru yang kurang disiplin dan kurangnya kesadaran guru dalam menjalankan tugasnya sehingga harus menunggu perintah dari kepala sekolah. Rendahnya kesadaran guru ini mengakibatkan kurang disiplinnya guru dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah. Masih minimnya pelatihan yang diikuti oleh guru, adapun ada pelatihan tidak semua guru bisa mengikuti. Hal ini secara tidak langsung berdampak pada cara guru dalam menyampaikan materi dan tingkat pemahaman guru dalam mengajar. Hal itu juga mengakibatkan kecakapan guru dalam mengajar belum maksimal. Kepala sekolah belum rutin dalam melakukan pengecekan RPP yang dibuat oleh guru yang merupakan bekal guru dalam mengajar. Kurang mampunya kepala sekolah dalam memotivasi guru. Kepala sekolah juga jarang melakukan kunjungan kelas, padahal kepala sekolah perlu mengetahui bagaimana cara kerja guru dalam mengajar di sekolah. Hal ini disebabkan karena kepala sekolah mempunyai tugas yang sangat banyak.

Dari berbagai permasalahan yang telah diungkapkan diatas tentang kepemimpinan transformasional dan kinerja guru, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Hubungan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di MTS Cerdas Murni Jln Beringin Pasar 7 Tembung".

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilaksanakan di Jalan Beringin Pasar 7 Tembung. Jumlah sample dalam penelitian ini adalah 30 orang guru. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket untuk mengetahui persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan kinerja guru. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

Berdasarkan hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah

berhubungan dengan kinerja guru di madrasah. Dalam hal meningkatkan kinerja guru, dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dalam memimpin sebuah pendidikan. Yaitu tidak lepas dari gaya kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah sebagai manajer dan pemimpin adalah bertanggung jawab dalam menerjemahkan dan melaksanakan pendidikan nasional yang ditetapkan pemerintah.

Berdasarkan pengolahan data dan uraian variabel X yaitu Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan variabel Y yaitu Kinerja Guru, melalui data angket yang telah diuraikan pada tabulasi persentase , maka hipotesis dapat diuji kebenarannya bahwa hipotesis yang diajukan di terima kebenarannya yaitu : ada hubungan yang signifikan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru di MTS Cerdas Murni Tembung. Penelitian dilakukan di MTS Cerdas Murni Tembung sebanyak 30 Guru. Hasil penelitian dengan menggunakan angket diperoleh rata-rata skor hubungan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah di MTS Cerdas Murni Tembung sebesar 98,23 dengan skor tertinggi sebesar 106 dan terendah 91. Selanjutnya berdasarkan daftar kumpulan Kinerja Guru diperoleh nilai rata-rata 85,00 dengan skor sebesar 90 tertinggi dan skor terendah 80.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah dengan kinerja guru. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan tingkat korelasi diperoleh sebesar 0,284 berada pada tingkat signifikan “sangat lemah”. Dengan demikian maka persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah memiliki hubungan dengan kinerja guru, tetapi tidak signifikan. semakin baik persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah di madrasah tersebut, maka semakin baik kinerja para guru di MTS Cerdas Murni Tembung. Hal ini juga berlaku untuk hal sebaliknya yaitu jika persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah rendah maka akan semakin rendah pula kinerja guru.

Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan di MTS Cerdas Murni Tembung. dan berdasarkan teori yang ada, terbukti bahwa ada hubungan yang positif antara Persepsi Guru Tentang

Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian pada bab IV maka penulis dapat mengambil keputusan bahwa:

1. Ada hubungan antara Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru di MTS Cerdas Murni Tembung.
2. Adapun hubungan persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah dengan kinerja guru di MTS Cerdas Murni Tembung adalah dalam kategori yang sangat kuat, karena hasil penelitian menunjukkan kinerja guru dengan persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah dengan kinerja guru di MTS Cerdas Murni Tembung diperoleh dengan nilai kategori 0,284. maka dapat disimpulkan terdapat hubungan positif tetapi tidak signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah dengan kinerja guru di MTS Cerdas Murni Tembung.

## DAFTAR PUSTAKA

- E. Mulyasa. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Musfah, Jejen. 2015. *Manajemen Pendidikan Teori Kebijakan Dan Praktik*. Jakarta: Kencana
- Setiawan, Bahar Agus. 2013. *Transformational Leadership (Ilustrasi di bidang Organisasi Pendidikan)*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada
- Sagala, Syaiful. 2013. *Human Capital Kepemimpinan Visioner dan Beberapa Kebijakan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Surachmad, Winarno. 1990. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito
- Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Usman, Akbar. 2012. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara
- Yusuf Hadijaya. 2012. *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing

## HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI MTS MADINATUSSALAM SEI ROTAN KECAMATAN PERCUT SEI TUAN KABUPATEN DELI SERDANG

Adinda Dwi Sasmita Nasution<sup>1</sup>, Neliwati<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui tingkat kecenderungan disiplin kerja di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, (2) Untuk mengetahui tingkat kecenderungan motivasi kerja guru di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, dan (3) Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan motivasi kerja guru di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh guru MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang sebanyak 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan, 1) Variabel disiplin kerja (X) bahwa tingkat kecenderungan variabel disiplin kerja (X) kategori tinggi sebanyak 17 orang (57%), pada kategori sedang 7 orang (23%) dan dikategori rendah 6 orang (20%). 2) untuk variabel motivasi kerja guru (Y) tingkat kecenderungan variabel motivasi kerja guru (Y) pada kategori tinggi sebanyak 16 orang (54%), pada kategori sedang 7 orang (23%) dan dikategori rendah 7 orang (23%). 3) koefisien korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X) dengan Motivasi Kerja Guru (Y) sebesar 0.485 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.235 yang memberikan makna bahwa Disiplin Kerja (X) memberikan hubungan sedang sebesar  $0.235 \times 100 \% = 23,5$  terhadap motivasi kerja guru (Y). Melalui uji "t" diatas yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 2,171$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,048$ . Oleh karena  $t_{hitung} (2,171) > t_{tabel} (2,048)$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel disiplin kerja dengan motivasi kerja guru. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X) mempunyai hubungan sedang dan signifikan dengan motivasi kerja guru (Y).

**Kata kunci:** *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja 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

Di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa 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. (Ananda, dkk, 2017:2)

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional harus diperhatikan komponen pendidikan, komponen pendidikan khususnya sumber daya guru. Guru merupakan komponen yang sangat penting dalam melakukan proses pembelajaran dalam kelas, maka semangat guru merupakan hal penunjang intern guru itu sendiri dalam keberhasilan menyampaikan pelajaran. Peningkatan motivasi guru sangat penting, karena arus perkembangan era informasi dan perkembangan globalisasi yang disertai dengan semakin terbukanya persaingan hidup yang semakin ketat menuntut pendidikan mampu menjawab persoalan peningkatan sumber daya manusia.

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam mewujudkan sumber daya manusia yang mempunyai daya saing yang bagus. Guru di sekolah merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan di sekolah di samping unsur lainnya, seperti murid dan fasilitas pendidikan. Akan tetapi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik di sekolah disiplin kerja dan motivasi kerja guru menjadi perhatian yang serius untuk menjaga kelangsungan dan perkembangan pendidikan. Untuk mencapai keinginan tersebut di sekolah, maka sumber daya manusia merupakan asset yang tidak ternilai harganya. Pemberdayaan sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang disiplin, profesional, berkualitas tinggi, produktif dan kompetitif untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan efisien. (Yusuf, 2015:263)

Disiplin merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya apabila orang memikirkan tentang disiplin, yang terbayang adalah berupa

hukuman berat, padahal hukuman hanya sebagian dari seluruh persoalan disiplin. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan terwujud lingkungan yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat. Umumnya disiplin ini dapat dilihat dari indikator seperti : guru datang ke tempat kerja tepat waktu, berpakaian rapih, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagaimana mestinya seorang pegawai; guru mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, mereka bekerja penuh semangat dan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan lembaga.

Kebiasaan-kebiasaan di atas akan terwujud kalau para pegawainya mempunyai disiplin yang baik. Penanaman disiplin ini tentunya perlu diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya untuk menciptakan kualitas kerja yang baik. Penerapan disiplin kerja di lingkungan kerja, memang awalnya akan dirasakan berat oleh para pegawai, tetapi apabila terus menerus diberlakukan akan menjadi kebiasaan, dan disiplin tidak akan menjadi beban berat bagi para pegawai. Disiplin ini perlu diterapkan di lingkungan kerja, karena seperti telah disinggung di atas bahwa disiplin tidak lahir begitu saja, tetapi perlu adanya pembinaan- pembinaan dalam menegakkan disiplin kerja ini.

Dari pengamatan peneliti terlihat disiplin kerja di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang menunjukkan bahwa masih ada guru yang mempunyai disiplin kerja yang rendah dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang muncul dalam permasalahan disiplin kerja antara lain sebagai berikut:

1. Kurangnya guru-guru dalam mematuhi peraturan. Dimana, dalam setiap hari jumat para guru mengenakan pakaian seragam batik tetapi ada beberapa guru yang tidak mengikuti peraturan tersebut.
2. Peraturan yang ada disekolah belum optimal dalam mengatasi pelanggaran kedisiplinan karena kurangnya ketegasan dari kepala sekolah dalam menindak lanjuti pelanggaran yang terjadi.
3. Kurangnya kedisiplinan guru dalam ketepatan waktu untuk hadir kesekolah sehingga para guru sering datang terlambat kesekolah.

Untuk menegakkan disiplin kerja tersebut perlu adanya motivasi kerja. Motivasi kerja adalah salah satu ukuran bagaimana melihat kondisi sumber daya manusia yang ada pada satu sekolah. Guru yang memiliki

motivasi yang tinggi akan memberikan kontribusi yang tinggi bagi sekolah. Aspek motivasi kerja guru lebih dominan untuk diarahkan menangkap persepsi guru terhadap aktivitas kerja yang telah dilakukannya. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi secara prinsip akan bekerja untuk sesuatu yang disukainya. Orang yang menyenangi pekerjaannya lebih produktif sehingga kinerja dari sekolah tersebut dapat meningkat, karena itu guru harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, seorang guru akan berusaha mengatasi kesulitan yang berhubungan dengan tugasnya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah akan sulit bagi guru di sekolah untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja yang tinggi pada akhirnya akan menjadikan guru sebagai tenaga kerja yang produktif bagi sekolah. Orang bekerja dalam organisasi karena terdorong adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan. Sesuatu yang mendorong seseorang untuk bekerja dalam organisasi adalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka.

Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktifitas kerja, sebab orang yang mempunyai motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat berhasil sebaik-baiknya. Motivasi antar guru yang satu dengan yang lain tidaklah sama, tergantung kondisi masing-masing individu. Motivasi kerja yang diasumsikan akan membuat guru bergairah dalam bekerja sehingga kinerja semakin meningkat, sedangkan motivasi yang rendah akan menurunkan kinerja.

Berdasarkan pengamatan di lapangan adapun permasalahan yang terdapat di sekolah MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang menunjukkan bahwa masih ada guru yang mempunyai motivasi yang rendah dalam melakukan tugas. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang muncul permasalahan motivasi kerja guru antara lain sebagai berikut:

1. Masih ada guru yang kurang semangat dalam bekerja, sehingga mengakibatkan hasil dari pekerjaan yang dilakukan sebagai seorang guru belum efektif.
2. Seringkali atasan jarang memberikan penghargaan bagi guru yang memiliki prestasi kerja yang lebih disekolah, sehingga

mengakibatkan timbulnya ketidak semangat guru untuk lebih meningkatkan hasil dari pekerjaannya.

3. Rendahnya kemauan dan kesungguhan guru yang terlihat dari kebiasaan guru yang terlambat hadir kesekolah dan belum mematuhi jadwal mengajar yang telah ada.
4. Sebagian besar guru lebih loyal pada pimpinannya jika pimpinan berada di sekolah dan jika pimpinan tidak berada di sekolah guru-guru rata-rata meninggalkan tanggung jawabnya dalam mengajar, sehingga wewenang yang diberikan pimpinan terhadap guru belum dilaksanakan secara maksimal.

Fenomena di atas mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya diduga ada hubungan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja yang kuat memberikan para guru suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi sekolah, disiplin kerja mempunyai hubungan yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya. Apabila guru diberikan pemahaman tentang disiplin kerja, maka setiap guru akan termotivasi dan semangat kerja untuk melakukan setiap tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal, sehingga produktivitas meningkat untuk mencapai tujuan madrasah yang diinginkan.

Dari permasalahan yang dikemukakan diatas, maka penulis ingin mengadakan penelitian yang berjudul **“Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Motivasi Kerja Guru Di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.**

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang akan dipakai dalam suatu penelitian memiliki arti penting dan strategi dalam menjamin keberhasilan dan kemudahan dalam pelaksanaan penelitian secara keseluruhan. Melalui suatu metode penelitian yang sistematis, terencana dan sesuai dengan konsep ilmiah merupakan suatu persyaratan penting yang secara konsisten harus ditaati. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan perhitungan data-data yang didapat dari persebaran instrument-instrument yang digunakan. Peneliti memilih

metode kuantitatif karena peneliti berusaha untuk menguji teori variabel dengan mengaitkan hubungan antara variabel "X" terhadap variabel "Y".

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru-guru di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 30 orang guru.

Dalam hal ini penulis mengambil jumlah sampel adalah 30 orang yaitu penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100 dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Untuk mendapatkan data dari lapangan penelitian maka dipergunakan alat pengumpulan data. Adapun alat pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah angket

## **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

### **Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Motivasi Kerja Guru Di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang**

Hasil analisis koefisien korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X) dengan Motivasi Kerja Guru (Y) sebesar 0.485 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.235 yang memberikan makna bahwa Disiplin Kerja (X) memberikan hubungan sedang sebesar  $0.235 \times 100 \% = 23,5$  terhadap motivasi kerja guru (Y).

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka nilai koefisien regresi dari variabel Disiplin Kerja (X) ini akan diuji signifikansinya. Berdasarkan hasil analisis regresi melalui uji "t" diperoleh  $t_{hitung} = 2,171$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,048$ . Oleh karena  $t_{hitung} (2,171) > t_{tabel} (2,048)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel disiplin kerja (X) dengan motivasi kerja guru (Y).

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja mempunyai hubungan sedang dan signifikan dengan Motivasi Kerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

## KESIMPULAN

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Tingkat kecenderungan variabel Disiplin Kerja (X) pada kategori tinggi sebanyak 17 orang (57%), pada kategori sedang 7 orang (23%) dan dikategori rendah 6 orang (20%) sedangkan tingkat kecenderungan variabel Motivasi Kerja Guru (Y) pada kategori tinggi sebanyak 16 orang (54%), pada kategori sedang 7 orang (23%) dan dikategori rendah 7 orang (23%).
2. Hasil analisis koefisien korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X) dengan Motivasi Kerja Guru (Y) sebesar 0.485 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0.235 yang memberikan makna bahwa Disiplin Kerja (X) memberikan hubungan sedang sebesar  $0.235 \times 100 \% = 23,5 \%$  terhadap motivasi kerja guru (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi melalui uji "t" diperoleh  $t_{hitung} = 2,171$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,048$ . Oleh karena  $t_{hitung} (2,171) > t_{tabel} (2,048)$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel disiplin kerja (X) dengan motivasi kerja guru (Y).

Terujinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja guru di MTs Madinatussalam Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

## DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, Rusydi, dkk. 2017. *Inovasi Pendidikan*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2005. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nasrul Syakur Chaniago. 2011. *Manajemen Organisasi*. Medan: Perdana Mulya Sarana.
- P. Siagian, Sondang. 2010. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Syafaruddin, dkk. 2011. *Pengelolaan Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

## STRATEGI MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PRESTASI BELAJAR SISWA ( STUDI KASUS DI YAYASAN PERGURUAN SMP AL-HIDAYAH MEDAN TEMBUNG)

Laila Fatma<sup>1</sup>, Azizhan<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Perguruan SMP Al-Hidayah Medan Tembung, jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Pengumpulan data menggunakan metode yaitu metode Observasi, Wawancara dan Dokumentasi Analisis data dilakukan dengan cara Reduksi Data, Sajian Data dan Penarikan Kesimpulan. Penelitian ini bertujuan. 1) mengetahui bagaimana perencanaan, 2) pengorganisasian, 3) pelaksanaan, 4) pengawasan dan kendala proses manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di Yayasan Perguruan SMP Al-Hidayah Medan Tembung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : pelaksanaan fungsi manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di Yayasan Perguruan SMP Al-Hidayah Medan Tembung adalah menggunakan *planning, organizing, actuating, controlling* (POAC). Perencanaan yang dibuat (*planning*) yang dibuat kepala sekolah di bagi menjadi dua, yaitu: perencanaan bagi peserta didik dari membuat RPP dan kegiatan ekstrakurikuler. Sedangkan perencanaan bagi guru-guru membuat pembinaan dan bimbingan. Kemudian pengorganisasian yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah menciptakan semua stakeholders menjadi satu wadah yang baik. Kemudian kepala sekolah melaksanakan atau menggerakkan wadah yang baik. Kemudian kepala sekolah melaksanakan atau menggerakkan wadah tersebut untuk bekerja sama dalam membangun visi, misi dan tujuan sekolah. Sedangkan yang terakhir bagaimana kepala sekolah mengevaluasi dan menilai dari seluruh program yang dilaksanakan.

**Kata Kunci** : *Kepala Sekolah, Guru dan Siswa.*

### PENDAHULUAN

Kepemimpinan kepala sekolah yang profesional diharapkan mampu menampilkan dan mengembangkan diri sesuai dengan

---

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

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

potensinya yang pada gilirannya dapat meningkatkan mutu pendidikan di institusinya. Dengan demikian kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan formal menjadi semakin meningkat. Kepala sekolah diharapkan menjadi pemimpin dari inovator di sekolah. Oleh sebab itu, kualitas kepemimpinan kepala sekolah adalah signifikansi bagi keberhasilan sekolah. Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk memberdayakan sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan sekolah.

Namun berdasarkan penelitian masih ditemui berbagai hambatan di lapangan, terutama berkenaan dengan tujuan ke arah yang dimaksud. Banyak nya harapan yang belum terpenuhi yang menyebabkan kecemasan yang tinggi. Seperti, menurun nya kecerdasan dan minat bakat pada setiap individual siswa yang ada di sekolah tersebut, Sarana dan prasarana pendukung pembelajaran yang kurang memadai, Kurangnya kesadaran pada guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa. Terkait dengan tugas dan posisinya yang sangat strategis, maka kepala sekolah dituntut memiliki kreatifitas, yakni kemampuan untuk mentransformasikan ide dan imajinasi kepada guru dan peserta didik.

Secara garis besar, ruang lingkup tugas kepala sekolah dapat diklasifikasikan ke dalam dua aspek pokok, yaitu pekerjaan di bidang administrasi sekolah dan pekerjaan yang berkenaan dengan pembinaan profesional kependidikan. Untuk melaksanakan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya, ada tiga jenis ketrampilan pokok yang harus dimiliki oleh kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yaitu ketrampilan teknis (technical skill ), ketrampilan berkomunikasi (human relations skill ) dan ketrampilan konseptual (conceptual skill ). Menurut persepsi banyak guru, keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah terutama dilandasi oleh kemampuannya dalam memimpin.

Berdasarkan pengamatan empirik di sekolah Yayasan Perguruan SMP Al-Hidayah Medan Tembung yang menjadi subjek penelitian, penghambat utama bagi kemajuan belajar siswa ialah menurun nya kecerdasan dan minat bakat pada setiap individual siswa yang ada di sekolah tersebut, sikap orang tua yang kurang peduli terhadap prestasi anaknya, sarana belajar yang kurang memadai, Kurangnya kesadaran pada guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa. Hal ini menuntut kepala sekolah untuk melaksanakan pelaksanaan manajemen kepala sekolah

serta menyediakan dan memanfaatkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan.

Griffin menjelaskan manajemen adalah satu proses perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), pengoordinasian (*coordinating*), dan pengontrolan (*controlling*) sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Di dalam *encyclopedia of the social science* dikatakan bahwa manajemen adalah suatu proses dengan nama pelaksana suatu tujuan tertentu diselenggarakan dan diawasi. Haiman mengatakan manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama. (Manullang, 2013:5)

Proses menggambarkan fungsi-fungsi yang berjalan terus atau kegiatan-kegiatan utama yang dilakukan oleh para manajer. Fungsi-fungsi tersebut biasanya disebut sebagai merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan. (Budiyono, 2006). Stoner berpendapat *planning* adalah proses menetapkan sasaran dan tindakan yang perlu untuk mencapai sasaran organisasi. Perencanaan bermakna bahwa kepala sekolah bersama timnya harus berpikir untuk menentukan sasaran-sasaran dikaitkan dengan kegiatan mereka sebelumnya.

Pengorganisasian adalah dua orang atau lebih yang bekerja sama dalam cara yang terstruktur untuk mencapai sasaran spesifik atau sejumlah sasaran. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan menentukan jenis program yang dibutuhkan dan mengorganisasikan semua potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Setelah rencana program disusun dan pembagian tugas telah dilakukan, kegiatan selanjutnya adalah mengatur langkah ke arah sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Fungsi ini dikenal dengan sebutan *pelbahi* seperti memimpin, mengarahkan, memotivasi, dan menggerakkan. Fungsi ini dimaksudkan agar anggota organisasi sekolah atau staf pengajar dapat bekerja dengan cara-cara membantu tercapainya sasaran yang telah ditetapkan.

*Directing* adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran, perintah, atau instruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing sehingga tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan baik dan terarah pada tujuan yang telah ditetapkan semula. Pengarahan dilakukan untuk mengukur dan

mengoreksi prestasi kerja bawahan guna memastikan bahwa tujuan organisasi di semua tingkat dan rencana yang didesain dapat dilaksanakan secara baik. Dalam fungsi ini, kepala sekolah dapat menjaga organisasinya tetap berada di atas rel yang benar. Kepala sekolah mengambil peranan yang lebih luas dalam menggerakkan organisasi sekolah untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Directing adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran, perintah, atau instruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing sehingga tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan baik dan terarah pada tujuan yang telah ditetapkan semula. Pengarahan dilakukan untuk mengukur dan mengoreksi prestasi kerja bawahan guna memastikan bahwa tujuan organisasi di semua tingkat dan rencana yang didesain dapat dilaksanakan secara baik. Dalam fungsi ini, kepala sekolah dapat menjaga organisasinya tetap berada di atas rel yang benar. Kepala sekolah mengambil peranan yang lebih luas dalam menggerakkan organisasi sekolah untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Manajemen strategi terbentuk dari 2 kata yaitu manajemen dan strategi, dimana manajemen strategi merupakan ilmu dalam membuat (*formulating*), menerapkan dan mengevaluasi keputusan-keputusan strategi antar fungsi-fungsi manajemen yang memungkinkan sebuah organisasi mempunyai tujuan yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan dimana organisasi itu berada. Dalam hal ini manajemen strategi mencakup aliran keputusan, cara-cara membentuk strategi, membuat keputusan desain serta program perusahaan dan mengembangkan strategi-strategi yang efektif. (Amirullah, 2015:5)

Strategi manajemen kepala sekolah dalam kaitan penelitian ini yang sesuai dengan batasan istilah adalah satu langkah-langkah atau siasat aktivitas-aktivitas yang sebelumnya dipersiapkan untuk mencapai tujuan dalam pendidikan itu seoptimal mungkin. menurut Brubecker "*Education should be trough of as process of man reciprocal adjusman to nature*". Dinyatakan bahwa pendidikan merupakan proses timbal balik antara kepribadian individu dalam penyesuaian diri dengan lingkungan pendidikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan yang diciptakan lingkungan secara sengaja dan bertujuan

untuk mendidik, melatih dan membimbing seseorang agar dapat mengembangkan individu dan sosial. kehadiran manajemen dalam organisasi adalah untuk melaksanakan kegiatan agar tujuan tercapai dengan efektif dan efisien.

Pada undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 tahun 2003 dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, sikap sosial, dan keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dengan demikian pendidikan merupakan suatu sistem terencana untuk menciptakan manusia seutuhnya. Sistem pendidikan memiliki garapan besar yang dikembangkan, diantaranya terdiri dari: a). bidang garapan peserta didik, b). bidang garapan tenaga kependidikan, c). bidang garapan guru, d). bidang garapan kurikulum, e). bidang garapan sarana dan prasarana, f). bidang garapan keuangan, g). bidang garapan kemitraan dengan masyarakat dan h). bidang garapan bimbingan dan pelayanan khusus.(Tim Dosen AP UPI, 2011:88)

Secara tegas tidak ada rumusan yang sama dan berlaku umum untuk fungsi manajemen. Namun, fungsi manajemen dapat ditelaah dari aktivitas-aktivitas utama yang dilakukan para manejer yaitu perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, dan pengawasan. Kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin sekaligus mengorganisir dan mengelola pelaksanaan program belajar mengajar yang diselenggarakan disekolah yang dipimpinnya, sebab tanpa adanya keahlian manajemen yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah, niscaya program yang telah direncanakan tidak akan bisa berjalan secara maksimal, sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW sebagai berikut.

إِذَا وَسِدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَتَنْظِرِ السَّاعَةَ (رواه البخارى)

Apabila suatu urusan diserahkan pada bukan ahlinya, maka tunggu saat kehancurannya (H.R. Bukhari).(Al-Albani, 2007: 103)

Sehingga dunia pendidikan fungsi kepengawasan dilaksanakan sebagai bagian dari pelaksanaan manajerial. Pada level sekolah, pengawas lebih berperan sebagai “quality assurance” dengan tugas supervisi sebagai upaya pembinaan terhadap staf untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pendidikan.

Di samping sebagai supervisor, kepala sekolah juga harus mampu menjadi evaluator bagi program-program yang telah dilaksanakan. Evaluasi sangat perlu dilakukan untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Semua pelaksanaan dari rencana kerja yang telah terwujud secara berkala harus dievaluasi. Evaluasi diperlukan agar penyimpangan-penyimpangan bisa dihindarkan serta untuk menjamin tercapainya tujuan.

Pada undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 tahun 2003 dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, sikap sosial, dan keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dengan demikian pendidikan merupakan suatu sistem terencana untuk menciptakan manusia seutuhnya. Sistem pendidikan memiliki garapan besar yang dikembangkan, diantaranya terdiri dari: a). bidang garapan peserta didik, b). bidang garapan tenaga kependidikan, c). bidang garapan guru, d). bidang garapan kurikulum, e). bidang garapan sarana dan prasarana, f). bidang garapan keuangan, g). bidang garapan kemitraan dengan masyarakat dan h). bidang garapan bimbingan dan pelayanan khusus.(Tim Dosen AP UPI, 2011:88)

Guru adalah seseorang yang memiliki tugas sebagai fasilitator sehingga siswa dapat belajar dan mengembangkan potensi dasar dan kemampuannya secara optimal, baik yang didirikan oleh pemerintah maupun oleh masyarakat atau swasta. Dengan demikian, guru tidak hanya dikenal secara formal sebagai pendidik, pengajar, pelatih, pembimbing, tetapi juga sebagai *social agent hired by society to help facilitate members of society who attend schools.*(Suparlan, 2002:66)

Secara etimologis, menurut kamus besar bahasa indonesia, kinerja (*performance*) berarti unjuk kerja. *Performance* diartikan sebagai daya guna melaksanakan kewajiban atau tugas. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja yang diemban. Melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan hasil yang diperoleh dengan baik.

Adapun pengertian kinerja menurut Departemen Pendidikan Nasional diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian

pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Kinerja seorang pegawai berkaitan dengan unjuk kerja, hasil kerja, prestasi yang diperlihatkan pada waktu tertentu dalam rangka pemenuhan sasaran kerja individu yang akan memberikan sumbangan kepada sasaran organisasi.

Dapat dipahami bahwa kinerja (*performance*) dapat dipahami sebagai prestasi, hasil atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan dalam pelaksanaan kerja, kewajiban, atau tugas. Dalam kaitan dengan kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran. Adapun yang dimaksud dengan kinerja mengajar guru adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru sesuai dengan tugasnya sebagai pengajar. Tugas guru sebagai pengajar mencakup kegiatannya merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengadakan penilaian terhadap pembelajaran tersebut.

Berdasarkan pemikiran di atas, Penelitian ini mendeskripsikan :

1. Pengelolaan pendidikan oleh kepala sekolah dalam peningkatan prestasi belajar siswa di Yayasan Perguruan SMP Al-Hidayah Medan Tembung.
2. Faktor-faktor yang menjadi kendala peningkatan prestasi belajar siswa di Yayasan Perguruan SMP Al-Hidayah Medan Tembung.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Kualitatif deskriptif menggambarkan penelitian yang mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan, fenomena, variabel atau keadaan yang terjadi saat penelitian berlangsung dengan menyuguhkan apa yang sebenarnya terjadi. Penelitian ini disesuaikan dengan permasalahan yang muncul dan tujuan penelitian yang ingin memperoleh gambaran menyeluruh tentang ketrampilan manajerial kepala sekolah dalam mengawal sekolah sebagai organisasi pelayanan publik.

Secara teoritis prosedur pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dapat melalui tiga cara yaitu: observasi, wawancara, dan studi dokumen.(Sarwono, 2006:223)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data model Miles dan Huberman yang terdiri dari : (1) Reduksi data, (penyajian data), (3) kesimpulan.(Salim dan Sahrum, 2010: 147)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

### **1. Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa**

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam melaksanakan fungsi manajemen haruslah memiliki perencanaan yang baik serta dapat menjawab enam pertanyaan yang disebut sebagai unsur-unsur perencanaan, yaitu: apa, mengapa, dimana, kapan, siapa dan bagaimana. Tujuannya dibuat perencanaan adalah supaya fokus mengetahui apa yang terbaik. Sebab prinsip manajemen gagal merencanakan adalah merencanakan kegagalan.

Kemudian kepala sekolah tidak hanya dituntut dalam membuat perencanaan, akan tetapi bagaimana kepala sekolah dapat menjadikan pengorganisasian yang baik dilingkungan Yayasan SMP Al-Hidayah, sehingga satu sama lain antara atasan dengan bawahan dapat bekerja sama dan menjalankan tugas sesuai dengan prosedur.

Selanjutnya, kepala sekolah harus melaksanakan program visi dan misi serta tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah dengan menggerakkan seluruh sumber daya yang telah diorganisasikan atau dikelompokkan oleh kepala sekolah menjadi satu wadah. Sehingga dapat berjalan dengan baik dan meningkatkan prestasi belajar siswa.

Tugas kepala sekolah sebagai leader yang terakhir adalah melakukan pengawasan setiap program yang berjalan dilingkungan Yayasan Perguruan SMP Al-Hidayah, baik itu mengenai kurikulum, sarana dan prasarana. Pengawasan ini bertujuan untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan yang terjadi dilapngan . dengan adanya pengawasan dari kepala sekolah proses belajar mengajar dapat ditingkatkan oleh tenaga pendidik sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar siswa.

### **2. Strategi manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa**

Adapun strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar siwa adalah membuat kebijakan yang diwajibkan kepada seluruh stakeholder yang ada dilingkungan Yayasan Perguruan SMP Al-Hidayah, yaitu: (1) Menanamkan sikap disiplin, (2)

Memberdayakan guru secara optimal, (3)Menjalin kerja sama dengan masyarakat dan menanamkan budaya iklim kerja yang kondusif dan bersih.

Kebijakan ini adalah berdasarkan hasil musyawarah antara kepala sekolah, guru dan staf yang menjabat di Yayasan tersebut. Dengan demikian berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh kepala sekolah dengan membuat empat strategi yang telah tertulis di atas tersebut.

### 3. Faktor pendukung dan penghambat strategi manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa

Adapun faktor pendukung dalam meningkatkan prestasi belajar siswa dapat dibagi menjadi dua yaitu: faktor internal dan eksternal.

1. Faktor internal. Yaitu merupakan motivasi dari dirinya sendiri yang membantu seseorang dalam belajar sehingga dapat membangkitkan rasa ingin tau.
2. Faktor eksternal. Adalah seluruh faktor yang mendukung proses belajar. Faktor eksternal meliputi peran orang tua, pengajar dan lingkungan sekitar.

Faktor penghambat dalam meningkatkan prestasi belajar siswa adalah

- a. Sarana dan prasarana pendukung pembelajaran yang kurang memadai. Masalah sarana dan prasarana pembelajaran yang dihadapi sekolah belum sepenuhnya dalam kondisi yang baik seperti ruangan BK yang kumuh, Laboratorium yang rusak dan buku perpustakaan yang tidak memadai.
- b. Kurangnya kesadaran pada guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa. Meskipun dalam kenyataannya tidak semua guru punya karakter seperti itu, namun,dalam upaya meningkatkan prestasi belajar siswa tentu akan sangat berpengaruh.
- c. Adanya guru yang belum memiliki kualifikasi kompetensi akademik. Sebagai seorang pendidik guru harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi, karena guru sebagai agen pembelajaran, baik jasmani maupun rohani.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : pelaksanaan fungsi manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di

Yayasan Perguruan SMP Al-Hidayah Medan Tembung adalah menggunakan *planning, organizing, actuating, controlling* (POAC). Perencanaan yang dibuat (*planning*) yang dibuat kepala sekolah di bagi menjadi dua, yaitu: perencanaan bagi peserta didik dari membuat RPP dan kegiatan ekstrakurikuler. Sedangkan perencanaan bagi guru-guru membuat pembinaan dan bimbingan. Kemudian pengorganisasian yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah menciptakan semua stakeholders menjadi satu wadah yang baik. Kemudian kepala sekolah melaksanakan atau menggerakkan wadah yang baik. Kemudian kepala sekolah melaksanakan atau menggerakkan wadah tersebut untuk bekerja sama dalam membangun visi, misi dan tujuan sekolah. Sedangkan yang terakhir bagaimana kepala sekolah mengevaluasi dan menilai dari seluruh program yang dilaksanakan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Mulyasa. (2011). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah.*, Jakarta : Bumi Aksara
- Musfah Jejen. (2015). *Manajemen Pendidikan Teori. Kebijakan, dan Praktik*, Jakarta: Prenamedia Group
- Sahrurn dan Salim. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Cita Pustaka Media
- Syafaruddin. (2013). *Panduan Penulisan Sekerripsi. Medan: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN SU*
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. (2011). *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta
- Tobroni. (2014). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: AR Ruzz Media
- Umam Khaerul. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Wahjosomedjo. (2008). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

## PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP KOMUNIKASI ISLAM OLEH PT ULFA RIZKI DALAM MENSOSIALISASIKAN IBADAH HAJI DAN UMRAH DI KOTA MEDAN

Nurul Saniah, Muallimah, Indah Lestari<sup>1</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana penerapan prinsip-prinsip komunikasi Islam, kegiatan-kegiatan dan fasilitas PT Ulfa Rizki dalam mensosialisasikan ibadah haji dan umrah di kota Medan, dan respon masyarakat terhadap PT Ulfa Rizki dalam mensosialisasikan ibadah haji dan umrah di kota Medan. Metode Penelitian ini adalah kualitatif yang menitikberatkan pada penelitian studi kasus, yaitu penelitian yang lebih mendetail, mendalam dan lebih intensif kepada PT Ulfa Rizki. Sumber data yang digunakan yaitu data primer (data pokok) adalah PT Ulfa Rizki, karyawan dan staff juga merupakan data primer dalam penelitian ini, dan data sekunder (data tambahan) penulis peroleh dari masyarakat yang mengetahui PT Ulfa Rizki dan beberapa buku-buku literatur yang berkaitan dengan penelitian. Instrumen pengumpulan data yang peneliti gunakan ialah observasi, wawancara dan studi dokumen. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa PT Ulfa Rizki telah menerapkan prinsip-prinsip komunikasi Islam dalam mensosialisasikan ibadah haji dan umrah yaitu menyampaikan perkataan yang benar, perkataan yang berbekas pada jiwa, perkataan yang pantas (mudah dipahami), perkataan yang lemah lembut, perkataan yang baik dan perkataan yang mulia. Adapun kegiatan yang diberikan PT Ulfa Rizki pada para jamaah ialah pelatihan manasik, zikir dan *muhasabah* dan pengajian Alquran. Selain itu juga melakukan ziarah ke beberapa tempat di kota Mekah dan Madinah. Sedangkan fasilitas yang diberikan tergantung pada jenis umrah yang dipilih. Untuk haji, travel PT Ulfa Rizki hanya menyediakan haji khusus/ haji plus. Respon masyarakat terhadap sosialisasi yang dilakukan PT Ulfa Rizki bermacam-macam. Ada yang menerima dan ada pula yang menolak dengan alasan-alasan tertentu.

**Kata kunci:** *Prinsip-prinsip Komunikasi Islam, Sosialisasi, Haji dan Umrah*

---

<sup>1</sup> Penulis adalah Dosen Universitas Potensi Utama

(Jl. K.L. Yos Sudarso Km 6,5 No 3 A Telp. 061 6640525 Fax. 061 6636830) Tanjung Mulia  
Medan (20241) Email: [info@potensi-utama.ac.id](mailto:info@potensi-utama.ac.id) website: [www.potensi-utama.ac.id](http://www.potensi-utama.ac.id)

## PENDAHULUAN

Komunikasi bisa terjadi dimana saja, misalnya: dirumah, ketika anggota keluarga berbincang dimeja makan; dikampus, ketika mahasiswa mendiskusikan hasil karya ilmiahnya; dikantor, ketika kepala seksi membagi tugas kepada anak buahnya; di mesjid, ketika muballigh berkhutbah sehingga komunikasi menyentuh segala aspek kehidupan kita. Komunikasi menentukan kualitas hidup kita, dan komunikasi juga mempengaruhi perkembangan jiwa manusia. (Fajar: 2009)

Komunikasi adalah cara untuk membangun ikatan yang kuat dengan orang-orang di sekitar kita, termasuk dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya komunikasi, kita juga bisa belajar memahami apa yang mereka perlukan atau inginkan. Komunikasi juga bisa disampaikan secara verbal dan non-verbal. Komunikasi non-verbal bisa mencakup semua jenis ekspresi emosional, tindakan, bahasa tubuh, dan kata-kata yang berarti. Dengan membentuk komunikasi yang baik, diharapkan mereka juga akhirnya dapat mengungkapkan pikiran dengan cara yang lebih baik.

Dalam Islam juga di atur bagaimana seseorang berkomunikasi dengan baik pada orang lain, sehingga lahirlah yang disebut dengan Ilmu Komunikasi Islam. Komunikasi Islam merupakan bidang kajian baru yang menarik perhatian sebagian akademisi di berbagai perguruan tinggi. Keinginan untuk melahirkan komunikasi Islam muncul akibat falsafah, pendekatan teoritis, dan penerapan ilmu komunikasi yang berasal dan dikembangkan di Barat dan Eropa tidak sepenuhnya sesuai dengan nilai-nilai agama dan budaya Islam. Karena itu, timbul keinginan untuk mengkaji kembali berbagai aspek Ilmu Komunikasi menurut perspektif agama, budaya dan cara hidup umat Islam. (Kholil:2009)

Dari paparan di atas begitu pentingnya Ilmu Komunikasi Islam untuk umat Islam sendiri agar manusia bisa menerapkan komunikasi dalam Islam dan berpedoman kepada Alquran dan Hadis. Komunikasi Islam adalah proses penyampaian pesan antara komunikator kepada komunikan dengan menggunakan prinsip-prinsip komunikasi Islam yang ada di dalam Alquran dan hadis. Dengan tujuan *amar ma'ruf nahi munkar* (menyuruh yang baik dan melarang yang munkar).

Penggunaan prinsip- prinsip komunikasi Islam bukan hanya diperlukan dalam dunia dakwah dan pendidikan saja tapi juga penting

bagi mereka yang bergelut dalam bidang travel seperti travel haji dan umrah. Namun, beberapa kasus yang terjadi belakangan ini terkait penyelewengan/ penipuan dana haji dan umrah oleh oknum- oknum pada beberapa travel, tentunya membuat para calon jamaah merasa was- was dan berhati- hati memilih travel untuk perjalanan ibadah haji dan umrah mereka.

Sebagai salah satu sarana dalam memfasilitasi ibadah haji dan umrah, PT UIFA RIZKI yang bergerak di dalam bidang travel juga sangat membutuhkan komunikasi yang baik dalam mensosialisasikan kegiatan-kegiatannya. Oleh karena itu, PT Ulfa Rizki tersebut juga harus menerapkan prinsip-prinsip komunikasi Islam yang baik sehingga masyarakat yakin bahwa travel PT Ulfa Rizki benar- benar bertanggungjawab pada keamanan dan kenyamanan para jamaahnya dalam beribadah dan berziarah, sehingga diharapkan travel ini semakin dipercaya dan diminati oleh masyarakat.

Berdasarkan observasi awal, PT Ulfa Rizki termasuk travel yang masih dalam tahap berkembang dan bisa dilihat dari bangunan yang masih berbentuk ruko, memiliki tiga orang karyawan, PT Ulfa Rizki tidak memiliki website namun memanfaatkan media sosial seperti youtube, facebook dan instagram sebagai salah satu cara mensosialisasikan kegiatan-kegiatan mereka. Dari brosur dan foto- foto yang terpajang di dinding menunjukkan bahwa travel ini telah beberapa kali memberangkatkan para jamaahnya ke tanah suci Mekah. Bila dilihat dari lokasi penelitian, travel ini bersebelahan dengan travel lain yang juga merupakan travel haji dan umrah.

Tujuan penelitian ini ialah untuk mendeskripsikan penerapan prinsip-prinsip komunikasi Islam antara karyawan PT Ulfa Rizki dengan masyarakat, mendeskripsikan kegiatan-kegiatan dan fasilitas yang ditawarkan PT Ulfa Rizki dalam mensosialisasikan ibadah haji dan umrah di kota Medan dan mendeskripsikan respon masyarakat terhadap PT Ulfa Rizki dalam mensosialisasikan ibadah haji dan umrah di kota Medan

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Untuk mencapai hasil yang optimal, sistematis, serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, maka sebuah penelitian harus mempunyai metode tertentu sebagai suatu sistem atau aturan dalam

menentukan jalan guna mencapai pengertian baru pada bidang ilmu pengetahuan.

### **Jenis, Subjek dan Informan Penelitian**

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang menitikberatkan pada penelitian studi kasus. Studi kasus merupakan tipe pendekatan dalam penelitian yang penelaahannya kepada satu kasus dilakukan secara intensif, mendalam mendetail, dan komprehensif. (Faisal: 2008)

Sedangkan subjek penelitian ini adalah direktur PT Ulfa Rizki yang secara sekaligus sebagai koordinator dan pembimbing para jamaah. Sementara informan penelitian terdiri dari orang-orang yang dapat memberikan informasi tentang prinsip-prinsip komunikasi Islam dan kegiatan yang diterapkan PT Ulfa Rizki dalam mensosialisasikan ibadah haji dan umrah seperti para karyawan PT Ulfa Rizki, para jamaah yang sudah pernah berangkat bersama travel PT Ulfa Rizki, masyarakat sekitar PT Ulfa Rizki dan direktur Auliya Travel yang letaknya bersebelahan dengan travel Ulfa Rizki.

### **Instrumen Pengumpulan Data**

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan studi dokumen. Adapun cara/ teknik yang dilakukan peneliti untuk untuk mendalami instrumen pengumpulan data ialah sebagai berikut:

#### a. Observasi (pengamatan)

Observasi dimaksudkan untuk mengamati prinsip-prinsip komunikasi yang diterapkan oleh PT Ulfa Rizki, kegiatan-kegiatan dan fasilitas-fasilitas yang diberikan serta respon masyarakat terhadap PT Ulfa Rizki untuk mensosialisasikan ibadah haji dan umrah, dengan terlebih dahulu mempersiapkan pedoman tertulis tentang aspek-aspek yang akan diobservasi (pedoman observasi) sehingga peneliti dapat menemukan data dan informasi secara langsung serta alamiah dari peristiwa yang berlangsung. Hasil observasi ini sekaligus akan digunakan sebagai analisis silang terhadap data yang diperoleh melalui wawancara dan studi dokumen.

#### b. Wawancara

Adapun wawancara pada penelitian ini ditujukan kepada direktur sekaligus sebagai koordinator dan pembimbing para jamaah PT Ulfa Rizki

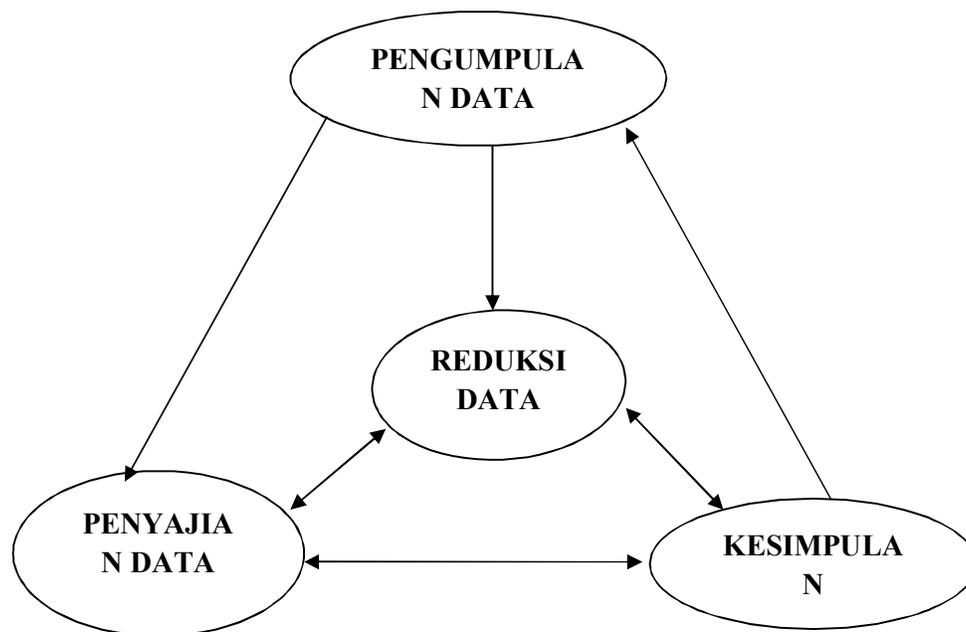
sebagai subjek penelitian serta narasumber data dan informasi. Di samping itu, juga wawancara dilakukan kepada para karyawan PT Ulfa Rizki, para jamaah yang sudah pernah berangkat menggunakan travel PT Ulfa Rizki, masyarakat sekitar lokasi penelitian dan direktur travel Auliya yaitu Bapak Ramadhan, Lc. yang berada di samping PT Ulfa Rizki untuk mencari data dan informasi yang pendukung yang selanjutnya dijadikan bahan triangulasi.

c. Studi dokumen

Studi dokumen dalam penelitian ini juga akan mencakup penelusuran informasi dan data yang relevan atau yang dapat membantu pemahaman peneliti tentang masalah yang di studi melalui data- data dokumentasi, seperti foto- foto, rekaman video, brosur, dan dokumen- dokumen grafis.

**Teknik Analisis Data**

Adapun langkah- langkah yang peneliti gunakan dalam menganalisis data secara teknis mengacu pada langkah- langkah yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman. Siklus analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah sebagai berikut:



a) Reduksi Data

Miles dan Huberman mendefinisikan reduksi data sebagai suatu proses pemilihan, memfokuskan pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data mentah (kasar) yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. (Miles & Huberman;1992, 12).

b) Penyajian Data

Proses penyajian data ini adalah mengungkapkan secara keseluruhan dari sekelompok data yang diperoleh agar mudah dibaca.

c) Kesimpulan

Miles dan Huberman menjelaskan bahwa kesimpulan pada awalnya masih longgar, namun kemudian meningkat menjadi lebih rinci dan mendalam dengan bertambahnya data dan akhirnya kesimpulan merupakan suatu konfigurasi yang utuh. (1992: 13).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **1. Penerapan Prinsip-prinsip Komunikasi Islam Oleh PT Ulfa Rizki Kepada Calon Jamaah Haji dan Umrah**

Untuk lebih jelasnya di bawah ini penulis akan membahas penerapan prinsip-prinsip komunikasi Islam oleh karyawan dan staf PT Ulfa Rizki dalam mensosialisasikan ibadah haji dan umrah di kota Medan

#### **a. Menyampaikan pesan komunikasi dengan menggunakan perkataan yang benar.**

Seorang komunikator dalam menyampaikan pesan komunikasi kepada komunikannya hendaklah harus dengan perkataan yang benar. Tidak berdusta dan berbohong, agar apa yang disampaikan komunikator tersebut bisa diterima komunikan. Begitu juga dengan pimpinan dan karyawan Ulfa Rizki berkomunikasi dengan calon jamaahnya dengan perkataan yang benar, tidak memberikan janji-janji yang baik tapi hasilnya tidak sesuai keinginan.

Beberapa staf dan karyawan PT Ulfa Rizki menyampaikan pesan komunikasi yang benar kepada calon jamaahnya, memberikan brosur kepada calon jamaah haji dan umrah sesuai dengan apa adanya tidak ada yang ditambah-tambahi maupun dikurangi. Buktinya para jamaah tidak perlu menunggu terlalu lama untuk keberangkatan umrah, dalam satu bulan PT Ulfa Rizki bisa memberangkatkan dua sampai tiga kali

keberangkatan paling sedikit 50 orang jamaah bahkan bisa sampai 200 jamaah.

**b. Menyampaikan pesan komunikasi dengan perkataan yang berbekas**

Setiap pesan yang ingin disampaikan kepada orang lain dengan harapan bahwa pesan yang disampaikan tersebut bisa diterima oleh komunikan dan berbekas pada jiwa mereka yang mendapat informasi dari pesan komunikasi itu. Dalam memberikan penjelasan kepada calon jamaah haji dan umrah karyawan PT Ulfa Rizki selalu memberikan informasi apa yang ada dalam visi dan misi travel mereka. Biasanya calon jamaah umrah ditemani oleh pimpinannya dalam menjalankan ibadah umrah ke tanah suci dengan memberikan motivasi kepada nasabah untuk pergi haji atau umrah dengan niat dan tekad yang kuat. Para nasabah travel merasa tersentuh dan bergetar hatinya dan berniat untuk melaksanakan umrah dan haji.

**c. Ucapan yang pantas**

Berbicara dengan orang lain hendaklah dengan ucapan yang pantas tidak menyinggung perasaan orang lain. Dalam hal ini pimpinan dan karyawan PT Ulfa Rizki biasanya berbicara kepada calon jamaahnya dengan ucapan yang pantas yang mudah dipahami.

Dalam komunikasi antara karyawan dan calon jamaah haji dan umrah harus dengan perkataan yang pantas, agar apa yang ingin disampaikan karyawan bisa diterima oleh jamaahnya. Begitu pula dalam mensosialisasikan ibadah haji dan umrah pimpinan dan karyawan harus mengucapkan perkataan yang pantas agar calon jamaahnya merasa nyaman dan tertarik untuk bergabung dengan travel tersebut. Dengan memberikan sarana dan fasilitas yang lengkap sesuai dengan administrasi yang tertera.

**d. Perkataan yang lemah lembut**

Tegas bukan berarti marah dan lembut bukan berarti lemah. Perkataan yang lemah lembut akan disukai orang lain. Begitu pula jika perkataan lemah lembut yang disampaikan oleh PT Ulfa Rizki dalam mensosialisasikan ibadah haji dan umrah kepada calon jamaahnya seperti hasil wawancara dengan direktur PT Ulfa Rizki yang juga sebagai koordinator para jamaah beliau menuturkan “ Bapak /Ibu menunggu keberangkatan di Airport ini atau pun berjam-jam di dalam pesawat juga merupakan ibadah. Bukan hanya umrahnya saja rintangan yang kita

hadapi sebelum sampai disana kalau kita sabar juga termasuk dalam ibadah”.

**e. Perkataan yang mulia**

Perkataan yang mulia harus selalu diucapkan dalam berkomunikasi dengan siapa saja dan harus disampaikan kepada semua orang termasuk orang yang lebih tua dari kita. Dan harus digunakan dimana saja kita berada pada saat berkomunikasi dengan orang lain. Begitu juga PT Ulfa Rizki dalam berkomunikasi dengan jamaahnya.

**f. Kata-kata yang baik**

Setiap kata-kata yang ingin disampaikan kepada orang lain hendaklah dengan kata-kata yang baik. Agar respon orang tersebut baik kepada yang menyampaikan pesan. Tetapi tidak selamanya kata-kata yang baik itu dimaknai baik oleh orang lain. Karena manusia memiliki pandangan dan cara berpikir yang berbeda-beda. Seperti baik menurut seseorang belum tentu baik menurut orang lain.

Seperti wawancara dengan direktur PT Ulfa Rizki: “kami terutama saya sering menyampaikan bahwa kami sangat berterima kasih kepada para jamaah yang sudah mempercayakan travel kami untuk perjalanan haji adan umrah mereka, karena beberapapersen dari hasil umrah dan haji diwakafkan untuk pembangunan pesantren Tahfiz Qur’an As-Sudaniyah.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi dokumen peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam mensosialisasikan ibadah haji dan umrah, PT Ulfa Rizki telah menerapkan prinsip-prinsip komunikasi Islam sebagaimana yang telah dicantumkan dalam Alquran yaitu menerpakan prinsip *Qaulan Sadidan, Qaulan Balighan, Qaulan Maysura, Qaulan Layyinan, Qaulan Karima dan Qaulan Ma'rufa*.

Untuk mensosialisasikan ibadah haji dan umrah, PT. Ulfa rizki juga menggunakan media dan memanfaatkan beberapa *event* besar. Diantaranya ialah sebagai berikut:

1. Media iklan berupa spanduk dan brosur
2. Media sosial seperti Youtube, Facebook, Instagram dan metode konvensional yaitu dari mulut ke mulut.
3. Sosialisasi kepada Santri dan para orang tua santri di Yayasan Pondok Pesantern Tahfiz Quran As- Sudaniyah.
4. Sosialisasi dengan masyarakat sekitar misalnya jika ada *event* hari besar keagamaan, melakukan sosialisasi di mesjid samping tarvel

PT. Ulfa Rezeki dengan bahasa yg persuasif ramah dan meyakinkan.

5. Sosialisasi dengan para murid-murid pengajian yang dilakukan setiap malam Jum'at dan Sabtu. Jadi kalau ada yang bertanya langsung datang ke travel ataupun tidak akan dijawab dengan bahasa yang persuasif dan santun.

Satu hal yang membedakan travel PT.Ulfa Rizki dengan travel lainnya, bahwa Direktur PT. Ulfa Rizki terjun langsung ke lapangan menjadi koordinator para jamaah sehingga beliau mengetahui kekurangan dana hambatan yang terjadi sehingga menjadi bahan masukan agar hal-hal tersebut dapat diatasi dan tidak terjadi kembali. Tentunya untuk kebaikan para jamaah dan travel PT. Ulfa Rizki.

## **2. Kegiatan-kegiatan dan Fasilitas PT Ulfa Rizki dalam Mensosialisasikan Ibadah Haji dan Umrah**

Berdasarkan hasil temuan penelitian, kegiatan- kegiatan yang diberikan PT Ulfa Rizki kepada para jamaah ialah sebagai berikut:

### **a. Kegiatan di Tanah Air**

Sebelum berangkat ke tanah suci, para jamaah dibekali pengetahuan tentang pelaksanaan ibadah haji dan umrah, yaitu

#### **1) Manasik**

Latihan manasik ini dilakukan tiga kali pertemuan di dua tempat yang berbeda yaitu dua kali dilakukan di Pesantren Tahfizh Quran As-Sudaniyah (pemimpin pesantren merupakan direktur PT Ulfa Rizki juga) dan satu kali dilaksanakan di Asrama Haji Medan. Pertemuan pertama adalah pertemuan awal agar para jamaah bisa tahu lebih banyak tentang haji/ umrah dan membuat persiapan untuk keberangkatan. Pertemuan kedua dan ketiga dilakukan latihan manasik haji/ umrah.

Disamping menjelaskan secara teori juga diringi dengan melakukan praktek atau peragaan. Para jamaah juga diajarkan bagaimana memakai pakaian ihram terutama bagi laki- laki, bagaimana pelaksanaan thawaf, sa'i, wukuf, tahallul, dll. Untuk mempermudah pemahaman jamaah, latihan manasik mempergunakan alat peraga seperti, miniatur kakkah, peragaan thawaf, wukuf, sa'i, tahallul dan sebagainya.

2) Zikir dan muhasabah

Kegiatan zikir dan muhasabah dilakukan satu bulan sekali dan para jamaah tidak dipungut biaya mengikuti kegiatan ini. Kegiatan zikir dan muhasabah ini menjadi salah satu keunggulan dari travel PT Ulfa Rizki karena memberikan kesempatan pada para jamaahnya untuk mengikuti zikir dan muhasabah yang itupun tidak dipungut biaya. Selain itu juga, tujuan dari kegiatan ini ialah menyambung tali *silaturrahim* antar para jamaah, direktur dan karyawan PT Ulfa Rizki. Kegiatan ini juga terbuka untuk masyarakat luas. Kegiatan ini dilakukan di Pesantren Tahfizh Quran As-Sudaniyah yang beralamat di Jalan Willem Iskandar, Pancing II, Medan Tembung, Sumatera Utara.

3) Mengikuti pengajian belajar Alquran

Mengikuti pengajian belajar Alquran juga menjadi salah satu keunggulan PT Ulfa Rizki karena memberikan kesempatan pada para jamaahnya untuk *memfasihkan* bacaan Alquran mereka dan mendalami maksud ayat- ayat yang dikaji. Kegiatan ini tidak dipungut biaya dan dilakukan setiap sabtu dan minggu di Pesantren Tahfizh Quran As-Sudaniyah Medan. Tujuan lainnya dari kegiatan ini ialah mempererat tali *silaturrahim* antar para jamaah, direktur dan karyawan PT Ulfa Rizki. Kegiatan ini juga terbuka untuk masyarakat luas.

**b. Kegiatan di Tanah Suci**

Adapun kegiatan yang diberikan PT Ulfa Rizki kepada para jamaahnya di tanah suci ialah sebagai berikut:

1) Mekah

Selain melaksanakan kegiatan- kegiatan ibadah haji dan umrah, para jamaah PT Ulfa Rizki juga melakukan ziarah di beberapa tempat di kota Mekah. Adapun tempat- tempat yang diziarahi ialah

- a) Gua Hira dan Jabal Nur
- b) Jabal Rahmah
- c) Gua Tsur dan Jabal Tsur.
- d) Masjid Jin. Terletak di dekat Ma'la (kuburan umum di Mekkah)

2) Madinah

Para jamaah PT Ulfa Rizki juga melakukan ziarah di beberapa tempat di kota Madinah, yaitu

- a) Masjid Nabawi
- b) Makam Rasulullah.
- c) Raudhah
- d) Masjid Quba.
- e) Jabal Uhud
- f) Masjid Qiblatain (Masjid dua kiblat)

Sedangkan fasilitas yang ditawarkan dan diberikan PT Ulfa Rizki kepada para jamaahnya tergantung pada jenis umrah yang dipilih. Untuk program haji, PT Ulfa Rizki hanya melayani program haji khusus. Adapun rinciannya ialah sebagai berikut:

- 1) Umrah Reguler paket 13 hari  
Bila para jamaah memilih jenis umrah ini maka biaya yang dikeluarkan ialah Rp 23.000.000,-. Penerbangan dengan menggunakan pesawat Garuda dan Saudi Airline dengan DP Rp 5.000.000,-
- 2) Umrah Reguler paket 10 hari  
Bila para jamaah memilih jenis umrah ini maka biaya yang dikeluarkan ialah Rp 21.500.000,-. Penerbangan dengan menggunakan pesawat Garuda dan Saudi Airline dengan DP Rp 5.000.000,-
- 3) Umrah Ramadan (12 hari)  
Bila para jamaah memilih jenis umrah ini maka biaya yang dikeluarkan ialah Rp 23.500.000,-. Penerbangan dengan menggunakan pesawat Scoot dan Singapore Airline dengan DP Rp 5.000.000,-
- 4) Umrah Full Ramadan  
Bila para jamaah memilih jenis umrah ini maka biaya yang dikeluarkan ialah Rp 35.000.000,-. Penerbangan dengan menggunakan pesawat Scoot dan Singapore Airline dengan DP Rp 5.000.000,-
- 5) Umrah Promo (paket 12 hari)  
Bila para jamaah memilih jenis umrah ini maka biaya yang dikeluarkan ialah Rp 20.500.000,-. Berangkat bulan Januari, Februari, Maret, dan April dengan DP Rp 5.000.000,- dan pelunasan tiga bulan sebelum berangkat.
- 6) Umrah Promo (paket 12 hari)

Bila para jamaah memilih jenis umrah ini maka biaya yang dikeluarkan ialah hanya Rp 18.500.000,-. Berangkat bulan Februari, April, Desember 2019 dengan DP hanya Rp 2.500.000,- dan pelunasan tiga bulan sebelum berangkat.

Adapun paket yang dimaksud ialah sudah termasuk: a. Tiket pesawat, b. Hotel Mekah dan Madinah, c. Makan 3 kali sehari, d. Visa umrah, e. Ziarah/ City Tour, f. *Mutawwif* , g. Air zam- zam, h. Bagasi 30 kg, i. Koper besar, dua tas kecil, buku panduan, bakal baju seragam, dan j. Manasik

Sedangkan yang belum termasuk dalam paket ialah

- a) Biaya PP Kualanamu
- b) Perlengkapan liburan
- c) Airport Tax and Handling
- d) Paspor
- e) Suntik meningitis
- f) Laundry, rumah sakit dan kelebihan bagasi
- g) Biaya *muhrim* bagi wanita dibawah umur 45 tahun, dan
- h) Foto 3 x 4 dan 4x5 masing- masing 5 lembar

Adapun persyaratan lain yang harus dipenuhi ialah

- a) Foto kopi Kartu Tanda Penduduk (KTP)
- b) Foto kopi Kartu Keluarga
- c) Membayar DP
- d) Pelunasan tiga bulan sebelum berangkat
- e) Menandatangani surat perjanjian umrah (akad)
- f) Mengikuti pengajian Alquran, dan
- g) Mengikuti kegiatan zikir dan *muhasabah*

Untuk program haji, PT Ulfa Rizki menyediakan program haji khusus atau plus. Haji khusus atau haji plus menjadi alternatif masyarakat untuk berangkat haji lebih cepat, bagi yang tidak mau menunggu belasan tahun atau bahkan puluhan tahun baru berangkat. Namun dari segi pembiayaan, haji plus ini lebih mahal. Jamaah yang ingin berangkat dalam antrian yang tidak begitu panjang, bisa melakukannya melalui haji plus. Haji plus dan reguler mempunyai kesamaan pada proses pendaftaran. Pendaftaran sama-sama dilakukan Kementerian Agama, namun berbeda pada proses keberangkatan dan kepulangan.

### 3. Respon Masyarakat Terhadap PT Ulfa Rizki

Setiap ada tindakan yang dilakukan seseorang pasti memberikan respon kepada orang lain. Begitu juga dengan penerapan prinsip-prinsip komunikasi Islam yang dilakukan oleh PT Ulfa Rizki kepada masyarakat dalam mensosialisasikan ibadah haji dan umrah pasti ada respon dari para jamaahnya. Respon tersebut ada yang baik, biasa-biasa saja dan ada juga respon yang tidak baik. Adapun respon masyarakat terhadap komunikasi direktur dan karyawan PT Ulfa Rizki yang ada di Medan adalah sebagai berikut:

1. Sebagian ada yang menerima penerapan yang dilakukan oleh direktur dan karyawan PT Ulfa Rizki. Ini terlihat ketika calon jamaah haji dan umrah mendengar dan mau bergabung dengan PT Ulfa Rizki. Ini terjadi kepada salah satu jamaah yang melihat brosur PT Ulfa Rizki dan ada niat untuk melakukan ibadah umrah kemudian langsung datang ke kantor dan mengurus administrasinya.
2. Sebagian ada yang mau bergabung tetapi dengan memenuhi permintaan calon jamaah. Ini terjadi kepada salah satu jamaah umrah yang mau ikut melaksanakan ibadah umrah apabila direktornya mau langsung menemani mereka ketanah suci. Sebagaimana wawancara penulis dengan salah satu jamaah umrah yang telah melaksanakan ibadah umrah 4 kali berturut-turut.
3. Sebagian tidak memperdulikan penerapan komunikasi Islam yang diberikan oleh karyawan. Ini terjadi kepada calon jamaah yang hanya ingin bertanya tentang biaya dan administrasi untuk melaksanakan ibadah haji dan umrah saja dan membanding-bandingkan dengan travel yang lain karena belum ada niat untuk melakukan ibadah haji dan umrah.

### KESIMPULAN

Berdasarkan analisis peneliti terhadap hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. PT Ulfa Rizki telah menerapkan prinsip-prinsip komunikasi Islam dalam mensosialisasikan ibadah haji dan umrah, sebagaimana yang telah dicantumkan dalam Alquran yaitu telah menerapkan prinsip *Qaulan Sadidan*, *Qaulan Balighan*, *Qaulan Maysura*, *Qaulan Layyinan*, *Qaulan Karima* dan *Qaulan Ma'rufa* dan untuk mensosialisasikan

ibadah haji dan umrah, PT. Ulfa rizki juga menggunakan media dan memanfaatkan beberapa *event* besar. Yaitu media iklan berupa spanduk dan brosur, media sosial seperti Youtube, Facebook, Instagram dan metode konvensional yaitu dari mulut ke mulut. Sosialisasi kepada santri dan para orang tua santri di Yayasan Pondok Pesantren Tahfiz Quran As- Sudaniyah, sosialisasi dengan masyarakat sekitar, dan sosialisasi dengan para murid-murid pengajian yang dilakukan setiap malam Jum'at dan Sabtu.

2. Adapun kegiatan yang ditawarkan dan diberikan PT Ulfa Rizki dalam mensosialisasikan ibadah haji dan umrah ialah untuk para jamaah haji dan umrah kegiatan terdiri dari kegiatan yang dilakukan di tanah air berupa latihan manasik, zikir dan muhasabah, dan pengajian Alquran. Ketiga kegiatan ini tidak dipungut biaya. Sedangkan untuk di tanah suci selain melakukan amalan- amalan haji dan umrah, para jamaah juga melakukan ziarah di beberapa tempat bersejarah di kota Mekah dan Madinah. Selain itu, PT Ulfa Rizki juga memberikan kesempatan untuk masyarakat luas untuk mengikuti kegiatan zikir, muhasabah dan pengajian Alquran. Mengenai fasilitas yang didapatkan para jamaah umrah tergantung pada jenis umrah yang dipilih sedangkan untuk fasilitas haji, PT Ulfa Rizki hanya menyediakan haji khusus atau haji plus dengan fasilitas yang lebih mewah dan harga yang lebih mahal dibandingkan haji reguler.
3. Respon masyarakat terhadap PT Ulfa Rizki dalam mensosialisasikan ibadah haji dan umrah bermacam- macam. Sebagian ada yang menerima dan mau bergabung, ada juga yang tidak menerima dan tidak memperdulikan sosialisasi yang dilakukan PT Ulfa Rizki dengan alasan- alasan tertentu.

### **Saran**

Berdasarkan pada hasil studi penelitian tentang prinsip- prinsip komunikasi Islam oleh PT Ulfa Rizki dalam mensosialisasikan ibadah haji dan umrah, akhirnya peneliti memberikan beberapa saran penting, yaitu

1. PT Ulfa Rizki hendaklah tetap mempertahankan prinsip- prinsip komunikasi Islam yang telah diterapkan atau bahkan terus meningkatkan pemahaman tentang prinsip- prinsip komunikasi Islam yang disesuaikan dengan perkembangan zaman agar sosialisasi yang

telah dilakukan menjadikan travel PT Ulfa Rizki menjadi travel yang besar, maju dan amanah.

2. PT Ulfa Rizki hendaklah memiliki website tersendiri sehingga memudahkan masyarakat untuk mengenal PT Ulfa Rizki, mengetahui kegiatan, fasilitas, persyaratan, prosedur pendaftaran, dll dan juga sebagai salah satu cara untuk mensosialisasikan ibadah haji dan umrah.
3. Direktur hendaklah menambah karyawan di PT Ulfa Rizki karena berdasarkan penelitian, karyawan PT Ulfa Rizki hanya berjumlah tiga orang. Untuk kedepannya, jika travel PT Ulfa Rizki terus berkembang dan maju, maka penambahan jumlah karyawan sangat dibutuhkan.

### **Ucapan Terima Kasih**

Dalam proses penelitian ini, penulis telah banyak mendapatkan sumbangan pemikiran dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada:

1. Kemenetrian riset, teknologi, dan pendidikan tinggi (RISTEKDIKTI) yang telah mendanai penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.
2. Yayasan Universitas Potensi Utama yang telah mendukung penulis baik dari sarana maupun prasarana selama proses penelitian ini.
3. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Potensi Utama yang telah membimbing dan memberikan banyak arahan dalam penelitian ini.
4. Pimpinan dan karyawan PT Ulfa Rizki yang telah menerima selama penelitian, memberikan data dan informasi kepada penulis.
5. Ketua dan anggota dalam penelitian ini, Nurul Saniah, S.Sos.I MA, Muallimah, M,Pdi, dan Indah Lestari S,Sos.I M.Kom.I yang telah sudi meluangkan pikiran waktu untuk menyelesaikan penelitian ini.
6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persartu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Akhirnya penulis hanya dapat mendoakan semoga Allah SWT berkenan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua agar penelitian ini dapat bermanfaat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cangara, Hafied. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga* Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- Effendy, Onong Unhjana. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.
- Faisal, Sanapiah. *Format-format Penelitian Sosial*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Fajar, Marhaeni. *Ilmu Hadis Teori dan Praktik*. Jakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Kholil, Syukur. *Komunikasi Islam*, Bandung: Citapustaka Media, 2007.
- M.B & Huberman, A.M., *Analisis dalam Kualitatif*, terj. Tjeptjep Rohendi Rohidi. Jakarta: UI Press, 1992.

## HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU

Nurhasanah Dalimunthe<sup>1</sup>, Suhairi<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Untuk mengetahui tingkat Kecenderungan Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah di SMP Negeri 27 Medan, 2) Untuk mengetahui tingkat Kecenderungan Kinerja Guru di SMP Negeri 27 Medan, 3) Hubungan antara Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 27 Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif populasi 47 guru dan memiliki sampel 47. Adapun instrumen pengumpulan data adalah dengan observasi dan angket. Hasil penelitian menunjukkan rata-rata hitung variabel Kepemimpinan Partisipatif sebesar 61,34% dan Kinerja Guru sebesar 62,57%. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan Kepemimpinan Partisipatif (X) berhubungan kuat dan secara signifikan dengan Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 27 Medan, hal ini ditandai dengan hasil analisis hipotesis dengan sumbangan efektifnya sebesar 0,80%. Sedangkan nilai signifikansi hubungan keduanya (Kepemimpinan Partisipatif dengan Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 5,931$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,014$ . Oleh karena  $t_{hitung} (5,931) > t_{tabel} (2,014)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Partisipatif dengan Kinerja Guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis korelasi  $\hat{Y} = 56,937 + 0,092 X_1$ , persamaan garis korelasi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan Partisipatif meningkat sebesar satu unit maka Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar  $0,092 + 56,937 = 5,238$  satuan. Penelitian yang dilakukan memberikan kesimpulan bahwa Kepemimpinan Partisipatif kepala sekolah berhubungan dengan Kinerja Guru. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa peningkatan Kinerja Guru dapat dilakukan dengan Kepemimpinan Partisipatif yang dibawakan kepala sekolah.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Partisipatif, Kepala sekolah, 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

Guru merupakan komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang sangat berperan dalam mengantarkan siswa-siswanya pada tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Gurulah yang memikul tanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan program pengajaran. Oleh karena itu mengajar adalah pekerjaan professional karena menggunakan tehknik dan prosedur yang berpijak pada landasan intelektual yang harus dipelajari secara sengaja, terencana dan kemudian dipergunakan demi orang lain.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang sudah mempercayai guru dan juga sekolah dalam membina anak didik. Untuk menciptakan mutu pendidikan yang bermutu dan berkualitas maka sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru tersebut menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Menurut Miner dalam buku Sutrisno (2010: 52) Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.(Sutrisno, 2010:170)

Kinerja guru dalam proses pembelajaran meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Hal tersebut sependapat dengan Marwanti dalam buku Mulyasa (2013) yang menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan melakukan tugas mengajar yang meliputi: (a) Membuat rencana pelajaran, (b) Melaksanakan rencana pelajaran, (c) Mengembangkan hubungan antar pribadi (d) Melaksanakan evaluasi.(Mulyasa, 2013:103)

Pada saat sekarang ini banyak guru yang tidak melaksanakan proses belajar sesuai standar yang telah ditetapkan dan masih adanya guru yang terlambat dalam membuat laporan proses belajar mengajar yang telah dilakukan,lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu masih banyak dijumpai guru yang datang terlambat, kurang disiplin, pulang sebelum jam kerja, sehingga berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi

penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjaannya, sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.(Wibowo, 2010:80)

Dari permasalahan diatas dan kutipan dari berbagai jurnal maka jelas terlihat bahwa kinerja guru dapat meningkat dengan adanya kepala sekolah yang memimpin dengan baik dan mengayomi bawahannya. Kepala sekolah dapat menggunakan kepemimpinan partisipatif untuk meningkatkan kinerja guru. Peranan seorang guru dalam dunia pendidikan.

Dari keterangan diatas maka menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian dengan Judul : **Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMP N 27 Medan.**

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang di tampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian pendidikan menurut Sumanto dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.(sumanto, 2014:2)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Metode korelasional, menjelaskan hubungan antara variable. Penelitian korelasional harus memeriksa dua variable yang memiliki nilai kontinu. Suatu penelitian korelasional dapat menyelidiki hubungan antara motivasi dan prestasi akademik-keduanya merupakan variable kontinu.(Syaukani, 2015:5)

Kemudian menurut Sumanto (2014) penelitian korelasi berkaitan dengan pengumpulan data untuk menentukan ada atau tidaknya

hubungan antara dua variabel atau lebih dan seberapa jauh tingkat hubungannya. Sehingga metode penelitian ini sangat tepat untuk digunakan meneliti permasalahan yang ada. (Sumanto, 2014:197)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Data penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu: variabel kepemimpinan partisipatif (X), dan variabel kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan terhadap data, seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, rentang, standar deviasi. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 5. Berikut ini Tabel 4.1 ditampilkan perhitungan statistik dasar kedua data variabel tersebut.

**Tabel 4.1: Statistik Dasar**

		Kepemimpinan Partisipatif	Kinerja Guru
N	Valid	47	47
	Missing	0	0
Mean		61.34	62.57
Std. Error of Mean		1.889	1.949
Median		60.00	63.00
Mode		54	48 <sup>a</sup>
Std. Deviation		12.949	13.361
Variance		167.664	178.511
Range		51	48
Minimum		39	38
Maximum		90	86
Sum		2883	2941

#### A. Uji Tingkat Kecenderungan

Untuk mengidentifikasi tingkat kecenderungan kepemimpinan partisipatif (X) dan kinerja guru (Y) digunakan rata-rata skor ideal (Mi) dan standart deviasi ideal (SDi). Adapun pengujian kecenderungan variabel sebagai berikut:

Mi adalah rata-rata skor ideal dihitung dengan menggunakan rumus:

$$Mi = \frac{\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}}{2}$$

Sdi adalah standar deviasi ideal di hitung dengan menggunakan rumus:

$$Sdi = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{6}$$

Berikut hasil dari uji kecenderungan data dari dua variable:

### 1. Uji Kecenderungan Data Kepemimpinan Partisipatif (X)

$$Mi = \frac{(24 \times 4) + (24 \times 1)}{2} = 60$$

$$SDi = \frac{(24 \times 4) - (24 \times 1)}{6} = 12$$

Sehingga diperoleh :

1. Kategori tinggi =  $(Mi + 1,5Di)$  sampai dengan ke atas =  $60 + 1,5(12) = > 78$
2. Kategori sedang =  $(Mi)$  sampai  $(Mi + 1,5Di) = 60$  sampai 78
3. Kategori rendah =  $(Mi - 1,5Di)$  sampai dengan  $(Mi) = 60 - 1,5(12) = 42$ , berarti 42 sampai 60
4. Kategori kurang =  $(Mi - 1,5Di)$  sampai dengan kebawah =  $60 - 1,5(12) = < 42$

Berdasarkan dari harga-harga *Mi* dan *Sdi* diperoleh tingkat kecenderungan Kepemimpinan Partisipatif (X) sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Tingkat Kecenderungan Kepemimpinan Partisipatif (X)**

Kelompok	F Observasi	F Relatif (%)	Kategori
78 keatas	7	15%	Tinggi
60 – 78	15	32,0%	Sedang
42 – 60	24	51,0%	Rendah
< 42- kebawah	1	2,0%	Kurang
Jumlah	47	100%	

Hasil dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa variabel Kepemimpinan Partisipatif termasuk dalam kategori rendah sebanyak 24 responden dengan 51,0% frekuensi relatif.

### 2. Uji Kecenderungan Data Kinerja Guru (Y)

$$Mi = \frac{(24 \times 5) + (24 \times 1)}{2} = 60$$

$$SDi = \frac{(24 \times 4) - (24 \times 1)}{6} = 18$$

Sehingga diperoleh:

1. Kategori tinggi =  $(Mi + 1,5Di)$  sampai dengan ke atas =  $60 + 1,5(12) = >78$
2. Kategori sedang =  $(Mi)$  sampai  $(Mi + 1,5Di) = 60$  sampai 78
3. Kategori rendah =  $i - 1,5Di$  sampai dengan  $(Mi) = 60 - 1,5(12) = 42$ , berarti 42 sampai 60
4. Kategori kurang =  $(Mi - 1,5Di)$  sampai dengan kebawah =  $60 - 1,5(12) = < 42$

Berdasarkan dari harga-harga  $Mi$  dan  $Sdi$  diperoleh tingkat kecenderungan kinerja guru (Y) sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Uji Kecenderungan Variabel Kinerja Guru (Y)**

Kelompok	F Observasi	F Relatif (%)	Kategori
78 keatas	7	15,0%	Tinggi
60- 78	20	42,5%	Sedang
42 - 60	17	36,1%	Rendah
< 42- kebawah	3	6,4%	Kurang
Jumlah	47	100%	

Hasil dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa variabel kinerja guru termasuk dalam kategori sedang sebanyak 20 responden 42,5 %.

## **B. Pengujian Persyaratan Analisis**

### **A. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogororof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05, maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas > 0,05, maka distribusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.6: Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Kepemimpinan Partisipatif (X)	0,092	0.200	Normal
Kinerja Guru (Y)	0,094	0,020	Normal

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas X sebesar 0,092, dan nilai probabilitas Y sebesar 0,094. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signfikasi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran > dari 0,05.

### 1. Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut:

Tabel 4.7: Rangkuman Uji linearitas Kepemimpinan Partisipatif (X) Terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	65.142	1	65.142	.360	.552 <sup>b</sup>
Residual	8146.348	45	181.030		
Total	8211.489	46			

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Partisipatif (X) dengan variabel kinerja guru (Y) diperoleh angka  $F_h = 0,36 < F_t = 2,014$  pada signifikansi  $0,552 > 0,05$ . Harga signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan dengan persamaan  $\hat{Y} = 56,937 + 0,092 X_i$ .

### 3. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homogenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relatif harus homogen.

Hasil analisis yang dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman tabel berikut ini.

**Tabel 4.8: Rangkuman Uji Homogenitas Data  
Variabel X dan Y**

	Kepemimpinan Partisipatif	Kinerja Guru
Chi-Square	11.702 <sup>a</sup>	9.872 <sup>b</sup>
Df	30	32
Asymp. Sig.	.999	1.000

Dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Kepemimpinan Partisipatif (X) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 11,702, sedangkan chi kuadrat tabel dengan  $df = 30$  diperoleh besaran 18,5. Dengan demikian  $H_0$  untuk variabel Kepemimpinan Partisipatif (X) dapat diterima karena chi kuadrat hitung  $<$  dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05. Untuk variabel Kinerja diperoleh besaran chi kuadrat hitung 9,872 sedangkan chi kuadrat tabel dengan  $df = 32$  diperoleh besaran 18,5. Dengan demikian  $H_0$  untuk variabel kinerja guru dapat diterima karena chi kuadrat hitung  $<$  dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05.

### 4. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yakni Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru digunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.9: Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X) dengan Kinerja Guru (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.089 <sup>a</sup>	.008	-.014	13.455

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan Partisipatif (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,089 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,008 yang memberikan makna bahwa Kepemimpinan Partisipatif (X) memberikan hubungan sebesar  $0,008 \times 100\% = 0,8\%$  terhadap Kinerja Guru (Y).

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Partisipatif yang dicapai di SMP Negeri 27 Medan memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 61,34 dengan kecenderungan data pada frekuensi observasi sebanyak 24 responden dan persentase sebesar 51,%. Artinya bahwa kepemimpinan partisipatif di SMP Negeri 27 Medan termasuk dalam kategori Rendah .
2. Kinerja guru yang dicapai di SMP Negeri 27 Medan memiliki nilai rata-rata (mean) 62,57 dengan kecenderungan data pada frekuensi observasi sebanyak 20 responden dan persentase sebesar 42,5%. Artinya bahwa kinerja guru SMP Negeri 27 Medan termasuk dalam kategori sedang.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan partisipatif dengan kinerja guru di SMP Negeri 27 Medan sebesar  $r_{xy} = 0,80$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$   $r_{tab} = 0,288$  dengan  $N = 47$  . Artinya bahwa hubungan antara variabel X dan Y memiliki hubungan yang kuat dengan korelasi sebesar 0.80.

**DAFTAR PUSTAKA**

Mulyasa. E. *Standar Kompetensi Guru Dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya. 2008.

- Rasyid,Irsan. *Penerapan Statistik untuk Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013.
- Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan Strategi Menuju Sekolah Efektif*, Cahaya Ilmu, 2010.
- Suhardiman, Budi *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta. 2002.
- Suharsimi Arikounto. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2007.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2014.
- Syahrum & Salim. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media. 2013.
- Syahrum & Salim. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media. 2013.
- Syakur, Nasrul. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis. 2011.

## KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SMP NEGERI 27 MEDAN

Nurhalimah Matondang<sup>1</sup>, Inom Nasution<sup>2</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1). kompetensi profesional guru, Kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap peningkatan kompetensi profesional guru dan Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Negeri 27 Medan. Jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan naturalistik melalui teknik observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Analisa data yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, keabsahan data mengacu pada empat standart validasi yang terdiri dari Kredibilitas, keteralihan, ketergantungan, dan kepastian. Hasil peneltian menunjukkan: 1). Kompetensi profesional guru dapat dilihat dari kompetensi guru yang mengajar dikelas dan dapat diketahui bahwa guru yang ada dapat dikatakan profesional meski belum menyeluruh. 2). Kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap peningkatan profesionalisme guru dilakukan melalui perencanaan yang melibatkan guru dan menyesuaikan dengan kebutuhan guru, serta pelaksanaan kegiatan yang dapat meningkatkan profesionalisme guru dan pelatihan-pelatihan. 3). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui strategi kepala sekolah untuk mengikut sertakan dan mewajibkan guru-guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, workshop, mengikuti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran, dan penguasaan terhadap RPP bidang studi yang diampu.

**Kata Kunci :** *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru*

### PENDAHULUAN

Guru sebagai sumber daya pendidikan memiliki peranan penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan

---

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

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

membimbing peserta didik. Kompetensi guru berkaitan dengan profesionalisme, yaitu guru yang profesional adalah guru yang kompeten ( berkemampuan ). Sifat profesional disini ialah seperti dapat yang dapat ditampilkan dalam perbuatan, bukan yang dikemas dalam kata-kata yang diklaim oleh pelaku secara individual. Ada banyak alasan mengapa masih ada guru yang kurang kompeten. Pertama, waktu belajar atau kuliah belum sungguh menguasai bahan. Memang mereka lulus tetapi bukan lulus yang baik, beberapa mereka hanya asal lulus dan itupun belum waktu lama. Kedua, beberapa guru mengajar bukan yang bidangnya. Untuk melahirkan guru yang profesional sangat diperlukan adanya pembinaan dan pengembangan yang kontinyu oleh kepala sekolah dan perlu memahami kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan, sebagaimana hambatan yang lalu oleh kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru itu dari penggunaan IT yang masih kurang yang disebabkan kurangnya sarana prasarana. Itu sendiri

Secara umum Kepala sekolah memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal yaitu; Mampu mengkomunikasikan visi, misi, tujuan, sasaran, dan program strategi sekolah kepada keseluruhan guru dan staf. Dengan adanya kerja sama dan komunikasi kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru yang dapat meningkatkan profesionalisme guru melalui usaha-usaha yang dilakukan kepala sekolah dan guru untuk meningkatkan profesionalisme guru dimulai dari menentukan program secara bersama-sama, mendelegasi tugas sesuai kemampuan guru, dan membantu mengatasi kesulitan yang dialami guru. Kerja sama kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru yang akan dapat meningkatkan profesionalisme guru juga dilakukan dengan membantu guru yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kepala sekolah memberikan saran-saran kepada guru yang mengalami kesulitan.

Hal ini bisa dilihat dari fenomena diantaranya 1) Minimnya motivasi yang diberikan Kepala sekolah terhadap guru sehingga banyak guru tidak meningkat profesionalismenya. 2) Kepala sekolah dalam mengkomunikasikan visi, misi, tujuan, sasaran, dan program strategi sekolah kepada keseluruhan guru masih rendah. 3) Kepala sekolah dalam melakukan pengorganisasian sekolah masih ditemukannya

ketidaksesuaia latar belakang pendidikan dengan tanggung jawab yang diberikan.4) Juga terdapat beberapa guru yang kurang kompeten.

Berdasarkan fenomena dan masalah diatas peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP N 27 MEDAN"

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan Penelitian Kualitatif yaitu suatu penelitian yang tujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Pendekatan yang digunakan ialah pendekatan naturalistik, yakni penelitian yang mengkaji data yang akan menggambarkan realita sosial yang kompleks dan konkrit.

Penelitian dilaksanakan di sekolah SMP N 27 MEDAN jl.Pancing pasar IV NO.2. Lokasi ini dapat dijangkau dengan mudah karena berada dipinggir jalan,sesuai target penelitian ini. Dalam hal ini peneliti melakukan observasi dijadwalkan/diperkirakan selava 1 bulan untuk melakukan observasi dan pengambilan data untuk bahan perlengkapan penelitian. Objek penelitian ini adalah mengenai Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Sekolah Menengah Pertama Negeri 27 MEDAN dalam mengembangkan profesional guru. Sedangkan sebagai subjeknya adalah kepala skolah, guru dan staf di sekolah Sekolah Menengah Pertama Negeri 27 MEDAN.

Sumber data diperoleh dari Sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer yaitu, Kepala Sekolah, guru-guru, dan siswa-siswi di SMP Negeri 27 Medan. Sumber data sekunder yaitu, dokumen-dokumen, visi, misi, dan profil sekolah di SMP Negeri 27 Medan, serta literatur yang membahas mengenai masalah yang berkenaan dengan masalah yang diteliti.

Teknik yang saya gunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik utama yaitu wawancara, sebagai pendukung digunakan observasi dan analisis dukumen. Analisis data dalam penelitian dengan menggunakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dilakukan secara berkesinambungan dari awal sampai akhir proses penelitian.

Adapun proses analisis data yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Untuk menghindari kesalahan data yang akan dianalisis, peneliti menggunakan keabsahan data dengan kredibilitas, keteralihan, ketergantungan dan kepastian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kompetensi profesional guru di SMP Negeri 27 Medan.**

Hasil penelitian menunjukkan kompetensi profesional guru yang ada di SMP Negeri 27 Medan, bahwa guru yang mengajar dikelas dapat dikatakan telah menunjukkan sikap profesional nya dalam mengajar. Guru yang mengajar tidak hanya monoton pada catatan yang dapat menimbulkan kejenuhan dan ketidakpahaman siswa terhadap materi, guru juga menjelaskan bahkan kadang guru menggunakan media *infocus* sebagai alat pembelajaran agar siswa menarik bagi siswa. Guru yang mengajar juga dapat menguasai materi yang disampaikan dengan baik. Guru-guru juga melakukan evaluasi dalam pembelajaran, menjelaskan materi sesuai tingkat perkembangan siswa dan membantu siswa dalam mengatasi hambatan belajar siswa.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi menunjukkan bahwa guru-guru harus lebih giat lagi dalam mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan guna meningkatkan profesionalismenya sebagai guru yang profesional. Baik pelatihan peningkatan profesi atau pun pelatihan-pelatihan yang diadakan dinas atau kepala sekolah. Sebab seorang guru yang dikatakan profesional adalah guru yang memenuhi persyaratan standar baik dari segi akademik, kompetensi, profesi, dan kinerjanya sebagai guru. Dan berdasarkan wawancara, studi dokumentasi, dan observasi menunjukkan bahwa dapat dikatakan guru-guru di SMP Negeri 27 Medan dapat dikatakan profesional. Sikap profesional ini bahkan menjadi salah satu penentu utama bagi keberhasilan sebuah profesi. Profesi apapun, jika dilakukan dengan profesional maka akan memberikan hasil yang baik. Secara sederhana, dapat dikatakan bahwa menjadi sosok profesional adalah menjadi sosok yang ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan. Bagi seorang guru, profesionalitas jelas merupakan suatu tuntutan yang tidak bisa ditawar-tawar lagi. Sebab, tidak mungkin seorang guru mampu melahirkan murid yang berkualitas jika ia tidak memiliki keahlian dalam mengajar, kurang

menguasai dan memahami materi pelajaran yang diajarkan, serta kurang profesional dalam menghadapi masalah atau hambatan-hambatan yang berasal dari murid.

Kompetensi Profesional seorang guru merupakan suatu keharusan dalam mewujudkan sekolah berbasis pengetahuan, yaitu pemahaman tentang pembelajaran, kurikulum, dan perkembangan manusia termasuk gaya belajar. Kompetensi profesional guru penting agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil. Adapun kompetensi guru merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya.

**Kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap peningkatan kompetensi profesional Guru di SMP Negeri 27 Medan.**

Dalam penelitian ini menunjukkan perencanaan kepala sekolah SMP Negeri 27 Medan terhadap peningkatan profesionalisme mengatakan bahwa perencanaan yang ia lakukan yaitu: Kepala sekolah merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi guru, kepala sekolah menyusun perencanaannya sendiri terlebih dahulu setelahnya melakukan komunikasi dengan guru-guru tersebut, dan guru di beri pelatihan dan setiap guru yang layak harus mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan lalu kepala sekolah melakukan supervisi terhadap guru yang apabila ada kekurangan kepala sekolah tambahkan dan apabila tidak cocok disesuaikan.

Kepala sekolah menunjukkan tanggung jawab nya sebagai manager yang melalui kegiatan supervisi yang ia lakukan guna melihat dan menilai bagaimana kegiatan dan tugas-tugas yang dijalankan oleh guru. Guna dapat mengembangkan profesionalisme guru. Sebagai kepala sekolah yang bertanggung jawab memimpin seluruh sekolah, kepala sekolah melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan profesional guru, yang apabila ada guru mengalami masalah-masalah atau hambatan dalam menjalankan tugas-tugas nya sebagai guru kepala sekolah melakukan kegiatan pelatihan-pelatihan terhadap guru-guru.

Menurut Abuddin Kompetensi manajerial merupakan kemampuan kepala sekolah yang berupa kemampuan teknis dalam menjalankan tugasnya sebagai manager pendidikan. Kompetensi manajerial yang ditampakkan pada apa yang dikerjakannya jelas. Yakni kegiatan yang dihimpun dari beberapa fungsi fundamental menjadi suatu proses yang

unik. Menurut Budi Suhardiman kompetensi manajerial yaitu kemampuan dasar pemahaman kepala sekolah dalam hal pengelolaan sekolah. Kemampuan manajerial kepala sekolah ditampak pada kemampuannya mengelola fungsi fundamental manajemen sebagai berikut. *Pertama*, kemampuan menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan. *Kedua*, mampu memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.

Dari penjelasan diatas dapat peneliti tarik kesimpulan bahwa kepala sekolah dalam menjalankan kompetensi manajerialnya terhadap peningkatan profesionalisme guru. *Pertama*, kepala sekolah melakukan perencanaan terlebih dahulu, yang mana perencanaan tersebut disesuaikan dengan kebutuhan guru dalam peningkatan profesionalisme guru. *Kedua*, pelaksanaan yang mana guru mengikuti sertakan guru-guru dalam pelatihan, workshop, serta studi lain guna meningkatkan profesionalisme serta diskusi atau rapat guna mengatasi kesulitan yang dihadapi guru . *Ketiga*, kepala sekolah melakukan supervisi terhadap guru guna melihat bagaimana kompetensi profesional guru dalam mengajar atau proses pembelajaran.

#### **Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Negeri 27 Medan.**

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Penelitian ini menunjukkan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Yaitu kepala sekolah melakukan perencanaan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru serta melibat guru dalam perencanaan tersebut, baik dalam pembelajaran atau lain sebagainya yang berada disekolah. Menjelaskan visi misi sekolah dan mewajibkan guru-guru membuat perangkat pembelajaran.

Kepala sekolah mewajibkan guru-guru menguasai penuh RPP yang mereka buat yang merupakan perencanaan dalam pembelajaran, kemudian kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan guru disekolah. Selain itu kepala sekolah juga melakukan pelatihan-pelatihan kepada guru-guru. Kepala sekolah juga menyediakan bahan ajar, buku referensi yang cukup guna menunjang pembelaran yang akan mereka lakukan dan saling shering terhadap hal-hal yang terjadi dalam sekolah.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan

tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Ada tiga hal penting yang perlu diperhatikan dari penjelasan tersebut, yaitu proses, pendayagunaan seluruh sumber organisasi dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

## **KESIMPULAN**

Kompetensi manajerial kepala sekolah pada SMP Negeri 27 Medan untuk meningkatkan profesionalisme guru yang diterapkan adalah dengan melakukan perencanaan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru, selain itu memberi arahan dan peranan yang jelas agar tenaga pengajar dapat menjalankan fungsinya dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepala sekolah memberi kesempatan kepada tenaga pendidik untuk perbaikan atau bantuan dalam pembelajaran.

Kepala sekolah SMP Negeri 27 Medan dalam meningkatkan profesionalisme guru memiliki gaya demokrasi, hal dapat dilihat dari: kepala sekolah menganggap bahwa guru sebagai saudara yang sama-sama harus diberi peluang untuk meningkatkan profesionalisme dan senang menerima saran dan kritik dari bawahan serta mengkomunikasikan kebijakan dan masalah secara bersama.

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah dengan strategi kolaboratif. Artinya memandang dan memperhatikan serta mengawasi terhadap perilaku pribadinya dan situasi atau keadaan guru, mendengarkan ide, dan menyelesaikan dan mengklarifikasi masalah pada pribadi kepala sekolah dan kesalahan atau kesulitan guru. Guru diberi kesempatan mengemukakan keinginan, dan memberi perhatian lebih kepada guru, serta memberi guru kesempatan untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat mengembangkan profesionalisme guru. Selain itu, kepala sekolah juga mewajibkan guru-guru untuk dapat memahami secara mendalam tentang RPP yang dibuat guru guna meningkatkan kompetensi profesional guru dalam mengajar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asrul,Syafaruddin,2014, *Manajemen Kepengawasan Pendidikan*, Bandung: Perdana Mulya Sarana
- Hasibuan,M.2002.*Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*.Jakarta:Umi Aksara.
- Mulyasa.2007. *Standart Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marno,Supriyatno,T.2008. *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*.Bandung: PT Raflikas Aditama.
- Mulyasa.2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK*. Bandung:PT.Remaja Rosdakarya.
- Silalahi,U.2002. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*.Bandung: Sinar baru Algensindo.
- Umbu,Sumarjono. 2014. *Profesi Kependidikan*.Yogyakarta:Anggota IKAPI.
- Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen.2006.Bandung: Citra Umbara.

## KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KEPEMIMPINAN MADRASAH DI MAS ALIYAH JL. ISMAILIYAH NO. 82 MEDAN

Nurin Yustazli<sup>1</sup>, M. Yasin<sup>2</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kontribusi signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap efektivitas sekolah di MAS Al-Wasliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan. Jenis penelitian ini adalah *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Efektivitas Madrasah. Sedangkan variabel bebasnya adalah Kepemimpinan Kepala Madrasah. Populasi pada penelitian ini adalah berjumlah 30 guru di MAS Al-Wasliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan. Sampel berjumlah 30 responden dengan menggunakan teknik *total sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket. Analisis data menggunakan *SPSS Statistic 20* dengan deskriptif dan regresi. Dari hasil penelitian diketahui bahwa rata-rata skor kepemimpinan kepala madrasah 86,40, rata-rata perolehan skor efektivitas madrasah adalah 92,30. Hasil uji persyaratan analisis diperoleh data berdistribusi normal, homogen, dan linier. Dari uji hipotesis ditemukan terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala madrasah terhadap efektivitas madrasah yang dinyatakan dengan persamaan  $\hat{Y} = 72.915 + 0.224X$ , dengan kekuatan korelasi 0.049 dengan kontribusi sebesar 4.9%. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah harus ditingkatkan agar dapat meningkatkan Efektivitas Madrasah di MAS Al-Wasliyah Jl. Ismailiyah No.82 Medan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kepemimpinan Madrasah

### PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa amat bergantung pada sumberdaya manusia (SDM). Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan SDM dan pendidikan merupakan faktor utama

---

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

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

dalam pembentukan pribadi manusia yang berkualitas untuk menghadapi persaingan memasuki era globalisasi yang sangat kompetitif baik dalam bidang pendidikan maupun teknologi, sehingga perlu adanya perubahan dan pengembangan dalam dunia pendidikan.

Pemerintah sangat serius dalam menangani bidang pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Dalam sistem pendidikan nasional di Indonesia, sekolah memiliki peranan strategis sebagai institusi penyelenggara kegiatan pendidikan. Jalur penyelenggaraan pendidikan nasional diatur melalui jalur sekolah dan jalur luar sekolah termasuk pendidikan keluarga. Sekolah juga bermuara pada tujuan utama pendidikan nasional, yaitu (1) mencerdaskan kehidupan bangsa dan (2) mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap tuhan yang maha esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki kemampuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri, serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Pendidikan atau sekolah yang berkualitas disebut juga sekolah yang berprestasi, sekolah yang baik atau sekolah yang sukses, sekolah yang efektif, dan sekolah yang unggul. Sekolah efektif adalah sekolah yang dikelola dengan manajemen yang fungsional oleh kepala sekolah dengan memfungsikan secara bersama staf dan guru-guru dalam bekerja untuk mencapai tujuan sekolah. Seluruh anggota sekolah terutama kepala sekolah dan guru masih harus terus meningkatkan kesadaran bahwa sekolah sebagai suatu sistem sosial merupakan organisasi yang dinamis sebagai tempat berlangsungnya proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat. Efektivitas sekolah merujuk pada pemberdayaan semua komponen- komponen sekolah sebagai suatu organisasi tempat belajar berdasarkan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dalam struktur program dengan tujuan agar siswa belajar dengan nyaman dan mencapai hasil yang telah ditetapkan.(Setiawan, 2016:133)

Efektivitas terkait pula dengan kualitas. Kualitas adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari hasil yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang ditentukan atau

tersirat, misalnya hasil ujian akhir, prestasi olahraga, karya ilmiah. Kualitas tamatan dipengaruhi oleh tahapan-tahapan kegiatan sekolah yang saling berhubungan mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pemahaman tentang sekolah yang efektif merupakan sesuatu hal yang sangat sulit dijalankan tanpa mengetahui tujuan dan fungsi di sekolah, namun sekolah yang efektif secara kasat mata dapat diartikan sebagai sekolah yang baik atau sekolah yang ideal. Sekolah yang tidak hanya memiliki kualitas guru yang baik namun input proses dan output/outcome yang pada akhirnya akan menyatakan sejauh mana sekolah mampu mencapai tujuan atau sasaran.

Masalah sumber daya manusia yang tidak berkualitas didukung dengan pernyataan dari komisi Nasional Perlindungan Anak yang mengatakan bahwa angka putus sekolah di negara Indonesia termasuk tinggi. Setiap tahunnya lebih dari 1,5 juta anak sekolah tidak melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Sebuah kajian tentang anak putus sekolah yang dilakukan bersama oleh Kementrian Pendidikan, UNESCO, dan UNICEF di tahun 2011 menunjukkan bahwa 2,5 juta anak usia 7-15 tahun masih tidak bersekolah, dimana kebanyakan dari mereka putus sekolah sewaktu masa transisi dari SD ke SMP. Sekretaris Jendral Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, Ainun Naim mengatakan baru 30 persen pelajar di Indonesia yang bisa melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi. Pendidikan diharapkan dapat menumbuhkan kemampuan untuk menghadapi tuntutan perubahan dari luar.

Salah satu pertimbangan ditetapkannya UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa “ Sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efesiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah dan berkesinambungan”.

Era globalisasi saat ini pola pikir masyarakat masih tergolong klasik yang beranggapan bahwa sekolah tinggi tidak menjamin akan mendapatkan pekerjaan. Sebagai contoh, masih banyaknya lulusan sarjana yang menganggur. Selain itu, masyarakat berfikir bahwa sekolah sangat menjenuhkan karena lamanya proses pembelajaran dimulai dari

Sekolah Dasar sampai Sekolah Menengah Atas terhitung lamanya proses pembelajaran selama 12 tahun. Pemikiran masyarakat saat ini dari pada untuk melanjutkan ke Perguruan Tinggi dan membuang waktu untuk belajar lebih baik di gunakan untuk bekerja.

Pemaparan data diatas, diperkuat dengan hasil wawancara dari para guru dan masyarakat, sehingga dapat di simpulkan bahwa lulusan Madrasah Alwasliyah Jl. Ismailiyah Medan yang melanjutkan ke perguruan tinggi dapat dikatakan cukup rendah, hal tersebut dapat diasumsikan bahwa faktor yang mempengaruhi kurang efektifnya sekolah, antara lain (1) kinerja guru yang kurang kondusif, (2) tingkat ekonomi yang lemah, (3) mahalnya biaya pendidikan, (4) sarana dan prasarana yang kurang memadai, (5) kurangnya motivasi dari kepala sekolah, (6) masih terdapat guru yang belum menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik (7) kepala sekolah, guru, dan masyarakat kurang menciptakan kerjasama dalam mencapai tujuan sekolah, (8) masih banyaknya lulusan yang tidak melanjutkan ke perguruan tinggi, (9) budaya sekolah yang kurang kondusif.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengidentifikasi di Madrasah Alwasliyah Jl. Ismailiyah Medan ini kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, kinerja guru masih perlu dioptimalkan. Kinerja sekolah bukan semata-mata kinerja siswa yang belajar, tetapi kinerja seluruh komponen sistem, artinya kinerja sekolah adalah pencapaian atau prestasi sekolah yang dihasilkan melalui proses persekolahan. Secara kasat mata, *outcome* pendidikan sekolah dasar dan menengah adalah siswa yang dapat melanjutkan pendidikannya ke jenjang lebih tinggi, sedangkan bila ia tidak melanjutkan maka dalam kehidupannya dapat berhasil dalam kehidupannya dapat mencari nafkah dengan bekerja kepada orang lain atau mandiri, hidupnya layak, dapat bersosialisasi dan bermasyarakat.

Menghadapi permasalahan yang sangat kompleks, seperti yang dihadapi sekarang ini, kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu faktor dari manajemen pendidikan yang penting tetapi masih kurang tersentuh dalam program pembangunan pendidikan. Sebesar apapun input persekolahan ditambah atau diperbaiki, outputnya tidak akan optimal, apabila faktor kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan aspek yang sangat strategis dalam proses belajar mengajar, tidak

diberikan perhatian yang memadai. Hal itu disebabkan karena kepala sekolah adalah pengelola terdepan yang memutuskan dapat tidaknya setiap input berproses dan berinteraksi secara positif dalam sistem belajar mengajar. Kepala sekolah memiliki peran yang dominan untuk mendorong upaya inovasi baik yang berasal dari luar maupun yang timbul dari dalam sekolahnya. Selain kepemimpinan kepala sekolah, komite sekolah, budaya sekolah, manajemen sekolah *output* (hasil dan prestasi), *outcome* (*benefit*) adalah bagian yang mempengaruhi efektifitas sekolah. (Ekosiswoyo, 2007) Menciptakan sekolah yang efektif yang sangat berperan penting adalah kepala sekolah/madrasah, karena apabila kepala sekolah mampu menjalankan kepemimpinannya dengan baik maka akan menciptakan struktur dan bawahan yang dapat bekerja sesuai tanggung jawab masing-masing.

Karakteristik sekolah efektif menurut Rutter. (Law dan Glover, 1994) sekolah yang efektif memiliki ciri-ciri, yaitu : (1) memiliki etos sekolah yang baik (2) manajemen kelas yang baik (3) harapan guru yang tinggi (4) guru sebagai contoh teladan yang positif (5) umpan balik yang positif dan memberikan perlakuan baik terhadap siswa (6) kordinasi yang baik antara guru dan pelajar (7) tanggung jawab murid, dan (8) staf membagi aktivitas antara staf dan pelajar. Pada pokoknya ada tiga perspektif yang menentukan sekolah efektif, yaitu, organisasi keberadaan sekolah yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang ada di sekolah adalah efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru, dukungan staf yang baik, pembiayaan yang cukup, sarana dan fasilitas pengajaran yang baik, dan iklim sekolah yang kondusif. Sedangkan faktor eksternal adalah dukungan dewan sekolah (*board of school*), dukungan industri, pemerintah, ekonomi masyarakat, dan lingkungan sosial. (Syafaruddin, 2016)

Berdasarkan pendapat di atas kepemimpinan kepala sekolah/madrasah merupakan salah satu penunjang keberhasilan suatu sekolah menjadi sekolah yang efektif. Menjadi sekolah yang efektif perlu adanya kepemimpinan kepala sekolah/madrasah yang kuat karena makna kepemimpinan adalah sikap seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sesuai tanggung jawab dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kualitas kepemimpinan sangat mempengaruhi tercapainya sekolah efektif. Kepala sekolah dalam hal ini sebagai

pemimpin formal dan faktual sebuah sekolah harus mampu untuk mengkolaborasi dan men-sinergikan komponen komponen sekolah seperti guru, murid, dan karyawan sekolah yang lain. Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu memaksimalkan sarana prasarana yang sudah ada di sekolah yang dipimpinnya. .

Kepala sekolah juga sudah selayaknya untuk fokus dalam mengawasi apa yang terjadi di dalam kelas sebagai inti dari baik tidaknya pendidikan di dalam sekolah. Keberlangsungan pengawasan kelas ini sangat penting untuk menjaga kualitas kegiatan belajar mengajar di sekolah tersebut. Saat proses dirasa tidak sesuai dengan standar, maka kepala sekolah beserta guru dan tenaga pendidik yang ada di sekolah akan bekerja sama untuk mengusahakan perbaikan sehingga kualitas pelayanan terhadap siswa akan berjalan maksimal.

Judith Chapman (Ed.) berpendapat bahwa perbaikan sekolah ialah usaha untuk mencapai tujuan perubahan kondisi pembelajaran secara lebih efektif. Lebih lanjut dijelaskannya, perbaikan sekolah itu dimulai dari perubahan tujuan dan nilai-nilai (visi, misi), kemudian diikuti program oleh kepala sekolah yang memiliki kompetensi manajerial melalui kepemimpinan efektif dalam berbagai tindakan.

Kepala sekolah merupakan moto penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan tujuan pendidikan pada umumnya dapat direalisasikan, yang pada akhirnya kualitas pendidikan akan dapat diwujudkan. Pencapaian kualitas pendidikan dapat direalisasikan apabila kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai kepemimpinan yang ditunjang adanya integritas. Integritas adalah ketaatan pada nilai-nilai moral dan etika yang diyakini seseorang dan membentuk perilakunya sebagai manusia yang berharkat dan bermartabat.

Kepemimpinan kepala sekolah dianggap berhasil apabila kepala sekolah itu benar-benar dapat mencerminkan nilai-nilai kepribadian, kepala sekolah yang diharapkan, dalam melaksanakan tugasnya tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku, serta hasil yang dicapai mencerminkan tercapainya keseimbangan antara tujuan sekolah tujuan sumber daya manusia yang ada di dalam sekolah, serta keinginan dan harapan masyarakat.

Kepemimpinan kepala sekolah dapat juga diartikan sebagai model atau macam-macam kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dengan situasi dalam rangka mempengaruhi, mengarahkan, membimbing kepada bawahan dengan cara memperkuat keyakinan, dukungan, dorongan dan kerjasama dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan lembaga pendidikan. Tentu saja kepala sekolah bukan satu-satunya determinan bagi efektif tidaknya suatu sekolah karena masih banyak faktor lain yang perlu diperhitungkan. Ada guru yang dipandang sebagai faktor kunci yang berhadapan langsung dengan para peserta didik dan masih ada lagi sejumlah masukan instrumental dan lingkungan yang mempengaruhi proses pembelajaran. Namun kepala sekolah memainkan peran yang termasuk sangat menentukan.

#### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang difokuskan pada kajian fenomena objektif untuk dikaji secara kuantitatif. Penelitian pengumpulan data dilakukan secara kuantitatif.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *expost facto*, menurut Sugiyono, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut.(Sugiono, 2007:7). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasional. Metode ini mendeskripsikan hubungan antarvariabel penelitian yang dilanjutkan dengan menghitung besar Kontribusi Kepala Sekolah terhadap Efektivitas Sekolah di Madrasah Aliyah Al-Washliyah, Jl. Ismailiyah No.82 Medan.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisisioner dengan menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu: Selalu (S), Sangat Sering (SS), Sering (S), Kadang-Kadang (KK), dan Tidak Pernah (TP). Sesuai dengan model skala Likert, maka untuk butir pernyataan positif diberi skor untuk jawaban SL= 5, SS= 4, S= 3, KK= 2, dan TP= 1. Sedangkan untuk pernyataan negatif diberi skor untuk jawaban SL= 1, SS= 2, S=3, KK= 4, dan TP= 5.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis kolerasi,

regresi dan perbandingan/komperatif. Teknik analisis data ini meliputi uji persyaratan analisis data sebagai persyaratan penggunaan teknik analisis dan uji hipotesis yang di uji dengan menggunakna bentuan program SPSS versi 20.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) sebanyak 15 orang (49.999%) berada di bawah rata-rata kelas, 8 orang (26,666 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 8 orang (37.5%) di atas rata-rata Berdasarkan data di atas maka kontribusi kepemimpinan kepala madrasah di bawah rata-rata.

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	57 – 64	1	3.333%
2	65 – 73	2	6.666%
3	74 – 82	12	40%
4	83 – 91	8	26.666%
5	92 – 100	5	16.666%
6	101 – 109	3	10%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Sebaran skor efektivitas madrasah (Y) sebanyak 12 orang (39,999%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 3 orang (10%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 15 orang (49.999%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka efektivitas madrasah umumnya berada di atas rata-rata.

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	64 – 71	2	6,666%
2	72 – 79	3	10%
3	80 – 87	7	23.333%
4	88 – 95	3	10%
5	96 – 103	13	43.333%
6	104 – 111	2	6.666%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah dan signifikan antara Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) dengan Efektivitas Madrasah (Y) sebesar 0.049 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.005 yang memberikan makna bahwa Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) memberikan hubungan yg lemah sebesar  $0.049 \times 100 \% = 4.9 \%$  terhadap Efektivitas Madrasah (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Efektivitas Madrasah) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 4.496$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.048$ . Oleh karena  $t_{hitung} (4.496) > t_{tabel} (2.048)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel kontribusi kepemimpinan kepala madrasah dengan efektivitas madrasah dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 72.915 + 0.224X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah meningkat sebesar satu unit maka Efektivitas Madrasah juga akan meningkat sebesar  $72.915 + 0.224 = 73.175$  satuan.

## KESIMPULAN

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

- 1 Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Swasta Al-wasliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan di bawah rata-rata dengan sebaran skor kontribusi kepemimpinan kepala madrasah (X) sebanyak 15 orang (49.999%) berada di bawah rata-rata kelas, 8 orang (26.666 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 7 orang (37.5%) di atas rata-rata.
1. Efektivitas Madrasah Aliyah Swasta Al- wasliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan di bawah rata-rata dengan sebaran skor efektivitas madrasah (Y) sebanyak 12 orang (39.999 %) berada di bawah rata-rata kelas, 3 orang (10 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak

15 orang (49.999 %) di atas rata-rata Berdasarkan data di atas maka Efektivitas Madrasah umumnya berada di atas rata-rata.

2. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah berhubungan lemah dan secara signifikan dengan Efektivitas Madrasah Guru di Mas Al-wasliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dengan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan lemah dan signifikan antara Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) dengan Efektivitas Madrasah (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 4.9 %. sedangkan nilai signifikansi hubungan keduanya (Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Efektivitas Madrasah) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 4.496$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.048$ . Oleh karena  $t_{hitung} (4.496) > t_{tabel} (2.048)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yg lemah dan signifikan antara variabel kontribusi kepemimpinan kepala madrasah dengan efektivitas madrasah dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 72.915 + 0.224X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah meningkat sebesar satu unit maka Efektivitas Madrasah juga akan meningkat sebesar  $72.915 + 0.224 = 73.175$  satuan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Susanto. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Kencana
- Herman Sofyandi. (2007) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Mesiono. (2015). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Cipta Pustaka
- Mulyasa, Enco. (2005). *Menjadi Guru Profesional; Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Remaja Rosda Karya
- Rasdi Ekosiswoyo. (2007). "Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan". Jilid 14 No. 2
- Sugiono. (2007). *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabetha
- Syafaruddin. (2016). *Manajemen Mutu Terpadu Dalam pendidikan*. Jakarta: Grasindo
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Oreganisasi*. Jakarta: Raja Wali Pers

## KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MAN PEMATANG BANDAR KABUPATEN SIMALUNGUN

Risa Yustika<sup>1</sup>, Candra Wijaya<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui motivasi kerja guru di MAN Pematang Bandar, (2) mengetahui kinerja guru di MAN Pematang Bandar, dan (3) mengetahui kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Pematang Bandar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kolerasional, dengan populasi seluruh guru MAN Pematang Bandar sebanyak 40 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik *probability sampling* dengan menggunakan metode *total sampling*, dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 40 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan skala *Likert* yang telah di uji validasi dan reabilitasnya. Data di analisis dengan teknik regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memberi kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 8% dengan  $t_{hitung} 1,349 < t_{tabel} 2,021$  hal ini menunjukkan tidak signifikan. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat kontribusi antara variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y) tetapi tidak signifikan dengan bentuk hubungan  $Y = 55,401 + 0,244 X$ .

**Kata Kunci:** *Motivasi Kerja dan Kinerja Guru*

### PENDAHULUAN

Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu atau melakukan suatu perubahan pasti didorong oleh adanya motivasi kuat. Menurut Wibowo, motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. (Wibowo, 2015:111) Kinerja manusia dalam meraih kesuksesan dengan kerja maksimal harus terus dimotivasi agar tidak berhenti di persimpangan jalan. Dalam hal ini motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, serta memelihara perilaku yang berhubungan langsung dengan lingkungan kerja. (Nasrudin 2010:225)

---

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

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

Dalam lingkungan kerja, motivasi kerja dapat memberi suatu energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional. (Siswanto, 2011:120) Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok dan pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik guru maupun sumber daya lainnya. Hal ini menunjukkan motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi guru agar meningkatkan kinerja. Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. (Ardiana, 2017:16)

Menurut Endin, Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai, atau diperlihatkan dalam pelaksanaan kerja, kewajiban, atau tugas. Berdasarkan pendapat tersebut kinerja guru merupakan suatu prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai pelaksana administrasi sekolah dalam upaya menunjang keberhasilan pengelolaan sistem pendidikan di sekolah. Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Mangkunegara dalam Endin Nasrudin, mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan real (*knowledge + skill*). Artinya seseorang yang memiliki IQ tinggi dan ditunjang dengan pendidikan yang memadai serta terampil dalam melaksanakan tugasnya, ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Sementara faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seseorang agar terarah untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi merupakan faktor yang memberikan kesediaan untuk berkinerja, hal ini berhubungan dengan sejauh mana seorang individu ingin ataupun bersedia berusaha untuk mencapai kinerja yang baik dipekerjaan. Tindak ada kombinasi dari kapasitas dan kesempatan yang akan menghasilkan kinerja tinggi jika tidak ada tingkat motivasi atau keinginan berkinerja. (Ivaancevich: 2006:114)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di MAN Pematang Bandar menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki guru tinggi. Hal ini dapat

dilihat dari tingkat kebutuhan fisiologis seorang guru yang terpenuhi yang dapat diukur dari gaji guru di MAN Pematang Bandar. Selain kebutuhan fisiologis, kebutuhan psikologis seorang guru juga terpenuhi, guru-guru yang berprestasi diberikan *reward* atau penghargaan dan sikap semangat guru dalam menyelesaikan pekerjaan. Berkaitan dengan hal itu kinerja yang ditunjukkan guru juga bagus guru tidak pernah datang terlambat ke sekolah dan para guru tidak pernah mengeluh tentang beban kerja yang semakin meningkat. Selain itu para guru selalu mempersiapkan perangkat pengajaran misalnya rencana pelaksanaan harian, presensi, kisi-kisi soal, program perbaikan, analisis KKM dengan diterapkannya kurikulum 2013 sebelum masuk ke kelas. Oleh sebab itu kinerja guru sangat baik dan didukung oleh motivasi yang tinggi pula.

#### **METODE PENELITIAN**

Ditinjau dari metode pengumpulan data dan analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik maka penelitian ini menggunakan desain kuantitatif. Model analisis kuantitatif biasanya menggunakan data kuantitatif, berupa angka dan perhitungan-perhitungan, baik yang bersifat analisis terhadap variabel-variabel tunggal, maupun hubungan antar variabel atau lebih banyak variabel. (Rumengan, 2010:27) Desain penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain deskriptif yang digunakan untuk mendapatkan deskripsi suatu kenyataan atau hubungan antar kenyataan yang telah ada atau telah terjadi pada subjek. Pada penelitian ini yang termasuk hubungan antar kenyataan dapat dilihat dari variabel yang akan diteliti, yaitu motivasi kerja sebagai variabel x dan kinerja guru sebagai variabel y. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif korelasional, yang mana digunakan untuk mengetahui kontribusi dari kedua variabel.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru MAN Pematang Bandar Kabupaten Simalungun sebanyak 40 orang. Sedangkan sampel yang akan digunakan adalah 40 orang. Jumlah sampel diperoleh dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik ini diterapkan karena populasi sangat homogen. Itu sebabnya, dimanapun dan siapapun yang terpilih tidak akan mempengaruhi hasil yang didapatkan. Dalam pengambilan sampel metode yang akan digunakan adalah *total sampling*. Menurut Arikunto, apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua populasinya sebagai sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data primer dengan menggunakan daftar pertanyaan dan pengumpulan data sekunder melalui dokumen yang tersedia di MAN Pematang Bandar Kabupaten Simalungun. Dalam hal ini ada tiga jenis metode yang akan digunakan, yaitu kuesioner yang digunakan adalah kuesioner dengan pertanyaan tertutup yaitu sejumlah pertanyaan yang jawabannya sudah dibatasi sehingga responden tidak mungkin memilih jawaban selain alternatif jawaban yang ditawarkan. Lembar koesioner (lembar angket) menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Sesuai dengan model skala Likert, maka untuk butir pernyataan positif diberi skor untuk jawaban SL=5, SR=4, KD=3, JR=2, dan TP=1. Sedangkan untuk pernyataan negatif diberi skor untuk jawaban SL=1, SR=2, KD=3, JR=4, dan TP=5. Yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut adalah guru-guru yang sudah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Instrumen ini dilakukan untuk mengumpulkan data primer dan informasi tentang motivasi kerja dan kinerja guru di MAN Pematang Bandar Kabupaten Simalungun sesuai dengan rumusan masalah.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis kolerasi, regresi dan perbandingan/komperatif. Teknik analisis data ini meliputi uji persyaratan analisis data sebagai persyaratan penggunaan teknik analisis dan uji hipotesis yang di uji dengan menggunakna bentuan program SPSS versi 20.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor Motivasi Kerja (X) sebanyak 9 orang (22,50 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 15 orang (37,50 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 16 orang (40,00 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor Motivasi Kerja (X) umumnya berada di atas rata-rata. Hal ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Komulatif
113 – 116	2	5	5
117 – 120	2	5	10
121 – 124	2	5	15
125 – 128	3	7,5	22,5

Kontribusi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MAN Pematang Bandar Kabupaten Simalungun

129 – 132	15	37,5	60
133 – 136	16	40	100
Jumlah	40	100	

Sedangkan untuk variabel Kinerja Guru (Y) sebanyak 9 orang (22,50 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 11 orang (27,50 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 20 orang (50,00 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Kinerja Guru (Y) umumnya berada di atas rata-rata. Hal ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
79 – 81	5	12,5	12,5
82 – 84	4	10	22,5
85 – 87	11	27,5	50
88 – 90	8	20	70
97 – 93	11	27,5	97,5
94 – 96	1	2,5	100
Jumlah	40	100	

Motivasi Kerja (X) berkontribusi dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,282 dengan demikian kontribusi keduanya tergolong lemah. Sementara itu koefisien determinasinya akan dihitung menggunakan rumus  $D = (r_{xy})^2 \times 100\%$ . Berdasarkan rangkuman diatas terlihat koefisien determinasi ( $r_{xy}^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,80 yang memberikan makna bahwa Motivasi Kerja (X) memberikan pengaruh sebesar  $0,080 \times 100 \% = 8 \%$  terhadap Kinerja Guru (Y). Selanjutnya untuk menentukan signifikansi keduanya (Motivasi Kerja dan Kinerja Guru ) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} 1,349 < t_{tabel} 2,021$  hal ini menunjukkan tidak signifikan. Hal ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

**Model Summary**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.282 <sup>a</sup>	.080	.055	4.117

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa tiga hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. Hasil analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di MAN Pematang

Bandar di atas rata-rata dengan nilai koefisien 77,5 %. Motivasi yang dimiliki guru-guru tidak hanya bersumber dari dalam tetapi juga bersumber dari luar lingkungan atau disebut juga dengan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Faktor intrinsik biasanya berupa prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, tanggung jawab, peluang untuk maju, kepuasan kerja itu sendiri, dan kemungkinan pengembangan karir. Sedangkan faktor ekstrinsik merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan.

Hasil analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa kinerja guru di MAN Pematang Bandar di atas rata-rata dengan nilai koefisien 72,5 %. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang guru adalah kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogic adalah bagaimana seorang guru mampu memahami wawasan atau landasan kependidikan, memahami peserta didik, memahami kurikulum/silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan diaologis, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Hasil analisis hipotesis ketiga terdapat kontribusi kecil antara Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 8%, namun setidaknya temuan penelitian ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan kinerja guru di MAN Pematang Bandar salah satu diantaranya ditentukan oleh faktor motivasi kerja. Menurut Robert Kreiter dan Angelo dalam Wibowo motivasi dapat dipastikan memengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang memebentuk kinerja. Hal tersebut dijelaskan dari model hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja.(Wibowo, 2010) Selain itu Robins juga mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan atau *Ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O); yaitu  $performance = f(A \times M \times O)$ , artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan keempatan. Kesempatan kerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan pengendali pegawai itu. Bila motivasi kerja seseorang rendah, maka kinerjanya akan rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya tersedia. Motivasi kerja seseorang besar tetapi peluang untuk memanfaatkan kemampuan-

kemampuannya tidak ada, maka kinerjanya menjadi rendah. Begitu pula bila motivasi kinerjanya besar, kesempatan tersedia. Tetapi kemampuan dan keahlian tidak ditingkatkan maka kinerjanya juga rendah.

Motivasi kerja yang tinggi dianggap cukup untuk untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Begitu juga halnya dengan seorang guru. Motivasi kerja dapat memberi suatu energi yang menggerakkan segala potensi yang dimiliki oleh guru untuk bekerja secara maksimal. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Motivasi kerja guru didorong dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan pengembangan guru secara berkelanjutan sehingga guru dimungkinkan berusaha melakukan sesuatu dengan cara baru dan kreatif. Selain itu, peran kepala sekolah sebagai motivator sangat diharapkan untuk meningkatkan motivasi kerja guru melalui pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi serta melakukan kerja sama dengan guru dalam menetapkan program kerja madrasah. Jadi semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian lain yang dilaksanakan oleh Kiki, Lidia dan Hotlan, serta Olivia yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertolak dari pembahasan di atas, dan hasil penelitian ini dapat diformulasikan premis bahwa tinggi rendahnya kinerja guru sangat ditentukan oleh faktor motivasi kerja.

## **KESIMPULAN**

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Motivasi kerja di MAN Pematang Bandar berada di atas rata-rata.
2. Kinerja guru di MAN Pematang Bandar berada di atas rata-rata.
3. Motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru.

Terujinya tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi bagi upaya meningkatkan kinerja guru di MAN Pematang Bandar.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hadijaya, Yusuf. (2013) *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*. Medan: Perdana Publishing.
- Ivancevich, J.M. dkk. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Bandung: Erlangga.

- Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI Tentang Pendidikan. (2007) Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam Departemen Agama RI.
- Mesiono. (2015) *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Nasrudin, E. (2010). *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rumengan, Jimmy. (2010) *Metodologi Penelitian dengan Menggunakan SPSS*. Batam: UNIBA PRESS.
- Wibowo. (2010) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- ~~-(2015)~~. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

## PENGEMBANGAN PROGRAM PEMBELAJARAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA PAB 6 HELVETIA MEDAN

**Rahmi Audina<sup>1</sup>, Adlin Damanik<sup>2</sup>**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) perencanaan program pembelajaran di SMA PAB 6 Helvetia, 2) pelaksanaan program pembelajaran di SMA PAB 6 Helvetia 3) cara meningkatkan kinerja guru di SMA PAB 6 Helvetia. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan naturalistik dengan teknik pengumpulan data yang menggunakan observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Analisis data oleh model Milles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dan untuk keabsahan data mengacu pada empat standart validasi yang terdiri dari kredibilitas, keteralihan, ketergantungan, dan kepastian. Dalam hal ini subyek penelitiannya yaitu: Kepala sekolah, Wakil kepala sekolah dan Guru di SMA PAB 6 Helvetia. Hasil penelitian menunjukkan, 1) Perencanaan program pengembangan pembelajara di SMA PAB 6 Helvetia sudah ditentukan dari pihak sekolah, tetapi memberikan kebebasan dan tanggung jawan penuh terhadap guru untuk mengembangkan program pembelajaran, (2) Pelaksanaan program pembelajaran di SMA PAB 6 Helvetia ini sudah terlaksana dan terselenggara dengan efektif dan efesien karena sudah sesuai aturan yang sudah ditetapkan, (3) upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pengembangan program pembelajaran dapat dilihat melalui upaya pihak sekolah terutama kepala sekolah SMA PAB 6 Helvetia dengan cara diadakannya pelatihan bagi guru-guru yang kinerja nya mulai kurang dan menurun, diadakannya workshop, mengikuti MGMP (Musyawarah Guru Mata pelajaran), diberikan motivasi, dan diadakannya musyawarah bersama untuk dapat memberikan solusi yang terbaik bagi peningkatan kinerja guru dalam rangka meningkatkan program pembelajaran.

**Kata kunci :** *Pengembangan Program 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

Pendidikan merupakan sesuatu yang sangat penting dalam kehidupan, khususnya untuk anak yang sedang tumbuh dan berkembang. Sebuah pendidikan akan sangat mempengaruhi pola pikir dan tingkah laku seorang anak. Menurut UU Sisdiknas No. 20 tahun 2003 menjelaskan “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 ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.( UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 )

Adapun tujuan dari pembelajaran adalah perubahan perilaku dan tingkah laku yang positif dari peserta didik setelah mengikuti kegiatan belajar mengajar, seperti: perubahan yang secara psikologis akan tampil dalam tingkah laku yang dapat diamati melalui alat indera oleh orang lain baik tutur katanya, motorik dan gaya hidupnya.

Sesuai dengan Undang-Undang Dasar pasal 31 ayat 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan undang-undang. Tujuan di atas dapat dicapai salah satunya dengan mengembangkan dan meningkatkan mutu serta daya saing dalam pembelajaran di sekolah-sekolah. Oleh karena itu kegiatan pembelajaran bagi guru-guru di sekolah yang di lakukan harus selalu mengacu pada tujuan undang-undang dengan memperhatikan karakteristik siswa sebagai penerus bangsa. Seorang guru setiap tahun ajaran baru selalu menghadapi siswa-siswa yang berbeda satu sama lain. Siswa-siswa yang ada didalam kelas, tidak seorang pun yang sama. Mungkin dua orang kelihatannya hampir sama, akan tetapi pada kenyataannya jika diamati keduanya tentu terdapat perbedaan.

Tuntutan profesionalisme guru harus disikapi dengan peningkatan kualifikasi dan kompetensi, apalagi saat ini guru harus mengikuti ujian sertifikasi untuk menentukan kelayakan seorang guru. Seperti sabda Rasulullah SAW yang artinya “Setiap kamu adalah penjaga (pemimpin) dan setiap kamu ditanya berkaitan dengan tanggungjawabnya.” (Hadist Riwayat Al Bukhari)

Untuk itu di perlukan guru-guru yang berkualitas, yang menguasai pendekatan, strategi, model dan metode pembelajaran yang bervariasi. Sebagian besar siswa masih mengalami kesulitan dalam memahami pelajaran tertentu. Hal ini mungkin di sebabkan oleh pendekatan, strategi, model, atau metode yang diterapkan oleh guru kurang sesuai, juga kemampuan guru serta sarana pembelajaran yang meliputi media, alat peraga dan buku pegangan siswa yang terbatas atau sebab lain yang tidak diketahui.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru juga akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan. Penentuan kinerja guru juga berpengaruh dari program pembelajaran yang dipakai oleh sekolah terutama dari tenaga pendidiknya. Karena guru lah yang merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan peserta didik dalam proses pendidikan terutama dalam proses pembelajaran di sekolah. Dalam hal ini yang dibahas ialah pengembangan program pembelajaran yang dimana program pengembangan pembelajaran ini dikembangkan atau harus disesuaikan dengan para peserta didiknya hal ini berguna agar guru dapat meningkatkan hasil kinerjanya melalui program pembelajaran.

Keadaan ini mendorong peneliti untuk melaksanakan penelitian tentang **“Pengembangan Program Pembelajaran Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Pab 6 Helvetia Medan”**.

Masalah umum dalam penelitian ini adalah mendeskripsikan bagaimana upaya sekolah terutama kepala sekolah dalam mengembangkan program pembelajaran untuk meningkatkan kinerja guru di SMA PAB 6 Helvetia Medan, secara khusus adalah: 1) Bagaimana perencanaan program pembelajaran di SMA PAB 6 HELVETIA, 2) Bagaimana pelaksanaan program pembelajaran di SMA PAB 6 HELVETIA, 3) Bagaimana upaya meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran melalui pengembangan program pembelajaran di SMA PAB 6 HELVETIA.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang digunakan untuk mengkaji mengenai Pengembangan Program Pembelajaran Dalam Meningkatkan Kinerja

Guru di SMA PAB 6 Helvetia menggunakan pendekatan kualitatif merupakan pendekatan yang berdasarkan paradigma, strategi, dan implementasi model secara kualitatif. Perspektif, strategi, dan model yang dikembangkan sangat bervariasi. Sebab itu tidak mengherankan jika ada anggapan bahwa *Qualitative research is many thing to many people*. (Basrowi dan suwandi, 2008, 20)

Penelitian kualitatif ini berakar pada latar alamiah sebagai kebutuhan mengandalkan manusia sebagai alat penelitian, memanfaatkan metode kualitatif, mengadakan analisis data secara induktif, mengarahkan sasaran penelitiannya pada usaha menemukan teori dari dasar, bersifat deskriptif, lebih mementingkan proses dari pada hasil, membatasi studi dengan fokus, memiliki seperangkat kriteria untuk memeriksa keabsahan data, rancangan penelitiannya disepakati oleh kedua belah pihak: peneliti dan subjek penelitian. (Maysuri dan Zainuddin, 2008: 22)

**Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama yang langsung diperoleh dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau objek penelitian. Sedangkan data sekunder adalah dari data yang kita butuhkan.**

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data dan informasi yang tepat, maka peneliti menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data yaitu, wawancara, observasi, dan dokumentasi. (Zuriah, 2009:172)

## **TEMUAN DAN PEMBAHASAN HASIL**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Perencanaan program pengembangan pembelajara di SMA PAB 6 Helvetia sudah ditentukan dari pihak sekolah, tetapi memberikan kebebasan dan tanggung jawab penuh terhadap guru untuk mengembangkan program pembelajaran, (2) Pelaksanaan program pembelajaran di SMA PAB 6 Helvetia ini sudah terlaksana dan terselenggara dengan efektif dan efisien karena sudah sesuai aturan yang sudah ditetapkan, (3) upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pengembangan program pembelajaran dapat dilihat melalui upaya pihak sekolah terutama kepala sekolah SMA PAB 6 Helvetia dengan cara diadakannya pelatihan bagi guru-guru yang kinerjanya mulai kurang dan menurun, diadakannya workshop, mengikuti MGMP (Musyawarah Guru Mata pelajaran),

diberikan motivasi, dan diadakannya musyawarah bersama untuk dapat memberikan solusi yang terbaik bagi peningkatan kinerja guru dalam rangka meningkatkan program pembelajaran.

Pengembangan program pembelajaran adalah rumusan-rumusan tentang apa yang dilakukan guru dan peserta didik dalam proses pembelajaran

untuk mencapai tujuan, sebelum kegiatan belajar mengajar yang sesungguhnya dilaksanakan. Pembelajaran sebagai suatu sistem yang bertujuan, yang harus direncanakan oleh guru berdasarkan pada kurikulum yang berlaku. Perencanaan program belajar mencakup kegiatan merumuskan tujuan pembelajaran, merumuskan isi/materi pembelajaran yang harus dipelajari, merumuskan kegiatan belajar dan sumber belajar/media pembelajaran yang akan digunakan serta merumuskan evaluasi belajar. fungsi perencanaan program pembelajaran adalah sebagai pedoman kegiatan guru dalam mengajar dan pedoman siswa dalam kegiatan belajar yang disusun secara sistematis dan sistemik. Perencanaan program pembelajaran harus berdasarkan pada pendekatan sistem yang mengutamakan keterpaduan antara tujuan, materi, kegiatan belajar dan evaluasi. Kegiatan belajar merupakan hal yang sangat kompleks, yang terdiri atas banyak komponen yang harus bekerja sama. Konsep pendekatan sistem dalam pendidikan pada dasarnya ialah proses menemukan suatu cara untuk memecahkan masalah pendidikan serta mencari berbagai alternatif pemecahan dan memilih alternatif terbaik untuk pemecahan itu. Pengembangan program pembelajaran berarti menjadikan sistem tumbuh secara teratur sehingga menjadi lebih besar, lebih baik, lebih sangkil dan seterusnya. Pengembangan pembelajaran meliputi penyusunan rancangan suatu bidang studi untuk tingkat lembaga tertentu. Pengembangan pembelajaran memberikan tekanan kepada apa yang harus diajarkan, sedangkan pengajaran kepada aspek bagaimana mengajarkannya. Keputusan mengenai pengembangan program pembelajaran berorientasi kepada isi, sedang keputusan mengenai pengajaran berorientasi kepada proses. Pengembangan senantiasa didasarkan pada pengalaman, prinsip yang telah teruji, pengamatan yang seksama, dan percobaan yang terkendali. Pengajaran yang dilakukan secara tradisi biasanya dikembangkan melalui semata-mata. (Sastrawijaya, 1991: 13-14)

## 1. Perencanaan Program Pembelajaran

Perencanaan program pembelajaran sangatlah penting dalam suatu kesinambungan kegiatan khususnya dalam proses belajar mengajar yang melibatkan peserta didik.

Perencanaan program pembelajaran adalah pendekatan secara sistem dalam penyiapan rancangan dan pengembangan sarana serta alat dan bahan untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan. Rancangan pengajaran memperhatikan urutan keterampilan prasyarat yang sangkil dan peristiwa-pengajaran yang diinginkan. Dalam merancang pembelajaran dipilih kondisi belajar yang cocok untuk memulai proses pembelajaran. Pada saat ini dipilih media dan bahan pelajaran dengan maksud (a) mengarahkan minat perhatian siswa, (b) memberitahukan siswa akan tujuan belajar, (c) menyajikan stimulus, (d) mengingatkan kembali akan prasyarat yang telah dipelajari, (e) menimbulkan jawaban (respon) siswa, (f) membimbing arah berfikir siswa, (g) memperkuat daya ingat, (h) menilai tingkah laku penilaian siswa. Cara terbaik untuk menetapkan kesangkilan pengajaran ialah mengukur seberapa jauh tingkat siswa berubah. Jika pengajaran tidak berhasil, maka pengajaran itu tidak sangkil dan karena itu perlu diubah.

## 2. Pelaksanaan Program Pembelajaran

Pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya, mulai dan bagaimana cara pelaksanaannya.

Menurut Djahiri dalam Kunandar, dalam proses pembelajaran prinsip utamanya adalah proses keterlibatan seluruh atau sebagian besar potensi diri siswa (fisik dan non fisik) dan kebermaknaanya bagi diri dan kehidupannya saat ini dan dimasa yang akan datang. Dalam pembelajaran tugas guru paling utama adalah mengondisikan lingkungan agar menunjang terjadinya perubahan perilaku bagi peserta didik. Oleh karena itu dalam pelaksanaan program pembelajaran, guru harus mampu memilih serta menggunakan strategi dan metode pembelajaran yang memungkinkan peserta didik mempraktikkan apa-apa yang dipelajarinya. Maka dari itu, setiap guru harus mampu dan jeli melihat berbagai potensi masyarakat yang bisa didayagunakan sebagai sumber belajar, dan

menjadi penghubung antara sekolah dengan lingkungannya.(Kunandar, 2007:288)

### 3. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Melalui Pengembangan Program Pembelajaran

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkat kualitas pendidikan. Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, menurunnya perilaku nakal peserta didik, dan kinerja guru. Dari pada itu kepala sekolah atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran disekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: "Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi madrasah, tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana".(Fahrudin, 2004:27)

## **KESIMPULAN**

1. Perencanaan program pengembangan pembelajara di SMA PAB 6 Helvetia Medan sudah ditentukan dari pihak sekolah, tetapi pihak sekolah khususnya kepala sekolah memberikan kebebasan dan tanggung jawan penuh terhadap guru agar mereka dapat berinovasi, berkreaitif dan mengembangkan pembelajaran tersebut sesuai kebutuhan peserta didik dengan catatan harus sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dan yang ingn dicapai oleh SMA SMA PAB 6 Helvetia Medan.
2. Pelaksanaan program pembelajaran di SMA PAB 6 Helvetia Medan ini sudah terlaksana dan terselenggara dengan efektif dan efesien karena sudah sesuai dengan standart yang telah diatur oleh pemerintah dan lembaga terutama yayasan PAB. Pelaksanaan tersebut berjalan sesuai yang diinginkan karena dibantu oleh pihak sekolah terutama kepala sekolah agar guru dapat menjalankan perannya dengan baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.
3. Kinerja guru di SMA PAB 6 Helvetia Medan sudah mulai menampakkan hasil yang baik meskipun belum sangat baik. Kinerja guru tersebut sudah sesuai dengan komptensi dan kualifikasi yang mereka miliki meskipun pihak sekolah harus lebih bisa memfasilitasi

apa saja yang menjadi kekurangan guru khususnya didalam pembelajaran agar dapat meningkatkan hasil kinerja mereka. Pihak sekolah terutama kepala sekolah SMA PAB 6 Helvetia Medan mempunya cara khusus agar dapat meningkatkan kinerja guru salah satunya dengan cara diadakannya pelatihan bagi guru-guru yang kinerjanya mulai kurang, diadakannya workshop, mengikuti MGMP (Musyawarah Guru Mata pelajaran), diberikan motivasi, dan diadakannya musyawarah bersama untuk dapat memberikan solusi yang terbaik bagi peningkatan kinerja guru dalam rangka meningkatkan program pembelajaran.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Basrowi dan Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Fachruddin. 2004., *Kepemimpinan Pendidikan dalam Manajemen Berbasis Sekolah*. Medan: IAIN Perss
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Masyuri dan Zainuddin. 2008 *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sastrawijaya , A. Tresna. 1991. *Pengembangan Program Pengajaran*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Undang-Undang Dasar pasal 31 ayat 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 1
- UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH  
ALIAH SWASTA AL-WASHLIYAH JL. ISMAILIYAH NO. 82  
MEDAN**

**Rara Puspa Maryanda<sup>1</sup>, Rosnita<sup>2</sup>**

**Abstrak**

Penelitian bertujuan untuk menganalisis permasalahan pokok yaitu adakah hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Swasta Al-Washliyah Jl, Ismailiyah No. 82 Medan, karena belum ada penelitian dengan mengangkat permasalahan di atas. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah instrument angket sebagai metode utama, dan didukung dengan metode observasi . sedangkan responden penelitian adalah 30 guru di Madrasah Aliyah Swasta Al-Washliyah Medan, dengan korelasi kuantitatif. Sedangkan berdasarkan hasil analisis regresi berganda antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dapat dilihat melalui uji 'F". Melalui uji F yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $F_{hitung} = 0,620$  sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dengan terlebih dahulu menentukan dk pembilang=k dan dk penyebut = n-k-1 sehingga didapat dk pembilang 2 dan dk penyebut 28 nilai tabelnya adalah 0,558. Oleh karena  $F_{hitung} (0,620) < F_{tabel} (0,558)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan tidak signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 50,731 + 0,148 X_1 + 0,169 X_2$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja meningkat sebesar satu unit maka Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar  $0,169 + 0,148 + 50,731 = 51,048$  satuan. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja guru.

**Kata Kunci :** *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja 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

Kinerja kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel. Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki posisi yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen sekolah agar dapat berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan kebutuhan zaman, khususnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya dan seni. (Mulyasa, 2013:22-23)

Kepala madrasah adalah seorang fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran.

Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah yang dia pimpin. Untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala madrasah hendaknya memahami, menguasai dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan tugasnya sebagai manajer pendidikan. Kepala madrasah merupakan orang yang berada pada garis terdepan dalam mengkoordinasikan berbagai usaha dalam meningkatkan kinerja guruyang bermutu.

Dengan menguasai kemampuan manajemen pendidikan, kepala madrasah diharapkan dapat menyusun program madrasah yang efektif dan efisien, menciptakan iklim madrasah yang kondusif dan dapat membangun motivasi kerja personal madrasah, dapat bekerjasama dengan harmonis dengan masyarakat sekitar madrasah, serta dapat membimbing guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Kepala madrasah dituntut untuk memiliki kompetensi kepemimpinan untuk membangkitkan kinerja guru. Hal ini akan terwujud apabila kepala madrasah mampu menciptakan situasi dan kondisi kerja yang mendukung kinerja guru sehingga guru mampu membawa perubahan sikap, perilaku sesuai dengan tujuan pendidikan. Guru adalah pelaksana pendidikan di madrasah yang langsung berinteraksi dengan pesertadidik dan merupakan komponen yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Guru pada dasarnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi dan meningkatkan kinerja,

namun banyak faktor yang menghambat mereka dalam mengembangkan berbagai potensinya yang dimiliki. Peningkatan motivasi guru dapat dilakukan oleh kepala madrasah melalui pembinaan berupa tindakan preventif agar guru tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepala madrasah mempunyai tanggung jawab dalam meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah tidak mungkin mengabaikan fungsi dan peranan guru sebagai sosok terdepan dalam pendidikan. Untuk melakukan pembinaan terhadap guru, kepala madrasah harus mempunyai kompetensi kepemimpinan yang efektif dan efisien, sehingga pembinaan yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja guru yang lebih baik. (Yusnidar, 2014)

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang diatur oleh sistem administrasi dan didalam sekolah tersebut terdapat kepala madrasah selaku pemimpin pendidikan dan sebagai motivator untuk dapat meningkatkan motivasi kerja guru-guru melalui kegiatan memberikan motivasi dengan mempergunakan cara-cara tertentu. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola tenaga kependidikan di sekolah tersebut. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan di sekolah. Seorang kepala madrasah yang baik apabila memiliki hubungan kepemimpinan yang baik. Demikian pula halnya dengan guru yang baik apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hubungan kepala madrasah juga turut meningkatkan motivasi kerja guru. Dalam buku teori-teori motivasi dan aplikasinya Sondang. P Siagian menjelaskan bahwa: "Kunci keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan para guru atau bawahannya terletak pada kemampuannya untuk memahami faktor-faktor motivasi kerja sedemikian rupa sehingga menjadi daya pendorong.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahannya menggunakan metode statistik yang digunakan lalu diinterpretasikan. Tujuan dipilihnya pendekatan kuantitatif yaitu menggambarkan suatu gejala secara kuantitatif dengan sajian skor rerata, penyimpangan, grafik dan lain-lain,

serta membuat prediksi dan estimasi berdasarkan hasil analisis dan model yang telah ditetapkan.(Sudarsono, 1989:9)

Lebih lanjut penelitian ini bersifat *ex-post facto* karena hanya mengungkapkan data peristiwa yang sudah berlangsung dan telah ada pada responden tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi terhadap variabel yang diteliti. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2007) yang menyatakan bahwa penelitian *ex-post facto* dilakukan untuk meneliti peristiwa yang terjadi dan kemudian meruntut ke belakang melalui data tersebut untuk menentukan sebab-sebab yang mungkin atas peristiwa yang diteliti. Jenis penelitian ini dipilih karena peneliti bermaksud untuk mengungkapkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel terikat (kinerja guru).(Sugiono, 2007)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) sebanyak 7 orang (23,33 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 15 orang (50,03 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 8 orang (26,66 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor kepemimpinan kepala sekolah umumnya berada di atas rata-rata.

Sebaran skor motivasi kerjai ( $X_2$ ) sebanyak 7 orang (23,33 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (46,66 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 9 orang (30,09 %) di atas rata-rata. Sedangkan sebaran skor kinerja guru ( $Y$ ) sebanyak 6 orang (20 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 15 orang (50,3 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 9 orang (29,9 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kinerja guru umumnya berada di atas rata-rata.

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa tiga hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. Hasil analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kecil dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ ), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 8,3%, namun setidaknya temuan penelitian ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Swasta AL-Washliyah jln.

Ismailiyah No. 82 Medan salah satu diantaranya ditentukan oleh faktor akuntabilitas.

Hasil penelitian ini setidaknya juga relevan dengan hasil penelitian lain yang dilaksanakan oleh beberapa peneliti sebagai berikut:

1. Brian Aviana dan Siri Maisaroh mengatakan Kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya kepala sekolah harus melakukan pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui berbagai kegiatan seperti kegiatan kepemimpinan atau manajemen dan kepemimpinan yang sangat tergantung pada kemampuannya. Sehubungan dengan itu, kepala sekolah sebagai supervisor berfungsi untuk mengawasi, membangun, mengoreksi dan mencari inisiatif terhadap jalannya seluruh kegiatan pendidikan yang dilaksanakan di lingkungan sekolah. Posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional, faktor kesejahteraannya, disiplin kerja, motivasi kerja, serta fasilitas dari sekolah itu sendiri. Motivasi merupakan faktor psikis yang bersifat nonintelektual. Perannya yang khas adalah dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang, dan semangat untuk belajar dan mengajar. Siswa dan guru yang memiliki motivasi kuat, akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan belajar mengajar. (Maisaroh, 2004)
2. Tri Diah Cahyowati dan Christina Arsi Lestari menyatakan, Kepemimpinan digunakan pada dua hal yang mendasar, (1) mengacu pada proses gerakan suatu kelompok orang dalam arah yang sama tanpa paksaan dan (2) mengacu pada orang yang memainkan peran dimana kepemimpinan diharapkan. Kepemimpinan harus ada apabila suatu organisasi hendak berjalan efektif. (Cahyowati dan Lestari, 2004:100)

3. Adilla Juita Siska juga menyatakan Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi pembelajarannya. Kinerja guru diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya dan saling berkaitan, misalnya faktor kedisiplinan dan faktor motivasi. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.(Siska, 2017:2)
4. Sejalan dengan itu Renita Dwi Astuti juga menyebutkan Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi kerja. Seorang guru diharapkan memiliki semangat kerja dan motivasi yang tinggi, untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang ditetapkan. Motivasi yang baik dapat diartikan dengan timbulnya keinginan dan kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar tanpa adanya unsur-unsur lain yang mengakibatkan guru menjadi terpaksa melaksanakan tugas mengajarnya. Motivasi kerja guru dapat meningkat apabila guru mendapatkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Selain itu mendapat penghargaan atas prestasi yang diperoleh seorang guru juga akan memotivasi guru untuk lebih giat bekerja. Guru juga perlu diberikan kesempatan untuk menyampaikan atau mengeluarkan pendapat nya agar guru bisa ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan pendidikan. Namun kenyataannya, motivasi kerja guru belum ditingkatkan. Hal ini dikarenakan masih ada guru yang belum merasa nyaman dan aman dalam bertugas sehingga membuat motivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan menurun. Selain itu, masih ada guru yang belum diberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya dan diberikan penghargaan oleh kepala sekolah atas prestasi kerjanya. Hal ini menyebabkan semangat kerja dari guru tersebut menurun.(Astuti, 2014)

Dalam penelitian ini menunjukkan dimana kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan- kegiatan suatu kelompok yang diorganisasi, menuju kepada penentuan/ pencapaian tujuan. Keberhasilan dan kegagalan pemimpin ditentukan oleh sifat dan gaya kepemimpinan dalam mengarahkan dinamika

kelompoknya. Untuk mempengaruhi orang lain seorang pemimpin harus memiliki kedewasaan (maturity), kecerdasan (IQ, EQ, dan SQ), kepercayaan diri yang tinggi, konsistensi, ketegasan kemampuan mengawasi, partnership dan lain- lainnya. Motivasi kerja merupakan suatu keinginan yang menyebabkan adanya dorongan, semangat dan gairah dalam bekerja. Guru yang mempunyai semangat atau gairah selalu bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran tanpa diperintah oleh atasannya. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh semangat sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja guru, sangat dibutuhkan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru pula. Kecenderungan guru untuk melakukan suatu kinerja dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kepemimpinan seorang kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Didukung adanya kepemimpinan seorang kepala sekolah dan motivasi kerja guru yang tinggi akan meningkatkan semangat guru sehingga pada akhirnya kinerja guru akan selalu meningkat.

## KESIMPULAN

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) sebanyak 7 orang (23,33 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 15 orang (50,03 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 8 orang (26,66 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor kepemimpinan kepala sekolah umumnya berada di atas rata-rata.
2. Motivasi Kerjai ( $X_2$ ) sebanyak 7 orang (23,33 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (46,66 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 9 orang (30,09 %) di atas rata-rata.
3. Sedangkan sebaran skor Kinerja Guru ( $Y$ ) sebanyak 6 orang (20 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 15 orang (50,3 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 9 orang (29,9 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kinerja guru umumnya berada di atas rata-rata.

4. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dapat dilihat melalui uji 'F". Melalui uji F yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $F_{hitung} = 0,620$  sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dengan terlebih dahulu menentukan dk pembilang=k dan dk penyebut = n-k-1 sehingga didapat dk pembilang 2 dan dk penyebut 28 nilai tabelnya adalah 0,558. Oleh karena  $F_{hitung} (0,620) < F_{tabel} (0,558)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan tidak signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 50,731 + 0,148 X_1 + 0,169 X_2$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja meningkat sebesar satu unit maka Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar  $0,169 + 0,148 + 50,731 = 51,048$  satuan. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini telah teruji secara empiris.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Maisaroh, Siti Aviana Brian, (2014). *Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Se Upt Ppd Kecamatan Banguntapan Bantultahun Pelajaran 2014/2015, Tesis*, (Yogyakarta: Universitas PGRI Yogyakarta)
- Mulyasa, (2013). *manajemen kepemimpinan kepala sekolah* (Jakarta: Remaja Rosdakarya)
- Renita Dwi Astuti, (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sertifikasi*, jurnal, (Lampung: Universitas Lampung )
- Siagian Sondang, (2002). *Teori motivasi dan Aplikasi*,(Jakarta: Bineka Cipta)
- Siska, juita Adilla, (2017). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sman 1 Canduang Kabupaten Agam*, Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi, (Vol. 1 No. 2 April )
- Sugiyono, (2007). *Statistika untuk Penelitian*, (Bnadung: Alfabeta)
- Wibowo, (2014), *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada,)

## MANAJEMEN SARANA DAN PRASARANA DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI SMP NEGERI 23 MEDAN

Reynita Chintia Devi<sup>1</sup>, Sarbaini Saleh<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perencanaan, pengadaan, penggunaan, pemeliharaan, pengawasan manajemen sarana dan prasarana dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMP Negeri 23 Medan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yang menghasilkan deskriptif. Temuan yaitu 1) Perencanaan sarana dan prasarana di SMP Negeri 23 Medan berdasarkan analisis kebutuhan serta usulan dari pihak guru atau staf yang lain dan penentuan skala prioritas sesuai ketersediaan dana dan tingkat kepentingan sarana dan prasarana. 2) Pengadaan sarana dan prasarana di SMP Negeri 23 Medan yaitu dengan cara membeli dengan dana atau anggaran yang sudah ditetapkan. 3) Penggunaan sarana dan prasarana di SMP Negeri 23 Medan memiliki aturan dan jadwal dalam penggunaan sarana dan prasarana yang tersedia. 4) Pemeliharaan sarana dan prasarana di SMP Negeri 23 Medan dilakukan oleh semua warga sekolah baik petugas khusus, kepala sekolah, guru, dan murid-murid yang lain bertanggung jawab untuk memelihara dan menjaga sarana dan prasarana yang tersedia. 5) Pengawasan sarana dan prasarana di SMP Negeri 23 Medan ditanggungjawab oleh kepala bidang sarana dan prasarana. Pengawasan dilakukan agar mengetahui keadaan sarana dan prasarana apakah masing layak digunakan atau tidak, apabila ada sarana dan prasarana yang rusak maka pengadaan sarana dan prasarana baru akan direncanakan. Penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa manajemen sarana dan prasarana merupakan komponen yang penting dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

**Kata Kunci :** *Manajemen Sarana dan Prasarana, Mutu Pembelajaran.*

---

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

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

## PENDAHULUAN

Banyak aspek yang dapat dijadikan tolak ukur bagi keunggulan suatu sekolah. Aspek tersebut antara lain yaitu proses belajar mengajar di sekolah, kelengkapan sarana dan prasarana, profesionalitas sumber daya manusia, prestasi akademik, serta kualitas manajemen sekolah. Berhasil tidaknya suatu proses pencapaian tujuan tersebut, antara lain dipengaruhi oleh manajemen yang baik, sarana dan prasarana yang memadai, sumber daya manusia yang berkualitas dan bermutu, efektivitas pengajaran dan sebagainya.

Bagitu juga dengan kemampuan manusia dalam berfikir dan bertindak laku diperoleh melalui proses belajar yang dilakukan melalui kegiatan pendidikan baik formal, informal, maupun nonformal. Secara formal kegiatan pendidikan diselenggarakan di sekolah mulai dari jenjang pra sekolah, sekolah dasar, sekolah tingkat atas dan sebagainya. Sampai perguruan tinggi dengan masing-masing tingkat mempunyai tujuan tertentu. Namun secara umum, penyelenggaraan pendidikan sebagai upaya mencerdaskan bangsa merupakan tujuan utama dan setiap lembaga pendidikan.

Proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan formal dengan guru sebagai pemeran utama. Guru yang profesional akan lebih mampu dalam menyampaikan materi pembelajaran, sehingga hasil belajar siswa berada pada tingkat yang optimal. Guru merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Namun bukan berarti keberadaan unsur-unsur lain tidak begitu penting bagi peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Guru memerlukan adanya layanan dalam menerapkan kemampuannya secara maksimal.

Pengelolaan sarana dan prasarana sangat penting karena dengan adanya pengelolaan sarana prasarana yang ada di lembaga pendidikan akan terpelihara dan jelas kegunaannya. Dalam pengelolaan pihak sekolah harus dapat bertanggung jawab terhadap sarana dan prasarana terutama kepala sekolah yang langsung pun harus dapat menangani tentang pengelolaan sarana dan prasarana tersebut. Dan pihak sekolah pun harus dapat memelihara dan memperhatikan sarana dan prasarana pendidikan yang sudah ada. Maka dengan diadakannya sarana dan prasarana siswa pun dapat belajar dengan maksimal.

Pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan itu sangat penting untuk di kelola dengan baik. Sarana dan prasarana merupakan salah satu sumber daya pendidikan yang perlu dan sangat penting dikelola dengan baik serta merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari manajemen pendidikan. Seperti gedung, tanah, perlengkapan administrasi sampai pada sarana yang digunakan langsung dalam proses belajar mengajar di kelas. Fungsi pengelolaan sarana dan prasarana sangat mendasar sekali dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, menciptakan iklim sosio emosional dan mengelola proses kelompok, sehingga keberhasilan guru dalam menciptakan kondisi yang memungkinkan, indicator proses belajar mengajar berlangsung secara efektif. Dari hasil penelitian Rika Megasari pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan untuk meningkatkan kualitas pembelajaranyang dibatasi pada pengelolaan, pengadaan, pemanfaatan dan pemeliharaan sudah perjalan. Namun pelaksanaannya belum optimal. Padahal sarana dan prasarana pendidikan itu sangat penting untuk penunjang kegiatan belajar mengajar.( Megasari, (2014)

Dengan pengelolaan sarana dan prasarana kepala sekolah dapat merencanakan dan mendata apa saja sarana dan prasarana yang harus digunakan dalam sekolah tersebut. Jika semua langkah-langkah pengelolaan telah berjalan dengan baik seperti yang diharapkan maka akan berdampak positif terhadap siswa-siswa dalam proses belajar mengajar dan agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien, maka para penyelenggara pendidikan baik itu pemerintah, kepala sekolah, guru, personil sekolah yang lain maupun masyarakat perlu berusaha untuk terus menerus meningkatkan kualitas pendidikan sesuai dengan perkembangan zaman.

Sarana dan prasarana merupakan salah satu sumber daya pendidikan yang perlu dan penting untuk dikelola dengan baik serta merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari manajemen pendidikan. Seperti gedung, tanah, perlengkapan administrasi sampai pada sarana yang digunakan langsung dalam proses belajar mengajar dikelas.

Sarana dan prasarana pendidikan juga sebagai salah satu unsure manajemen pendidikan yang memiliki peranan penting dalam proses belajar mengajar. Karena sarana dan prasarana pendidikan menjadi salah

satu dari delapan standar nasional pendidikan. Selain itu, sarana pendidikan merupakan hal yang tidak boleh diabaikan sarana dan prasarana pendidikan juga digunakan untuk mempermudah pemahaman siswa tentang materi yang disampaikan dengan menggunakan sarana dan prasarana pendidikan yang tepat dalam program kegiatan belajar mengajar menjadi lebih efektif dan efisien. Dengan adanya sarana dan prasarana pendidikan kegiatan belajar mengajar akan menjadi lebih bermakna dan berkualitas serta menyenangkan.

Dalam hasil penelitian Suri Margi dan Utama menyampaikan bahwa keberadaan sarana dan prasarana akan sangat penting bagi kelancaran proses belajar mengajar, karena dengan adanya sarana dan prasarana yang lengkap maka kebutuhan akan media dan alat pembelajaran akan terpenuhi proses belajar mengajar akan lebih bagus dan menarik, apabila kondisi gedung sekolah buruk, ruang kelas yang ramai, tidak ada ketersediaan fasilitas rekreasi dan estetika sekitarnya akan berkontribusi pada buruknya kualitas proses belajar mengajar dan tidak ada pencapaian kualitas pendidikan siswa disekolah. Keberadaan serta kualitas sarana dan prasarana akan berpengaruh terhadap jalannya proses belajar mengajar. (Rahayu dan Utama, 2015)

Peningkatan mutu pendidikan akan tercapai apabila proses belajar mengajar yang di selenggarakan di kelas benar-benar efektif dan berguna untuk mencapi kemampuan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diharapkan. Karena pada dasarnya proses belajar mengajar merupakan inti dari poses pendidikan secara keseluruhan, di antaranya guru merupakan salah satu factor yang penting dalam menentukan berhasilnya proses belajar mengajar di dalam kelas. Oleh karena itu guru dituntut untuk meningkatkan peran dan kompetensinya, guru yang kompeten akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga hasil belajar siswa berada pada tingkat yang optimal.

Pengadaan sarana dan prasarana sekolah dalam hasil penelitian diadakan berdasarkan perencanaan yang disusun oleh warga sekolah yang terdiri dari kepala sekolah, guru, komite sekolah, dan penjaga sekolah. Penyusunan rencana dilakukan pada awal tahun ajaran baru. Perencanaan tersebut secara sistematis, rinci, dan teliti berdasarkan informasi realitas tentang kondisi sekolah. Struktur perencanaan memisahkan antara bangunan, perabot sekolah, dan alat pelajaran.

Prasarana pembelajaran diklasifikasikan menjadi dua macam, yaitu prasarana pendidikan yang secara langsung digunakan untuk proses belajar mengajar dan prasarana pendidikan yang keberadaannya tidak digunakan untuk proses belajar mengajar, tetapi secara langsung sangat menunjang terjadinya proses proses belajar mengajar.(Bandono dan Samino, 2015)

Seperti halnya di SMP Negeri 23 Medan, sarana dan prasarananya kurang memadai dan kurang lengkap misalnya laboratorium Komputer dan laboratorium IPA. Ada beberapa sarana prasarana yang sudah memenuhi standarisasi sarana prasarana namun belum secara keseluruhannya, masih belum maksimal dalam pengelolaannya. Pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan merupakan suatu proses untuk pengadaan dan mengawasi suatu tujuan tertentu dalam pendidikan. Jika tidak ada pengelolaan maka pengadaan, penggunaan, serta pemeliharaan sarana dan prasarana akan kurang diperhatikan oleh pihak-pihak lembaga pendidikan. Mengingat pentingnya peranan sarana dan prasarana pendidikan bagi kelancaran proses belajar mengajar, maka perlu dilakukan usaha-usaha tertentu kearah pengelolaan, pengadaan, penggunaan, dan pemeliharaan sarana dan prasarana secara efektif dan efisien serta penyusunan yang obyektif dan rasional.

Untuk menjawab masalah di atas maka pada kesempatan ini saya akan melakukan penelitian tentang “Manajemen Sarana Dan Prasarana Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMP Negeri 23 Medan”

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Menurut Lexy meleong menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, dan tindakan dengan cara berbentuk kata-kata dan bahasa dengan memanfaatkan beberapa metode alamiah. Adapun Pendekatan yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu dengan pendekatan Naturalistic dimana sumber data yang diperoleh berdasarkan situasi yang wajar sebagaimana adanya, pendekatan ini dianggap lebih relevan karena tujuan untuk mengetahui Manajemen Sarana dan Prasarana Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di SMP Negeri 23 Medan. Ciri dari penelitian kualitatif adalah cara mengamati dan pengumpulan data yang dilakukan

dalam latar/*setting* alamiah, artinya tanpa memanipulasi subjek yang diteliti (sebagaimana adanya, natural).(Salim dan Syahrums, 2012 :47)

Penelitian ini dilaksanakan di sekolah SMP Negeri 23 Medan. lokasi ini terletak di Jalan Raya Medan Tenggara Ujung. Sedangkan sebagai subyeknya adalah kepala sekolah, guru, staf yang mengajar di sekolah SMP Negeri 23 Medan.

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 23 Medan. Prosedur Pengumpulan Data dan Instrumen Pengumpulan Data 1) *Observasi*, Pengamatan dalam istilah sederhana adalah proses peneliti dalam melihat situasi penelitian. Teknik ini sangat relevan digunakan dalam penelitian kelas yang mengikuti pengamatan kondisi interaksi pembelajaran, tingkah laku anak dan interaksi anak dan kelompoknya. Pengamatan dapat dilakukan secara bebas dan terstruktur. Alat yang bisa digunakan dalam pengamatan adalah lembar pengamatan, catatan kejadian dan lain-lain.(Sutopo, 75) 2) (Sugiyono, 2008) Teknik Analisis Data, Pada penelitian ini, penelitian menggunakan analisis data model Milles dan Huberman yang terdiri dari: (a) reduksi data, (b) penyajian data, (c) kesimpulan.(Salim dan Syahrums, 2012) Adapun Pemeriksaan atau Pengecekan Keabsahan Data, peneliti menggunakan empat criteria sebagai acuan standar validitas seperti yang disarankan oleh Licoln dan Guba yang meliputi: “(a) kredibilitas, (b) keteralihan, (c) ketergantungan, dan (d) kepastian.(Moleong, 2006)

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Perencanaan sarana dan prasarana dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMP Negeri 23 Medan**

Perencanaan sarana dan prasarana yang dilakukan di SMP Negeri 23 Medan dengan cara menganalisis kebutuhan sarana dan prasarana yang diperlukan dengan cara mengikut sertakan personel sekolah dalam perencanaan sarana dan prasarana. Perencanaan biasa dilakukan pada awal semester tepatnya dalam 2 kali dalam setahun perencanaan pengadaan dilakukan disekolah.

Perencanaan sarana dan prasarana di SMP Negeri 23 Medan sangat memperhatikan standar sarana dan prasarana yang diatur dalam Permendiknas NO. 24 Tahun 2007 dan Permendiknas No. 40 tahun 2008. Tentang standar sarana dan prasarana sekolah menengah pertama (SMP)

sebagai pedoman dalam mendefinisikan barang atau alat-alat sekolah yang diperlukan.

Perencanaan dilakukan agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan lancar. Perencanaan di SMP Negeri 23 Medan ditanggungjawab oleh wakil kepala bidang sarana dan prasarana, hal ini didapat dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dengan wakil kepala bidang sarana dan prasarana. Perencanaan biasa dilakukan dengan cara : a) menganalisis sarana dan prasarana yang diperlukan, b) mendata sarana yang diperlukan, c) melaporkan data sarana dan prasarana yang diperlukan kepada kepala sekolah, dan selanjutnya d) menjalankan perencanaan dengan cara pengadaan sarana dan prasarana. Perencanaan sarana dan prasarana tidak semua berjalan dengan lancar di SMP Negeri 23 Medan. Keterbatasan dana yang didapat mengakibatkan terhambatnya perencanaan pengadaan.

### **1. Pengadaan sarana dan prasarana dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMP Negeri 23 Medan**

Sarana dan Prasarana yang wajib dimiliki dalam tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) meliputi: lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat beolahraga, tempat ibadah, tempat bermain, tempat berkreasi, dan ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

Pengadaan sarana dan prasarana pembelajaran di SMP Negeri 23 Medan sudah terpenuhi. Namun dalam pengelolaan masih sangat kurang. Pengadaan sarana dan prasarana di SMP Negeri 23 Medan ditanggungjawab oleh wakil kepala bidang sarana dan prasarana, pengadaan yang dilakukan sesuai dengan perencanaan melalui analisis kebutuhan. Namun, pengadaan itu tidak terlepas dengan anggaran yang sudah tersedia.

Pengadaan sarana dan prasarana merupakan berbagai kegiatan pengadaan alat dan barang berdasarkan rencana yang telah disusun dan ditetapkan. Pengadaan sarana dan prasarana dapat dilakukan dengan membuat sendiri, menyewa, meminjam dan membeli. (Juni dan Garnida, 2003) Prosedur pengadaan sarana dan prasarana di SMP Negeri 23 Medan

yaitu dengan cara a) menganalisis dan mendiskusikan sarana dan prasarana yang diperlukan serta mengambil usulan dari para guru atau staf yang ada, b) menyusun rencana dengan cara mendata sarana dan prasarana, c) melihat dana dan anggaran sekolah yang sudah tersedia, c) membedakan kebutuhan sarana dan prasarana yang penting dengan dana atau anggaran yang tersedia apabila melebihi anggaran yang tersedia maka perlu diseleksi dengan cara membuat skala prioritas, d) menetapkan rencana pengadaan. Pengadaan sarana dan prasarana pembelajaran di SMP Negeri 23 Medan dengan cara membeli melalui dana BOS.

Dimana dalam Permendikbud No. 1 Tahun 2018 tentang BOS. Dana BOS sendiri adalah sebuah bantuan dana untuk sekolah yang menjadi program pemerintah untuk membantu sekolah dalam pendanaan biaya operasional non personalia. Menurut Peraturan Pemerintah No 48 Tahun 2008 tentang pendanaan pendidikan, biaya non personalia adalah biaya untuk bahan atau peralatan pendidikan habis pakai, dan biaya tak langsung berupa daya, air, jasa telekomunikasi, pemeliharaan sarana dan prasarana, uang lembur, transportasi, konsumsi, pajak.

Selain dana BOS ada juga dana anggaran bantuan dari pemerintah dimana dalam Permenkeu No. 168 Tahun 2015 Pasal 2 dan 3 tentang Mekanisme Pelaksanaan Anggaran Bantuan Pemerintah Pada Kementerian Negara/Lembaga, ketentuan dalam peraturan Menteri ini mengatur mengenai pengalokasian, pencairan, penyaluran dan pertanggungjawaban Anggaran Bantuan Pemerintah yang tidak termasuk dalam kriteria Bantuan Sosial pada Kementerian Negara/ lembaga yang bersumber dari APBN. Anggaran bantuan yang dimaksud yaitu pemberian penghargaan, beasiswa, tunjangan profesi guru dan tunjangan lainnya, bantuan operasional, bantuan sarana dan prasarana, bantuan rehabilitasi/pembangunan gedung/bangunan, dan bantuan lainnya yang memiliki karakteristik bantuan pemerintahan yang ditetapkan oleh PA. Di SMP Negeri 23 Medan dana yang didapat hanya dari dana BOS dimana hal tersebut terdapat dari hasil wawancara kepada kepala sekolah dan bidang sarana dan prasarana.

## **2. Penggunaan atau pemanfaatan sarana dan prasarana dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMP Negeri 23 Medan**

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah penggunaan sarana dan prasarana di SMP Negeri 23 Medan memiliki aturan atau jadwal

dalam penggunaan sarana dan prasarana contohnya penggunaan Laboratorium IPA dan komputer. Namun ada juga sarana yang tidak memiliki jadwal seperti penggunaan proyektor, penggunaan proyektor biasa digunakan guru sebagai media pembelajaran agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan aktif, efektif, efisien serta menyenangkan. Dari hasil wawancara guru, dengan adanya bantuan proyektor siswa lebih aktif dalam proses pembelajaran selain dapat menampilkan gambar serta suara, proyektor juga dapat memperkuat daya tanggap siswa dalam pembelajaran.

Penggunaan sarana dan prasarana di SMP Negeri 23 Medan juga memiliki hambatan seperti kurangnya proyektor serta sumber daya yang kurang akan teknologi. Hal tersebut didapat dari hasil wawancara kepada kepala bidang kurikulum, kekurangan proyektor sedikit menghambat proses pembelajaran karena proyektor selain dapat meningkatkan proses pembelajaran proyektor juga dapat membantu guru dalam mengajar.

Sumber daya yang kurang akan teknologi juga dapat menghambat proses pembelajaran karena factor usia mengakibatkan kurang pahamiannya guru akan penggunaan teknologi. Penggunaan teknologi sangat diperlukan karena didalam K13 guru dituntut dapat menggunakan teknologi apalagi ujian sekarang sudah menggunakan teknologi.

### **3. Pemeliharaan sarana dan prasarana dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMP Negeri 23 Medan**

Pemeliharaan sarana dan prasarana di SMP Negeri 23 Medan dilakukan oleh semua warga sekolah baik petugas khusus, kepala sekolah, guru, dan murid-murid yang lain bertanggung jawab untuk memelihara dan menjaga sarana dan prasarana yang tersedia. Berdasarkan pengamatan peneliti pemeliharaan sarana dan prasarana yang dilakukan oleh para warga sekolah yang bersangkutan, seperti pemeliharaan ruang kelas, ruang Laboratorium komputer dan Laboratorium IPA. Pemeliharaan yang dilakukan di SMP Negeri 23 Medan ada dua jenis yaitu pemeliharaan sehari-hari dan berkala. Pemeliharaan yang dilakukan sehari-hari yaitu seperti membersihkan ruang kelas, ruang tata usaha, ruang kepala sekolah, ruang guru dan membersihkan komputer. Ruang kelas dalam hal ini dibersihkan setiap hari oleh para siswa yang terjadwal sesuai dengan jadwal piket masing-masing dan di bantu tukang kebun. Ruang laboratorium komputer dan IPA dijaga

dan dipelihara oleh guru yang bersangkutan dalam proses pembelajaran yang berkaitan. Adapun pemeliharaan berkala yaitu seperti pengecatan gedung dan kerusakan gedung lainnya.

Pemeliharaan gedung sekolah di SMP Negeri 23 Medan khususnya ruang kelas sudah cukup baik hal itu terlihat dari dinding-dinding gedung dan ruang kelas yang terlihat masih baik kondisi dinding tidak ada kropos atau kerusakan yang terjadi di gedung sekolah atau ruang kelas yang ada, kondisi cat yang bagus membuat ruang kelas begitu indah.

#### **4. Pengawasan sarana dan prasarana dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMP Negeri 23 Medan**

Pengawasan terhadap sarana dan prasarana pendidikan adalah usaha yang dilakukan dalam mengontrol terhadap sarana dan prasarana sebagai bagian aktivitas menjaga, memelihara, dan memanfaatkan sarana dan prasarana dengan sebaik mungkin demi keberhasilan pengajaran di sekolah. Pengawasan sarana dan prasarana dilakukan bersama pendidik dan tenaga kependidikan disekolah, orang tua/wali murid, komite sekolah dan *stakeholders* lainnya. Hasil pengawasan sarana dan prasarana dilaporkan dalam kurun waktu tertentu (1 semester dan 1 tahun). (Ananda dan Banurea, 2017:35)

Pengawasan sarana dan prasarana di SMP Negeri 23 Medan ditanggungjawab oleh wakil bidang sarana dan prasarana. Hal ini terdapat dari hasil wawancara kepada kepala sekolah dan wakil bidang sarana dan prasarana. Pengawasan sarana dan prasarana dilakukan agar penggunaan dan pemeliharaan dapat berjalan dengan baik dan tidak mengganggu proses pembelajaran yang berlangsung. Pemeliharaan dilakukan agar mengetahui keadaan sarana dan prasarana apakah masing layak digunakan atau tidak, apabila ada sarana dan prasarana yang rusak maka pengadaan sarana dan prasarana baru akan direncanakan. Pengawasan dilakukan dalam setahun dua kali pada setiap semester dengan cara mengumpulkan semua guru dan staf untuk melaporkan yang berkaitan dengan sarana dan prasarana.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Perencanaan sarana dan prasarana di SMP Negeri 23 Medan berdasarkan analisis kebutuhan serta usulan dari pihak guru atau

staf yang lain serta penentuan skala prioritas sesuai dengan ketersediaan dana dan tingkat kepentingan sarana dan prasarana. Perencanaan dilakukan 2 kali dalam setahun disetiap pergantian semester.

2. Pengadaan sarana dan prasarana di SMP Negeri 23 Medan yaitu dengan cara membeli dengan dana atau anggaran yang sudah ditetapkan. Dana pengadaan sarana dan prasarana yang didapat satu-satunya dari dana BOS.
3. Penggunaan sarana dan prasarana di SMP Negeri 23 Medan memiliki aturan dan jadwal dalam penggunaan sarana dan prasarana yang tersedia, seperti penggunaan laboratorium IPA dan komputer. Namun ada juga yang tidak menggunakan jadwal seperti penggunaan proyektor.
4. Pemeliharaan sarana dan prasarana di SMP Negeri 23 Medan dilakukan oleh semua warga sekolah baik petugas khusus, kepala sekolah, guru, dan murid-murid yang lain bertanggung jawab untuk memelihara dan menjaga sarana dan prasarana yang tersedia. Pemeliharaan sarana dan prasarana ada dua jenis yaitu pemeliharaan sehari-hari dan berkala. Pemeliharaan sehari-hari seperti membersihkan ruang kelas, ruang guru, dan Ruang Tata Usaha, sedangkan pemeliharaan berkala seperti pemeliharaan berkala yaitu seperti pengecatan gedung dan kerusakan gedung lainnya.
5. Pengawasan sarana dan prasarana di SMP Negeri 23 Medan ditanggungjawab oleh kepala bidang sarana dan prasarana. Pengawasan dilakukan agar mengetahui keadaan sarana dan prasarana apakah masih layak digunakan atau tidak, apabila ada sarana dan prasarana yang rusak maka pengadaan sarana dan prasarana baru akan direncanakan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Donni Juni dan Agus Garnida, (2013), *Manajemen Perkantoran*, Bandung: Alfabeta.
- Lexy J. Meleong, 2006, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 *Tentang Standar Nasional Pendidikan*, Pasal 42 ayat 1.
- Permenkeu No. 168 Tahun 2015 Pasal 2 Dan 3 Tentang Mekanisme Pelaksanaan Anggaran Bantuan Pemerintah Pada Kementerian Negara/Lembaga.
- Rika Megasari, (2014), "Peningkatan Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Pendidikan Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di SMP N 5 Bukittinggi", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol 2 No 1.
- Rusydi Ananda dan Oda Kinata Banurea, (2017), *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*, Medan: CV Widya Puspita.
- Salim dan Syahrums, 2012, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Citapustaka Media.
- Sutopo, HB, *Metode Penelitian Kualitatif*, Surakarta : UNS Press.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung : ALFABETA.
- Salim dan Syahrums, 2012, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Citapustaka Media.
- Suri Margi Rahayu dan Utama, (2015), "Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Pendidikan Sekolah Menengah Pertama ", *Jurnal Varian Pendidikan*, Vol 27 No 2.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional* , Pasal 45 Ayat
- Wahyu Ardhi Bando dan Samino, (2015), "Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Di Sekolah Dasar Negeri 01 Tohudan Karanganyar", *Jurnal Profesi Pendidikan Dasar*, Vol 2 No 1.

## KONTRIBUSI KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MAS TA'DIB MUALLIMIN AL ISLAMY MEDAN JOHOR

Tengku Sabda<sup>1</sup>, Inom Nasution<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah terdapat kontribusi komunikasi interpersonal Kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAS Ta'dib Muallimin Al Islamy Medan Johor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. populasi seluruh guru Guru MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johorsebanyak 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan, 1) Variabel komunikasi interpersonal (X) bahwatingkat kecenderungan variabel komunikasi interpersonal (X) menunjukkan pada kategori tinggi sebanyak 23 orang (77%), pada kategori sedang 2 orang (7%) dan dikategori rendah 5 orang (17%). untuk varibel kinerja guru (Y) menunjukkan bahwa tingkat kecenderungan variabel kinerja guru (Y) menunjukkan pada kategori tinggi sebanyak 16 orang (53%), pada kategori sedang 6 orang (20%) dan dikategori rendah 8 orang (27%). Nilai koefisien regresi antara variabel Komunikasi Interpersonal (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,551 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,304 yang memberikan makna bahwa Komunikasi Interpersonal (X) memberikan adanya kontribusi sebesar  $0,304 \times 100 \% = 0,304\%$  Terhadap Kinerja Guru (Y). Selanjutnya untuk menentukan signifikansi kontribusi keduanya (Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Guru) Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dapat di lihat melalui uji t yang telah dilakukan ternyata di peroleh  $t_{hitung}=3,496$  sedangkan nilai  $t_{tabel}=2,048$ . Oleh karena  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  2,08hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi signifikan antara variabel komunikasi interpersonal dengan kinerja guru dengan bentuk kontribusi linier dan prediktif melalui garis regresi  $Y=0,634+30,794X$ . Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi komunikasi interpersonal dan signifikan dengan kinerja guru.

**Kata kunci:** *Komunikasi Interpersonal, 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

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mempercepat modernisasi dalam berbagai bidang. Berbagai perkembangan dan teknologi semakin pesat searah dengan tuntutan reformasi dan globalisasi. Oleh karenanya diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi juga mampu bersaing dalam setiap menghadapi tantangan era globalisasi sekarang ini. Semakin berkembangnya peradaban modern juga menuntut kita agar selalu ada peningkatan pendidikan yang sesuai serta sejalan/searah dengan fungsi dan tujuan pendidikan nasional. sebagaimana dicantumkan dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 bab II pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa: "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 kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab". (Syah, 2010:12)

Sekolah adalah suatu lembaga dari masyarakat, oleh masyarakat, dan untuk masyarakat. Tidak dapat kita pungkiri juga bahwa sekolah menghasilkan kemajuan bagi masyarakat. Pada hakekatnya, kesempatan dalam memperoleh suatu pendidikan untuk semua (*education for all*) kini semakin dirasakan oleh masyarakat, karena pada saat sekarang ini pendidikan dijadikan kebutuhan pokok (*basic needs*) dalam kehidupan masyarakat itu sendiri.

Dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan itu maka diperlukan adanya suatu kinerja guru yang optimal. Kinerja sebenarnya merupakan kinerja atau sebuah unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan itu sendiri, karena pada dasarnya guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah.

Menurut Manusung dalam Supardi kinerja guru dikatakan baik jika mencakup (1) kemampuan dalam memahami materi bidang studi

yang menjadi tanggung jawabnya (*subject mastery and content knowledge*). (2) Keterampilan metodologi yaitu merupakan keterampilan cara penyampaian bahan pelajaran dengan metode pembelajaran yang bervariasi (*methodological skills atau technical skills*) (3) kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif yang bisa memperlancar pembelajaran (4) disamping itu perlu juga adanya sikap profesional (*professional standard-professional attitude*), yang turut menentukan keberhasilan seorang guru di dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan panggilan seorang guru. (Supardi, 2014) Dalam membahas suatu masalah kualitas serta kinerja guru tidak akan pernah terlepas dari suatu pencapaian hasil belajar. Ini disebabkan karena kinerja guru tersebut sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif serta efisien sehingga tujuan suatu pendidikan dapat tercapai juga terwujud dari hasil belajar para siswa yang baik serta akhirnya mampu mengeluarkan lulusan yang berkualitas dan bias bersaing didalam masyarakat.

Perhatian lembaga pendidikan Indonesia terhadap mutu pendidikan saat sekarang ini begitu besar dibuktikan dengan adanya suatu upaya-upaya baik dari Pemerintah maupun lembaga pendidikan baik negeri maupun swasta untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu cara yang saat ini marak dilakukan oleh lembaga pendidikan di Indonesia adalah dengan mengadopsi sistem manajemen mutu berstandar internasional untuk diterapkan pada lembaga pendidikan mereka. Salah satu standar mutu internasional mengenai sistem manajemen mutu adalah ISO9001:2008. Menurut Gaspersz dalam Umiyati ISO 9001:2008 adalah sistem manajemen mutu ISO 9001 hasil revisi 2008 yang menetapkan persyaratan dan rekomendasi untuk desain dan penilaian dari suatu sistem manajemen kualitas yang bertujuan untuk menjamin bahwa organisasi akan memberikan produk (barang/jasa) yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan. (Umiyati, 2015;92). Menghadapi era globalisasi yang penuh persaingan ketat, mutu menjadi kata kunci. Penerapan SMM ISO 9001 dalam jasa pendidikan merupakan momentum yang tepat untuk meningkatkan kualitas guru dan lulusannya.

Pada penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001, kualitas produk menjadi fokus utama. Dalam dunia pendidikan, guru menjadi

tokoh sentral dalam peningkatan kualitas produk yaitu siswa lulusan. Baik atau buruknya lulusan dari suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada baik atau buruknya kinerja guru di lembaga tersebut. Oleh karena itu setiap guru wajib meningkatkan kompetensinya untuk meningkatkan mutu pendidikan sebagaimana telah diamanatkan oleh Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 40 Ayat (2) yang menyatakan bahwa, pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban: (a) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; (b) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; (c) dan memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru juga dipengaruhi beberapa faktor yang meliputi faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan rekan oleh satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, dan keeratan anggota tim. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah). Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Salah satunya yaitu komunikasi interpersonal. Menurut Fatimah, kinerja guru sangat dipengaruhi oleh lingkungan, perilaku, jabatan, penilaian, umpan balik, administrasi pengupahan, dan karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. (Fatimah, dkk, 2015)

Peningkatan kinerja guru sesuai dengan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 dapat dilakukan melalui komunikasi interpersonal. Komunikasi yang terjadi di sekolah terutama antara kepala sekolah, guru dan karyawan, jika dilakukan secara intensif, maka akan mempengaruhi sikap guru dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, yang berujung pada peningkatan kinerjanya di sekolah. Sebaliknya, apabila proses komunikasi yang terjadi di sekolah kurang baik, maka dapat menimbulkan sikap yang

otoriter. Terutama ketika terjadi perbedaan pendapat yang berkepanjangan antara kepala sekolah dan guru. Jika hal itu terjadi, maka dapat berdampak pada kinerja guru yang kurang maksimal.

Proses komunikasi diperlukan adanya keterbukaan dan kerjasama yang harmonis antara kepala sekolah dan guru, agar tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga pendidikan tersebut dapat tercapai. Hakikat dari hubungan interpersonal ini adalah ketika berkomunikasi, komunikator bukan hanya menyampaikan isi pesan, tetapi juga menentukan bagaimana bobot dari kadar hubungan interpersonal tersebut.

Komunikasi interpersonal merupakan sarana penting untuk dapat menjalin hubungan yang harmonis dalam segala aspek kehidupan. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang berlangsung dalam situasi tatap muka antar dua orang atau lebih, baik secara terorganisasi maupun pada kumpulan orang. (Pieter, 2012:92)

Komunikasi interpersonal ini adalah sebagai variabel yang berasal dari luar seorang guru dan salah satu menentukan kinerja guru. Seorang guru yang mempunyai kemampuan berkomunikasi interpersonal dalam menjalankan suatu tugasnya akan menyadari betapa mereka memiliki tanggung jawab yang besar dalam mencapai suatu tujuan pendidikan. Untuk itu guru akan berusaha menjalin suatu hubungan baik dengan kepala madrasah. Dan sebaliknya, apabila guru tidak memiliki suatu kemampuan komunikasi interpersonal dengan kepala sekolah pada saat melaksanakan tugas dan kewajibannya, akan adanya implikasi menurunnya kinerja guru, juga lebih jauh dapat memberikan suatu dampak menurunnya kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor komunikasi yang terjadi di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor adalah komunikasi dari kepala madrasah dan guru 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 dalam menyampaikan ide-ide mereka kepada kepala madrasah yang mereka anggap sebagai orang yang tertinggi dalam organisasi itu dan juga selalu wajib untuk dihormati, para guru-guru serta karyawan selalu menunggu perintah terlebih dahulu dari kepala madrasah dan berusaha menjalankan perintah tanpa adanya masukan dari para guru.

Guru-guru juga jarang sekali untuk mendiskusikan tentang pekerjaan, mereka sering berkumpul tetapi selalu membicarakan hal yang tidak formal. Sementara itu dilihat dari komunikasi interpersonal antara kepala madrasah dengan guru akan terkait langsung dengan kualitas pendidikan. Ini disebabkan akan terjadi hubungan yang kurang harmonis dalam sebuah madrasah. Guru menghormati kepala madrasah sebagai pemimpin, pemberi petunjuk dan masukan, kritik, dan saran demi kemajuan madrasah. Seorang kepala madrasah yang tidak mampu mengembangkan komunikasi interpersonal antara dirinya dan bawahan akan sangat sulit mengimplementasikan program-program yang telah disusun bila tidak terjadi hubungan yang harmonis, karena kunci keberhasilan dalam melaksanakan suatu program pengajaran dengan baik akan dapat diperoleh apabila kepala madrasah mau dan mampu menciptakan hubungan yang baik dengan guru.

Adanya komunikasi interpersonal antara guru dengan kepala madrasah mampu untuk menciptakan: (1) hubungan individu yang diwujudkan dengan menghargai pendapat guru, menghargai keputusan guru secara individu, menghargai kebebasan berkreasi, (2) hubungan kelompok yang diwujudkan dengan memberikan kebebasan diskusi kelompok, dan (3) hubungan bawahan-atasan yang diwujudkan dengan menghargai dan menghormati kritik dan saran kepada pimpinan, serta mau mendengarkan segala keluhan permasalahan bawahan.

Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti tentang adanya indikasi rendahnya kinerja guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor terlihat dari beberapa guru kurang memahami kondisi atau keadaan siswanya, beberapa guru kurang menjalin hubungan dengan warga madrasah baik dengan kepala madrasah, semua guru atau siswa bahkan dengan orang tua siswa, beberapa guru belum mengenal masalah pembelajaran dan masalah pengelolaan kelas dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti diketahui bahwa masih ada masalah terkait komunikasi interpersonal yang terjadi antara kepala madrasah dan guru. Hal ini ditunjukkan dari masalah internal yang muncul seperti adanya ketidakcocokan pemikiran dalam perencanaan tujuan madrasah. Masalah ini nantinya akan berlanjut pada terhambatnya alur koordinasi di dalam suatu sekolah, sehingga menyebabkan terganggunya kinerja organisasi di madrasah itu sendiri.

Kurangnya keterbukaan dan keharmonisan antara kepala madrasah dan guru, hal ini tentu saja dapat mengganggu kinerja guru. Kepala madrasah masih kurang melibatkan partisipasi guru dalam mengambil keputusan. Dari faktor-faktor tersebut, dapat dilihat bahwa komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan kepala madrasah kurang maksimal.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan adalah metode penelitian korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya dan besar kecilnya pengaruh berbagai variabel. Walaupun tidak diketahui bahwa pengaruh tersebut sebagai hubungan sebab akibat atau bukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru-guru di guru MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor yang berjumlah 30 orang guru.

Sampel penelitian ini adalah sampel total karena jumlah populasinya kurang dari 100 yaitu sebanyak 30 orang sehingga semua populasi digunakan sampel. Dalam hal ini penulis mengambil jumlah sampel adalah 30 orang yaitu penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100 dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian data adalah instrumen koesioner (angket).

## **HASIL PENELITIAN**

Hasil analisis koefisien regresi antara variabel Komunikasi Interpersonal (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,551 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,304 yang memberikan makna bahwa Komunikasi Interpersonal (X) memberikan adanya kontribusi sebesar  $0,304 \times 100 \% = 0,304\%$  Terhadap Kinerja Guru (Y) untuk menentukan signifikansi kontribusi keduanya (Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Guru ) dapat dilihat melalui uji 't'

Melalui uji t di atas yang telah dilakukan ternyata di peroleh  $t_{hitung}=3,496$  sedangkan nilai  $t_{tabel}=2,048$ . Oleh karena  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  2,08 hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi signifikan antara variabel komunikasi interpersonal dengan kinerja guru dengan bentuk kontribusi linier dan prediktif melalui garis regresi  $Y=0,634+30,794X$

persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien komunikasi interpersonal besar 0,634 yang berarti jika komunikasi interpersonal(X) meningkat satu poin maka kinerja guru(Y) meningkat sebesar 0,634.

## KESIMPULAN

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Tingkat kecenderungan variabel Komunikasi Interpersonal (X) menunjukkan pada kategori tinggi sebanyak 23 orang (77%), pada kategori sedang 2 orang (7%) dan dikategori rendah 5 orang (17%) sedangkan tingkat kecenderungan variabel Kinerja Guru (Y) kategori tinggi sebanyak 16 orang (53%), pada kategori sedang 6 orang (20%) dan dikategori rendah 8 orang (27%).
2. Hasil analisis koefisien regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi antara variabel Komunikasi Interpersonal (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,551 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,304 yang memberikan makna bahwa Komunikasi Interpersonal (X) memberikan adanya kontribusi sebesar  $0,304 \times 100 \% = 30,4\%$  Terhadap Kinerja Guru (Y). Uji 't' di peroleh  $t_{hitung}=3,496$  sedangkan nilai  $t_{tabel}=2,048$ . Oleh karena  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  2,08hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi signifikan antara variabel komunikasi interpersonal dengan kinerja guru dengan bentuk kontribusi linier dan prediktif melalui garis regresi  $Y=0,634+30,794X$  persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien komunikasi interpersonal besar 0,634 yang berarti jika komunikasi interpersonal(X) meningkat satu poin maka kinerja guru(Y) meningkat sebesar 0,634.

Terujinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa adanya kontribusi komunikasi interpersonal Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Mas Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung Iskandar, (2014), *Mengembangkan Profesionalitas Guru Upaya Meningkatkan Kompetensi dan Profesionalisme Kinerja Guru*, Jakarta: Bee Media Pustaka.

Kontribusi Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MAS  
Ta'dib Muallimin Al Islamy Medan Johor

- Fatimah, Dkk. *Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Geumpang Kabupaten Pidi*. Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala: Jurnal Administrasi Pendidikan Volume 3 Nomor 4 Tahun 2015.
- Syah Muhibbin, (2010), *Psikologi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Umiyati, (2015), *Pengaruh Sistem Mnajemen Mutu ISO 9001: 2008 dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manejeril*, Vol 14 (1)*b*
- Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*, 2006, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI.
- Undang-Undang Nomor 13. Tahun 2007, Tentang Standart Kepala Sekolah/Madrasah.
- Zan Pieter Herry, (2012), *Pengantar Komunikasi dan Konseling*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group

## IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SMK NEGERI 11 MEDAN

Siti Rogayah<sup>1</sup>, M. Yasin<sup>2</sup>

### Abstrak

penelitian ini ialah untuk : (1). Mendeskripsikan rencana didalam implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 11 Medan, (2). Mendeskripsikan proses implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 11 Medan. Pada penelitian ini terdapat beberapa temu, yang mana : (1) Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia mampu meningkatkan kualitas dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan semakin baik dan kepala sekolah khususnya terus membenah diri dalam memperbaiki SDM yang telah ada, SDM yang baik pula dapat ditingkatkan dengan istiqamah dan disiplin tenaga pendidik sehingga menghasilkan lulusan yang baik. (2) Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia juga terdapat peran penting untuk meningkatkan mutu dari pendidikan sehingga mampu berdaya saing dengan sekolah lainnya serta Tenaga Pendidik khususnya mampu meningkatkan kemampuan dirinya dalam bidang pengetahuan dan kejuruan yang akan dia berikan kepada siswa-siswinya.

**Kata Kunci:** *Implementasi , Manajemen Sumber Daya Manusia*

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan satu istilah yang sering dilontarkan oleh berbagai pihak sebagai alat ampuh untuk melakukan perubahan terhadap kehidupan suatu masyarakat ke arah yang lebih baik. Bagi masyarakat yang kurang maju atau tertinggal dari masyarakat lainnya, pembangunan di bidang pendidikan merupakan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diharapkan berdampak positif bagi peningkatan berbagai aspek kehidupan lainnya. Didalam kenyataan, pendidikan di Indonesia sulit mengalami kemajuan yang berarti, bahkan dalam skala global kualitas jauh dari negara tetangga. Hal yang menjadi

---

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

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

penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia antara lain adalah pengelolaan pendidikan yang kurang profesional dan rendahnya mutu sumber daya manusia dalam hal ini adalah guru sebagai tenaga pendidik serta pada tenaga kependidikan. Dikarenakan rendahnya mutu guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar.

Manajemen pada dasarnya merupakan suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu. Istilah manajemen biasa dikenal dalam ilmu ekonomi, yang memfokuskan pada *profit* (keuntungan) dan komoditas komersial. (Sutiah dan Prabowo, 2011)

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Adapun hubungan manajemen dengan sumber daya manusia merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Hal ini menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan. (Fathoni, 2006)

Kualitas sumber daya manusia yang diperlukan pada era yang serba modern seperti sekarang ini tentunya tidak akan lahir dalam waktu sekejap tetapi merupakan proses yang didalamnya diperlukan program pendidikan yang diarahkan pada persiapan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan transformasi sosial yang sangat cepat. Dengan istilah lain bahwa sumber daya manusia yang berkualitas itu mutlak memerlukan manajemen yang baik agar terarah sesuai dengan tujuannya.

Sejalan dengan yang penulis kutip dari jurnal bahwa, "Pentingnya mendapatkan Sumber Daya Manusia yang memadai, memberikan dampak jangka panjang terhadap organisasi. oleh karena itu, setiap organisasi harus memperhatikan Sumber Daya Manusia yang ada." Untuk itu diperlukan peran sumber daya manusia yang kompeten yaitu sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan (*knowledge-based worker*) dan memiliki keterampilan (*multiskilling worker*) sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Jadi, didalam sumber daya manusia hal yang dibutuhkan ialah manusianya dengan memiliki pola pikir yang baik, serta memiliki kemauan dalam bekerja, keterampilan dan juga memiliki kemampuan

dalam bidang yang ia miliki. Sehingga sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah swt. sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia.

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena merupakan amanah yang diemban manusia yang akan dimintai pertanggungjawabannya di akhirat kelak begitu juga dengan dunia pendidikan. Sehingga menjadi acuan pada diri untuk mengelola suatu pendidikan diharuskan dengan kemampuan dan niat sehingga tercapainya tujuan pendidikan tersebut.

Maka dari itu penulis mengambil judul untuk penelitian skripsi yang berjudul, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 11 Medan". Dengan metode penelitian kualitatif.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 11 Medan (SMK Negeri 11 Medan) yang berada di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 31 Medan Kecamatan Medan Timur, Kota Medan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis ialah menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (Field Research), yaitu penelitian langsung terjun ke lokasi yang telah ditentukan. Pendekatan kualitatif ini dilaksanakan adalah untuk mengetahui pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Negeri 11 Medan. Dengan analisis deskriptif, pengkajian diarahkan untuk menemukan kedudukan, kekuatan, makna dan keterkaitan antara dokumen, dampak dan konsekuensi-konsekuensi positif dan negatif dari pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Negeri 11 Medan.

Pada penelitian ini terdapat subjek yang memaparkan mengenai bagaimana Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berada di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 11 Medan. Yang mana ditujukan

pada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki sumber daya manusia yang mampu mengelola pendidikan untuk lebih baik lagi.

Adapun sumber data yang didapatkan ialah dari pihak terkait seperti kepala sekolah, guru, tata usaha, operator sekolah serta tenaga kependidikan lainnya. Dalam penelitian ini sumber data dengan melakukan observasi, wawancara serta dilampirkan dokumentasi.

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. Sebelum masing-masing teknik pemeriksaan diuraikan, terlebih dahulu ikhtisarnya dikemukakan. Ikhtisar itu terdiri dari kriteria yang diperiksa dengan satu atau beberapa teknik pemeriksaan tertentu. Ikhtisar tersebut dapat terlihat ada 4; 1). Kredibilitas, 2). Kepastian, 3). Kebergantungan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pada penelitian ini dilakukan sesuai dengan apa yang dipakai sebagai teori yang mana salah satunya dilakukannya wawancara serta mengumpulkan data yang ada mengenai sekolah. Pada pembahasan kali ini juga akan membahas mengenai bagaimana Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 11 Medan serta Bagaimana proses Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 11 Medan.

Dari hal diatas Manajemen Sumber Daya Manusia itu penting dilakukan sebab, didalam melakukan suatu kegiatan diperlukannya manusia yang mempunyai bakat, yang mempunyai kemampuan dalam hal yang akan ditujukan dan juga harus sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Terkait pada penelitian ini bahwa SMK Negeri 11 Medan mempunyai SDM yang baik, SDM yang berkualitas sehingga tidak mudah menjadi guru pada sekolah tersebut karena sekolah tersebut akan beda dari sekolah yang lain, yang harus mengacu pada keterampilan, bakat, kemampuan bahkan tamatan dari jurusan atau bidang yang sama.

Dari hasil temuan dalam penelitian ini telah terdapat kompetensi keahlian menurut tingkatnya, yang mana hasil yang minimal tingkatannya ialah Seni Tari yang berjumlah 15 orang. Dikarenakan Seni

Tari baru 2 tahun dibuka jurusannya. Tidak mudah mengikuti pelajaran Seni Tari dikarenakan banyaknya gerakan dan banyaknya irama yang harus dihapal dengan sesuai tempo yang telah ada. Sehingga seorang guru seni tari harus berjuang untuk mengasah kemampuannya dalam mengajarkan kepada siswanya sehingga menjadi berkualitas ilmunya yang ada.

Meskipun SMK Negeri 11 Medan sekolah kejuruan maka UN juga harus ada sehingga di sekolah tersebut tidak hanya diberikan pelajaran seni saja, namun pelajaran seperti bahasa inggris, bahasa indonesia dan matematika juga harus dipelajari. Namun telebih khususnya seluruh siswa harus bisa mengikuti Kompetensi Kejuruan sehingga apa yang diberikan guru selama ini akan tampak hasilnya. Jika siswa tidak lulus maka seorang guru harus belajar lagi untuk meningkatkan kualitas dirinya, pengetahuan serta harus mengikuti seminar yang menyangkut kejuruannya.

Adapun kekurangan yang terdapat di SMK Negeri 11 Medan ialah masih minimnya komputer atau laptop untuk siswa mengikuti Ujian Nasional yang dilakukan secara online. Maka seperti yang disampaikan oleh kepala sekolah akan di lengkapi fasilitas atau sarana prasarana yang ada.

Pada sekolah tersebut juga mempunyai guru yang memang berasal dari kejuruan, semua lengkap, ada guru Seni Tari, guru praktek biola, praktek piano, praktek klarinet, praktek vokal pop, praktek flute, ada guru praktek gitar klasik dan gitar modern, ada banyak guru praktek yang memang ahli di bidangnya. Serta adanya tenaga pendidik, tenaga kependidikan yang PNS dan Non PNS, Produktif Seni Tari, Tenaga Kependidikan Honor maupun GTT.

SDM di SMK Negeri 11 Medan harus bisa berdaya saing, harus bisa mengasah kemampuannya bahkan harus siap menambah pengetahuan, wawasannya dalam kejuruannya sehingga tetap terampil dan mampu memberikan siswa rasa nyaman saat belajar didalam kelas. SDM di SMK Negeri 11 Medan sesuai dengan kesetaraan jenjang pendidikannya atau latar belakangnya sehingga mampu meningkatkan SDM pada sekolah.

Adapun kiat yang telah diberikan kepala sekolah bahwa guru akan diberikan pelatihan, penataran, pelatihan terkait kurikulum 2013. Serta untuk membuat sekolah yang berkualitas juga ditinjau dari sarana

prasarananya sehingga mampu melengkapi keperluan yang akan digunakan, terutama pada seni musik, maka akan banyak yang dibutuhkan seperti terompet, piano dan sebagainya. Dan pada implementasi yang baik juga komunikasi antar tenaga pendidik juga harus tetap dijaga sehingga akan terwujudnya visi misi dari sekolah.

Kepala sekolah juga melakukan tugasnya sebagai supervisi di sekolah untuk meninjau langsung ke lapangan apa yang sedang guru berikan kepada siswa, bagaimana kualitas guru mengajar, maka akan di nilai langsung oleh kepala sekolah sehingga kepala sekolah mengetahui apa yang menjadi kekurangannya dan apa yang harus diperbaiki serta apa yang harus kepala sekolah lakukan untuk meningkatkan implementasi SDM yang baik.

Pada penelitian ini SMK Negeri 11 Medan yang terdahulunya sekolah musik dan satu-satunya sekolah yang bernuansa musik, fokus pada seni sehingga guru-guru yang berada juga harus mempunyai kejuruan yang baik dan sesuai pada bidangnya, sehingga pada proses rekrutmennya tidak sembarangan orang yang dapat mengajukan diri untuk sebagai guru.

Terkait hal itu kepala sekolah terus berkordinasi dengan Waka Kurikulum untuk perbaikan guru dalam mengetahui dan menggunakan kurikulum 2013 sehingga saling terkoordinir antara 1 dengan yang lainnya.

Dengan menggunakan komunikasi yang baik maka setiap pembahasan kepala sekolah kepada guru dapat menjadi motivasi untuk melangkah lebih baik lagi dalam meningkatkan kualitas diri tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tersebut. Kepala sekolah harus memberikan dan meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar mendapatkan kualitas lulusan yang lebih hebat lagi dari sebelumnya, serta memberikan pelatihan kepada guru untuk memfokuskan dirinya dalam melakukan suatu kegiatan dengan dorongan agar SMK Negeri 11 Medan dapat mempunyai tenaga pendidik, tenaga kependidikan, serta siswa yang berkualitas dan baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan kesimpulan dari apa yang telah dibahas maka untuk Implementasi manajemen sumber daya manusia serta proses manajemen sumber daya manusia itu ialah dengan:

1. Meningkatkan pengetahuan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam hal kejuruan masing-masing yang dibidangnya
2. Seorang guru istiqamah dalam mengajarkan kepada siswa sehingga dengan niat yang baik maka akan tercapaikan hasil yang baik pula
3. Kepala Sekolah memberikan pelatihan, penataran, seminar dan memberikan serta melakukan sesuatu untuk peningkatan SDM SMK Negeri 11 Medan.
4. Kedisiplinan serta keterampilan dibutuhkan SMK Negeri 11 Medan dikarena pada sekolah ini dikhususkan seni sehingga tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus sesuai dengan kemampuan yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Kompri. (2015). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Ar-Ruzz Media.
- Masitoh, S. (2014). *Skripsi Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: STAIN Purwokerto.
- Muhaimin, S. d. (2010). *Manajemen Pendidikan (Aplikasinya dalam peyusunan rencana pengembangan sekolah/madrasah)*. Jakarta: Kencana.
- Q.S. Ar-Raad, Ayat 11
- Rosidah, A. T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Panggabean, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

## HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN EFEKTIVITAS KERJA GURU DI SMK PAB 2 HELVETIA

Vita Ardianti<sup>1</sup>, Rustam<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan efektivitas kerja guru di SMK PAB 2 Helvetia. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *total sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan analisis deskriptif, uji persyaratan analisis, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa temuan sebagai berikut: 1) Kecerdasan Emosional di SMK PAB 2 Helvetia berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 78% dengan kategori sedang. 2) Efektivitas kerja guru di SMK PAB 2 Helvetia berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 80% dengan kategori sedang. 3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan efektivitas kerja guru di SMK PAB 2 Helvetia sebesar 0.441 yang tergolong pada kategori sedang. Melalui analisis determinasi koefisien korelasi kecerdasan emosional memberikan sumbangan yang signifikan terhadap efektivitas kerja guru di SMK PAB 2 Helvetia dengan kontribusi sebesar 19.4 % dan sebesar 80.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan temuan maka dapat disimpulkan bahwasannya kecerdasan emosional guru di SMK PAB 2 Helvetia pada tingkat sedang dan efektivitas kerjanya pada tingkat sedang juga, dan dengan tingkat hubungan yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatnya kecerdasan emosional guru akan meningkatkan efektivitas kerja guru di SMK PAB 2 Helvetia.

**Kata Kunci:** *Kecerdasan Emosional, Efektivitas Kerja 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

Efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus input, proses, output yang mengacu pada hasil guna daripada suatu organisasi, program, atau kegiatan yang menyatakan sejauhmana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya. Hal ini berarti, bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki. Hal ini sejalan dengan Steers, keefektifan menekankan perhatian pada kesesuaian hasil yang dicapai organisasi dengan tujuan yang akan dicapai.(Komariah dan Triatna, 2006:7)

Guru memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, maka perhatian terhadap peningkatan efektivitas kerja guru menjadi penting. Guru sebagai pendidik profesional memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, melatih, serta mengarahkan peserta didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat dengan bangsa-bangsa lain. Oleh karena itu kedudukan guru sebagai tenaga profesional sangat penting dalam terwujudnya visi dan misi dalam penyelenggaraan pembelajaran pada satuan pendidikan dalam melaksanakan tugasnya.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan efektivitas kerja guru yaitu kecerdasan emosional. Hal ini dapat dilihat dari jurnal penelitian Mohd Anugrah Fikrie yang berjudul Pengaruh Kemampuan, Sikap, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, menyatakan bahwa: “ Kemampuan, Sikap dan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Guru sebesar 30,4%. (Fikrie, 2017) Oleh sebab itu seorang guru harus dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan tertentu. Salah satunya ialah memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Kecerdasan emosional yang tinggi memiliki peranan penting terhadap keberhasilan seseorang karena intelektualitas saja tidak dapat bekerja dengan sebaik-baiknya tanpa kecerdasan emosional. Sebagaimana hasil penelitian Goleman, menyimpulkan bahwa “pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi (EQ)”.(mangkunegara, 2005:35) Dengan demikian, selain mengembangkan intelektual, guru perlu meningkatkan kecerdasan emosional. Dengan kecerdasan emosional ini guru akan mampu

melakukan praktek-praktek kerja secara berkeunggulan. Kecerdasan emosional menentukan posisi seseorang mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsurnya yaitu: kesadaran diri, motivasi diri, pengendalian diri, empati, dan keterampilan membina hubungan.(Goleman, 2007:414)

Guru yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu memberi kesan yang baik tentang dirinya, mampu mengungkapkan dengan baik emosinya sendiri, berusaha menyetarakan diri dengan lingkungan, dapat mengendalikan perasaan dan mampu mengungkapkan reaksi emosi dengan waktu dan kondisi yang ada sehingga interaksi dengan orang lain dapat terjalin dengan lancar dan efektif sehingga guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Tapi guru yang lebih mengutamakan mengembangkan kecerdasan intelektual, tetapi mengesampingkan kecerdasan emosional akan menemukan kerumitan dalam pembinaan moral siswa. Pembinaan moral siswa merupakan salah satu faktor penentu dari penilai prestasi sekolah. Sekolah yang memiliki prestasi siswa yang baik dan bermoral baik akan jauh lebih dinilai dan dipandang dari pada sekolah yang hanya memiliki nilai siswa tinggi tapi buruk dari sisi moral siswanya.

Berdasarkan observasi awal pada Sekolah Menengah Kejuruan PAB 2 Helvetia masih memperlihatkan gejala efektivitas kerja guru yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari fenomena, seperti: 1) sebagian guru dalam mengajar masih didasari oleh materi bukan didasari atas niat beribadah kepada Allah SWT; 2) Sebagian guru hanya sekedar memberikan pengajaran tentang suatu pengetahuan (transfer ilmu), tapi masih mengabaikan pembinaan budi pekerti/moral. 3) sebagian guru masih belum memadukan antara IQ dan EQ.

Peneliti juga menemukan bahwa kecerdasan emosional seringkali tidak memperoleh porsi wajar sebagai prediktor efektivitas kerja. Masalah kecerdasan emosional dibiarkan begitu saja, tanpa pembinaan dan pengelolaan. Akibatnya banyak guru yang lemah kecerdasan emosionalnya. Masalah kecerdasan emosional tersebut ditandai antara lain dengan perilaku guru yang suka terlambat mengajar, pulang lebih awal, menggunakan jam kerja dan peralatan sekolah untuk kepentingan pribadi, mudah marah ketika menghadapi masalah.

Dengan itu kecerdasan emosional dan hubungannya terhadap efektivitas kerja amat penting untuk di teliti karena dalam hal kehidupannya sangat berkaitan erat, sehingga baik atau tidaknya keefektivan kerja guru tergantung pada tinggi rendahnya kecerdasan emosional.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *total sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan analisis deskriptif, uji persyaratan analisis, dan uji hipotesis

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK PAB 2 Helvetia yang berjumlah 50 orang.

Dalam hal ini peneliti menjadikan seluruh populasi menjadi sampel yaitu 50 guru maka penelitian ini disebut penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100 dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

## **HASIL PENELITIAN**

Pada uraian berikut akan dijelaskan tentang hasil analisis data yang diolah secara manual dan dengan bantuan program komputer. Perhitungan manual digunakan untuk perhitungan statistik sedangkan program komputer dilakukan untuk membuat diagram dan grafik. Analisa data mencakup: 1) Deskripsi data, 2) Uji Persyaratan Analisis, dan 3) Uji Hipotesis.

### **Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Efektivitas Kerja Guru**

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa korelasi antara kecerdasan emosional dengan Efektivitas Kerja Guru sebesar  $r_{xy} = 0.441$ . Tingkat korelasi ini termasuk pada interval tingkat sedang.

Dari perhitungan sebelumnya diperoleh koefisien sebesar 0.441 maka diperoleh indeks determinasi koefisien korelasi sebagai berikut:

$$KP = (0.441)^2 \times 100 \%$$

= 19.4 %

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi korelasi di atas diperoleh koefisien determinasi korelasi sebesar 19.4 % variabel kecerdasan emosional berhubungan dengan efektivitas kerja guru dengan sisa sebesar 80.6 % berhubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Persyaratan Analisis

#### Uji Normalitas

Dalam perhitungan uji normalitas ini digunakan uji Galat Taksiran dengan teknik liliefors, dengan ketentuan jika  $L_{hitung} < L_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0.05$  maka variabel yang diuji tersebut berdistribusi normal. Berikut akan disajikan tabel ringkasan uji normalitas variabel X dan Y, yang mana penjelasan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 8

TABEL 4.10

Rangkuman Hasil Uji Normalitas Dengan Analisis Lilliefors

Uji Normalitas	Lhitung	Ltabel
Kecerdasan Emosional	0.049	0.28
Efektivitas Kerja Guru	0.0765	0.28

Dalam hal ini dipahami bahwa hasil  $L_{hitung} < L_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  yaitu  $0.049 < 0.28$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional berdistribusi normal dan  $0.0765 < 0.28$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel efektivitas kerja berdistribusi normal.

#### Uji Homogenitas

Uji homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji Barlett. Data untuk setiap variabel penelitian dikatakan homogen apabila  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0.05$ . Data variabel kecerdasan emosional (X) atas variabel efektivitas kerja guru (Y) diperoleh  $X^2_{hitung} = 160.95$  Dengan melihat daftar nilai kritik chi kuadrat untuk  $\alpha = 0.05$  dan dk 50, maka diperoleh  $X^2_{tabel} = 3.841$ . Dengan membandingkan kedua nilai tersebut, maka  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian adalah homogen.

#### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau tidak. Adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus product moment pearson dengan hasil perhitungan sebelumnya diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.441 , maka diperoleh indeks determinasi koefisien korelasi 19.4 % itu artinya hipotesis positif ( $H_a$ ) yang diajukan dalam penelitian ini di terima.

## PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara kecerdasan emosional dengan efektivitas kerja guru di SMK PAB 2 Helvetia. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan efektivitas kerja guru.

*Temuan pertama* adapun kategori kecenderungan kecerdasan emosional yaitu sebanyak 7 responden (14%) dalam kategori tinggi, sebanyak 39 responden (78%) berada kategori sedang, dan sebanyak 4 responden (8%) berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata guru di SMK PAB 2 Helvetia memiliki kecerdasan emosional pada tingkat sedang. Dengan temuan tersebut sangat perlu untuk meningkatkan kecerdasan emosional guru demi memajukan pendidikan kita terkhusus SMK PAB 2 Helvetia.

*Temuan kedua* bahwa kategori kecenderungan efektivitas kerja guru yaitu sebanyak 8 responden (16%) dalam kategori tinggi, sebanyak 40 responden (80%) berada pada kategori sedang, dan sebanyak 4 responden (2%) berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata guru di SMK PAB 2 Helvetia memiliki efektivitas kerja pada tingkat sedang. Dengan temuan tersebut sangat perlu untuk meningkatkan efektivitas kerja guru demi memajukan pendidikan kita terkhusus di SMK PAB 2 Helvetia.

*Temuan ketiga* adapun besar koefisien korelasi antara kecerdasan emosional dengan efektivitas kerja guru sebesar 0.441, maka diperoleh indeks determinasi koefisien korelasi 19.4 % yang termasuk kategori tingkat hubungan sedang. Hubungan tersebut diperoleh melalui uji persamaan regresi. Temuan ini di dukung dengan hasil penelitian Eka Wulandari dan Ika Zenita Ratnaningsih tahun 2017 melakukan penelitian

berjudul Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Keterikatan Kerja Pada Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Berakreditasi A di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang, menghasilkan kesimpulan bahwa: Ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan keterikatan kerja. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula keterikatan kerja. Kecerdasan emosional memberikan sumbangan efektif 49,4% dalam mempengaruhi keterikatan kerja. Persamaan penelitiannya yaitu (1) Dua Variabel dan Kecerdasan emosional sebagai variabel bebas. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu: (1) Variabel terikat penelitian tersebut Keterikatan Kerja Guru.

Mira Kalsum pada tahun 2015 melakukan penelitian berjudul Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Guru. Menghasilkan kesimpulan bahwa:

Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru. Artinya tinggi rendahnya kecerdasan emosional yang dimiliki guru akan berpengaruh pada tinggi rendahnya kinerja guru. Korelasi yang positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional guru maka akan semakin baik pula kinerjanya dan sebaliknya semakin rendah tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki guru maka semakin rendah atau buruk pula kinerjanya.

Penelitian tersebut tidak jauh beda dengan penelitian ini, hanya saja penelitian ini mengkaji lebih spesifik tentang bagian dari kinerja guru yaitu efektivitas kerja guru.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional di SMK PAB 2 Helvetia berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 78% dengan kategori sedang.
2. Efektivitas kerja guru di SMK PAB 2 Helvetia berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 80% dengan kategori sedang.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan efektivitas kerja guru di SMK PAB 2 Helvetia sebesar 0.441 yang tergolong pada kategori sedang. Melalui analisis

determinasi koefisien korelasi kecerdasan emosional memberikan sumbangan yang signifikan terhadap efektivitas kerja guru di SMK PAB 2 Helvetia dengan kontribusi sebesar 19.4 % dan sebesar 80.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta
- Goleman. 2007. *Emotional Intelegence Penerjemah T. Hermaya*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Komariah, Aan & Cipi Triatna. 2006. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama
- Salim, Syahrums. 2012. *Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Cipta Pustaka
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi
- Yusuf, Muri. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Jakarta: Prenadamedia Group

## KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA GURU DI MTs ISLAMIAH SULUH MEDAN

Wardatu Rida<sup>1</sup>, Yusuf Hadijaya<sup>2</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala madrasah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di MTs Islamiyah Suluh Medan. Penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yang menggunakan teknik pengumpulan data antara lain wawancara, observasi, diskusi lengkap terarah dan studi dokumen yang melibatkan kepala madrasah, guru dan staff lainnya untuk mendeskriptif kan komunikasi interpersonal kepala madrasah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Terdapat tiga unsur utama dalam proses analisis data pada penelitian kualitatif diantaranya, reduksi, sajian data ( data display) , dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Dalam sebuah penelitian kualitatif harus memperhatikan faktor keabsahan data yang diantaranya terdapat kredibilitas (kepercayaan), transferabilitas, dependendabilitas, konfirmabilitas. Penarikan keabsahan data dilakukan melalui pengkajian kesesuaian teori yang diterapkan dengan keadaan yang diteliti.keabsahan penelitian ini dimulai dari pengumpulan data, analisis data lapangan dan penyajian data lapangan penelitian yang pada akhirnya melahirkan kerangka konsep. Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwasanya komunikasi interpersonal kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja guru di MTs Islamiyah Suluh Medan.

**Kata Kunci :** *Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah, Kepuasan Kerja Guru*

### PENDAHULUAN

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

---

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

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

dengan orang 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 seorang tumbuh dan belajar, menemukan pribadi kita dan orang lain, kita bergaul, bersahabat, bermusuhan, mencintai orang lain atau mengasihinya, membenci orang lain dan seterusnya.

Komunikasi bermula dari sebuah gagasan yang ada pada diri seseorang yang diolah menjadi sebuah pesan dan disampaikan atau dikirimkan dengan orang lain dengan berbagai 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. Kepuasan kerja guru tergantung dari peningkatan kerja yang optimal dan efektif karena itu semua tidak mungkin terjadi jika tidak ada komunikasi yang efektif yang dilakukan oleh para pegawai, komunikasi yang efektif sangatlah penting bagi setiap orang. Oleh karena itu, para pimpinan organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka.

Komunikasi mampu memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para guru tentang apa saja yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk kepuasan kerja guru. Aktivitas komunikasi diorganisasi 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 yang lainnya, sisi ketiga adalah antara guru dengan kepala sekolah. Masing-masing komunikasi tersebut mempunyai polanya sendiri. (Iriono, 2017)

Perilaku adalah tindakan khusus yang dilaksanakan dalam merespon atau mengantisipasi situasi. Perilaku komunikasi yang baik tidak mendominasi pertemuan, menghindari interupsi, tidak ingin

memahami persepsi orang lain, menghindari topik kontroversi, kurang menghargai pendapat orang lain. Sikap mau mendengarkan, aktif, konsentrasi apa yang dikatakan orang lain, tapi juga memperhatikan tanda non verbal seperti gestur, dan bahasa tambahan lainnya. Mendengarkan aktif dapat dihasilkan kematangan besar, juga menunjukkan memberikan pikiran-pikiran dan kepedulian, menerima rasa hormat. (Sayafaruddin, 2007)

Pendidikan pada dasarnya merupakan kehidupan mencerdaskan bangsa. Dalam kaitan ini pendidikan dapat dipandang sebagai *public goods* yang dapat dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat. Dalam konteks pembangunan, pendidikan berfungsi sebagai SDM yang berkualitas sebagai input tenaga kerja dalam kegiatan pembangunan sehingga pendidikan dapat memacu produktivitas dalam pembangunan.

Pendidikan adalah suatu yang universal dan berlangsung secara terus menerus tidak terputus dari generasi ke generasi dimanapun didunia ini. Upaya manusia melakukan pendidikan itu terselenggara sesuai dengan pandangan hidup dan latar belakang sosial kebudayaan setiap masyarakat tertentu. Pendidikan merupakan pilar utama terhadap pembangunan masyarakat suatu bangsa tertentu. (Maryadi, 2011)

Hubungan interpersonal terbentuk ketika proses pengolahan pesan secara timbal balik terjadi, baik verbal maupun non verbal atau vertikal maupun horizontal. Semua pesan diciptakan bermula dari dalam diri kita sendiri, kita bereaksi menurut perbedaan personal kita terhadap pesan disekeliling kita. Inilah yang membuat komunikasi tersebut bersifat personal karena tidak dapat dipisahkan dari interaksi kita dengan orang lain. Komunikasi interpersonal sangat efektif untuk digunakan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.

Dengan komunikasi interpersonal akan lebih mudah sekali dalam proses penyampaian sesuatu, baik itu dalam bentuk suatu keterbukaan, menunjukkan rasa empati, memberikan dukungan, rasa positif maupun menumbuhkan rasa kesetaraan atau kesamaan. Dengan menggunakan komunikasi interpersonal akan lebih mudah untuk diterima dan tentunya dapat menumbuhkan rasa kekeluargaan, rasa senang antara atasan dan bawahan, sehingga proses penyampaian pesan dapat berjalan dengan lancar dan arus balik tentu akan tercipta. Hal seperti ini tentu sangat membantu sekali untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.

Kepala madrasah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Kepala madrasah dituntut untuk senantiasa meningkatkan efektifitas kinerja dengan begitu semuanya akan memberikan hasil yang memuaskan.

Kepala madrasah yang efektif dapat dilihat berdasarkan kriterianya yang pertama, mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan program pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif. Kedua, dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Ketiga, mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan. Keempat, berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah. Kelima, bekerja dengan tim manajemen. Keenam, berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.(Mulyasa, 2002:126)

Kualitas pendidikan dan lulusan seringkali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar, yang menjadi tanggung jawab sekolah. Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu sekolah dilakukan dengan cara peningkatan kinerja guru dengan memperhatikan faktor motivasi dan komunikasi. Motivasi akan timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan, dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar antara guru dengan kepala sekolah dan guru dengan guru, akan dapat meningkatkan kinerja.(Tjandralila, 2014)

Kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen guru sangat berperan untuk meningkatkan kinerja guru bila secara bersama-sama. Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja serta didukung dengan komitmen normatif yang tinggi pula, tentu akan lebih maksimal dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang baik dibandingkan dengan guru yang kurang terpuaskan dan tidak termotivasi dalam bekerja serta tidak memiliki komitmen normatif yang tinggi.(Sri, 2017)

Komunikasi dalam bekerja akan menjadi penting ketika setiap guru beranggapan bahwa kinerja adalah prestasi, hasil kinerja dan unjuk kerja. Kinerja guru mengacu pada efektivitas guru dalam melaksanakan tugasnya dalam mendidik, mengajar dan melatih siswa. Dalam hal komunikasi yang terjadi antar guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah maupun kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu organisasi menjadi semakin baik. Dan sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dan sebagainya dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal.

Sejalan dengan meningkatnya volume kebutuhan dan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, maka sistem komunikasi harus berfungsi dan tetap berjalan dengan lancar agar informasi dapat sampai dengan cepat dan akurat dan terukur kebenarannya sehingga informasi dapat dipercaya, kualitas, validitas, objektivitas dan jelas materinya. Tetapi bilamana komunikasi tidak lancar informasi tidak jelas atau palsu akan berakibat buruk dan fatal terhadap penyelesaian pekerjaan yang ada. (Kusnara, 2013)

Dilihat dari pengamatan sementara komunikasi yang terjadi di MTs Islamiyah Suluh Medan masih kurang efektif dilihat dari aspek komunikasi intern nya, komunikasi yang terjadi adalah komunikasi dari kepala madrasah kepada guru dan karyawannya dalam bentuk perintah untuk segera menyelesaikan tugas guru dan karyawan ataupun menyampaikan informasi dari kepala madrasah kepada guru dan karyawan. Sebagian guru masih merasa sungkan untuk menyampaikan ide-ide mereka kepada kepala madrasah yang mereka anggap sebagai orang yang tertinggi dalam sebuah organisasi dan selalu wajib untuk dihormati, para guru dan karyawan selalu menunggu perintah dari kepala madrasah dan berusaha menjalankan perintah tanpa ada masukan dari para guru-guru yang ada disekolah dan karyawan itu sendiri. Para guru-guru dan karyawan juga jarang sekali mendiskusikan tentang segala sesuatu pekerjaan yang diberikan kepala madrasah, mereka sering berkumpul tetapi selalu membicarakan hal yang tidak formal. Dengan posisi kantor kepala madrasah dan kantor guru serta karyawan yang

terpisah menjadi komunikasi antara kepala madrasah kepada guru dan karyawan sangat sulit dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul **“Pola Komunikasi Interpersonal Kelapa Madrasah dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru di MTs Islamiyah Suluh Medan”**.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam hal ini Penelitian kualitatif adalah penelitian eksploratif yang biasanya lebih bersifat studi kasus. Jenis penelitian ini mempunyai proses yang lain dengan proses pada penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif dimulai dengan adanya suatu masalah yang biasanya spesifik dan diteliti secara khusus sebagai suatu kasus yang akan diangkat kepermukaan tanpa adanya maksud untuk generalisasi.

Proses penelitian kualitatif mempunyai suatu periode yang dilakukan berulang-ulang, sehingga keadaan yang sesungguhnya dapat diungkapkan secara cermat, dan lengkap. Proses tersebut dimulai dengan survey pendahuluan untuk mendeteksi situasi lapangan dan karakteristik subjek (masyarakat atau kebudayaan tertentu) yang akan menjadi objek penelitian.

Pencarian data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara Kepala Sekolah, guru-guru yang berada didalam sekolah tersebut maupun staff MTs Islamiyah Suluh Medan yang merupakan objek penelitian.

Dalam penelitian ini Seperti yang telah dikemukakan bahwa penelitian kualitatif mengandalkan kecermatan pengumpulan data untuk memperoleh hasil penelitian yang valid. Oleh karena itu maka teknik yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam, observasi partisipasi, kelompok diskusi terarah (*focus group discussion*) dan analisis dokumen.(Moleong, 2007)

## **TEMUAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Hasil penelitian: (1) Sistem insentif yang diberikan sekolah terhadap kepuasan kerja guru di MTs Islamiyah Suluh Medan Lebih banyak guru yang mengatakan tidak adanya penambahan insentif untuk guru yang berprestasi, (2) Bentuk tanggung jawab yang dilakukan guru terhadap pekerjaan yang diembangkannya di MTs Islamiyah Suluh Medan

Guru yang berada di MTs Islamiyah tersebut sangat bertanggung jawab dengan hasil kerjanya, (3) Reward yang diberikan kepala madrasah kepada guru di MTs Islamiyah Suluh Medan dalam penambahan reward tidak ada diberikan berupa materi hanya saja dukungan dan motivasi untuk guru, (4) Kenyamanan yang diberikan kepala madrasah kepada guru dalam lingkungan sekolah di MTs Islamiyah Suluh Medan adalah Kepala madrasah selalu memberikan kenyamanan kepada guru di lingkungan sekolah, (5) Komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan guru terhadap kepuasan kerja di MTs Islamiyah Suluh Medan Komunikasi yang digunakan kepala madrasah adalah media elektronik yang dimana ketika tidak berada di sekolah bisa mengawasinya dengan baik, (6) Upaya yang diberikan kepala madrasah untuk memicu guru menjadi puas dengan hasil kerjanya memicu pada lima macam yaitu keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan dan kesamaan.

1. Sistem insentif yang diberikan sekolah terhadap kepuasan kerja guru

Sistem insentif yang diberikan sekolah terhadap kepuasan kerja guru di MTs Islamiyah Suluh Medan adalah dengan cara melihat seberapa besarnya kinerja guru yang mengajar didalamnya, apakah kinerjanya sangat bagus atau tidak itu semua bisa terlihat dari cara kerja guru itu sendiri.

Kepala madrasah akan selalu memantau para guru dengan caranya tersendiri supaya bisa mengetahui kebenarannya. Jika tugas-tugas yang diberikan kepala madrasah kepada guru telah selesai dengan baik dan hasilnya memuaskan, kepala madrasah akan menilainya dengan memberikan insentif lebih kepada para guru. Guru yang kreatif dan mampu memberikan persembahan yang sangat bagus akan diberikan insentif yang selayaknya dan itu semua dilakukan agar guru-guru yang lain bisa mencontohnya supaya bisa menjadi lebih baik dan menjadi panutan untuk para guru agar lebih semangat dalam bekerja bukan untuk mendapatkan insentif saja tetapi untuk membuat anak didik semakin meningkat wawasannya.

2. Bentuk tanggung jawab yang dilakukan guru terhadap pekerjaan yang diembarkannya

Dalam hal tanggung jawab guru yang dikatakan berhasil dan sempurna apabila telah melakukan kewajibannya dengan baik dan ikhlas

karena guru merupakan seorang pendidik dan juga merupakan pembimbing untuk anak didiknya. Hal tersebut yang terdapat di MTs Islamiyah Suluh Medan Bentuk tanggung jawab itu terdapat pada anak didik itu sendiri, kenapa dikatakan demikian karena jika kita mengajar anak didik dengan baik dan dengan tulus maka ilmu yang akan didapatkan akan berkah dan akan tersalurkan ilmu-ilmu yang bermanfaat untuk bekalnya kelak.

### 3. Reward yang diberikan kepala madrasah kepada guru

Reward yang diberikan kepala madrasah kepada guru di MTs Islamiyah Suluh Medan dulu pernah ada hanya saja tidak berjalan begitu lama dikarenakan ada faktor yang tidak memungkinkan untuk dilakukan kembali. Tetapi dulu pernah diberikan penghargaan untuk guru namun tidak dari kepala madrasah, penghargaan tersebut diberikan oleh pihak yayasan kepada guru karena ada terdapat guru yang berprestasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya sehingga mendapatkan reward dari pihak yayasan. Hal tersebut dilakukan agar bisa menjadi contoh untuk para guru yang lain agar lebih giat lagi dalam mengajar.

### 4. Kenyamanan yang diberikan kepala madrasah kepada guru dalam lingkungan sekolah

Kenyamanan yang diberikan kepala madrasah kepada guru dalam lingkungan sekolah di MTs Islamiyah Suluh Medan dengan cara memberikan kebebasan kepada guru untuk bisa membagi masalah yang dihadapi para guru dengan cara kepala madrasah tidak membatasi jika ada guru yang ingin berbagi cerita dan meminta masukan atau dukungan dalam hal apapun. Kepala madrasah tidak akan menyalahkan guru jika ada yang datang terlambat kesekolah hanya saja menanyakan apa alasannya dan kepala madrasah selalu mendengarkan penjelasan dahulu setelah itu memberikan masukan agar tidak datang terlambat lagi.

Disamping itu kepala madrasah juga tidak melarang guru untuk memberikan kritikan dan masukan, karena itu semua untuk menjadikan sekolah menjadi lebih baik dengan mendengarkan masukan dan kritikan bawahannya.

### 5. Bahwasannya pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala madrasah kepada guru dilakukan secara formal dan informal, yang dimana komunikasi formal antara kepala madrasah dengan guru belum optimal dan belum efisien. Komunikasi interpersonal dapat penulis lihat

dari kepala madrasah yang mendadak melakukan komunikasi bahwa adanya rapat, jaranganya dilakukan rapat sehingga para guru-gurupun melakukan kegiatan rapat tanpa adanya persiapan apapun yang di perlukan pada saat rapat diadakan. Sedangkan secara informal kepala madrasah sudah melakukan komunikasi secara optimal karena kepala madrasah lebih sering berkomunikasi dengan para guru menggunakan komunikasi informal baik itu didalam jam sekolah maupun diluar jam sekolah. Semua itu dilihat dari segi kepala madrasah yang berada dilingkungan sekolah sehingga para guru mudah untuk menemukan dan membahas masalah mengenai perihal sekolah, kepala madrasah juga terkadang memeriksa ke ruang guru dan memberikan guru kesempatan untuk bisa langsung berbicara dengan kepala madrasah.

6. Upaya yang diberikan kepala madrasah untuk memicu guru menjadi puas dengan hasil kerjanya antara lain :

- a) Keterbukaan kepala madrasah terlihat dari kemudahan memberikan informasi mengenai informasi pelatihan guru, jadwal mengajar, honor dan sebagainya, namun kepala madrasah tidak dapat memberikan informasi mengenai keuangan sekolah dikarenakan sangat rahasia dan krusial. Informasi yang diberikan tersebut sedikit banyak sudah mempengaruhi kepuasan kerja guru untuk meningkatkan prestasi.
- b) Empati yang ditunjukkan kepala madrasah dilakukan dengan menanyakan kehadiran dan ketepatan waktu guru untuk hadir ke sekolah. Secara tidak langsung kepala madrasah sudah memberikan motivasi kepada guru untuk selalu hadir tepat waktu kesekolah hal tersebut sangat berguna untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.
- c) Dukungan yang dilakukan kepala madrasah terlihat dari beberapa hal, antara lain : *Pertama* Melalui ucapan, kepala madrasah tidak hanya memberikan pujian melainkan perhatian kepada guru. Pujian yang diberikan kepala madrasah contohnya terima kasih, ini harus dipertahankan dan sebagainya. Sedangkan perhatian yang diberikan kepala madrasah adalah dengan cara menegur kepada guru ketika bolos di sekolah. *Kedua* Melalui gerakan badan, senyum dan jabatan tangan merupakan dukungan kepala madrasah melalui

gerakan badan. Hal lain adalah ekspresi wajah untuk menjelaskan bahwa suka atau tidaknya terhadap sesuatu hal. *Ketiga* Melalui fasilitas, kepala madrasah memberikan fasilitas untuk mendukung guru meningkatkan prestasi kerjanya.

- d) Rasa positif yang ditunjukkan kepala madrasah MTs Islamiyah Suluh Medan adalah dengan cara 2 jenis yaitu : Rasa positif terhadap diri sendiri yang dimana kepala madrasah selalu menunjukkan kepribadian yang pantang menyerah dan memberikan kata-kata positif dari dirinya untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan tugas sebagai mana mestinya. Kemudian rasa positif terhadap orang lain yang dimana Sikap kepala madrasah yang menanyakan permasalahan terlebih dahulu sebelum memberikan masukan atau saran merupakan rasa positif kepala madrasah terhadap para guru di MTs Islamiyah Suluh Medan.
- e) Kesamaan merupakan salah satu prinsip efektif komunikasi interpersonal yang tidak mudah. Perbedaan setiap sifat dan karakter menjadi tantangan kepala madrasah untuk melakukan kesamaan tanggung jawab dan hak agar tidak adanya kecemburuan antar sesama guru.

Kepala madrasah sudah melakukan komunikasi interpersonal dengan cukup baik untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Hal tersebut dapat dilihat dari segi kehadiran dan ketepatan waktu untuk mengajar meskipun terlihat ada beberapa guru yang masih terlambat.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian mengenai Komunikasi interpersonal kepala madrasah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di MTs Islamiyah Suluh Medan yang dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen kepada pihak yang dipandang layak menjadi sumber penelitan, maka penulis dapat memberikan kesimpulan bahwasanya komunikasi interpersonal kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja guru di MTs Islamiyah Suluh Medan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Caesar Yanuar, *Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 19 Kemlayang Surakarta*, Skripsi.
- Fatoni, Abdurrahmad, (2006), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Iriono Lilik, (2017), *Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di Sma Swasta Uisu Medan*, Jurnal Bechmarking, Vol 1. No1. Jauari-Juli, ISSN. 3459-2461.
- Kusnara, (2013), *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kecerdasan Emosional Terhadap Efektivitas Guru di UPTD Pendidikan Kecamatan Cibingbin Kabupaten Kuningan*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan, Volume 1. No 1. Januari.
- Lexy J. Moleong, (2007), *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, (2002), *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rahardja, Alice Tjandralila, (2014), *Hubungan Antara Komunikasi Antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK PENABUR Jakarta*, Jurnal Pendidikan Penabur, No 03/Th III Desember.
- Syafaruddin, (2007), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citra Pustaka.

## STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN DI MTS NEGERI 2 RANTAUPRAPAT

Linda Sari Rambe<sup>1</sup>, Nasrul Syakur Chaniago<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Strategi Kepala Sekolah MTs Negeri 2 Rantauprapat, (2) Bentuk Strategi Kepala Sekolah MTs Negeri 2 Rantauprapat, (3) Kendala Kepala Sekolah dalam Menjalankan Strategi MTs Negeri 2 Rantauprapat, (4) Dukungan Sumber Daya Organisasi kepada Kepala Sekolah MTs Negeri 2 Rantauprapat, (5) Dampak Positif dari adanya Strategi Kepala Sekolah MTs Negeri 2 Rantauprapat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, dengan pendekatan naturalistik yang menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Subjek penelitian yaitu Kepala Madrasah, Guru dan Staf. Adapun langkah menganalisis data dengan cara reduksi data, penyajian data dan kesimpulan/verifikasi data. Untuk menguji validitas data dilakukan uji kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas dan konfirmabilitas. Hasil penelitian ini mengungkapkan beberapa temuan yaitu: (1) Strategi yang diterapkan kepala madrasah MTs Negeri 2 Rantauprapat sudah cukup baik, (2) Bentuk strategi yang dirancang kepala madrasah sudah cukup baik, (3) Kendala yang dialami kepala madrasah adalah adanya tiga lokasi sekolah yang berbeda, (4) Dukungan yang diberikan sumber daya organisasi kepada kepala madrasah sudah cukup baik, (5) Dampak positif yang diperoleh dari adanya strategi kepala madrasah meningkatnya pendaftar disetiap tahun.

**Kata Kunci** : *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kualitas Pembelajaran*

### PENDAHULUAN

Pendidikan sebagai bagian terpenting dalam tatanan hidup manusia dan merupakan wahana yang dapat dilakukan oleh manusia itu sendiri untuk membentuk manusia-manusia yang lebih baik dari hari ini. Pendidikan akhlaq bagi manusia yang membentuk pola pikir manusia

---

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

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

dan perubahan kebudayaan menuju yang lebih baik dimasa yang akan datang.

Oleh karena itu, pendidikan seharusnya terus dikembangkan sesuai dengan kebutuhan, memerlukan perubahan dan mengalami tantangan di masa yang akan datang. Serta dibutuhkan tingkat keseriusan dalam pengelolaan pendidikan, jika pendidikan itu diharapkan mampu mengubah segala keinginan manusia dari masalah hajat hidup manusia.

Dalam pengelolaan pendidikan dibutuhkan ilmu manajemen yang mampu mengubah sistem menjadi lebih baik dan berkualitas. Tidak hanya dalam dunia pendidikan ilmu manajemen digunakan, tetapi di berbagai sektor, di antaranya ekonomi, kesehatan, politik dan ketatanegaraan. Kajian manajemen pendidikan di Indonesia juga kini telah digalakkan demi tujuan yang mulia mencerdaskan kehidupan bangsa. (Syafaruddin, 2015)

Keberhasilan manajemen pendidikan, tidak terlepas dari bagaimana kemampuan seseorang dalam memimpin lembaga atau institusi pendidikan. Kepemimpinan menjadi inti dalam kegiatan manajemen di institusi pendidikan. Kemampuan dalam memimpin institusi pendidikan di pengaruhi berbagai faktor, di antaranya memiliki sifat-sifat pemimpin, visi dan misi yang baik ke depan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan intelektual, kejujuran, rasa tanggungjawab yang besar terhadap lembaga dan SDM institusi dan lain-lain.

Kepemimpinan merupakan tugas tambahan yang dibebankan kepada kepala sekolah atau madrasah yang diharapkan mampu meningkatkan mutu pendidikan, kemampuan SDM dan pelayan bagi masyarakat sekolah. Lembaga pendidikan, butuh pemimpin yang mampu menciptakan strategi-strategi yang dapat mengatasi berbagai masalah yang kiranya terjadi di sekolah.

Kepemimpinan sebagai "proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha pencapaian tujuan dalam situasi tertentu". Sementara, Soepardi mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien". Hal

tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan sedikitnya mencakup tiga hal yang saling berhubungan, yaitu adanya pemimpin dan karakteristiknya. Adanya pengikut, serta adanya situasi kelompok tempat pemimpin dan pengikut berinteraksi. (Mulyasa, 2007)

Kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga pendidikan harus dapat mengenal situasi dan kondisi lembaga pendidikan, dimana dia diangkat atau ditunjuk sebagai pimpinan. Hal yang pertama kali yang harus dilakukan saat memimpin lembaga pendidikan, tentunya harus melakukan analisis SWOT. Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi organisasi. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan dan peluang, namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan dan ancaman.

Strategi melukiskan tentang langkah-langkah yang ditempuh sebuah organisasi dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi. Untuk melaksanakan langkah-langkah organisasi dibutuhkan beberapa sumber daya, di antaranya sumber daya manusia, sumber daya alam dan sumber daya materi atau uang. Segala sesuatu yang dilakukan organisasi tentu memiliki resiko yang ditanggung perorangan maupun lembaga.

Strategi peningkatan kinerja kepala sekolah menciptakan sekolah yang memiliki profil yang terbangun atas kepaduan dari kemandirian, inovasi, dan iklim yang kondusif bagi warganya untuk mengembangkan motivasi, kreativitas, dan sikap kritis. Sekolah unggul memiliki kerangka akuntabilitas yang kuat kepada siswa dan masyarakatnya melalui layanan pendidikannya yang bermutu, dan bukan semata-mata akuntabilitas pemerintah/yayasan melalui kepatuhannya menjalankan petunjuk.

Dari hasil pengamatan sementara yang ditemukan di MTS Negeri 2 Rantauprapat, terdapat pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan yang kurang memadai seperti kursi, ruang kelas, halaman sekolah dan lokasi parkir. Mengingat bahwa sarana dan prasarana pendidikan sebagai fasilitas pendukung proses belajar mengajar dan pengajaran. Oleh sebab itu diperlukan strategi-strategi baru oleh kepala madrasah untuk meningkatkan motivasi belajar siswa dan peningkatan kualitas pembelajaran di dalam lembaga pendidikan tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, karena di dalam penelitian ini lebih menekankan kepada makna, gambaran, keadaan dan proses daripada hasil dari suatu aktivitas. Sehingga data yang diperoleh penulis dapat dideskripsikan secara rasional dan obyektif sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan.

Senada dengan penjelasan Sukardi bahwa penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya. (Sukardi, 2013)

Metode pengumpulan data dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Observasi langsung merupakan kegiatan dimana peneliti melakukan kegiatan pengamatan secara langsung terhadap objek yang hendak diteliti. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. (Moleong, 2014:186)

Pendekatan yang dilakukan oleh penulis adalah pendekatan induktif. Data yang telah diorganisasikan ke dalam suatu pola akan diolah dengan menggunakan analisis data yaitu (1) Reduksi data (2) Penyajian data (3) Kesimpulan atau verifikasi data. (Salim dan Syahrudin, 2015:147)

Pendekatan yang dilakukan oleh penulis adalah pendekatan induktif yang menganalisa masalah dari hal-hal yang bersifat khusus, kemudian diambil kesimpulan yang bersifat umum.

## **TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang digunakan kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran adalah dengan strategi fasilitatif yaitu dengan mengundang pengikut atau para anggota untuk berusaha secara tekun dan menggunakan energi fisik dalam bekerja, strategi fasilitatif juga menjadikan guru sebagai teman harian agar komunikasi formal maupun non formal berjalan dengan baik. Strategi fasilitatif mengartikan bahwa adanya peran baru kepemimpinan untuk memudahkan pegawai dalam menjalankan tugasnya yang dimulai dari membentuk hubungan kerjasama dan komunikasi yang baik. Oleh

karena itu, untuk meningkatkan kualitas pembelajaran sangatlah dibutuhkan figur seorang kepala madrasah yang mempunyai kapabilitas, kredibilitas dan daya juang yang tinggi berdasarkan kepemimpinan yang baik dan amanah. Karena baik buruknya suatu organisasi atau lembaga pendidikan dapat dilihat siapa pemimpinnya.

Kepala madrasah juga melakukan strategi dengan cara musyawarah atau sharing terhadap guru dan staf untuk saling berbagi dan mengetahui hasil dari strategi yang kepala madrasah lakukan apakah strategi tersebut berhasil atau malah membuat guru dan siswa merasa terbebani. Musyawarah dilakukan agar antara kepala madrasah dan para guru saling terbuka dan berkomunikasi dengan baik, saling berbagi ide dan solusi untuk berjalannya program yang telah dirancang serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan yaitu meningkatnya kualitas pembelajaran di lembaga pendidikan tersebut.

Kendala dalam meningkatkan kualitas pembelajaran tidaklah begitu banyak, kendalanya ialah karena terdapat tiga lokasi sekolah yang berbeda dan sedikit kesulitan dalam pembagian waktu pada saat jam pelajaran. Kemudian kendala lainnya adalah terbatasnya sarana dan prasarana terutama pada media pembelajaran sehingga para guru harus benar-benar kreatif dalam menyiapkan media pembelajaran pada saat mengajar.

Dukungan adalah segala bentuk informasi verbal maupun non verbal yang bersifat saran, bantuan yang nyata maupun tingkah laku yang diberikan oleh sekelompok orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungan sosialnya.

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil temuan peneliti bahwa dukungan yang diperoleh oleh kepala madrasah dari sumber daya organisasi yang ada di madrasah tersebut adalah para guru dan staf memberikan motivasi serta membantu berjalannya strategi dengan baik yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dukungan lain juga diperoleh melalui musyawarah setiap bulan, dalam hal tersebut kepala madrasah menerima ide, masukan dan saran yang diberikan oleh sumber daya organisasi. Dalam hal tersebut, kepala madrasah merasa sangat terbantu dalam proses penerapan strategi yang telah ia rencanakan.

Dampak positif adalah pengaruh atau akibat dalam setiap keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin.

Berdasarkan hasil temuan penelitian bahwa dampak positif yang diperoleh dari pelaksanaan strategi yang dirancang kepala madrasah adalah meningkatnya hasil belajar siswa dan menjadikan guru lebih kreatif dalam hal pemanfaatan sarana dan prasarana yang ada, serta guru menjadi kreatif dalam hal pembuatan media pembelajaran. Dampak positif lainnya adalah madrasah menjadi sangat diminati masyarakat terbukti dengan bertambahnya peminat madrasah disetiap tahun ajaran baru.

## **KESIMPULAN**

Secara terperinci, sebagai kesimpulan dari strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, adalah sebagai berikut:

1. Strategi Kepala Madrasah di MTs Negeri 2 Rantauprapat sudah cukup baik. Karena kepala madrasah melaksanakan strategi yang memang disetujui oleh guru dan staf melalui musyawarah.
2. Bentuk Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di MTs Negeri 2 sudah cukup baik. Adapun bentuk strategi yang dilakukan kepala madrasah adalah strategi fasilitatif yaitu mengajak dan membantu siswa untuk melaksanakan sholat lima waktu dan mewajibkan setiap guru mata pelajaran untuk selalu kreatif dalam hal pengadaan sarana dan prasarana terutama dalam hal pembuatan media pembelajaran guna untuk menutupi adanya sedikit kekurangan sarana dan prasarana.
3. Kendala yang dihadapi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di MTs Negeri 2 Rantauprapat tidaklah begitu banyak hanya adanya tiga lokasi sekolah yang berbeda dan sarana prasarana yang belum mencukupi.
4. Dukungan yang diperoleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di MTs Negeri 2 Rantauprapat sudah cukup baik berupa motivasi serta bantuan dari guru dan staf dalam hal pelaksanaan bentuk strategi yang telah ditetapkan.
5. Dampak positif yang diperoleh dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di MTs Negeri 2 Rantauprapat sudah cukup baik, yang mana hasilnya adalah guru menjadi lebih kreatif dalam hal pengadaan sarana dan media pembelajaran sehingga siswa tidak merasa bosan pada saat proses belajar mengajar berlangsung.

Kemudian, madrasah juga mendapat respon yang positif oleh masyarakat.

**DAFTAR PUSTAKA.**

- Moleong, J. Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014)
- Mulyasa. E , *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007)
- Rochaety, Eti dkk, *Sistem Informasi Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)
- Salim dan Syahrur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, cet. 6, (Bandung: Citapustaka Media, 2015)
- Siagian, P. Sondang, *Manajemen Strategi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004)
- Syafaruddin, *Peningkatan Kontribusi Manajemen Pendidikan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Berkualitas*, (Medan: Perdana Publishing, 2015)

## PERAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN DI YAYASAN PENDIDIKAN HUBBUL WATHON

Aziza S<sup>1</sup>, Rosnita<sup>2</sup>

### Abstract

The purpose of this research is to know (1) The role of principal supervision in improving the quality of learning in MIS and MTs. Hubbul Wathon. (2) Implementation of MIS and MTs principals supervision. Hubbul Wathon in improving the quality of learning. (3) Obstacles in supervision by the principal in improving the quality of learning in MIS and MTs Hubbul Wathon. (4) Supporting factors in supervision by the principal in improving the quality of learning in MIS and MTs Hubbul Wathon. The research method used is qualitative research. The approach used is descriptive. Source of data taken from 8 people as informant. Based on the results of the research data, the following conclusions are obtained: (1) The role of school principal supervision in the Hubbul Wathon Education Foundation, namely: (a) To make surveillance planning; (b) Guiding and directing teachers; (c) Inspection of Learning Devices; and (d) Monitoring or supervising the teaching teacher. (2) Implementation of the principal's supervision at the Hubbul Wathon Education Foundation, as follows: (a) Provide a supervisory monitoring activity framework; (b) Conduct class visits; (c) Conduct class observations; and (d) Conducting individual meetings or interviews. (3) The inhibiting factors of the implementation of supervision of learning at the Huburn Wathon Education Foundation based on observations and interviews and documentation are as follows: (a) Time; and (b) lack of confidence. (4) Supporting factors in the implementation of supervision of learning at the Hubingg Wathon Education Foundation, namely: (a) The ability of teachers; (b) Quality of learning. It can be concluded that the role of principal supervision is needed in improving the quality of learning. Because the principal's guidance and supervision to the teacher the main purpose is to improve the quality of learning.

**Keywords:** *Role of Principal, Supervision, and Quality of Learning.*

---

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

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

## PENDAHULUAN

Abad ke-21 pada era millenium ini memunculkan banyaknya persaingan antar negara, ekonomi, perubahan kultur, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin melejit ke depan yang harus memberi kesiapan kepada manusia untuk bersaing kecepatan dengan perkembangan IPTEK saat ini. Untuk itu diperlukan pendidikan yang berkualitas sehingga mampu mewujudkan fungsi dan tujuan pendidikan nasional.

Sebagaimana tersebut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa 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 beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. (Anggota IKAPI, 2009)

Pendidikan merupakan proses memanusiakan manusia. Dalam pendidikan manusia sebagai makhluk pendidikan yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk selalu belajar dan mengembangkan potensi diri. Potensi yang dikembangkan yaitu: Kompetensi kognitif yaitu kompetensi yang berkaitan dengan pengetahuan; Kompetensi afektif yaitu kompetensi yang berkaitan dengan sosial, moral, agama dan sebagainya; dan kompetensi psikomotorik yaitu kompetensi yang berkaitan dengan keterampilan secara praktek.

Pendidikan sebagai salah satu kebutuhan utama dalam kehidupan manusia yang berpikir untuk menjalani kehidupan dunia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan Sang Pencipta dan dalam mempertahankan hidup. Manusia sebagai makhluk yang sempurna yang diberikan oleh Allah swt satu kelebihan yang tidak dimiliki oleh makhluk Allah swt yang lain yaitu akal. Untuk mengolah akal pikirnya diperlukan pendidikan melalui proses pembelajaran.

Untuk mencapai pembelajaran yang berkualitas dan mewujudkan fungsi dan tujuan pendidikan nasional dibutuhkan pendidik dan tenaga kependidikan yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kepala sekolah merupakan tenaga kependidikan dan sekaligus pendidik yang memiliki tugas yang kompleks dalam suatu lembaga pendidikan.

Dewasa ini, tuntutan yang ditujukan kepada sekolah sangat menarik perhatian berkaitan dengan masuknya pasar bebas yaitu Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang menuntut setiap sumber daya manusia harus mampu bersaing dengan sumber daya manusia asing. Sekolah dituntut untuk mampu memberikan solusi dan perbaikan terhadap pendidikan.

Tuntutan tersebut muncul kepermukaan karena hasil pendidikan belum sesuai dengan harapan banyak pihak. Seperti yang dikemukakan Syafruddin dan Asrul, Ternyata hasil pendidikan masih menunjukkan rendahnya mutu lulusan, kurikulum yang terlalu berat bagi anak, sarana dan prasarana yang kurang lengkap, kinerja guru dan tenaga kependidikan cenderung rendah, kesejahteraan guru masih menyedihkan, motivasi belajar siswa rendah, bahkan nampaknya keterlibatan orang tua juga rendah. Semuanya itu semakin melengkapi runyamnya kondisi pendidikan nasional. Begitu pula yang terjadi pada berbagai sekolah utamanya di daerah-daerah pinggiran dan terpencil di negeri ini. (Syafruddin dan asrul, 2015:9-10)

Menarik untuk dicermati, persoalan lain yang membelit sistem pendidikan nasional secara internal, mengacu kepada pendapat Al Hamdani dalam Syafruddin dan Asrul, yaitu:

- a. Rendahnya pemerataan kesempatan belajar (*equity*) disertai dengan banyaknya peserta didik yang putus sekolah dan tidak melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- b. Rendahnya mutu akademik terutama dalam penguasaan ilmu pengetahuan alam, matematika dan bahasa khususnya bahasa asing. Padahal kemampuan penguasaan terhadap materi-materi tersebut merupakan modal dasar untuk menguasai dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi,
- c. Rendahnya efisiensi internal, terutama dengan banyaknya peserta didik yang mengulang kelas dan lamanya masa studi yang melampaui waktu standar yang ditetapkan,
- d. Rendahnya efisiensi eksternal sistem pendidikan atau yang biasa disebut dengan relevansi pendidikan,

- e. Kecenderungan terjadinya penurunan akhlak dan moral yang menyebabkan anak didik cenderung bersikap bringas, kasar, asosial, mudah sekali terjerembab kepada perilaku yang merugikan dirinya maupun lingkungannya, seperti penyalahgunaan obat, minuman keras, penodongan, pembajakan, dan lain sebagainya.

Dari fenomena di atas terlihat jelas bahwa permasalahan di atas membutuhkan perhatian yang serius dalam dunia persekolahan. Karena tujuan utama pendidikan adalah terwujudnya tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk itu dibutuhkan peran pemimpin dan pendidik dalam melaksanakan program pendidikan.

Untuk mencapai pelaksanaan program pendidikan dalam pembelajaran dibutuhkan pengawasan dari kepala sekolah. Pengawasan atau *controlling* yang dilakukan kepala sekolah memerlukan kesungguhan. Karena pengawasan yang dilaksanakan akan menentukan kualitas dari pembelajaran yang berimbas ke sekolah.

Kepala sekolah melakukan pengawasan untuk memastikan apakah guru melaksanakan tugasnya sesuai yang dimandatkan. Dan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan penekanan dari *leadership* dan *internal management* terdiri dari komitmen sekolah dan *stakeholder*. Komitmen itu adalah peningkatan kinerja dan motivasi, perbaikan sistem perencanaan dan penganggaran yang mencerminkan prioritas, pengadaan sistem dan mekanisme pengawasan internal dan evaluasi, sistem dan prosedur pengambilan keputusan yang efisien, penyederhanaan birokrasi, optimalisasi pemanfaatan sumberdaya dan sumber dana, dan transparansi penggunaan dana. (Sagala, 2010)

Jadi berkualitas atau tidaknya suatu pembelajaran di sekolah akan tampak pada peran kepala sekolah dalam melakukan pengawasan internal sekolah. pengawasan yang benar dan objektif menjadi kunci berkualitasnya program dan kegiatan sekolah. Berdasarkan fenomena-fenomena yang menggeluti dunia pendidikan saat ini, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Peran Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Yayasan Hubbul Wathon”**.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam mengkaji penelitian mengenai peran supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di Yayasan Hubbul Wathon ini adalah pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis kualitatif deskriptif.

Penjelasan tersebut merupakan alasan pendekatan yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif. Jawaban dari permasalahan yang ada di rumusan masalah merujuk pada proses seseorang dalam melaksanakan aktivitas atau kegiatan yang berkaitan dengan pengawasan. Kualitatif deskriptif adalah penelitian yang mengadakan deskripsi untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang situasi-situasi, proses, peranan, perilaku dan kegiatan yang berkaitan dengan sosial.

Lokasi penelitian di MIS dan MTs Hubbul Wathon yang berada di Kel. Sei Berombang, Kec. Panai Hilir, Kab. Labuhanbatu, Sumatera Utara dilakukan karena beralasan, penghematan biaya. Selain itu, lokasi penelitian tidak jauh dari lokasi peneliti, sehingga akses ke lokasi MIS dan MTs Hubbul Wathon mudah untuk dijangkau. Dan situasi sekolah juga nyaman jauh dari keramaian kota. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Januari sampai dengan bulan April 2018.

Penelitian dilakukan di Madrasah-Madrasah yang menjadi Naungan Yayasan Hubbul Wathon. Dalam Yayasan Hubbul Wathon ada 2 Madrasah yang dinaungi yaitu MIS dan MTs Hubbul Wathon. MIS dan MTs Hubbul Wathon ini berada di Kel. Sei Berombang, Kec. Panai Hilir, Kab. Labuhanbatu, Sumatera Utara.

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Peran supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di Yayasan Pendidikan Hubbul Wathon sudah cukup baik, hanya saja perlu untuk lebih meningkatkan peran supervisi kepala sekolah termasuk dalam hal merencanakan supervisi pembelajaran secara terprogram.

Beberapa penjelasan tentang peran supervisi kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di Yayasan Pendidikan Hubbul Wathon berdasarkan pertanyaan rumusan masalah:

## 1. Peran Supervisi Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Yayasan Pendidikan Hubbul Wathon

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa peran supervisi kepala sekolah di Yayasan Pendidikan Hubbul Wathon, yaitu:

- a. Membuat perencanaan pengawasan.  
Merencanakan kegiatan pengawasan baik dalam bentuk tertulis (terprogram) maupun tidak tertulis.
- b. Membimbing dan mengarahkan guru.  
Pembimbingan dan pengarahan kepala sekolah tentang permasalahan-permasalahan yang dihadapi guru. Supervisi bukan hanya untuk mencari-cari kesalahan guru. Namun, supervisi ditujukan untuk membantu guru dalam mengatasi setiap permasalahan yang dihadapinya.
- c. Pemeriksaan Perangkat Pembelajaran  
Kepala sekolah melakukan pemeriksaan perangkat pembelajaran seperti rencana perangkat pembelajaran (RPP), silabus, prota dan prosem.
- d. Memonitoring atau mengawasi guru mengajar.  
Kepala sekolah memonitoring guru dengan melakukan kunjungan ke kelas dan observasi kelas.

Analisis peneliti terhadap peran supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di Yayasan Pendidikan Hubbul Wathon belum maksimal. Karena tujuan utama kegiatan supervisi adalah meningkatkan kualitas pembelajaran. Tentu saja peningkatan tersebut tidak hanya pada satu aspek saja, tetapi semua unsur yang terkait dengan proses pembelajaran, antara lain siswa itu sendiri, guru dan personel lain, peralatan, pengelolaan maupun lingkungan tempat belajar. Maka ada tiga fungsi supervisi, yaitu:

1. Fungsi meningkatkan mutu pembelajaran. Supervisi ini merupakan supervisi dengan ruang lingkup yang sempit, tertuju pada aspek akademik, khususnya yang terjadi di ruang kelas ketika guru sedang memberikan bantuan dan arahan kepada siswa.
2. Fungsi Memicu Unsur yang Terkait dengan Pembelajaran. Maksudnya yaitu supervisi yang berfungsi sebagai penggerak perubahan atau bahkan merupakan faktor-faktor yang

berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, supervisi ini dikenal dengan supervisi administrasi.

3. Fungsi membina dan memimpin. Maksudnya supervisi adalah kegiatan yang diarahkan kepada penyediaan kepemimpinan bagi para guru dan tenaga pendidik lain, kenapa tidak kepada siswa? Karena konsep supervisi adalah memberikan bimbingan dan penilaian kepada guru yang nantinya akan berpengaruh kepada proses pembelajaran guru di kelas dan secara tidak langsung juga akan berpengaruh kepada kualitas pembelajaran dan pada akhirnya akan berpengaruh kepada peserta didik. (Arikunto, 2006)

Untuk itu dibutuhkan perencanaan yang betul-betul membutuhkan perhatian khusus. Dan perencanaan supervisi yang berbentuk program akan lebih terstruktur dalam setiap kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Namun, di Yayasan Pendidikan Hubbul Wathon, belum semua kepala sekolah membuat perencanaan supervisi yang masuk ke dalam salah satu program kepala sekolah.

## 2. Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Yayasan Hubbul Wathon

Pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang dimaksud disini adalah pelaksanaan supervisi kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di Yayasan Hubbul Wathon. Pelaksanaan supervisi adalah tahapan-tahapan pengawasan yang dilakukan kepala sekolah dari awal sampai tahap tindak lanjut.

Pelaksanaan supervisi kepala sekolah di Yayasan Pendidikan Hubbul Wathon dalam hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, sebagai berikut:

- a. Menyediakan kerangka kegiatan pemantauan pengawasan. Maksudnya yaitu menyediakan atau membuat form penilaian yang menjadi patokan saat melakukan supervisi di kelas
- b. Melakukan kunjungan kelas. Maksudnya melihat atau meninjau guru saat mengajar di kelas.
- c. Melakukan observasi kelas. Maksudnya mengamati guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya dari awal sampai akhir selama proses pembelajaran berlangsung.

- d. Melakukan pertemuan atau wawancara individu dengan guru yang diobservasi sebagai tindak lanjut dari pengawasan secara langsung di dalam kelas.

Menurut peneliti, berdasarkan analisis data, pelaksanaan pengawasan yang dilakukan kepala sekolah di Yayasan Pendidikan Hubbul Wathon sudah mulai mengalami peningkatan. Namun, ada beberapa hal yang harus menjadi perhatian kepala sekolah agar pelaksanaan supervisi terus meningkat menjadi lebih berkualitas lagi yang diharapkan akan berdampak pada kualitas pembelajaran di kelas.

Adapun langkah-langkah dalam proses pengawasan adalah seperti yang dikemukakan oleh Sutisna dalam Susanto, yaitu:

1. Identifikasi penyimpangan, yaitu upaya mengevaluasi kegiatan-kegiatan yang tidak seharusnya dilakukan.
2. Membandingkan standar dengan kenyataan, yaitu segala pelaksanaan yang terjadi dibandingkan dengan ukuran-ukuran sesuai dengan rencana.
3. Penilaian prestasi, yakni setelah memperoleh informasi mengenai perbandingan antara standar dengan kenyataan, prestasi nyata dinilai.
4. Analisis penyebab, yaitu setelah mengetahui penyimpangan yang terjadi maka analisis mengenai penyebab hal itu terjadi.
5. Tindakan korektif, yaitu tindakan korektif diprogram dan dilaksanakan untuk mengendalikan prestasi agar sesuai dengan yang diharapkan.

Tindakan membuat kerangka pengawasan yang telah dilakukan kepala sekolah merupakan langkah menetapkan standar yang menjadi patokan kepala sekolah untuk membandingkan standar yang telah dibuat dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.

Mengunjungi kelas dan melaksanakan observasi kelas merupakan langkah untuk melihat adakah penyimpangan yang terjadi selama kegiatan pembelajaran di kelas, dan juga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk melihat kemampuan guru dalam proses pembelajaran yang akan dinilai sebagai prestasi.

Melakukan pertemuan individu antara kepala sekolah dan guru merupakan langkah untuk bisa mengetahui penyebab-penyebab penyimpangan yang terjadi dalam kelas dan juga dapat menjadi tindakan

koreksi untuk mengendalikan prestasi guru, baik melalui nasehat dengan cara yang baik dan diselingi dengan gurauan.

Seperti yang dijelaskan Dodd dalam Fathurrohman dan Suryana bahwa dalam pelaksanaan supervisi, pengawas harus memiliki sifat-sifat suka membantu, memahami, terbuka, jujur, mantap, sabar, antusias, dan penuh humor.

Dalam pelaksanaan supervisi secara langsung dengan guru, terlebih lagi saat melakukan wawancara individu atau kelompok, maka saat itu dibutuhkan pendekatan kemanusiaan yang harmonis, yang diselingi dengan gurauan agar guru tidak merasa tertekan.

### 3. Faktor Penghambat Pelaksanaan Supervisi Pembelajaran di Yayasan Pendidikan Hubbul Wathon

Adapun faktor penghambat pelaksanaan supervisi pembelajaran di Yayasan Pendidikan Hubbul Wathon berdasarkan hasil observasi dan wawancara serta dokumentasi adalah sebagai berikut:

- a. Waktu. Maksud waktu disini yaitu, terkadang saat kepala sekolah melaksanakan supervisi ada beberapa agenda kepala sekolah yang mendadak di luar sekolah. Selain itu, jarak antara kantor Departemen Agama wilayah Labuhanbatu dengan sekolah cukup jauh. Lebih kurang membutuhkan perjalanan 4 jam untuk ke kantor Departemen Agama. Jadi, agenda supervisi terpaksa di tunda.
- b. Kurang Percaya diri. Guru kurang percaya diri dalam mengajar ketika kepala sekolah masuk ke kelas untuk melakukan pengawasan.

Solusi yang disampaikan kepala sekolah adalah jika adanya agenda kepala sekolah di luar, maka kegiatan supervisi ditunda dan digantikan di lain waktu. Dan jika guru kurang percaya diri, maka kepala sekolah memberikan motivasi agar guru bersemangat dan tidak gugup saat mengajar di kelas dan kepala sekolah juga memberikan penjelasan bahwa tujuan supervisi untuk membantu guru menyelesaikan permasalahan yang ada dalam proses pembelajaran.

Seperti yang dijelaskan oleh Fathurrohman dan Suryana, dalam supervisi pengajaran, pengawas bisa mendorong guru menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong guru mengembangkan kemampuannya sendiri, dan

mendorong guru agar mereka memiliki perhatian yang sungguh-sungguh terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan kata lain, melalui supervisi pengajaran, supervisi bisa menumbuhkan motivasi guru. Analisis peneliti, langkah yang diambil kepala sekolah dalam mengatasi hambatan yang terjadi sudah cukup maksimal. Seperti pemberian motivasi.

#### 4. Faktor Pendukung Pelaksanaan Supervisi Pembelajaran di Yayasan Pendidikan Hubbul Wathon

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi faktor pendukung dalam pelaksanaan supervisi pembelajaran di Yayasan Pendidikan Hubbul Wathon, yaitu:

- a. Kemampuan guru. Guru dapat mengetahui dan mengevaluasi diri sejauh mana kemampuannya untuk dapat dikembangkan dan menjadi patokan kepala sekolah untuk membantu guru menyelesaikan masalahnya dalam pembelajaran.
- b. Kualitas pembelajaran. Kemampuan guru yang semakin meningkat dalam proses pembelajaran akan menghasilkan kualitas pembelajaran yang baik.

Sejalan dengan pendapat Fathurrohman dan Suryana, agar proses belajar mengajar yang dilaksanakan mencapai hasil optimal, seorang guru yang baik hendaknya memiliki kemampuan dasar, yaitu: (1) kemampuan merencanakan proses belajar-mengajar; (2) kemampuan melaksanakan proses belajar-mengajar; dan (3) kemampuan mengevaluasi proses belajar-mengajar. Maka, jelaslah untuk tetap mengembangkan kemampuan guru maka supervisi perlu untuk mendapat perhatian dari kepala sekolah, sehingga pengembangan kemampuan guru dapat menjadi alasan pendukung untuk tetap dilaksanakannya supervisi kepala sekolah.

Selain itu, seperti yang diungkapkan Wiles, supervisi adalah bantuan dalam pengembangan situasi belajar mengajar agar memperoleh kondisi yang lebih baik. Meskipun tujuan akhirnya tertuju pada hasil belajar siswa, namun yang diutamakan dalam supervisi adalah bantuan kepada guru, yang menurut dia, tentu akhirnya berdampak pada siswa pula. Dasar pikiran tersebut adalah bahwa guru memegang peran penting sekali dalam pembelajaran siswa. Kualitas pembelajaran merupakan tujuan utama dari supervisi, jika kemampuan guru sudah meningkat atau optimal maka, kualitas pembelajaran juga akan ikut meningkat seperti

yang diungkapkan Wiles, maka kualitas pembelajaran dapat menjadi faktor pendukung untuk kepala sekolah tetap melaksanakan supervisi pembelajaran.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan rumusan masalah, maka dapat disimpulkan:

- a. Peran supervisi kepala sekolah di Yayasan Pendidikan Hubbul Wathon, yaitu: (a) Membuat perencanaan pengawasan; (b) Membimbing dan mengarahkan guru; (c) Pemeriksaan Perangkat Pembelajaran; dan (d) Memonitoring atau mengawasi guru mengajar.
- b. Pelaksanaan supervisi kepala sekolah di Yayasan Pendidikan Hubbul Wathon, sebagai berikut: (a) Menyediakan kerangka kegiatan pemantauan pengawasan; (b) Melakukan kunjungan kelas; (c) Melakukan observasi kelas; dan (d) Melakukan pertemuan atau wawancara individu.
- c. Adapun faktor penghambat pelaksanaan supervisi pembelajaran di Yayasan Pendidikan Hubbul Wathon berdasarkan hasil observasi dan wawancara serta dokumentasi adalah sebagai berikut: (a) Waktu. Maksud waktu disini yaitu, terkadang saat kepala sekolah melaksanakan supervisi ada beberapa agenda kepala sekolah yang mendadak di luar sekolah. Selain itu, jarak antara kantor Departemen Agama wilayah Labuhanbatu dengan sekolah cukup jauh. Lebih kurang membutuhkan perjalanan 4 jam untuk ke kantor Departemen Agama. Jadi, agenda supervisi terpaksa di tunda; (b) Kurang Percaya diri. Guru kurang percaya diri dalam mengajar ketika kepala sekolah masuk ke kelas untuk melakukan pengawasan.
- d. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi faktor pendukung dalam pelaksanaan supervisi pembelajaran di Yayasan Pendidikan Hubbul Wathon, yaitu: (a) Kemampuan guru. Guru dapat mengetahui dan mengevaluasi diri sejauh mana kemampuannya untuk dapat dikembangkan dan menjadi patokan kepala sekolah untuk membantu guru menyelesaikan masalahnya dalam pembelajaran; (b) Kualitas pembelajaran. Kemampuan guru yang semakin meningkat dalam proses pembelajaran akan menghasilkan kualitas pembelajaran yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggota IKAPI. (2009) *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan tentang Undang-Undang SISDIKNAS*, Bandung: Fokusmedia.
- Arikunto, Suharsimi. (2006) *Dasar-Dasar Supervisi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathurraohman, Pupuh & Suryana, AA. (2015) *Supervisi Pendidikan: dalam Pengembangan Proses Pengajaran*, Bandung: Refika Aditama.
- Moleong, Lexy J. (2017) *Metodologi Penelitian Kualitatif: Edisi Revisi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sagala, Syaiful. (2010) *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Salim dan Syahrur. (2012) *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Citapustaka Media.
- Syafaruddin & Asrul. (2015) *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer* Bandung: Citapustaka Media.
- Yusuf, A. Muri. (2014) *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Prenadamedia Group.

## STRATEGI MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA GURU DI MAS NURUL KHAIR KEC.HAMPARAN PERAK KABUPATEN DELI SERDANG

Fenny Sari<sup>1</sup>, Inom Nasution<sup>2</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, 1) strategi perencanaan kepala madrasah dalam mengembangkan sumber daya guru di MAS Nurul Khair. 2) strategi pelaksanaan kepala madrasah dalam mengembangkan sumber daya guru di MAS Nurul Khair. 3) strategi pengawasan kepala madrasah dalam mengembangkan sumber daya guru di MAS Nurul Khair. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan naturalistik dengan teknik pengumpulan data yang menggunakan teknik observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Analisa data oleh Miles Dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dan untuk keabsahan data mengacu pada empat standart validasi yang terdiri dari Kredibilitas, keteralihan, ketergantungan, dan kepastian. Hasil temuan penelitian adalah: 1) Strategi perencanaan kepala madrasah dalam mengembangkan sumberdaya guru di MAS Nurul Khair seperti untuk mengadakan program pelatihan untuk mengembangkan sumber daya guru untuk mewujudkan kualitas kerja guru yang profesional. 2) Strategi pelaksanaan kepala madsarasah dalam mengembangkan sumber daya guru bawasannya kepala sekolah melakukan rapat MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) kepada seluruh guru yang ada di madrasah tersebut. Kemudian kepala sekolah mengirimkan beberapa guru-guru dalam setiap tiga bulan sekali mengikuti pelatihan, pembina seperti *workshop*, diklat serta pembuatan RPP, silabus dan kurikulum 2013. Untuk mengembangkan dan pembinaan para guru-guru tersebut. 3) strategi pengawasan kepala madrasah dalam mengembangkan sumber daya guru di MAS Nurul Khair bahwasannya kepala sekolah dengan melakukan mengobservasi kelas dan melihat kondisi kelas dan kemudian kepala sekolah melakukan komunikasi dengan baik dengan para guru-guru dan kepala sekolah memberi pengembangan guru berupa pelatihan untuk kesejahteraan guru.

**Kata Kunci :** *Kepala Madrasah, Sumber Daya 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 adalah tanggung jawab bersama, antara orang tua, masyarakat dan pemerintah. Pendidikan memiliki peran strategis karena pendidikan mampu untuk menentukan kualitas sumber daya manusia (SDM). Peran strategis pendidikan melibatkan tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan yaitu memiliki peran dalam pembentukan pengetahuan, pemberdayaan personel yang ada di sekolah, seperti tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan. Maka dari itu Kepala Madrasah diuntut untuk merencanakan strategi apa yang akan ia lakukan terutama dalam pengembangan sumber daya guru di madrasah tersebut.

Istilah bahasa manajemen kepala madrasah terdiri dari dua kata yaitu kata “manajemen” dan “kepala madrasah” Menurut Saefullah manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan dilakukan usaha orang lain.(Saefullah, 2013)

Menurut Wahjosumidjo kepala madrasah adalah sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.( Wahjosumidjo, 2007)

Dapat disimpulkan dari beberapa penjelasan di atas mengenai manajemen kepala madrasah adalah sebagai seorang pemimpin agar mampu untuk menggerakkan sumber daya yang ada pada sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan, dalam menyusun program sekolah, serta memperdayakan tenaga kependidikan untuk lembaga pendidikan tersebut. Serta untuk meningkatkan mutu pendidikan secara efektif dan efisien sesuai dengan fungsi kepala sekolah madrasah sebagai *manajer, administrasi, supervisor, leader, innovator dan motivator*.

Menurut Amiruddin mengenai manajemen merupakan upaya memperdayakan seluruh sumber daya yang ada, baik sumber daya manusia maupun sumber daya fasilitas, agar proses pendidikan dan pembelajaran berlangsung secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran secara keseluruhan. Oleh karena itu, proses dan prosedur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber

daya fasilitas merupakan substansi studi manajemen/administrasi pendidikan tersebut.(Amiruddin, 2013)

Untuk kemajuan suatu lembaga pendidikan, seorang kepala sekolah madrasah harus mempunyai strategi manajemen yang dikelola dengan baik, yakni strategi yang benar-benar matang dan khas yang ada di suatu lembaga pendidikan tersebut. Karena kepala sekola madrasah merupakan seorang pemimpin yang diberi tugas dilembaga pendidikan untuk mengatur dan mengelola sumber daya yang ada di lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan serta kualitas pendidikan secara efektif dan efesien. Sesuai dengan fungsi kepala madrasah sebagai *manajer, administrasi, supervisor, leader, innovator dan motivator*.

Mengenai manajemen kepala madrasah yaitu hal yang terpenting untuk dilaksanakan dalam mengelolah suatu lembaga pendidikan, karena melalui usaha pengaturan dan pengelolaan serta pembinaan madrasah melalui kegiatan kepala madrasah dan kemimpinannya banyak tergantung pada kemampuan kepala madrasah dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya guru serta madrasah secara efektif dan efesien. Sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah di tetapkan dalam program penyusunan strategi manajemen tersebut.

Keberhasilan pendidikan selain di tentukan oleh Kepala madrasah juga tidak lepas dari peran guru. Guru adalah orang yang langsung berinteraksi dengan peserta didik, sehingga gurulah yang mengetahui dengan pasti bagaimana situasi dan kondisi pada saat pembelajaran peserta pendidiknya, serta aktivitas maupun sarana penunjang, tetapi guru juga harus melibatkan secara aktif dalam melaksanakan suatu rencana sehingga selesai.

Berdasarkan fenomenan yang terjadi di Madrasah Aliyah Swasta Nurul Khair Kecamatan Hamparan Perak Kabupaten Deli Serdang, masih adanya seorang guru yang tidak mengikuti pelatihan atau seminar, dan masih ada guru yang mengabaikan aspek-aspek mengenai dasar-dasar mengajar, sehingga banyak yang masih pasif dan kurang aktif dalam pembelajaran, masih ada seorang guru yang bersikap kasar atau galak, sehingga membuat siswa takut untuk terlibat secara aktif dalam proses belajar mengajar, masih adanya seorang guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya tersebut, serta masih minim setifikasi untuk guru-guru tersebut. Maka perlunnya strategi untuk mengembangkan

sumber daya guru, masih minim karena kualitas sumber daya guru yang ada di sekolah tersebut kurang adanya strategi yang tepat yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam mengembangkan dan pengelolaan serta perekrutan guru-guru tersebut.

Oleh karena itu diperlukannya strategi-strategi baru oleh kepala madrasah, serta pelatihan, pembinaan dan pengembangan guru-guru untuk meningkatkan mutu madrasah dan kemajuan lembaga pendidikan tersebut. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan untuk sumber daya guru dan juga dengan melalui program sertifikasi maka pelaksanaan kegiatan pendidikan yaitu kegiatan belajar mengajar (KBM) maka akan lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dan juga untuk meningkatkan kualitas guru-guru di madrasah tersebut.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penelitian ini tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Strategi Manajemen Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Sumber Daya Guru di MAS Nurul Khair Kec. Hampan Perak”**

#### **MOTODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana secara khusus mengenai Madrasah Aliyah Swasta Nurul Khair Hampan Perak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana secara khusus mengenai Madrasah Aliyah Swasta Nurul Khair Hampan Perak. Berdasarkan penjelasan di atas maka tepat digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini dapat didefinisikan sebagai berikut: 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. (Ismail, 1993)

Penelitian dilaksanakan di sekolah MAS Nurul Khair Kec. Hampan Perak Kabupaten Delii Serdang. Lokasi ini dapat dijangkau dengan mudah karena berada dipinggir jalan, sesuai target penelitian ini. Dalam hal ini peneliti melakukan observasi dijadwalkan/diperkirakan selava 1 bulan untuk melakukan observasi dan pengambilan data untuk bahan perlengkapan penelitian. Objek penelitian ini adalah mengenai Strategi Manajemen Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Sumber Daya Guru di MAS Nurul Khair Kec. Hampan Perak

Kabupaten Deli Serdang. Sedangkan sebagai subjeknya adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah/bidang kurikulum, guru dan staf di sekolah.

Sumber data diperoleh dari Sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer yaitu, Kepala Sekolah, bidang kurikulum, guru-guru, dan staf di MAS Nurul Khair Sumber data sekunder yaitu, dokumen-dokumen, visi, misi, dan profil sekolah di SMP Negeri 27 Medan, serta literatur yang membahas mengenai masalah yang berkenaan dengan masalah yang diteliti.

Teknik yang saya gunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik utama yaitu wawancara, sebagai pendukung digunakan observasi dan analisis dokumen. Analisis data dalam penelitian dengan menggunakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dilakukan secara berkesinambungan dari awal sampai akhir proses penelitian. Adapun proses analisis data yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Untuk menghindari kesalahan data yang akan dianalisis, peneliti menggunakan keabsahan data dengan kredibilitas, keteralihan, ketergantungan dan kepastian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Strategi perencanaan kepala madrasah dalam mengembangkan sumber daya guru**

Hasil penelitian menunjukkan strategi perencanaan kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya guru yang ada di MAS Nurul Khair bahwa guru yang mengajar dikelas dapat dikatakan telah menunjukkan bahwa guru mengajar sudah sesuai dengan pedoman atau silabus yang telah di tetapkan. Guru yang mengajar tidak hanya monoton pada catatan yang dapat menimbulkan kejenuhan dan ketidakpahaman siswa terhadap materi, guru juga menjelaskan bahkan kadang guru menggunakan media *infocus* sebagai alat pembelajaran agar sisiwa menarik bagi siswa. Guru yang mengajar juga dapat menguasai materi yang disampaikan dengan baik. Guru-guru juga melakukan evaluasi dalam pembelajaran, menjelaskan materi sesuai tingkat perkembangan siswa dan membantu siswa dalam mengatasi hambatan belajar siswa.

Dari hasil pengamatan wawancara di atas menunjukkan bahwa kepala madrasah dalam melakukan perencanaan dengan cara membuat program pelatihan kepada guru untuk mewujudkan kualitas kerja guru

yang ingin dicapai. Serta strategi yang dijalankan mengenai upaya peningkatan mutu guru juga harus tersusun sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Untuk mengoptimalkan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **Strategi pelaksanaan kepala madrasah dalam mengembangkan sumber daya.**

Hasil penelitian menunjukkan strategi pelaksanaan kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya guru yang ada di MAS Nurul Khair bawasanan kepala sekolah selalu melakukan rapat MGMP kepada seluruh guru yang ada di madrasah tersebut. Kemudian kepala sekolah mengirimkan beberapa guru-guru dalam setiap tiga bulan sekali mengikuti pelatihan, pembina seperti workshop, diklat serta pembuatan RPP, silabus dan kurikulum 2013.

#### **Strategi pengawasan kepala madrasah dalam mengembangkan sumber daya guru.**

Hasil penelitian menunjukkan strategi pelaksanaan kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya guru yang ada di MAS Nurul Khair ialah seorang kepala sekolah harus membuat strategi pengawasan dalam mengembangkan sumber daya guru bahwasannya kepala sekolah dengan melakukan mengobservasi kelas dan melihat kondisi kelas, serta alat pendukung pembelajaran dan kemudian kepala sekolah melakukan komunikasi dengan baik dengan guru-guru dan kepala sekolah memberi pengembangan guru berupa pelatihan untuk kesejahteraan guru.

Pelatihan dan Pengembangan sumber daya guru juga dilakukan dengan memberikan *reward* dan *punishment* kepada para guru. Dengan adanya *reward* dan *punishment* diharapkan para guru akan lebih semangat dalam meningkatkan kompetensi yang dimilikinya.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, wawancara, studi dokumentasi di lapangan dan temuan khusus penelitian, terungkap bahwa:

1. Perencanaan yang dilakukan membuat program pelatihan kepada guru untuk mewujudkan kualitas kerja guru yang ingin dicapai. Serta strategi yang dijalankan mengenai upaya peningkatan mutu guru juga harus tersusun sesuai dengan rencana yang telah

ditetapkan. Untuk mengoptimalkan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pelaksanaan yang dilakukan kepala sekolah melakukan rapat MGMP kepada seluruh guru yang ada di madrasah tersebut. Kemudian kepala sekolah mengirimkan beberapa guru-guru dalam setiap tiga bulan sekali mengikuti pelatihan, pembina seperti workshop, diklat serta pembuatan RPP, silabus dan kurikulum 2013.
3. Pada strategi pengawasan kepala madrasah dalam mengembangkan sumber daya guru bahwasannya kepala sekolah dengan melakukan mengobservasi kelas dan melihat kondisi kelas, serta alat pendukung pembelajaran dan kemudian kepala sekolah melakukan komunikasi dengan baik dengan guru-guru dan kemudian kepala sekolah memberi pengembangan guru berupa pelatihan untuk kesejahteraan guru. Pelatihan dan Pengembangan sumber daya guru juga dilakukan dengan memberikan *reward* dan *punishment* kepada para guru. Dengan adanya *reward* dan *punishment* diharapkan para guru akan lebih semangat dalam meningkatkan kompetensi yang dimilikinya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Saefullah, 2013, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013)
- Wahjosumidjo, 2007, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Amiruddin, 2011, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Cipta Pustaka)
- Mhd.Gade Ismail, 1993, *Penelitian Kualitatif*, (Banda Aceh: Syiah Kuala)
- Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zain, 2010, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Asdi Mahasatya)
- Syafaruddin dan Asrul, 2015, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Citapustaka Media)
- Wahyudi, 2009, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, (Bandung: PT Afabeta)
- Abd. Rosyad Saleh. 1993, *Manajemen Dakwa Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang)

## HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 TANJUNG PURA KABUPATEN LANGKAT

Fery Ardiansyah<sup>1</sup>, Abdillah<sup>2</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini dilakukan ialah untuk : 1) mengetahui tingkat kecenderungan motivasi berprestasi guru yang ada ; 2) mengetahui tingkat kinerja guru yang ada ; dan 3) hubungan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang ada. Subjek penelitian adalah guru MAN 2 Tanjung Pura Kabupaten Langkat yang sudah menjadi ASN dengan populasi sebanyak 30 dan sampel penelitian sebanyak 30. Metode penelitian korelasional yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel. Hasil penelitian menunjukkan rata-rata hitung variabel motivasi berprestasi sebesar 33 %, dan kinerja guru 30 %. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa Motivasi Berprestasi (X) memberikan hubungan sangat lemah sebesar  $0.002 \times 100 \% = 0,2 \%$  terhadap Kinerja Guru (Y) namun masih dapat dikatakan signifikan. Selanjutnya signifikansi hubungan antara kedua variabel dapat dilihat melalui uji "t" yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 6.439$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.048$  . Oleh karena  $t_{hitung}(6.439) > t_{tabel}(2.048)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah dan signifikan antara variabel motivasi berprestasi dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 108.328 + 0.034X$  , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika factor Motivasi Berprestasi meningkat sebesar satu unit maka Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar  $0.034 + 108.328 = 108.362$  satuan. Penelitian yang telah dilakukan memberikan kesimpulan bahwa, walaupun sangat lemah motivasi berprestasi tetap memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi berprestasi di kalangan guru.

**Kata kunci :** *Motivasi Berprestasi, 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 hal yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia, dan memiliki peran yang sangat penting dalam proses perkembangan peradaban manusia. Melalui pendidikan manusia memiliki budaya dan tata pola dalam menjalankan kehidupan baik secara individual maupun kelompok, melalui pendidikan manusia dapat membentuk karakter yang sesuai dengan kondisi lingkungan sekitarnya, dan melalui pendidikan pula manusia dapat merancang dan menyusun cara untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Dari masa ke masa pendidikan secara konsisten terus mengalami perubahan, baik dikarenakan perubahan pola kebutuhan masyarakat maupun tuntutan masyarakat yang semakin berubah. Perubahan-perubahan tersebut pada akhirnya pun turut menuntut setiap elemen yang berhubungan dengan dunia pendidikan untuk juga melakukan perubahan-perubahan yang dapat menyesuaikan dengan pola tuntutan yang ada. Perubahan yang dilakukan meliputi segala aspek, baik dari aspek sistematika, kinerja, proses penyelenggaraan pendidikan, maupun aspek-aspek yang berhubungan lainnya.

Dari beberapa aspek-aspek yang ada, salah satu aspek yang cukup urgen ialah aspek kinerja dari para penyelenggara pendidikan. Kinerja yang dimaksud ialah tentang bagaimana usaha-usaha yang dilakukan oleh penyelenggara pendidikan untuk mengoptimalisasi pencapaian tujuan pendidikan. penyelenggara pendidikan ialah pihak-pihak yang berperan dalam proses penyelenggaraan kegiatan pendidikan, baik yang secara langsung berhubungan dengan proses pembelajaran seperti guru, maupun tidak bersentuhan langsung dengan proses pembelajaran seperti tenaga administrasi, kepala sekolah, pengawas sekolah, dan dinas terkait.

Dari pihak-pihak tersebut, guru merupakan pihak penyelenggara pendidikan yang secara langsung bersentuhan dengan proses pembelajaran yaitu dengan melakukan interaksi langsung dengan peserta didik. Karena berdasarkan Undang-undang No. 14 tahun 2005 Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Depdiknas, 2018). Seperti yang telah dibahas di awal bahwasanya kebutuhan stakeholder saat ini

terhadap output pendidikan terus mengalami perubahan. Sehingga peserta didik juga dituntut untuk terus mengetahui perkembangan-perkembangan yang dibutuhkan. Sementara itu peserta didik seyogyanya mendapatkan pendidikan dari guru yang berinteraksi langsung dengannya di dalam proses pembelajaran. Maka dari itu, dalam memenuhi tuntutan perkembangan yang dibutuhkan oleh peserta didik, haruslah dipenuhi oleh guru sebagai pihak penyelenggara pendidikan.

Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya bahwasanya aspek kinerja penyelenggara pendidikan memiliki pengaruh yang besar dalam pemenuhan kebutuhan dalam upaya memenuhi tuntutan-tuntutan perubahan yang ada. Selanjutnya guru merupakan salah satu komponen penyelenggara pendidikan yang berhubungan langsung dengan objek pendidikan. Maka kinerja guru dalam proses pembelajaran memiliki peran yang sangat urgen dalam upaya pemenuhan tuntutan-tuntutan tersebut. Kinerja Guru seperti yang dijelaskan oleh Supardi merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.(Supardi, 2014). Kinerja guru dapat diketahui dari beberapa indikator yang ada antara lain(Rachmawati dan daryanto, 2013) : (1) kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar; (2) Penguasaan materi yang akan disampaikan kepada peserta didik; (3) penguasaan metode dan strategi mengajar; (4) pemberian tugas-tugas kepada peserta didik; (5) Kemampuan mengelola kelas; (6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi. Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa guru bukan hanya berperan sebatas pelaksana dan penyelenggara pendidikan, namun juga memiliki tanggung jawab dalam pencapaian hasil belajar siswa. Sehingga kinerja guru menjadi salah satu pendorong utama bagi optimalisasi pencapaian hasil belajar siswa.

Kinerja guru tentunya memiliki pengaruh dengan hasil belajar siswa. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Husdarta yaitu kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa(Husdarta, 2013). Sejalan dengan hal tersebut Lismasari dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan Kinerja Guru dengan Prestasi Belajar Siswa di SMAN 1

Montasik menyimpulkan bahwasanya terdapat hubungan antara kinerja guru dengan hasil pembelajaran peserta didik. Dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa Pengaruh kinerja guru bidang studi IPS terhadap prestasi belajar siswa di SMA Negeri 1 Montasik sebesar 0,49 (49%) dan hubungannya sebesar 0,70 (tinggi). Hasil tersebut dibuktikan dengan uji hipotesis yang menghasilkan  $t_{hitung} \geq t_{tabel} (5)$ , yaitu  $2,19 \geq 2,02$  yang berarti "terdapat hubungan yang positif antara kinerja guru dengan prestasi belajar siswa di SMA Negeri 1 Montasik(Lismasari, 2014).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Anwar Prabu Mangkunegara menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya ialah(a) faktor kemampuan yaitu kemampuan guru yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengajarkan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.(b) Faktor Motivasi yaitu sikap dari seseorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan. jadi selain kemampuan intelektual dan kematangan pengetahuan, motivasi merupakan faktor lain yang memiliki pengaruh dengan kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan(Uno, 2013). Motivasi dapat juga diartikan sebagai kekuatan yang memberikan dorongan-dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu yang berasal dari dalam maupun luar diri. Dorongan yang berasal dari dalam diri dapat berupa komitmen pribadi atau kondisi psikologis yang mengarahkan pada pencapaian suatu hal. Dan dorongan yang berasal dari luar dapat berupa dorongan yang dilakukan oleh pihak lain baik itu kerabat, manajer, ataupun kompetitor.

Seperti yang telah dikatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari faktor eksternal maupun faktor internal. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru ialah adanya motivasi berprestasi. Pupuh Fathurrohman dan AA Suryana menyatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri

seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan peringkat terpuji. Motivasi berprestasi bagi guru merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri seorang guru untuk mengerjakan tugas-tugasnya dengan optimal agar dapat mencapai hasil yang optimal, ataupun dorongan untuk mencapai prestasi-prestasi akademik ataupun kompetisi untuk semakin mendorong kualitas kerja yang dilakukannya.

McClelland dalam Hamzah menyatakan bahwa terdapat beberapa ciri dari sifat-sifat dasar orang yang memiliki motivasi berprestasi diantaranya: (1) Selera akan keadaan yang menyebabkan seseorang dapat bertanggung jawab secara pribadi; (2) kecenderungan menentukan sasaran-sasaran yang pantas (sedang) dan memperhitungkan resikonya; (3) Keinginan untuk mendapatkan umpan balik yang jelas atas kinerja. Kemudian Dimiyati dan Mudjiono juga menyatakan beberapa ciri-ciri sikap yang menunjukkan seseorang memiliki motivasi yakni: (1) Merupakan kecenderungan berfikir, merasa, kemudian bertindak, (2) memiliki daya dorong untuk bertindak, (3) relatif bersifat tetap, (4) berkecenderungan melakukan penilaian, (5) dapat timbul dari pengalaman, dapat dipelajari atau berubah.

Berdasarkan observasi awal di Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura penulis menemukan fenomena bahwa tingkat motivasi berprestasi dikalangan guru masih kurang. Hal tersebut dibenarkan oleh Zulfaruddin Matondang, SPd selaku wakil kepala madrasah yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi dikalangan guru masih rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya antusias guru dalam kegiatan-kegiatan kompetisi antar guru, seminar dan lokakarya tentang keterampilan guru, dan kegiatan-kegiatan sejenis lainnya. Juga kurangnya perhatian guru terhadap pekerjaan lain selain tugas yang telah dibebankan secara administratif olehnya. Selanjutnya beliau menjelaskan bahwa kurangnya motivasi berprestasi dikalangan guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu dari faktor diri sendiri yang kurang memiliki kompetensi ataupun kurang peduli dengan kegiatan-kegiatan kompetisi, kurangnya kepedulian guru terhadap hal selain pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya secara umum. Lalu tidak adanya tuntutan dari sistem pendidikan yang mewajibkan guru-guru harus memiliki prestasi. Beliau mengatakan bahwa guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura

hanya menyiapkan item-item yang berhubungan dengan pemenuhan tuntutan program sertifikasi, dan selain daripada hal yang berhubungan dengan tuntutan administrasi maka guru kurang menampakkan kepeduliannya, contohnya seperti kurang perdulinya guru terhadap kegiatan-kegiatan siswa di luar jam pelajaran.

#### **METODE PENELITIAN**

Subjek penelitian adalah guru MAN 2 Tanjung Pura Kabupaten Langkat yang sudah menjadi ASN dengan populasi sebanyak 30 dan sampel penelitian sebanyak 30. Pengambilan sampel secara keseluruhan mengacu pada pendapat Suharsimi Arikunto yang menyatakan apabila populasi kurang dari 100 maka dapat diambil keseluruhannya sebagai sampel. Metode penelitian korelasional yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor motivasi berprestasi (X) sebanyak 11 orang (37%) berada di bawah rata-rata kelas, 9 orang (30 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 10 orang (33%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka motivasi berprestasi umumnya masih berada di bawah rata-rata. Kondisi ini menggambarkan bahwa motivasi berprestasi guru di MAN 2 Tanjung Pura Kabupaten Langkat tidak terlalu tinggi berdasarkan hasil data di atas.

Sementara itu sebaran skor Kinerja Guru (Y) sebanyak 7 orang (23%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 9 orang (30%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (47%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Kinerja Guru umumnya berada di atas rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru di MAN 2 Tanjung Pura dapat dikatakan sudah cukup baik.

Kinerja Guru yang ada di MAN 2 Tanjung Pura Kabupaten Langkat menunjukkan hasil yang cukup baik dikarenakan memang sekolah memacu para guru untuk bekerja dengan baik dengan memberlakukan peraturan-peraturan dan prosedur administrasi yang mengikat. Sedangkan pada kondisi motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru masih dapat dikatakan rendah.

Seperti yang telah dibahas pada bab awal bahwasanya motivasi berprestasi merupakan suatu cara berfikir tertentu yang apabila terjadi pada diri seseorang cenderung membuat orang itu bertindak laku secara giat untuk meraih suatu hasil atau prestasi, yang berasal dari dalam diri seseorang yang secara sadar timbul dan menjadi pendorong seseorang dalam melakukan segala sesuatu sesuai dengan apa yang diinginkan (Khairani, 2013). Sehingga dapat kita simpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan bekerja dengan sebaik-baiknya karena bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik.

Lebih jelasnya ialah seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan bekerja atas dasar keinginannya sendiri walaupun tanpa dibebani oleh aturan-aturan yang menuntutnya untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya karena dalam diri terdapat kesadaran untuk melakukan pekerjaan di atas standar pekerjaan orang lain. Maka bisa saja seseorang bekerja dengan baik hanya karena terkena tuntutan prosedur yang ada, atau seseorang melakukan pekerjaan dengan baik memang dikarenakan kesadaran diri yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah dan signifikan antara Motivasi Berprestasi (X) dengan Kinerja Guru (Y). Koefisien korelasi antara variabel Motivasi Berprestasi (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0.042 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.002 yang memberikan makna bahwa Motivasi Berprestasi (X) memberikan hubungan sangat lemah sebesar  $0.002 \times 100\% = 0,2\%$  terhadap Kinerja Guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 6.439$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.048$ . Oleh karena  $t_{hitung} (6.439) > t_{tabel} (2.048)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah dan signifikan antara variabel motivasi berprestasi dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 108.328 + 0.034X$ ,

persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Motivasi Berprestasi meningkat sebesar satu unit maka Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar  $0.034 + 108.328 = 108.362$  satuan.

Dari hasil data tersebut dapat dilihat bahwa guru-guru di MAN 2 Tanjung Pura cenderung masih mengerjakan pekerjaan sebatas tuntutan peraturan yang ada. Namun kurang dilatarbelakangi oleh kesadaran diri untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan terus memperbaiki kinerja yang dilakukan agar mendapatkan hasil yang lebih baik di masa yang akan datang.

Bertolak dari pembahasan di atas, dan hasil penelitian ini dapat diformulasikan premis bahwa faktor Motivasi Berprestasi cukup memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya Kinerja Guru.

## KESIMPULAN

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Kecenderungan motivasi berprestasi guru di MAN 2 Tanjung Pura Kabupaten Langkat masih dibawah rata-rata. Hal tersebut ditunjukkan oleh sebaran skor motivasi berprestasi (X) sebanyak 11 orang (37%) berada di bawah rata-rata kelas, 9 orang (30 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 10 orang (33%) di atas rata-rata.
2. Kecenderungan kinerja guru di MAN 2 Tanjung Pura Kabupaten Langkat diatas nilai rata-rata. Hal tersebut ditunjukkan oleh sebaran skor Kinerja Guru (Y) sebanyak 7 orang (23%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 9 orang (30%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (47%) di atas rata-rata.
3. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah dan signifikan antara Motivasi Berprestasi (X) dengan Kinerja Guru (Y). Koefisien korelasi antara variabel Motivasi Berprestasi (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0.042 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.002 yang memberikan makna bahwa Motivasi Berprestasi (X) memberikan hubungan sangat lemah sebesar  $0.002 \times 100 \% = 0,2 \%$  terhadap Kinerja Guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru ) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 6.439$

sedangkan nilai  $t_{\text{tabel}} = 2.048$ . Oleh karena  $t_{\text{hitung}} (6.439) > t_{\text{tabel}} (2.048)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah dan signifikan antara variabel motivasi berprestasi dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 108.328 + 0.034X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Motivasi Berprestasi meningkat sebesar satu unit maka Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar  $0.034 + 108.328 = 108.362$  satuan.

Terujinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa Motivasi Berprestasi memiliki hubungan sangat lemah terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi Arikunto, 2007, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- As-Shabuni, Muhammad Ali, 2011, *Shafwatut Tafasir; tafsir-tafsir pilihan (jilid 3)*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar
- Asmara, Husna, 2015, *Profesi Kependidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Danim, S.B., 2010, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Khairani, Makmum, 2013, *Psikologi Belajar*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2010, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mulyasa, E, 2005, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Rachmawati, Tutik, Daryanto, 2013, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Sudijono, Anas, 2007, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta : Raja Grafindo Pnersada.
- Uno, Hamzah B, 2013, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, Cet X.

## KONSEP KEPEMIMPINAN KHARISMATIK DALAM PERSPEKTIF SANTRI DI PESANTREN (PESANTREN MAWARIDUSSALAM, DELI SERDANG)

Ihya Mawaddah<sup>1</sup>, Rustam<sup>2</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian skripsi ini adalah “Untuk mengetahui indikator dan kriteria kepemimpinan kharismatik dalam pandangan santri di pesantren Mawaridussalam; mengetahui sikap (*attitude*) dan perilaku (*behavior*) santri terhadap pemimpin kharismatik di pesantren Mawaridussalam; dan untuk mengetahui persepsi santri terhadap kepemimpinan kharismatik di pesantren Mawaridussalam.” Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dokumentasi dan FGD (*Focus Group Discussion*). Analisis data mengacu kepada model yang disarankan Miles dan Hubermann yaitu reduksi data, display data dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan analisis penelitian maka diperoleh data sebagai berikut: Dari kriteria perkataan, pemimpin kharismatik dikatakan penuh wibawa dan tegas. Dari kriteria penampilan pemimpin yang rapi dan cara berpakaian yang bagus membuat orang menjadi suka, dapat menyesuaikan cara berpakaian pada acara yang sangat penting bahkan dari segi warna yang dipilih. Selain itu dari kriteria penampilan dijelaskan, pemimpin kharismatik memiliki ciri berbadan tegap, mudah tersenyum kepada setiap orang yang ia jumpai, ramah. Pemimpin kharismatik dapat menjadi suri tauladan. Keberadaan dia bisa menjadi contoh yang baik bagi yang lain, contohnya jika dia seorang pemimpin atau kyai di sebuah pesantren maka dia akan menjadi contoh yang baik untuk para santrinya. Dalam hal pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, menurut persepsi santri, pemimpin yang kharismatik itu dapat menjelaskan pelajaran dengan detail atau terperinci. Dalam melaksanakan pengajaran, pemimpin kharismatik mencontohkan berpakaian yang rapi dan beradab. Dalam menyampaikan pesan-pesan kebaikan, pemimpin yang kharismatik tidak pernah bosan. Pemimpin yang kharismatik selalu mengingatkan santrinya untuk selalu bersikap sopan santun dan memiliki adab dalam berbicara.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Kharismatik, Persepsi Santri*

---

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

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

## PENDAHULUAN

Urgensi kepemimpinan dalam mengoperasikan organisasi mempunyai peran yang sangat mendasar dalam mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Karena aktivitas pemimpin berusaha mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan orang lain untuk bekerjasama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. (Mesiono, 2012) Hersey dan Blanchard berpendapat: "kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu". (Syafaruddin dan Asrul, 2013)

Kharismatik merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang akan dibahas lebih mendalam. Istilah karisma berasal dari bahasa Yunani yang berarti karunia (*gift*), anugerah pemberian. Karisma berarti menyukai yang merujuk kepada kepribadian seseorang yang memiliki kepribadian yang menarik ataupun memiliki daya pikat mempunyai penampilan yang menarik atau daya komunikasi. Sehingga banyak orang yang menyukainya. (Alfian, 2009)

Para pengikut pemimpin kharismatik sering bersikap labil dan mudah berubah. Hingga batas tertentu, mereka sangat loyal, nyaris mengabaikan kewajiban kerjanya dan menjual sesuatu untuk mengikuti anjuran pemimpinnya.

Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya. Begitu pula dengan kemampuan serta keahlian seorang pimpinan menjadi penentu keberhasilan pengembangan ataupun kemajuan dari lembaga atau organisasi yang dipimpinnya itu.

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut proses sensori, dalam persepsi stimulus dapat datang dari luar tetapi juga dapat datang dalam diri individu sendiri, namun demikian sebagian besar stimulus datang dari luar individu yang bersangkutan.

Dalam hubungan dengan penelitian ini, sejauh mana persepsi santri terhadap konsep kepemimpinan kharismatik, misalnya kyai yang memiliki kharisma, mampu menginspirasi, memberikan motivasi,

panutan, dan mampu menumbuhkan rasa hormat dikalangan para santri. kekaguman terhadap kemampuan kyai akan membuat santri memandang kyainya sebagai sosok panutan yang mampu menginspirasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji indicator dan karakter kepemimpinan kharismatik dalam pandangan santri, mengetahui sikap dan perilaku siswa terhadap pemimpin kharismatik dan mengetahui persepsi santri terhadap kepemimpinan kharismatik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Fokus penelitian untuk mengungkap indikator dan kriteria kepemimpinan kharismatik dalam pandangan santri di pesantren Mawaridussalam. Untuk mengetahui sikap (*attitude*) dan perilaku (*behavior*) santri terhadap pemimpin kharismatik di pesantren Mawaridussalam dan persepsi santri terhadap kepemimpinan kharismatik di pesantren Mawaridussalam.

Teknik pengumpulan data menggunakan, wawancara, observasi, dokumentasi.(Sugiono, 2010) dan FGD (*Focus Group Discussion*) (Sugiyono, 2010: 305). Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yaitu reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan/verifikasi (*conclusion drawing/verification*).

## **HASIL PENELITIAN**

Seorang pemimpin berkharisma itu harus taat beribadah. Misalnya seorang pemimpin itu berilmu tapi tidak memiliki adab, dia tidak beradab dan tidak taat beribadah, maka ilmu yang dia miliki akan kurang sempurna dengan tidak adanya adab dan tidak taat ibadah. Karakteris pemimpin kharismatik itu pemimpin yang disegani, pemimpin yang mempunyai wibawa yang tinggi, martabat yang tinggi dan setiap orang itu menghormatinya dan berkharisma dari semua gerak geriknya serta perkataannya.

Di antara indikator dan kriteria seorang pemimpin kharismatik menurut santri adalah:

- a. Mempunyai wibawa yang tinggi
- b. Berkharisma semua gerak geriknya
- c. Perkataannya sedikit tapi tepat

- d. Perkataannya penuh makna
- e. Perkataannya mudah dicerna akal semua orang
- f. Penampilannya rapi dan bagus cara berpakaian
- g. Istiqomahnya dalam kerja.
- h. Kerja cepat, tepat dan pasti.
- i. Taat beribadah
- j. Memiliki adab
- k. Tawadu (rendah hati)
- l. Mencetak ulama yang terbaik.

Dari kriteria perkataan, pemimpin kharismatik dikatakan penuh wibawa dan tegas. Dari kriteria penampilan pemimpin yang rapi dan cara berpakaian yang bagus membuat orang menjadi suka, dapat menyesuaikan cara berpakaian pada acara yang sangat penting bahkan dari segi warna yang dipilih. Selain itu dari kriteria penampilan dijelaskan, pemimpin kharismatik memiliki ciri berbadan tegap, mudah tersenyum kepada setiap orang yang ia jumpai, ramah.

sikap dan perilaku para santri tercermin dari pemimpin kharismatik adalah sebagai berikut, yaitu:

- a. Setiap gerak geriknya bisa dijadikan contoh,
- b. Santri menyegani
- c. Setiap orang itu menghormatinya karena martabatnya yang tinggi.
- d. Santri meneladani adab
- e. Santri mencontoh penampilan yang rapi
- f. Santri mendengarkan pengajaran dan penjelasan pelajaran
- g. Santri mengambil nilai-nilai kehidupan jadi seorang santri
- h. Santri mengambil nilai kebaikan dari penjelasan pemimpin kharismatik
- i. Santri mengamalkan nilai-nilai dan pelajaran dari pemimpin kharismatik dalam kesehariannya

Seorang pemimpin yang kharismatik juga dipersepsikan sebagai pemimpin yang benar dalam perkataan dan sikap, pekerja keras dan memberikan contoh yang terbaik untuk para anggotanya. Selain itu, seorang pemimpin yang kharismatik juga dipersepsikan sebagai pemimpin dengan wibawa yang sangat kuat dan disegani.

Dalam mempersepsikan pemimpin yang disegani, santri menjelaskan, sesulit apaun suatu pekerjaan yang diperintahkan oleh

seorang pemimpin yang kharismatik masih tetap mengerjakannya, bukan karena takut, tetapi karena disegani. Sedangkan, apabila diperintah oleh pemimpin yang ditakuti, memang tetap dikerjakan karena takut, sehingga saat di belakang pemimpin itu, diceritakan kepada yang lain dan dicemooh.

Pemimpin yang tidak kharismatik hanya dijadikan sebagai pajangan, perintahnya tidak dilakukan. Sedangkan pemimpin yang berkharisma selalu disayangi dan dipatuhi apa pun yang diperintahkannya dan tidak menceritakan hal yang tidak baik di belakangnya.

Dalam hal pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, menurut persepsi santri, pemimpin yang kharismatik itu dapat menjelaskan pelajaran dengan detail atau terperinci. Dalam melaksanakan pengajaran, pemimpin kharismatik mencontohkan berpakaian yang rapi dan beradab. Dalam menyampaikan pesan-pesan kebaikan, pemimpin yang kharismatik tidak pernah bosan menyampaikan agar tidak lupa berzikir kepada Allah. Pemimpin yang kharismatik selalu mengingatkan santrinya untuk selalu bersikap sopan santun dan memiliki adab dalam berbicara.

### **Pembahasan Penelitian**

Dari perkataan, menurut santri, pemimpin kharismatik memiliki ciri-ciri:

- a. Perkataannya sedikit tapi tepat
- b. Perkataannya penuh makna
- c. Perkataannya mudah dicerna akal semua orang
- d. Perkataannya tegas.

Jadi, dalam kaitannya dengan ciri-ciri perkataan, pemimpin yang kharismatik selalu melakukan terlebih dahulu yang ia ucapkan. Berbuat terlebih dahulu sebelum menyuruh orang lain:

Firman Allah SWT QS. 2 Al Baqarah ayat 44:

﴿ أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تَذَكَّرُونَ ﴾

“Mengapa kamu suruh orang lain (mengerjakan) kebaktian, sedang kamu melupakan diri (kewajiban) mu sendiri, padahal kamu membaca Al Kitab (Taurat)? Maka tidaklah kamu berpikir?” (QS. Al Baqarah: 44).

Firman Allah lainnya mengenai hal ini adalah dalam QS as Shaff ayat 2-3:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ ﴿٢﴾ كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ ﴿٣﴾

*“Wahai orang-orang yang beriman, kenapa kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan? Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan.” (QS. As-Shaff: 2-3)*

Sedangkan, dari penampilan (sikap, cara dan adab), menurut santri, pemimpin kharismatik mempunyai ciri-ciri:

- a. Mempunyai wibawa yang tinggi dan berkharisma semua gerak geriknya
- b. Penampilannya rapi dan bagus cara berpakaianya Memiliki adab
- c. Tawadu (rendah hati)
- d. Mudah menyesuaikan diri
- e. Mudah tersenyum

Sementara, dari kerja atau kebiasaan sehari-harinya, menurut santri pemimpin kharismatik itu memiliki ciri-ciri:

- a. Istiqomahnya dalam kerja (kerja atau kebiasaan sehari-hari).
- b. Kerja cepat, tepat dan pasti.
- c. Tanggap terhadap segala keadaan
- d. Mau terjun langsung ke lapangan
- e. Taat beribadah
- f. Mencetak ulama yang terbaik

Menurut persepsi para santri, kriteria pemimpin kharismatik dianggap sebagai pemimpin yang berwibawa karena memiliki adab dan ketaatan beribadah, selalu benar dalam perkataan, selalu tepat waktu dalam sholat lima waktu bahkan selalu menjadi imam dalam shalat.

Dalam bermasyarakat, santri mempersepsikan pemimpin kharismatik sebagai pemimpin yang rendah hati, memiliki adab yang tinggi, mau berbaur kepada semua lapisan tanpa membedakan kaya miskin atau pintar dan tidak pintar.

Ketinggian adab dan taat beribadah bagi kalangan santri merupakan hal yang paling utama dalam mempersepsikan sosok pemimpin yang kharismatik. Tradisi ini sesuai dengan tradisi ulama dengan ungkapan-ungkapan ulama yang sangat populer:

Ulama terkemuka Imam Malik rahimahullahu mengisahkan, “Aku berkata kepada ibuku, ‘Aku akan pergi untuk belajar.’ Ibuku berkata, ‘Kemarilah!, Pakailah pakaian ilmu!’ Lalu ibuku memakaikan aku mismarah (suatu jenis pakaian) dan meletakkan peci di kepalaku, kemudian memakaikan sorban di atas peci itu. Setelah itu dia berpesan, ‘Sekarang, pergilah untuk belajar!’ Dia juga pernah mengatakan, ‘Pergilah kepada Rabi’ah (guru Imam Malik)

تتعلم أن قبل الأدب التعلم

Pelajarilah adabnya sebelum engkau pelajari ilmunya!.” (‘Audatul Hijaab 2/207, Muhammad Ahmad Al-Muqaddam, Dar Ibul Jauzi, Koiro, cet. Ke-1, 1426 H, Asy-Syamilah)

Ulama lainnya, Adz-Dzahabi rahimahullahu mengatakan,

“Yang menghadiri majelis Imam Ahmad ada sekitar 5000 orang atau lebih. 500 orang menulis (pelajaran) sedangkan sisanya hanya mengambil contoh keluhuran adab dan kepribadiannya.” (Siyaru A’lamin Nubala’ 21/373, Mu’assasah Risalah, Asy-syamilah).

Sebagai sikap dan perilaku santri terhadap pemimpin kharismatik, pemimpin yang kharismatik selalu dijadikan teladan dalam kehidupan sehari-hari dan menjadi contoh dalam adab, dikerjakan perintah yang disuruhnya tanpa menceritakannya atau mencemoohnya, mendengarkan pengajarannya, mengambil nilai dan mengamalkan pelajaran darinya. Pemimpin yang kharismatik menjadi model bagi santri dan menjadi sosok yang dihormati.

Sikap dan adab Rasulullah SAW menjadi rujukan utama bagi para santri dalam kehidupan pribadi, keluarga maupun bermasyarakat. Akhlaq Rasul SAW, merupakan akhlak yang mulia yang patut dicontoh.

Rasulullah Muhammad SAW merupakan contoh suri teladan yang baik, karena beliau selain pemimpin umat Islam, beliau juga pemimpin para nabi. Firman Allah SWT QS. 33 Al Ahzab ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

“Sesungguhnya pada diri Rasulullah ada teladan yang baik bagimu, yaitu bagi orang yang mengharap Allah dan hari akhir serta banyak berdzikir kepada Allah.” (Al-Ahzab: 21)

Nabi SAW bersabda:

الْأَخْلَاقِ صَالِحٍ لِأَتَمِّمْ بُعِثْتُ إِنَّمَا

“Sesungguhnya aku diutus untuk menyempurnakan akhlak yang baik.” (HR. Al-Bukhari dalam al-Adabul Mufrad no. 273 (Shahiihul Adabil Mufrad no. 207), Ahmad (II/381), dan al-Hakim (II/613), dari Abu Hurairah Radhiyallahu anhu. Dishahihkan oleh Syaikh al-Albani dalam Silsilatul Ahaadiits ash-Shahiihah (No. 45).

Untuk melihat contoh teladan yang baik ini, santri melihatnya dari pemimpin kharismatik yang hidup bersama mereka.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Konsep kepemimpinan kharismatik dalam perspektif santri di Pesantren Mawaridus Salam, Peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Indikator dan kriteia kepemimpinan kharismatik dalam pandangan santri di pesantren dapat disimpulkan sebagai sosok yang memiliki wibawa dan charisma tinggi dalam semua gerak geriknya; memiliki perkataan yang sedikit, tepat, penuh makna dan mudah dicerna; dan memiliki penampilan yang rapi; istiqomah, cepat, tepat dan pasti dalam bekerja; taat beribadah dan memiliki adab dan rendah hati, ramah dan mau terjun langsung ke lapangan.
2. Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behavior*) santri terhadap pemimpin kharismatik dapat disimpulkan bahwa, pemimpin yang kharismatik adalah sosok yang dijadikan contoh dan model pada setiap gerak geriknya, disegani, dihormati, diteladani, didengarkan pengajarannya, diambil nilai-nilai kehidupan, pelajaran, kebaikan dari penjelasannya.
3. Persepsi santri terhadap kepemimpinan kharismatik adalah sosok yang berwibawa, benar perkataan dan sikapnya, pekerja keras, berprasangka baik kepada semua yang dipimpinnya, selalu mengingatkan santri untuk berdzikir kepada Allah, bersikap sopan dan memiliki adab. Jelasnya, kepemimpinan kharismatik adalah sosok yang dapat mencetak ulama yang terbaik

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfian. 2009. *Menjadi Pemimpin Politik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kementerian Agama RI. 2014. *Al-Qur'an Terjemah dan Tajwid*. Bandung: Sygma. Al-Qur'an. Al-An'am: 165.

- Mesiono. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis. hal. 57.
- Muhamin. 2005. *Kawasan dan Wawasan Studi Islam*. Jakarta: Kencana.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: ALFABETA.
- Syafaruddin dan Asrul. 2013. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Citapustaka Media.
- Umar Sidiq. 2014. "Kepemimpinan dalam Islam". *Dialogia*, Vol. 12. No. 1.

## HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI MIS YPI BATANGKUIS KECAMATAN BATANG KUIS KABUPATEN DELI SERDANG

Ismail Yusuf Nasution<sup>1</sup> Adlin Damanik<sup>2</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengungkap mengenai Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di MIS YPI Batangkuis Kecamatan batang Kuis Kabupaten Deli serdang Dalam pembahasan skripsi ini menggunakan pendekatan Kuantitatif Deskriptif. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan dengan Kinerja guru di MIS YPI Batangkuis. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di MIS YPI Batangkuis. Untuk menentukan besaran sampel digunakan teknik total sampling. Dan diperoleh sampel sebanyak 33 orang guru sebagai responden penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik statistik yang bersifat deskriptif. Instrumen dirancang berbentuk kuesioner untuk variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan kinerja guru. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data penelitian, maka dapat dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1. Gaya kepemimpinan di MIS YPI Batangkuis berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 72%. Hal ini berarti bahwa tergolong kategori sedang. 2. Kinerja Guru di MIS YPI Batangkuis berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 70%. Hal ini berarti tergolong kategori sedang. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan di MIS YPI Batangkuis dengan Kinerja Guru sebesar 0.472 yang tergolong pada kategori hubungan sedang. Melalui analisis regresi gaya kepemimpinan memberikan sumbangan yang signifikan terhadap Kinerja Guru di MIS YPI Batangkuis, dengan kontribusi kerja guru sebesar 23.43 % dan sebesar 75,57% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** *Gaya kepemimpinan, 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

Kepemimpinan merupakan unsur yang sangat menentukan dalam sebuah organisasi. Maju dan berkembangnya sebuah organisasi sangat ditentukan oleh peran, kreativitas, dan inovasi pemimpinnya. Seorang pemimpin dituntut secara efektif menggerakkan sumber daya organisasi yang dimiliki (*managerial tools*), dan dalam waktu bersamaan, seorang pemimpin harus dapat secara cermat dan tepat mengambil keputusan-keputusan strategis guna perkembangan dan kemajuan organisasi. Oleh karena itu, tidak berlebihan jika dikatakan bahwa inti dari organisasi adalah kepemimpinan (*leadership*). (Mulyasa, 2011)

Pada lembaga pendidikan, peran kepemimpinan (kepala sekolah /madrasah) mempunyai kontribusi sangat signifikan bagi peningkatan mutu dan kualitas lembaga khususnya bagi pengembangan lembaga pendidikan dan mutu pembelajaran (*learning quality*). Berbagai hasil penelitian di berbagai Negara maju, variable kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi rata-rata 40 % bagi perkembangan dan mutu pendidikan, sedangkan 60 % lainnya ditentukan oleh variable lainnya. Hal ini berbeda dengan temuan penelitian di Indonesia bahwa kepemimpinan kepala sekolah/madrasah hanya memberikan kontribusi rata-rata 10 % saja, sedangkan 90 % yang lainnya ditentukan oleh variable lain. (Wahjusumijo, 2010)

Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Memimpin dan mengelola sangat mudah untuk dikatakan tetapi sulit untuk dilaksanakan karena perlu keterampilan khusus dan pengorbanan terutama sekarang yang paling langka adalah keteladanan. Seorang Kepala Sekolah harus menjadi suri teladan, baik bagi guru dan stafnya maupun siswa dan orang tua.

Namun demikian, kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah terkadang belum mencapai hasil terbaik yang diharapkan oleh sekolahnya, karena berbagai kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah terkadang juga belum dapat diatasi dengan maksimal, disebabkan

profesionalisme kepemimpinan kepala sekolah yang tidak mencapai tingkat terbaik atau dengan kata lain “... *with strong leadership by the principal, a school is likely to be effective; without capable.* (Wahjusumijo, 2010)

Selain itu, kenyataan saat ini, yang seringkali dihadapi oleh kepala sekolah salah satu kendalanya adalah “... *Lack of specific knowledge about the skills that principals need in order to be effective school leaders exists at a time when many principals are facing dramatic changes in their roles*”. Pernyataan tersebut menginformasikan bahwa kurangnya pengetahuan khusus tentang keterampilan yang kepala sekolah perlukan untuk tetap menjadi pemimpin sekolah yang efektif, ketika banyak kepala sekolah menghadapi perubahan dramatis dalam menjalankan peranannya.

Pada observasi awal penelitian tentang gaya kepemimpinan di MIS YPI Batangkuis Kecamatan batang Kuis Kabupaten Deli serdang bahwasannya gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah lebih menonjol kepada gaya kepemimpinan demokratis. Jika di lihat dari dasar teori gaya kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah sudah bagus maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan adanya pandangan diatas penulis akan membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan dampaknya terhadap kualitas kinerja para guru di Madrasah tersebut. Dan Pada kesempatan ini penulis ingin meneliti dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di MIS YPI Batangkuis Kecamatan batang Kuis Kabupaten Deli serdang”.

Urgensitas kepemimpinan dalam mengoperasionalkan organisasi mempunyai peranan yang sangat mendasar dalam mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Karena aktifitas pemimpin berusaha mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan orang lain untuk bekerjasama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagai awal pemahaman tentang kepemimpinan, dikemukakan pengertian kepemimpinan untuk dapat membangun struktur organisasi tersendiri dengan berdasarkan pada beberapa pengertian menurut para ahli. (Suhardiman, 2012)

Kepemimpinan adalah satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan, kemauan orang lain atau bawahan

untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan.(Wahjusumijo, 2010)

Kepemimpinan harus ada jika suatu organisasi hendak berjalan secara efektif. Oleh sebab itu, kepemimpinan dalam organisasi adalah kepemimpinan administrative atau kepemimpinan manajerial. Karena pemimpin dalam organisasi merupakan manajer yang menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Kepemimpinan dalam organisasi disebut juga kepemimpinan kedudukan (*status leadership*), dan kepemimpinan yang ada pada diri individu tanpa jabatan disebut kepemimpinan personal (kepemimpinan pribadi).(Syafaruddin, 2005)

Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sasaran dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.(Purwanto, 2005)

Setiap orang menginginkan pemimpin yang memiliki kompetensi, kejujuran, pandangan kedepan, pemberi inspirasi, dan berhasil. Bahkan pemimpin harus mampu bagaimana menciptakan suatu atmosfer keterpercayaan. Jadi pimpinan menunjukkan integrasi memiliki makna besar dan membangun kepercayaan menambah untuk mencapai visi kepemimpinan.(Rifa'I dan Fadhli, 2013)

Berbicara tentang kepemimpinan, maka sangat bersentuhan langsung dengan orang yang mempengaruhi (pemimpin), cara atau metode memimpin (mempengaruhi) dan orang yang dipimpin yang dipengaruhi.(Chaniago, 2011) Karena kepemimpinan menjadi sesuatu yang substansial dalam lembaga, maka kepemimpinan perlu menjadi perhatian.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.(Wibowo, 2010). Malayu S.P hasibuan dalam Yani, (2012) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. singkatnya kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian kerja atau hasil kerja. (Hadijaya, 2012)

Guru adalah unsur manusiawi dalam pendidikan. Guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peranan penting dalam pendidikan.(Djamarah. 2005). Menurut Hamzah B Uno dalam Yamin dan Maisah, (2010) 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. Walaupun pada kenyataannya masih terdapat hal-hal tersebut di luar bidang kependidikan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di MIS YPI Batangkuis, pelaksanaan penelitian ini direncanakan berlangsung selama dua bulan, yakni pada bulan Januari hingga bulan Februari 2016.

### **Metode Penelitian**

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif.

#### **A. Populasi dan Sampling**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan seluruh guru yang ada di MIS YPI Batangkuis, yang terdiri dari 33 orang guru.

##### **2. Sampel**

Berdasarkan ketentuan tersebut, dengan demikian maka sampel penelitian ini adalah sampel total karena jumlah populasinya kurang dari 100 yaitu sebanyak 33 orang sehingga semua populasi digunakan sampel. Dalam hal ini penulis mengambil jumlah sampel adalah 33 orang yaitu

penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100 dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

### **Uji Coba Instrumen**

#### **1. Validitas**

Uji coba kesahihan (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%.

#### **2. Reliabilitas**

Instrumen juga dilakukan untuk mengetahui tingkat reliabilitas (keterandalan) instrumen penelitian. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. reliabilitas instrumen ini dengan menggunakan rumus Spearman-Brown

### **B. Teknik Analisa Data**

Teknik analisis data adalah kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mendeskripsikan data, mencari tingkat kecenderungan variabel penelitian, menguji persyaratan analisis.

#### **Uji Deskripsi 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. (Jaya dan Ardat, 2013)

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada uraian berikut akan dijelaskan tentang hasil analisis data yang diolah secara manual dan dengan bantuan program komputer. Perhitungan manual digunakan untuk perhitungan statistik sedangkan program komputer dilakukan untuk membuat diagram dan grafik. Analisa data mencakup: 1) Deskripsi Data, 2) Uji Persyaratan Analisis, dan 3) Uji Hipotesis.

#### **A. Deskripsi Data**

Untuk memudahkan pemahaman terhadap hasil penelitian maka data akan dideskripsikan berdasarkan urutan variabel. Deskripsi hasil penelitian dimulai dari variabel gaya kepemimpinan (X), kinerja guru (Y). Dan akan dilihat tingkat kecenderungan dari masing-masing variabel penelitian.

## 1. Gaya kepemimpinan

Untuk memperoleh hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan, dalam hal ini peneliti mengajukan angket yang terdiri dari 20 item pertanyaan kepada 33 responden penelitian. Dalam hal ini responden penelitiannya adalah tenaga pendidik/ guru di MIS YPI Batangkuis.

Setelah dilakukan total skor angket penelitian, diperoleh harga skor tertinggi adalah sebesar 78 dan skor terendah adalah sebesar 87 dapat dilihat pada lampiran 3.

dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berada pada kelas rata-rata data variabel gaya kepemimpinan (82.24) berjumlah 16 orang atau 49%. Jumlah responden yang berada di atas rata-rata berjumlah 11 orang atau 33%, sedangkan jumlah responden yang berada pada nilai bawah rata-rata berjumlah 6 orang atau 18%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kategori kecenderungan gaya kepemimpinan yaitu sebanyak 10 responden (30%) dalam kategori tinggi, sebanyak 18 responden (55%) berada pada kategori sedang, dan sebanyak 5 responden (15%) berada pada kategori rendah.

## 2. Kinerja Guru

Setelah dilakukan total skor angket penelitian, diperoleh harga skor tertinggi adalah sebesar 88 dan skor terendah adalah sebesar 78, dapat dilihat pada lampiran.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor Kinerja guru (Y) bahwa skor tertinggi adalah 88 dan skor terendah adalah 78, nilai tara-rata hitung (mean) = 81,91 modus = 83,31 median = 86,23 dan standar deviasi (SD) = 2,57. perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 7.

Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berada pada kelas rata-rata data variabel Kinerja Guru (81,91) berjumlah 9 orang atau 27%. Jumlah responden yang berada di atas rata-rata berjumlah 13 orang atau 39%, sedangkan jumlah responden yang berada pada nilai bawah rata-rata berjumlah 11 orang atau 32%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kategori kecenderungan Kinerja Guru yaitu sebanyak 6 responden (18%) dalam kategori tinggi, sebanyak 21 responden (64%) berada pada kategori sedang, dan sebanyak 6 responden (18%) berada pada kategori rendah.

## B. Uji Persyaratan Analisis

### 1. Uji Normalitas

Dalam perhitungan uji normalitas ini digunakan uji Galat Taksiran dengan teknik lilliefors, dengan ketentuan jika  $L_{hitung} < L_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0.05$  maka variabel yang diuji tersebut berdistribusi normal.

Dalam hal ini dipahami bahwa hasil  $L_{hitung} < L_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0.05$  yaitu  $0.070 < 0.154$ . maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dengan Kinerja Guru berdistribusi normal. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 8.

### 2. Uji Linearitas

Dari perhitungan di atas dapat dikemukakan persamaan regresi linear sederhana dari kedua variabel adalah  $\hat{Y} = 43,12 + 0.472X$ . persamaan ini membuktikan bahwa setiap kenaikan 1 variabel gaya kepemimpinan akan berhubungan dengan kenaikan 0.472 variabel Kinerja Guru.

Nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $= 159447.893 > F_{tabel} = 2.423$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai hubungan yang linear dengan variabel Y. Dan dapat dilihat pada lampiran 9.

### 3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji Barlett. Data untuk setiap variabel penelitian dikatakan homogen apabila  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$  Pada taraf signifikan  $\alpha = 0.05$ .

diperoleh data variabel gaya kepemimpinan (Y) atas variabel Kinerja Guru (X) diperoleh  $\chi^2_{hitung} = 4.872$ . Dengan melihat daftar nilai kritik chi kuadrat untuk  $\alpha = 0.05$  dan dk 33, maka diperoleh  $\chi^2_{tabel} = 47.40$ . Dengan membandingkan kedua nilai tersebut, maka  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian adalah homogen.

## C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (Pembahasan pada BAB II) dapat diterima atau tidak. Adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus product moment pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)\{(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

Dari tabel bantu korelasi product moment yang ada pada lampiran 11, maka dapat diperoleh harga masing-masing sebagai berikut:

$\sum X$	2714	$\sum X^2$	223428	<b>N</b>	33
$\sum Y$	2703	$\sum Y^2$	221611	$\sum XY$	222406

Dengan mendistribusikan besaran di atas kedalam rumus, maka diperoleh besaran koefisien sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)\{(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{33 \times 222406 - (2714 \times 2703)}{\sqrt{\{(33 \times 223428 - (2714)^2)\{(33 \times 221611 - (2703)^2)\}}}$$

$$r_{xy} = 0.484$$

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa korelasi antara gaya kepemimpinan dengan Kinerja Guru sebesar  $r_{xy} = 0.484$ . Tingkat korelasi ini termasuk pada interval tingkat sedang.

Untuk mengetahui apakah korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dengan Kinerja Guru diterima atau tidak, maka nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Nilai  $r_{hitung} = 0.484$  dan Nilai  $r_{tabel}$  untuk responden sebanyak 33 dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$  adalah 0.334. Jadi nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu  $0.484 > 0.334$ . Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan di MIS YPI Batangkuis memiliki hubungan dengan Kinerja Guru MIS YPI Batangkuis.

Sedangkan untuk mengetahui tingkat besarnya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan Kinerja Guru di MIS YPI Batangkuis dapat diketahui dengan mencari koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = koefisien penentu atau koefisien determinasi korelasi

$r^2$  = koefisien korelasi

Dari perhitungan sebelumnya diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.484, maka diperoleh indeks determinasi koefisien korelasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KP &= (0.484)^2 \times 100\% \\ &= 23.43 \% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi korelasi di atas diperoleh koefisien determinasi korelasi sebesar 23.43 % variabel gaya kepemimpinan berhubungan dengan Kinerja Guru dengan sisa sebesar 75,57% berhubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hubungan yang terjadi merupakan hubungan yang masih hanya berlaku bagi sampel penelitian ini, sedangkan untuk mengetahui apakah hubungan terjadi juga berlaku untuk seluruh populasi maka dilakukan uji signifikansi korelasi untuk mengetahui apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Untuk uji signifikansi korelasi ini dilakukan dengan menggunakan rumus t sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t &= \frac{r_{yx}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{yx})^2}} \\ t &= \frac{0.484\sqrt{33-2}}{\sqrt{1-(0.484)^2}} = 3.080 \end{aligned}$$

ketentuan pengambilan keputusannya adalah:

- Jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka korelasi **signifikan** untuk digeneralisasikan
- Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka korelasi **tidak signifikan** untuk digeneralisasikan

Dari tabel distribusi t dengan  $dk = N-2 = 31$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0.05$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.69552. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.080 > 1.69552$  Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjadi dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasi. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan Kinerja Guru diterima, dengan besarnya hubungan gaya kepemimpinan dengan Kinerja Guru sebesar 0.308 yang termasuk pada kategori hubungan rendah .

## PEMBAHASAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara gaya kepemimpinan dengan Kinerja Guru di MIS YPI Batangkuis. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan Kinerja Guru.

Adapun besar koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan dengan Kinerja Guru sebesar 0,308 yang termasuk kategori tingkat hubungan rendah . Hubungan tersebut diperoleh melalui uji persamaan regresi.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa kemampuan kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya dengan baik terutama dalam hal Gaya Kepemimpinan, maka akan berdampak positif bagi guru yang dipimpin tersebut dengan didukung oleh faktor-faktor lain yang dapat menunjang kinerja guru seperti memberikan perhatian, motivasi, dan dukungan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya dengan baik terutama dalam hal Gaya Kepemimpinan yang baik, seperti demokratis, maka akan berdampak positif bagi guru yang dipimpin tersebut dengan didukung oleh faktor-faktor lain yang dapat menunjang kinerja guru seperti memberikan perhatian, motivasi, dan lain sebagainya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data penelitian, maka dapat dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan di MIS YPI Batangkuis berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 72%. Hal ini berarti bahwa tergolong kategori sedang.
2. Kinerja Guru di MIS YPI Batangkuis berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 70%. Hal ini berarti tergolong kategori sedang.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan di MIS YPI Batangkuis dengan Kinerja Guru sebesar 0.472 yang tergolong pada kategori hubungan sedang. Melalui analisis regresi gaya kepemimpinan memberikan sumbangan yang signifikan terhadap Kinerja Guru di MIS YPI Batangkuis, dengan kontribusi kerja guru sebesar 23.43 % dan sebesar 75,57% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Chaniago, N.S. (2011). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis

Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di  
MIS YPI Batangkuis Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang

- Djamarah, S.B. (2005). *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hadijaya, Y. (2012). *Administrasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Jaya, I. dan Ardat. (2013). *Penerapan Statistik Untuk Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Mulyasa. (2011). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, N. (2005). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rifa'i, M. & Fadhli, M. (2013). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Suhardiman, B. (2012). *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syafaruddin. (2005). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta : Ciputat Press.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja; edisi ketiga*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yamin, M. dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

## HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU DI SMK AL-HABIBI SIBUHUAN, PADANG LAWAS

Anna Sari Harahap<sup>1</sup>, Yusuf Hadijaya<sup>2</sup>

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah 1). Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Al-Habibi, Sibuhuan, Padang Lawas 2). Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Al-Habibi, Sibuhuan, Padang Lawas. 3). Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Al-Habibi, Sibuhuan, Padang Lawas. Penelitian ini mengambil lokasi di SMK Al-Habibi, Sibuhuan, Padang Lawas. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Al-Habibi, Sibuhuan, Padang Lawas. Dalam penelitian ini anggota populasi adalah sebanyak 27 orang, sampel diambil sebanyak 20 guru. Data komunikasi disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja diperoleh melalui angket, Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan observasi dan penyebaran angket. Teknik yang digunakan dalam menganalisa data adalah dengan menggunakan perhitungan Validitas dan Realibilitas. Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa 1) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Disiplin kerja guru dengan Kinerja guru di SMK Al Habibi Sibuhuan, Padang Lawas tepatnya di jln. Kihajar Dewantara, Bangun Raya, Kecamatan Barumun, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara dengan nilai r hitung sebesar 0,402. 2) Terdapat hubungan positif antara Motivasi kerja guru dengan Kinerja guru di SMK Al Habibi Sibuhuan, Padang Lawas dengan nilai r hitung sebesar 0,542. 3) Terdapat hubungan positif antara Disiplin kerja guru dan Motivasi kerja guru dengan Kinerja guru di SMK Al Habibi Sibuhuan, dengan nilai r hitung sebesar 0,850.

**Kata Kunci :** *Disiplin Kerja Guru, Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru*

### PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang berkualitas

---

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

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

merupakan modal utama untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut adalah pendidikan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 Ayat I menyatakan 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, dan kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sekolah merupakan tempat penyelenggaraan kegiatan pendidikan berlangsung. Keberhasilan sekolah tidak dapat terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan SDM yang berkualitas. Pembelajaran yang berkualitas dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan dan motivasi guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar harus senantiasa ditingkatkan agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Fungsi dan tujuan pendidikan tertuang dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab III Pasal 2 yang menyatakan 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 kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sesuai fungsi dan tujuan pendidikan yang tertuang dalam undang-undang yang telah disebutkan, guru sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan dituntut memiliki kinerja yang mampu merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dalam membina peserta didik. Guru yang memiliki kinerja baik, memenuhi beberapa kompetensi seperti yang tercantum dalam undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 Ayat 1 yang menyatakan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang di peroleh melalui pendidikan profesi. (Sagala, 2013)

Upaya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan pendidikan bukan merupakan hal yang tidak mungkin untuk dilakukan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan pemberian motivasi, Karena Motivasi cenderung mengurangi kekuatannya manakala tercapainya suatu kepuasan, terhalangnya pencapaian kepuasan, frustrasi, atau karena kekuatan motivasinya bertambah.(Thoha, 2011) Dengan Pemberian motivasi yang tepat diharapkan dapat mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya Selain memacu guru untuk tidak mudah puas dengan hasil kerja yang telah dicapainya. Guru juga terdorong untuk lebih produktif sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Guru yang termotivasi akan mampu melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dengan baik, dan juga Guru mampu memberikan Motivasi kepada Peserta didiknya, Adapun Motivasi yang di berikan Guru kepada siswa yaitu menjelaskan tujuan instruksional khusus sebelum mengajar dimulai, serta menemukan kesadaran pentingnya siswa menguasai materi pembelajaran tersebut(Sagala, 2014).

Smk al-Habibi Sibuhuan, Padang Lawas. "merupakan salah satu sekolah kejuruan yang berada di Kecamatan Barumun. Berdasarkan Pengamatan Sepintas yang Penulis Temukan di Smk al-Habibi Sibuhuan, Padang Lawas, terdapat beberapa masalah yang ditemui diantaranya disiplin kerja dan motivasi kerja guru yang masih kurang terpacu dan termotivasi dalam memberdayakan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya. Padahal apabila para guru memiliki kemauan bersedia memaksimalkan potensi kreativitasnya dapat memberikan pengaruh yang baik juga terhadap kinerjanya dan peningkatan mutu atau kualitas profesinya.

Masalah lain yang muncul adalah kinerja guru rata-rata belum optimal terlihat dari tingkat absensi guru dan kurang kreatif menggunakan metode pembelajaran. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan menggunakan metode Pembelajaran yang tidak bervariasi mengakibatkan siswa menjadi malas atau bosan dalam mempelajari materi.

Berdasarkan permasalahan di atas, diketahui bahwa kinerja Guru di Pengaruhi oleh beberapa Faktor yaitu disiplin kerja guru, kemampuan Guru, Motivasi Guru. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul " Hubungan Disiplin Kerja Dan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Al-Habibi Sibuhuan, Padang Lawas. “.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mengambil lokasi di SMK Al-Habibi, Sibuhuan, Padang Lawas. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Al-Habibi, Sibuhuan, Padang Lawas. Dalam penelitian ini anggota populasi adalah sebanyak 27 orang, sampel diambil sebanyak 20 guru. Data komunikasi disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja diperoleh melalui angket, Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan observasi dan penyebaran angket. Teknik yang digunakan dalam menganalisa data adalah dengan menggunakan perhitungan Validitas dan Realibilitas.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian Mc. Clelland, Edward Murray, Miller dan Gordon W. Menyimpulkan ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja. Artinya pimpinan, manajer, dan pegawai mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai prestasi yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah dikarenakan motivasi kerjanya rendah.

Pegawai dapat bekerja secara profesional karena pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik karena ada motif-motif dan tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang member kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Pernyataan di atas didukung pernyataan Nawawi : “Pekerja yang berprestasi tinggi menyukai informasi sebagai umpan balik, karena selalu terdorong untuk memperbaiki dan meningkatkan kegiatannya dalam bekerja. Dengan demikian peluangnya untuk meningkatkan prestasi kerja akan lebih besar.”(Hadari, 2015)

### **Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru**

Di dalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan

membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak ada komitmen dan sanksi bagi pelanggarnya.

Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, pegawai dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi perusahaan maupun pegawai itu sendiri. Selain itu, perusahaan harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh karyawan dan pimpinan.

### **Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru**

Keberhasilan sekolah dalam menghasilkan lulusan yang dapat bersaing dengan sekolah-sekolah unggul lainnya, merupakan salah satu tujuan sekolah. Untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan sumber daya manusia dengan kinerja yang berkualitas. Terwujudnya kinerja yang berkualitas sangat ditentukan oleh manajemen yang baik dan benar.

Pengelola manajemen sekolah dimotori oleh kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan agar dapat bekerja secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian Mc. Clelland, Edward Murray, Miller dan Gordon W. Menyimpulkan ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja. Artinya pimpinan, manajer, dan pegawai mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai prestasi yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah dikarenakan motivasi kerjanya rendah.

### **KESIMPULAN**

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Disiplin kerja guru dengan Kinerja guru di maka semakin tinggi kinerja guru SMK Al Habibi Sibuhuan, Padang Lawas tepatnya di jln. Kihajar Dewantara, Bangun Raya, Kecamatan Barumon, Kabupaten Padang Lawas,

- Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan dari nilai  $r$  hitung sebesar 0,402 dan nilai signifikan 0,075 yang berarti  $< 0,05$
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi kerja guru dengan Kinerja guru di maka semakin tinggi kinerja guru SMK Al Habibi Sibuhuan, Padang Lawas tepatnya di jln. Kihajar Dewantara, Bangun Raya, Kecamatan Barumun, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan dari nilai  $r$  hitung sebesar 0,542 dan nilai signifikan 0,001 yang berarti  $< 0,05$
  3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Disiplin kerja guru dan Motivasi kerja guru dengan Kinerja guru di maka semakin tinggi kinerja guru SMK Al Habibi Sibuhuan, Padang Lawas tepatnya di jln. Kihajar Dewantara, Bangun Raya, Kecamatan Barumun, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan dari nilai  $r$  hitung sebesar 0,850. dan nilai signifikan 0,000 yang berarti kurang dari  $< 0,05$  ( $p < 0,05$ ).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Syaiful Sagala, (2013), *Human Capital Kepemimpinan Visioner dan Beberapa Kebijakan Pendidikan*, Bandung: ALFABETA
- Miftah Toha , (2013), *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA
- Syaiful Sagala, (2014), *Konsep dan Makna Pembelajaran* , Bandung: Alfabeta
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Fathoni Abdurrahmat, (2015), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 edisi 2009, *Sistem Pendidikan Nasional*, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.

## KOMUNIKASI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU GURU DI MTS PONDOK PESANTREN MAWARIDUSSALAM BATANG KUIS KABUPATEN DELI SERDANG

Yayi Setia Ningrum<sup>1</sup>, Idrus<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi komunikasi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu guru di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang yang meliputi komunikasi kepala madrasah dengan staf pegawai, komunikasi kepala madrasah dengan guru, dan komunikasi kepala madrasah dengan pengawas pendidikan. Secara metodologi penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan wawancara mendalam, observasi dan juga studi dokumentasi. Setelah data terkumpul lalu diperiksa keabsahannya melalui standard validasi, yaitu kepercayaan, keteralihan, ketergantungan dan ketegasan. Teknik analisis data yang digunakan adalah mereduksi data, menyajikan data, dan member kesimpulan dari hasil penelitian. Temuan dalam penelitian ini yaitu: 1) Implementasi komunikasi kepala madrasah dengan staf berjalan dengan lancar, bersuasana baik, serta komunikasi yang dilakukan dengan menggunakan komunikasi lisan dan tulisan. 2) Implementasi komunikasi kepala madrasah dengan guru berjalan dengan lancar, terlihat pada rapat yang dilaksanakan pada setiap minggu yaitu pada hari Kamis, kepala madrasah dengan guru mempunyai kerja sama yang baik untuk menuntaskan kendala yang ada pada guru yang belum memenuhi standart pendidikan atau yang sudah, 3) Implementasi komunikasi kepala madrasah dengan pengawas berjalan dengan baik, dan dibangun melalui komunikasi langsung untuk dapat bekerja sama dalam menangani kendala yang dialami guru sehingga dapat mencapai tujuan yang terdapat dalam visi dan misi MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang.

**Kata Kunci:** *Komunikasi Kepala Madrasah, Mutu 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

Manusia adalah makhluk yang dinamis di dalam lingkungan sosialnya. Agar dapat berkembang, manusia melakukan interaksi dengan sesamanya. Hubungan yang baik diperoleh dari komunikasi yang baik pula. Oleh karena itulah manusia melakukan komunikasi untuk mendapatkan hubungan atau ikatan yang dapat meningkatkan kualitas kehidupannya. Komunikasi adalah sendi dasar terjadinya sebuah interaksi sosial, antara yang satu dengan yang lain saling tolong menolong, saling memberi dan menerima, saling ketergantungan. Intinya bahwa dengan berkomunikasi akan terjadi kesapahaman atau adanya saling pengertian antara satu dengan yang lain.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Oleh karena itu, para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka. Informasi yang dikomunikasikan itu dapat mempunyai arti yang bermacam-macam.

Dalam konteks pendidikan, suatu lembaga pendidikan adanya seorang kepala madrasah, staf, pengawas pendidikan, guru bahkan juga siswa. Sebagai seorang kepala madrasah yang menjalankan fungsi manajemen tentu saja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap bawahannya. Seorang kepala madrasah bertugas untuk membantu mengarahkan, mengorganisasikan dan memantau pekerjaan dari masing-masingnya. Kepala madrasah merupakan daya penggerak dari pada sumber-sumber dan alat yang tersedia bagi suatu kelompok organisasi, serta harus mempunyai sifat yang baik yang dapat dijadikan contoh dalam lingkungan sekolah dan harus menjadi teladan bagi karyawannya mengenai perilaku yang baik, juga dalam hal kedisiplinan maupun dalam bidang akademik, dan juga dalam hal kedisiplinan kepala madrasah dapat menyampaikan peraturan dengan berkomunikasi. Maka dengan pemaparan di atas tampak jelas bahwa komunikasi merupakan kebutuhan yang tidak dapat dielakkan dalam rangka meningkatkan mutu guru. Dalam hal ini skill kepala madrasah dalam berkomunikasi yang baik sangat dibutuhkan guna dapat meningkatkan mutu guru.

## **METODE PENELITIAN**

Tulisan ini akan membahas mengenai implementasi komunikasi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu guru. Tulisan ini bersifat deskriptif yaitu ditunjuk untuk mendeskripsikan dan menganalisa fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok.(Sukmadinata, 2006) Dan yang menjadi lokasi penelitian adalah MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam. Informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah, staf, dan pengawas pendidikan. Pemilihan informan sesuai dengan klasifikasi yang telah dibuat dan disesuaikan dengan judul penelitian.

## **HASIL PENELITIAN**

### **1. Komunikasi Kepala Madrasah dengan Staf dalam Meningkatkan Mutu Guru di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Kabupaten Deli serdang**

Komunikasi yang dilakukan antara kepala madrasah dengan staf mengenai kerja sama yang baik dalam membimbing guru-guru untuk menjadi unggul menjalani proses belajar mengajar, sehingga guru-guru semakin meningkat dalam hal pembelajaran yang dilakukan serta menyampaikan aturan dan kewajiban seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Secara akademik, komunikasi adalah salah satu dari aktivitas manusia dan satu topik yang sangat penting untuk diperbincangkan sehingga kata komunikasi itu sendiri memiliki arti yang beragam.(Ruliana, 2014) Walaupun secara akademik komunikasi dibahas dalam bentuk pendekatan yang memfokuskan pada fungsi-fungsi, dan arah tujuan komunikasi itu sendiri, sehingga harapan-harapan dalam tujuan komunikasi itu dapat berjalan sebagaimana mestinya. Untuk itu dalam menciptakan guru yang bermutu dalam lingkungan madrasah tidak terlepas dari komunikasi yang dilakukan kepala madrasah baik komunikasi yang dilakukan secara langsung maupun tidak pada aktivitas keseharian.

## **2. Komunikasi Kepala Madrasah dengan Guru dalam Meningkatkan Mutu Guru di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Kabupaten Deli serdang**

Komunikasi yang dilakukan kepala madrasah sangat dibutuhkan untuk meningkatkan mutu guru dengan menggunakan komunikasi internal melalui rapat rutin yang dilakukan setiap minggu dengan kepala madrasah dan dewan guru serta juga melakukan komunikasi interpersonal. Dengan melalui komunikasi kepala madrasah bisa memberikan masukan serta membimbing mengenai kendala dalam proses pembelajaran yang dihadapi guru terlebih guru yang belum memenuhi standart yaitu yang belum mempunyai ijazah strata-1, serta dalam meningkatkan mutu guru juga diperlukan kesadaran seorang guru akan tugas dan fungsinya sehingga guru menjadi profesional dan memiliki 4 kompetensi guru.

Dalam meningkatkan mutu gurudi MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang juga diseimbangi dengan adanya pelatihan, workshop, pembinaan, dan program. Dengan demikian pada nyatanya guru sudah melakukan beberapa pelatihan di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang dengan tema “Pengembangan tentang cara metode ajar yang baik, lau Pengembangan kepribadian seorang guru”, serta guru juga mengikuti sosialisasi mengenai kurikulum 2013 yang diadakan disekolah lain. Serta kepala madrasah membina guru dalam hal program silabus, program semester, program tahunan, KKM, dan RPP. Maka dengan demikian dalam meningkatkan guru di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang semakin efektif

## **3. Komunikasi Kepala Madrasah dengan Pengawas dalam Meningkatkan Mutu Guru di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Kabupaten Deli serdang**

Pelaksanaan komunikasi kepala madrasah dengan pengawas dalam meningkatkan mutu guru di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang dibangun melalui komunikasi langsung, artinya komunikasi tidak dilakukan dengan perantara, jikapun dilakukan dengan perantara hal tersebut biasanya membahas masalah atau kendala yang terjadi. Serta komunikasi kepala madrasah dengan pengawas dilakukan saat pengawas melaksanakan

supervisi kelas guna untuk melihat proses belajar mengajar berlangsung serta menanyakan kepada kepala madrasah mengenai kewajiban seorang guru untuk lebih berkompeten. Dan untuk meningkatkan mutu guru, pengawas mempunyai kerja sama yang baik, hal demikian terlihat dari adanya hasil yang didapat mengenai perkembangan guru dalam hal kewajiban seorang guru.

## **PEMBAHASAN PENELITIAN**

Berdirinya sebuah lembaga pendidikan yang sukses dan bermutu pasti akan memperhatikan komunikasi yang terjadi dalam sebuah lembaga pendidikan. MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Kabupaten Deli serdang merupakan lembaga pendidikan tingkat menengah pertama yang berciri khas agama islam yang berada dibawah naungan Kementrian Agama Republik Indonesia. Baik buruknya kualitas pendidikan di madrasah bisa ditentukan oleh komunikasi yang terjalin yang ada di madrasah tersebut. Hal ini senada dengan pendapat Yusup (2014:19) bahwa, “komunikasi dalam pendidikan tidak perlu disebut seberapa penting kedudukannya, yang jelas proses pendidikan memang sebagian besar hanya bisa dilakukan melalui adanya proses komunikasi dan serapan informas secara instruksional, manajerial, dan proposional. Artinya, hampir tidak ada proses pendidikan tanpa melalui komunikasi dan infromasi”.

Komunikasi ini digunakan agar proses rencana kegiatan dapat dilakukan dengan lancar sesuai dengan tujuan dan target. Pelaksanaan yang ada di madrasah pastinya diperlukan adanya proses pendidikan yang mampu merubah mutu guru yang ada agar menjadi meningkat. Proses pendidikan yang dilakukan tersebut menurut Nurhikmahyanti (2014: 268) dijelaskan bahwa, “proses merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Guru dikatakan bermutu apabila mengkondisikan dan penyerasian serta pemanduan kegiatan belajar-mengajar (siswa, kurikulum, uang dan peralatan) dilakukan secara harmonis, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan, mampu mendorong motivasi dan minat belajar dan benar-benar mampu memberdayakan peserta didik”.

Dari proses pendidikan dan komunikasi yang dilakukan juga, peneliti dapat mengetahui bentuk komunikasi yang dilakukan oleh MTs

Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Kabupaten Deli serdang dalam kesehariannya, baik itu yang bersifat formal dan non formal. Berikut penjelasan hasil temuan yang didapat oleh peneliti: (1) komunikasi antara kepala madrasah dengan staf yakni komunikasi yang berjalan dengan lancar, baik serta menggunakan komunikasi melalui lisan dan tulisan. Bentuk komunikasi antarpersonal ini sering digunakan dalam aktivitas dan kegiatan yang ada di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Kabupaten Deli serdang untuk tercapainya tujuan yang sudah diharapkan dalam visi dan misi. (2) komunikasi antara kepala madrasah dengan guru menggunakan komunikasi melalui lisan dan tulisan. Terlihat pada rapat yang dilaksanakan pada setiap minggu yaitu pada hari Kamis, kepala madrasah dengan guru mempunyai kerja sama yang baik untuk menuntaskan kendala yang ada pada guru yang belum memenuhi standart pendidikan atau yang sudah, dan menangani kendala yang lain serta menyiapkan kewajiban sebagai seorang guru. (3) komunikasi yang dilakukan antara kepala madrasah dengan pengawas berjalan dengan baik, dan dibangun melalui komunikasi langsung untuk dapat bekerja sama dalam menangani kendala yang dialami guru atau mengenai hal lainnya serta dapat mencapai tujuan yang terdapat dalam visi dan misi MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang.

Strategi komunikasi dalam pembangunan sebuah lembaga pendidikan sangat penting dalam perencanaan kegiatan yang dapat mendukung terciptanya guru bermutu sesuai yang diharapkan. Pelaksanaan komunikasi akan berjalan sesuai dengan tujuan dan target dari rencana yang dibuat oleh MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang, jika komunikasi tersebut didukung dengan beberapa hal yang dapat mengakibatkan komunikasi tersebut berjalan dengan lancar. Pendukung dalam komunikasi ini dapat menghindarkan proses komunikasi dengan hal-hal yang dapat menghambat dalam komunikasi. Sehingga, dalam melakukan komunikasi kepala madrasah dapat mempermudah dan berpengaruh positif dalam kegiatan komunikasi. Pelayanan yang diberikan merupakan hal yang perlu diperhatikan bagi MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang, agar pelayanan yang baik dan juga budaya 5 S (Senyum, Sapa, Salam, Sopan dan Santun).

Kepala madrasah MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang dapat membaur atau selalu bersama-sama dalam berkomunikasi pada saat ada waktu untuk sekedar melakukan komunikasi biasa. Kepala madrasah mempunyai sikap pandai bergaul sehingga dapat berkomunikasi dengan nyaman antara satu sama lainnya. Hal tersebut dapat mendukung dalam penerimaan pesan dengan merespon pesan yang disampaikan dengan baik sesuai dengan apa yang disampaikan, tidak salah penafsiran atau salah paham. Dalam melakukan komunikasi faktor pendukungnya salah satunya bersikap ramah, pandai bergaul serta menerima dan mencerna pesan dengan baik, yang dijelaskan sebagai berikut: (1) komunikator memiliki kredibilitas/kewibawaan yang tinggi, dapat dipercaya, mampu memahami situasi di lingkungan kerja, memahami kondisi psikologis komunikan, bersikap supel, ramah, dan tegas, serta mampu menyesuaikan diri dengan masyarakat dimanai berbicara; (2) komunikan memiliki pengetahuan yang luas, memiliki kecerdasan menerima dan mencerna pesan, bersikap ramah, dan pandai bergaul, memahami dengan siapa ia berbicara, bersikap bersahabat dengan komunikator

Kepala madrasah juga harus mengetahui (peka) jika ada seseorang yang diajak bicara kurang memahami apa yang dijelaskan. Beberapa faktor pendukung yang perlu dimiliki dan dikembangkan bagi komunikasi yang efektif, yaitu: (1) keterampilan mendengarkan aktif. Mendengar dengan penuh perhatian, minat, penerimaan dan disertai keinginan untuk mengambil tanggung jawab dalam penyelesaian sesuatu; (2) keterampilan umpan balik, yang bersifat penghargaan atau pujian atas suatu prestasi yang bersifat positif, sedangkan umpan balik negatif adalah umpan balik yang bersifat kritikan atas prestasi yang tidak memuaskan. Biasanya, umpan balik positif yang sering ditanggapi dengan senang hati oleh penerimanya, sedangkan yang negatif tidak demikian halnya; dan (3) salian dari sudut pihak-pihak yang teribat. Penghambat komunikasi yang terasa adalah mengenai media yang digunakan dalam komunikasi sendiri, dikarenakan media komunikasi sangat berperan dalam penyampaian pesan yang akan disampaikan oleh komunikator. Media komunikasi tersebut yang sering digunakan di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang adalah telepon dan whatsapp. Lalu hambatan-hambatan yang terjadi saat menggunakan

media telepon dan whatsapp diuraikan sebagai berikut: (1) hambatan dari proses Komunikasi, yaitu dari pengirim pesan, penyandian/symbol, media, dalam bahasa sandi dan penerima pesan; (2) hambatan psikologi, dari hambatan sosio-antro-psikologis, hambatan semantik, hambatan mekanis dan hambatan ekologis.

Solusi yang dilakukan dari permasalahan tersebut salah satunya, pihak kepala madrasah harus memperbaiki peralatan dan media komunikasi yang terganggu oleh pembangunan yang terjadi dan media komunikasi yang sedang rusak. Hambatan-hambatan yang terjadi dalam melakukan komunikasi yang ada di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang tidak hanya yang dijelaskan diatas, adapula hambatan-habatan lain yang peneliti temui. Hambatan tersebut berasal dari guru yang ada di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang yang belum memenuhi standar pendidikan sehingga sering terjadinya kendala dalam kegiatan belajar.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan bahasan mengenai judul yang peneliti lakukan dapat disimpulkan tahapan pada media yang digunakan dalam komunikasi yang dilakukan oleh MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang Kota Malang seperti media komunikasi telepon dan whatsapp. Bentuk proses komunikasi yang digunakan MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang dalam proses komunikasi untuk meningkatkan mutu guru adalah dengan komunikasi lisan dan tulisan.

Strategi komunikasi yang digunakan di MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang ada dua pihak yang memerlukan strategi agar komunikasi yang terjalin dalam meningkatkan mutu guru di madrasah, strategi-strategi yang digunakan MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang dalam berkomunikasi dengan cara: (1) melakukan pendekatan; (2) jangan ada jarak antara sesama pegawai; (3) komunikasi yang dapat dipertanggungjawabkan; (4) komunikasi yang dilakukan secara santai; (5) memaksimalkan kegiatan yang ada; (6) pemberian motivasi; dan (7) komunikatif dan intensif. Faktor pendukung komunikasi yang intensif

dilakukan oleh kepala madrasah diantaranya adalah (1) fasilitas yang memadai; (2) adanya pemberian motivasi oleh kepala madrasah kepada guru; (3) pemberian *reward* dan hukuman agar guru termotivasi untuk lebih berkembang; (4) pemberian pelayanan yang baik kepada pengunjung MTs Pondok Pesantren Mawaridussalam Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang; (5) jika ada permasalahan dan informasi yang penting langsung ditanggapi oleh semua anggota madrasah terutama kepala madrasah; (6) komunikasi yang dilakukan secara santai; dan (7) guru yang memiliki rasa profesional, inovasi, integrasi, tanggungjawab, dan keteladanan. adapun kendala yang ditemukan pada saat komunikasi adalah (1) Rusaknya fasilitas madrasah (telepon); (4) kesibukan dari guru madrasah yang lain untuk melakukan pertemuan atau diskusi; dan (5) pesan yang disampaikan di grup *whatsapp* hanya di baca oleh beberapa anggota tertentu.

Solusi dari penghambat yang ditemukan tersebut sebagai berikut: (1) menata bahasa yang digunakan; (2) bersikap profesional; (3) guru memiliki kesabaran dan *tlaten* dalam menjelaskan; (4) jika ada masalah dalam hal fasilitas madrasah langsung ada tindakan perbaikan saat itu juga; (5) rapat tetap selalu diadakan dan hasil dari diskusi tersebut diinformasikan melalui media komunikasi (grup) yang sudah dibentuk; dan (6) kepala madrasah langsung menegur dan memberikan pengertian jika diperlukan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Nurhikmahyanti. 2014. *Pengelolaan Penjamin Mutu di Sekolah Menengah Atas. Jurnal Manajemen Pendidikan*
- P. M. Yusup, R. Rachmatika. (Ed). 2014. *Ilmu Informasi, Komunikasi, dan Kepustakaan (Volume 3)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syaodih Sukmadinata Nana. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ruliana Poppy. (2014). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.