

# 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

Manajemen Pimpinan Pesantren Dalam Meningkatkan Sarana Dan Prasarana Pendidikan <b>Devi Ratna Sari Nasution , Syafaruddin.....</b>	<b>1-09</b>
<hr/>	
Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SMP. Swasta al-Washliyah 30 Medan <b>Tia Anggraini, Inom Nasution.....</b>	<b>10-15</b>
<hr/>	
Hubungan Antara Komunikasi Kepala Madrasah Dengan Kepuasan Kerja Guru Di MTs. Negeri 1 Medan <b>Khairunnisa Hasibuan , Candra Wijaya.....</b>	<b>16-26</b>
<hr/>	
Manajemen Tenaga Pendidik Di SMP Negeri 1 Aek Ledong Kec. Aek Ledong Kab. Asahan Prov. Sumatera Utara <b>Amelia Pratiwi Tambunan , Rustam.....</b>	<b>27-35</b>
<hr/>	
Implementasi Standar Pengelolaan Pendidikan Di MTs Amaliyah Medan Sunggal <b>Isma Hayati Daulay , Sarbaini Saleh.....</b>	<b>36-45</b>
<hr/>	
Hubungan Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dengan Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Tanjung Pura <b>Juhairina Hasibuan , Rustam.....</b>	<b>46-51</b>
<hr/>	
Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dengan Efektivitas Mengajar Guru Di SMPN 2 Secanggang Kabupaten Langkat <b>Sulaiman Rasid , Abdillah.....</b>	<b>52-61</b>
<hr/>	
Hubungan Antara Komunikasi Interperonal Kepala Madrasah Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Swasta Al Wasliyah Jl. Ismailiyah N0.82 Medan <b>Nurul Anita Panjaitan , Nasrul Syakur Chaniago .....</b>	<b>62-67</b>
<hr/>	
Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Membangun Motivasi Kerja Guru Di MAS PAB-2 Helvetia	

**Fitri Wahyuni Rizky L. Tobing , Yusuf Hadijaya .....68-80**

---

Perencanaan Strategi Dalam Upaya Meningkatkan Mutu  
Lulusan Di MTs Negeri 2 Medan

**Dita Hadiani Finanta , Adlin Damanik.....81-92**

---

Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Membina  
Peningkatan Profesionalisme Guru Di SMAN 5 Binjai

**Nurul Fatya Syafirna , Rosnita .....93-104**

---

Manajemen Pembelajaran Di MTs Al-Mukhlisin Desa  
Kampung Lalang Kecamatan Tanjung Tiram

**Rahmadani Widya Ningsih , Inom Nasution.....105-112**

---

Implementasi Supervisi Manajerial Kepala Sekolah Dalam  
Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik Di Madrasah  
Tsanawiyah Negeri Tanah Jawa Kabupaten Simalungun

**Rannita Sofiyani , Nasrul Syakur Chaniago.....113-122**

---

Kemampuan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam  
Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru Di SMP Karya  
Bunda Lau Dendang

**Riska Lailawati , Sarbaini Saleh.....123-133**

---

Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru Di MTs  
Hifzil Quran

**Safрил Azwardi , Rusdy Ananda.....134-142**

---

Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja  
Guru Di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor

**Sella Ade Agusti , Bukhari Muslim.....143-150**

---

Hubungan Antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah  
Dengan Kinerja Guru Di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal

**Siti Nurjannah , Nurika Khalila Daulay.....151-156**

---

Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sdm Di MTs  
Istiqomah Islamic Fullday School Sunggal

**Afrahul Khairah , Yusuf Hadijya .....157-163**

---

Efektivitas Guru Bersertifikasi Di SMP N 2 Gebang Kabupaten  
Langkat

**Juarna Syafitri , M. Yasin .....164-169**

---

Peran Pengawas Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Taman Pendidikan Islam Medan <b>Dimas Wisnu Aji , Bukhari Muslim .....</b>	<b>170-180</b>
Implementasi Model Manajemen Berbasis Sekolah Di MTsS Nurul Amaliyah Tanjung Morawa <b>Khairunnisya Munthe , Syarbaini Saleh.....</b>	<b>181-191</b>
Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Islamiyah Suluh Medan <b>Wardatus Saniah , Yusuf Hadijaya .....</b>	<b>192-198</b>
Peran Kepala Sekolah Dalam Upaya Menerapkan Pendidikan Karakter Di SMP Negeri 4 Lima Puluh Desa Perupuk Kec.Lima Puluh Kab. Batubara <b>Nurul Hikmah , Adlin Damanik.....</b>	<b>199-209</b>
Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru Di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan <b>Naziha Taqwa , Suhairi .....</b>	<b>210-218</b>
Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa. <b>Noni Handini , Nurika Khalila Dauly.....</b>	<b>219-230</b>
Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru <b>Nurhayati , Inom Nasution .....</b>	<b>231-237</b>
Hubungan Antara Budaya Kerja Dengan Komitmen Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Al-Wahliyah Jl. Ismailiyah No. 48 Medan <b>Nurhidayah Hasibuan , Candra Wijaya .....</b>	<b>238-246</b>
Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelان <b>Lesy Fitriana , Yusuf Hadijaya.....</b>	<b>247-258</b>

## MANAJEMEN PIMPINAN PESANTREN DALAM MENINGKATKAN SARANA DAN PRASARANA PENDIDIKAN

Devi Ratna Sari Nasution<sup>1</sup>, Syafaruddin<sup>2</sup>

### Abstrak

Pimpinan Pesantren sebagai seorang Manajer harus mempunyai cara dalam meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan, karena salah satu indikator yang paling mudah diukur untuk mengetahui suatu pesantren/madrasah itu bermutu atau tidak, dapat dilihat dari kelengkapan sarana dan prasarana pendidikannya dalam menunjang proses kegiatan pembelajaran di pesantren/madrasah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan penjelasan tentang manajemen pimpinan pesantren dalam meningkatkan sarana dan prasarana serta dampak atau pengaruhnya terhadap pembelajaran maupun pendidikan, dimana manfaat lain dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, yang nantinya akan mengabdikan dirinya di dunia pendidikan baik menjadi pendidik maupun kepala sekolah.

**Kata kunci:** *Manajemen Pimpinan, Sarana dan Prasarana*

### PENDAHULUAN

Pesantren merupakan suatu lembaga pendidikan Islam yang melembaga di Indonesia, dimana kyai dan santri hidup bersama dalam suatu asrama yang memiliki bilik-bilik kamar sebagai ciri-ciri esensialnya dengan berdasarkan nilai-nilai agama Islam. Pondok pesantren mempunyai lima elemen dasar yaitu pondok, mesjid, pengajaran kitab-kitab klasik Islam, santri dan kyai.

Kelima elemen di atas merupakan elemen dasar yang dimiliki sebuah pesantren. Pesantren dikatakan lengkap apabila telah memiliki kelima elemen di atas dan masing-masing mempunyai fungsi tersendiri dalam pembinaan santri melalui kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan baik dalam bidang fisik maupun mental santri di pondok pesantren.

---

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

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

Pesantren merupakan lembaga pendidikan keagamaan yang mempunyai kekhasan tersendiri dan berbeda dengan lembaga pendidikan lainnya. Pendidikan di pesantren meliputi pendidikan Islam, dakwah, pengembangan kemasyarakatan dan pendidikan lainnya yang sejenis. Para peserta didik pada pesantren disebut santri yang umumnya menetap di pesantren. Tempat dimana para santri menetap, di lingkungan pesantren, disebut dengan istilah pondok. Dari sinilah timbul istilah pondok pesantren.

Pada tahun 1979, Menteri Agama mengeluarkan Peraturan Menteri Agama No.3 Tahun 1979 yang mengungkapkan bentuk pondok pesantren :

1. Pondok pesantren tipe A, yaitu pondok pesantren di mana para santri belajar dan bertempat tinggal di asrama lingkungan pondok pesantren dengan pengajarannya yang berlangsung secara tradisional (wetonan atau sorongan).
2. Pondok pesantren tipe B, yaitu pondok pesantren yang menyelenggarakan pengajaran secara klasikal (madrasy) dan pengajaran oleh kyai bersifat aplikasi dan diberikan pada waktu-waktu tertentu. Para santri tinggal di asrama lingkungan pondok pesantren.
3. Pondok pesantren tipe C, yaitu pondok pesantren yang hanya merupakan asrama, sedangkan para santrinya belajar di luar (madrasah atau sekolah umum) dan kyai hanya merupakan pengawas dan pembina mental para santri tersebut.
4. Pondok pesantren tipe D, yaitu pondok pesantren yang menyelenggarakan sistem pondok pesantren dan sekaligus sistem sekolah dan madrasah.

Dalam pelaksanaan proses pendidikan banyak faktor-faktor yang harus dipertimbangkan agar pendidikan tersebut dapat mencapai hasil yang diinginkan salah satunya adalah sarana dan prasarana.

Sarana dan prasarana menjadi penting karena sarana dan prasarana merupakan hal yang mendasar dalam menunjang proses kegiatan belajar mengajar, artinya proses pendidikan tanpa sarana dan prasarana pendidikan tidak akan berjalan secara maksimal. Hal ini sejalan dengan UU. RI No. 20 Tahun 2003 Pasal 46 ayat 1 tentang sarana dan prasarana yang berbunyi "Setiap satuan pendidikan formal dan

nonformal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kejiwaan peserta didik UU RI No. 20 Tahun 2003.(Megasari, ) Juga Peraturan Pemerintah RI No 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Bab VII pasal 42 ayat 1 dan 2 :

- a. Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi : perabot, peralatan pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai serta perlengkapan yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.
- b. Dari setiap satuan pendidikan meliputi : lahan, ruang kelas, ruang pimpinan, ruang guru, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, kantin, tempat berolah raga dan tempat beribadah, tempat bermain, tempat berekreasi, dan ruang tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.(PP RI Tahun 2005)

## PEMBAHASAN

### 1. Pengertian dan Fungsi Manajemen

*What is manajemen? – Apa itu manajemen?* Inilah pertanyaan pertama ketika kita mendengar, membaca, memahami, dan mendiskusikan bahkan mengaplikasikan dalam organisasi. Untuk itu perlu dikemukakan berbagai pendapat para ahli tentang pengertian manajemen tersebut sebagai studi awal pemahaman.(Mesiono, 2012)

Istilah manajemen berasal dari bahasa Prancis Kuno, *menagement* yang artinya seni melaksanakan dan mengatur. Manajemen belum memiliki definisi yang mapan dan diterima secara universal. Mary Parker Follet, misalnya mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.(Nasrudin,21) Selain di atas, manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur, yaitu mengatur semua unsur-unsur manajemen. Siapa yang mengatur? Yang mengatur adalah *pemimpin*. Kenapa harus diatur? Agar unsur-unsur manajemen lebih berdaya guna, berhasil guna. Bagaimana mengaturnya? Megatur nya melalui proses dari urutan fungsi-fungsi manajmenen. Dimana harus diatur? Diatur dalam



organisasais atau perusahaan, karena organisais merupakan alat dan wadah untuk mengatur unsur-unsur manajemen tersebut. (Mesiono, 2012)

Istilah manajemen dipahami juga sebagai proses pengelolaan. Dalam dunia pendidikan, proses pengelolaan juga diaplikasikan secara akrab dalam menjalankan tugas operasional dan strategis sekolah. Muhaimin Dkk menjelaskan bahwa manajemen pendidikan adalah manajemen yang diterapkan dalam pelaksanaan dan pengembangan pendidikan. Dalam hal ini manajemen pendidikan merupakan seni dan ilmu dalam mengola sumber daya pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan.

Dalam konteks ini dapat dikemukakan bahwa manajemen pendidikan artinya pengelolaan terhadap semua ebutuhan institusional dalam pendidikan dengan cara yang efektif dan efesien. manajemen pendidikan di sekolah sebagai salah satu komponen dari sistem sekolah yang mencakup guru, siswa, pegawai, kurikulum, sarana prasarana, lingkungan, iklim dan budaya sekolah, semua berfungsi dan berinteraksi sehingga berkontribusi dalam mencapai tujuan pendidikan. Fkus manajemen pendidikan mencapai efektivitas dan efesiensi pendidikan. Tegasnya. Manajemen pendidikan adalah aktivitas-aktivitas untuk mencapai suatu tujuan, atau proses penyelenggaraan kerja untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dalam pendidikan, (Syafaruddin, dkk, 2015)

Manajemen pendidikan adalah keseluruhan proses penyelenggaraan dalam usaha kerja sama dua orang atau lebih dan atau usaha bersama unntuk mendayagunakan semua sumber ( personal maupun material ) secara efektif, efesien, dan rasional untuk menunjang tercapainnya tujuan pendidikan.

Lebih lanjut dijelaskan Hikmat dkk, manajemen pendidikan pada dasarnya dalah usaha-usaha yang berhubungan aktivitas pendidikan yang didalamnya terjadi proses mempengaruhi, memotivasi kreativitas anak didik dengan menggunakan alat-alat pendidikan, metode, media, sarana prasarana, yang diperlukan dalam melaksanakan pendidikan. Salah satunya berkaitan langsung dengan para pendidik, yaitu orang-orang yang berfrofesi sebagai penyampai materi pendidikan kepada anak didik.

## 2. Pengertian Kepemimpinan

Urgensitas kepemimpinan dalam mengoperasionalkan organisasi mempunyai peranan yang sangat mendasar dalam mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Karena kativitas pemimpin berusaha mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan orang lain untuk berkerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Burhanuddin kepemimpinan (*leadership*) merupakan inti manajemen, sebab kepemimpinanlah yang menentukan ara dan tujuan sebuah organisasi dengan memberikan bimbingan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung pelaksanaan manajemen secara keseluruhan.

Kepemimpinan menurut Winardi mengartikan usaha untuk mempengaruhi orang antar perorangan lewat komunikasi untuk mencapai beberapa tujuan. Maka wajarlah jika gaya kepemimpinan itu diterjemahkan dengan cara seorang pemimpin lewat komunikasinya untuk mempengaruhi orang lain dalam rangkapencapaian tujuan organisasi/ lembaga. Sutisna merumuskan pengertian kepemimpinan adalah sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok usaha-usaha kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.

Terdapat banyak ragam pandangan tentang pengertian kepemimpinan/ *Leadership*.(Wibowo, 2013) Antara lain Robbins memberikan defenisi kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi.

Grennberg dan Baron memberikan defenisi kepemimpinan sebagai peroses dimana satu individu mempengaruhi anggota kelompo lain menuju pada pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang diefenisikan. Sedangkan pimpinan adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain.

Secara sederhana yang disebut pemimpin adalah apabila berkumpul tiga orang orang atau lebih kemudian salah seorang diantara mereka “mengajak” untuk melakukan suatu pekerjaan maka orang tersebut telah melakukan “ kegiatan memimpin” karena ada unsur “ mengajak” dan mengordinasikan dan ada kegiatan serta sasarannya. Namun, dalam merumuskan batasan atau defenisi kepemimpinan, ternyata bukan hal yang mudah.

Banyak defenisi kepemimpinan yang menggambarkan asumsi bahwa kepemimpinan dihubungkan dengan proses mempengaruhi orang, baik individu maupun masyarakat. Dalam kasus ini, dengan sengaja mempengaruhi dari orang keorang lain dalam susunan aktivitasnya dan hubungan dalam kelompok atau organisais. Pemimpin inti dari manajemen. Ini berarti bahwa manajemen aka mencapai tujuannya jika ada pemimpin.

Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seseorang manajer. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan memengaruhi pendirian/pemdaapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengordinasi, melakukan percobaan, dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama.

### 3. Sarana Prasarana Pendidikan

Manajemen sarana prasarana merupakan satu bidang manajemen pendidikan disekolah. Karena itu, manajemen sarana dan prasarana atau perlengkapan sekolah merupakan salah satu bagian kajian dalam manajemen pendidikan tentang bagaimana memberikan layanan profesional bidang perlegkapan dan fasilitas kerja bagi personil sekolah sehingga tercapai efektivitas dan efesiensi serta kinerja sekolah, Bafadal.

Manajemen sarana prasarana pendidikan merupakan kegiatan yang mengatur untuk mempersiapkan segala peralatan/perengkapan material bagi terselenggaranya proses pendidikan di sekolah. Dengan kata lain, manajemen sarana dan prasarana dibutuhkan untuk membantu kelacaran proses belajar mengajar. Menurut Bafadal, manajemen perlengkapan sekolah adalah proses kerja sama pendayagunaan semua perlengkapan pendidikan secara efektif dan efesien.(Syafaruddin, Nurmawati, 2011)

Adapun sarana prasarana pendidikan disekolah yang perlu dikelola adalah sarana pendidikan yang bergerak dan sarana yang tidak bergerak. Selain itu, sarana daan prasarana pendidikan disekolah diklasufikasikan menjdi dua macam, yaitu; pertama, prasarana pendidikan yang secara langsung digunakan untuk proses belajar mengajar, yaitu,ruang belajar, perpustakaan, ruang praktik ketrampilan, dan ruang labortorium,

sedangkan yang kedua, prasarana sekolah yang keberadaannya tidak digunakan untuk kegiatan pembelajaran, tetapi secara langsung sangat menunjang terjadinya kegiatan pembelajaran, prasarana yang terkait dengan kegiatan tersebut yaitu, tanah, jalan menuju sekolah, kamar kecil/toilet, ruang guru, ruang kepala sekolah, TU dan tempay parkir kendaraan.

Secara umum tujuan manajemen perlengkapan sekolah adalah memberikan layanan secara profesional dibidang sarana dan prasarana pendidikan dalam rangka terselenggaranya proses pendidikan secara efektif dan efisien. Tujuan pengelolaan perlengkapan sekolah, yaitu:

- a. Untuk mengupayakan pengadaan sarana dan prasarana pendidikan melalui sistem perencanaan dan pengadaan yang hati-hati dan seksama. Dengan demikian, melalui manajemen perlengkapan yang disapatkan oleh sekolah adalah sarana dan prasarana pendidikan yang berkualitas tinggi sesuai dengan kebutuhan sekolah dan dengan dana yang efisien.
- b. Untuk mengupayakan pemakaian sarana dan prasarana sekolah secara tepat dan efisien.
- c. Untuk mengupayakan pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah sehingga keberadaannya selalu dalam kondisi siap pakai dalam setiap diperlukan oleh semua personel sekolah,

Bafadal Membahas mengenai sarana dan prasarana ini, maka tidak bahas secara terpisah melainkan langsung disatukan saja, karena antara sarana dan prasarana mempunyai hubungan yang sangat erat dan sulit untuk dipisahkan atau dibedakan.(Kompri, 2014) Sebagai contoh taman sekolah merupakan salah satu prasarana di sekolah karena secara tidak langsung menunjang proses pembelajaran. Lain halnya jika taman sekolah tersebut digunakan untuk pembelajaran biologi maka komponen tersebut akan berubah menjadi sarana pendidikan karena dimanfaatkan secara langsung untuk proses pembelajaran. jadi, suatu fasilitas dapat berubah menjadi sarana ataupun prasarana pendidikan tergantung dari pemanfaatan secara langsung ataupun tidak fasilitas tersebut dalam menunjang proses pembelajaran.

#### **1. Prinsip-Prinsip Manajemen Sarana dan Prasarana**

Agar tujuan manajemen perlengkapan sekolah, sebagaimana diuraikan di muka, bisa tercapai, ada beberapa prinsip yang perlu

diperhatikan dalam mengelola perlengkapan pendidikan di sekolah. Prinsip-prinsip yang dimaksud, yaitu:(Syafaruddin, 2011)

a. Prinsip pencapaian tujuan

Pada dasarnya manajemen perlengkapan sekolah dilakukan dengan maksud agar semua fasilitas sekolah dalam keadaan kondisi siap pakai. Oleh sebab itu manajemen perlengkapan sekolah dapat dikatakan berhasil bilamana fasilitas sekolah selalu siap pakai setiap saat, pada setiap ada seseorang personel sekolah akan menggunakannya.

b. Prinsip Efisiensi

Dengan prinsip efisiensi berarti semua kegiatan pengadaan sarana dan prasarana sekolah dilakukan dengan perencanaan yang hati-hati sehingga bisa memperoleh fasilitas yang berkualitas baik dengan harga yang relatif murah. Dengan prinsip efisiensi juga berarti bahwa pemakaian semua fasilitas sekolah hendaknya dilakukan dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat mengurangi pemborosan. Dalam rangka itu maka perlengkapan sekolah hendaknya dilengkapi dengan petunjuk teknis penggunaan dan pemeliharaan.(Bafadal, 2008) Petunjuk teknis tersebut dikomunikasikan kepada semua personel sekolah yang diperkirakan akan menggunakannya selanjutnya. Bilamana dipandang perlu dilakukan pembinaan terhadap semua personel.

c. Prinsip Kejelasan Janggung Jawab

Di Indonesia tidak sedikit lembaga pendidikan yang sangat besar dan maju. Oleh karena itu, besar sarana dan prasarananya sangat banyak sehingga manajemennya melibatkan banyak orang. Bilamana hal ini terjadi maka perlu adanya pengorganisasian kerja pengelolaan perlengkapan pendidikan. Dalam pengorganisasiannya, semua tugas dan tanggung jawab semua orang yang terlibat itu perlu dideskripsikan dengan jelas.

d. Prinsip Kekohesifan

Dengan prinsip kekohesifan berarti manajemen perlengkapan pendidikan di sekolah hendaknya terealisasi dalam bentuk proses kerja sekolah yang sangat kompak. Oleh

karena itu, walaupun semua orang yang terlibat dalam pengelolaan perlengkapan itu telah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing, namun antara yang satu dengan yang lainnya harus selalu berkerja sama dengan baik

## KESIMPULAN

Pesantren merupakan suatu lembaga pendidikan Islam yang melembaga di Indonesia, dimana kyai dan santri hidup bersama dalam suatu asrama yang memiliki bilik-bilik kamar sebagai ciri-ciri esensialnya dengan berdasarkan nilai-nilai agama Islam. Pondok pesantren mempunyai lima elemen dasar yaitu pondok, mesjid, pengajaran kitab-kitab klasik Islam, santri dan kyai.

Manajemen sarana prasarana merupakan satu bidang manajemen pendidikan disekolah. Karena itu, manajemen sarana dan prasarana atau perlengkapan sekolah merupakan salah satu bagian kajian dalam manajemen pendidikan tentang bagaimana memberikan layanan profesional bidang perlengkapan dan fasilitas kerja bagi personil sekolah sehingga tercapai efektivitas dan efisiensi serta kinerja sekolah,

## DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama RI Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, Direktorat Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren Proyek Peningkatan Pendidikan Luar Sekolah pada Pondok Pesantren, *Pola Pengembangan Pondok Pesantren*, (Jakarta : 2003), h. 24-25
- Megasari Rika, *Peningkatan Pengelolaan Sarana dan prasarana Pendidikan Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran*, [ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana /article/viewfile/3808/3041](http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/viewfile/3808/3041)
- Mesiono. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis. Ed. Revisi. Cet.3.
- Syafaruddin, dkk, *Peningkatan Kontribusi Manajemen Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing. Cet. 1.
- Wibowo, *Prilaku Dalam Organisasi*, Depok: PT Rajagrafindo Persada. Ed.2. Cet. 3.
- Syafaruddin, Nurawati, *Pengelolaan Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing. Cet. 1. 2011
- Kompri, *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktek*, (Bandung: Alfabeta, 2014). Cet. 1. 2014

## HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU SMP. SWASTA AL-WASHLIYAH 30 MEDAN

Tia Anggraini<sup>1</sup>, Inom Nasution<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis permasalahan pokok yaitu : 1) Untuk mengetahui tingkat kecenderungan Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP. SWASTA AL-WASHLIYAH 30 Medan, 2) Untuk mengetahui tingkat kecenderungan Kinerja Guru di SMP. SWASTA AL-WASHLIYAH 30 Medan, 3) Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMP.SWASTA AL-WASHLIYAH 30 Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif populasi 41 guru dan memiliki sampel 41. Adapun instrument pengumpulan data adalah dengan observasi, wawancara, dan angket. Penelitian ini ditetapkan berdasarkan ketentuan, maka sampel penelitian adalah sampel total keseluruhan populasi disebabkan karena jumlahnya kurang dari 100. Hasil penelitian menunjukkan rata-rata hitung variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 29% dan Kinerja Guru sebesar 24.3%. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan Kepemimpinan Kepala Sekolah(X) berhubungan rendah dan secara signifikan dengan Kinerja Guru(Y) di SMP. SWASTA AL-WASHLIYAH 30 Medan. Nilai signifikansi hubungan keduanya (Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja Guru ) dapat dilihat melalui uji 't'. yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 4.329$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.021$ . Oleh karena  $t_{hitung} (4.329) > t_{tabel} (2.021)$ . Penelitian yang dilakukan memberikan kesimpulan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki hubungan atau korelasi yang rendah dengan Kinerja Guru. Maka disarankan agar kepala sekolah hendaknya dapat melaksanakan komitmen peningkatan kerjasama yang harmonis sehingga perkembangan sumber daya manusia (guru) dapat berjalan secara efektif dan efisien.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan 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

Sekolah adalah organisasi yang kompleks dan unik, terdiri dari beberapa manusia dalam rangka mencapai visi dan misi, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Faktor sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor SDM merupakan faktor yang dapat menggerakkan tercapainya tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan faktor manusia sebagai penentu arah kebijaksanaan dan pelaksanaan langsung pencapaian tujuan organisasi. Melihat betapa pentingnya peranan manusia dalam organisasi, maka kepala sekolah sebagai penentu kebijakan harus memberikan perhatian yang lebih terhadap lingkungan sekolah dan orang-orang yang berada di dalamnya.

Guru merupakan salah satu unsur sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah. Semua orang yakin bahwa guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Guru bukan hanya sebagai pengajar materi yang mengisi kognitif siswa, tetapi juga sebagai pendidik yang mampu membimbing dan mengembangkan siswa sesuai dengan bakatnya masing-masing.

Menurut Danim guru memiliki multiperan yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Istilah pendidik merujuk pada pembinaan dan pengembangan afeksi peserta didik, istilah pengajar merujuk pada pembinaan dan pengembangan pengetahuan atau asah otak, intelektual, sedangkan istilah pelatih merujuk pada pembinaan dan pengembangan keterampilan atau keprigelan peserta didik.

Dalam hal membina, membimbing dan mengembangkan potensi peserta didik secara maksimal, baik potensi intelektual, spiritual, sosial, moral maupun estetika sehingga terbentuk kedewasaan bagi peserta didik maka tidak terlepas dari kinerja guru yang baik. Karena kinerja yang baik akan menghasilkan pendidikan yang lebih baik. Guru yang baik adalah mereka yang setiap saat terus menerus meningkatkan kualitas pengetahuan, keterampilan serta wawasannya tentang keguruan. Ketika ilmu keguruan terus-menerus mengalami perubahan, maka seorang guru yang baik ia akan mengikutinya, bahkan ia ikut andil dalam perubahan tersebut.

Kinerja dapat diartikan sebagai hal yang terikat dan terkait antara guru dengan pekerjaannya. Dalam hal ini Mulyasa menjelaskan bahwa; kinerja akan bergantung pada perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Untuk itulah maka sebuah sekolah akan berhasil dengan baik bila didukung oleh guru-guru yang baik, yakni dari perencanaan pengadaan guru, pengelolaan



tugas guru, sampai pada pengembangan karir guru, dan diakhiri pula dengan evaluasi terhadap tugas guru.

Sehubungan dengan pernyataan di atas, Atep menyatakan bahwa kinerja guru adalah sebagai keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu, meliputi aspek; kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan metode, menguasai bahan pelajaran dan menggunakan sumber belajar, bertanggung jawab memantau hasil belajar mengajar, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam melaksanakan pengajaran, melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya, dan pemahaman dalam administrasi pengajaran.

Tinggi rendahnya kinerja guru sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor yang berasal dari guru itu sendiri maupun dari luar. Motivasi, kecintaan terhadap profesi, memandang kinerja sebagai ibadah, merupakan berasal dari guru itu sendiri. Sedangkan faktor dari luar adalah kepemimpinan kepala sekolah, relasi teman sejawat.

Dalam pelaksanaan manajemen berbasis sekolah secara efektif dan efisien, maka memerlukan kepala sekolah yang memiliki kemampuan kepemimpinan, perencanaan, dan pandangan yang luas tentang sekolah dan pendidikan. wibawa kepala sekolah harus ditumbuhkembangkan dengan meningkatkan sikap kepedulian, semangat belajar, disiplin kerja, keteladanan dan hubungan manusiawi sebagai modal perwujudan iklim kerja yang konduktif. Keberhasilan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan akan sangat tergantung pada peran kepemimpinan. Demikian halnya kepemimpinan memegang peranan sangat sentral dalam dinamika kehidupan organisasi. Sebagai pemimpin, kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong sekolah mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui berbagai program yang dilaksanakan secara terencana. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh sehingga diharapkan dapat mengambil keputusan secara tepat, disamping memiliki sikap prakarsa yang tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Penelitian di SMP. SWASTA AL-WASHLIYAH 30 Medan yang dijadikan obyek penelitian ini dilatarbelakangi oleh seorang guru harus mempunyai kinerja yang bagus dapat membantu dalam perkembangan peserta didiknya. Dan seorang guru juga harus kreatif, profesional, dan menyenangkan. Akan tetapi, pada kenyataan sekarang ini masih terdapat guru-guru yang kurang profesional di bidangnya. Terdapat berbagai masalah dalam pengembangan

kinerja seorang guru/pendidik. Di antaranya kurangnya kesejahteraan guru sehingga menjadikan guru tersebut kurang semangat dalam mengajar, guru tidak berkompoten di bidangnya, etos kerja guru rendah/tidak profesional atau kurang mempunyai kinerja yang bagus. Dibuktikan dari realitas di lapangan bahwa guru tidak mengetahui kompetensi apa saja yang harus dikembangkan dalam dirinya. Dengan demikian, seorang guru yang progresif harus mengetahui dengan pasti kompetensi yang ada pada guru. Selain itu kepala sekolah kurang memberikan motivasi yang penuh terhadap guru sehingga terkadang guru masih enggan untuk mengembangkan tingkat profesionalitasnya. Dengan kondisi seperti ini, otomatis akan terjadi pergeseran peran guru dalam proses pengembangan potensi peserta didik, yakni guru hanya sebagai pembekal informasi bagi peserta didik. Hal ini tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya.

Faktor-faktor utama penyebab rendahnya kinerja guru harus diungkap dan diatasi. Berdasarkan gambaran tersebut diatas, penulis ingin mengetahui lebih jauh mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Maka peneliti memilih sekolah SMP. SWASTA ALWASHLIYAH 30 MEDAN sebagai objek penelitian yang berjudul "*Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SMP. SWASTA ALWASHLIYAH 30 MEDAN.*"

#### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif populasi 41 guru dan memiliki sampel 41. Adapun instrument pengumpulan data adalah dengan observasi, wawancara, dan angket. Penelitian ini ditetapkan berdasarkan ketentuan, maka sampel penelitian adalah sampel total keseluruhan populasi disebabkan karena jumlahnya kurang dari 100. Metode penelitian korelasional bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel. Berdasarkan dari harga *Mi* dan *Sdi* diperoleh tingkat kecenderungan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) termasuk dalam kategori sedang. Responden yang menjawab kategori tinggi sebanyak 9 orang (22%), kategori sedang sebanyak 32 responden (78%), sedangkan kategori rendah dan kurang sebanyak (0%). *Mi* dan *Sdi* tingkat kecenderungan kinerja guru (Y) juga termasuk dalam kategori sedang. Responden yang menjawab kategori tinggi sebanyak 14 orang (34%), kategori sedang sebanyak 27 orang (66%), sedangkan kategori rendah dan kurang sebanyak (0%).

#### **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan dari harga *Mi* dan *Sdi* diperoleh tingkat kecenderungan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) termasuk dalam kategori sedang. Responden

yang menjawab kategori tinggi sebanyak 9 orang (22%), kategori sedang sebanyak 32 responden (78%), sedangkan kategori rendah dan kurang sebanyak (0%). *Mi* dan *Sdi* tingkat kecenderungan kinerja guru (Y) juga termasuk dalam kategori sedang. Responden yang menjawab kategori tinggi sebanyak 14 orang (34%), kategori sedang sebanyak 27 orang (66%), sedangkan kategori rendah dan kurang sebanyak (0%).

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 yang bersifat positif dan signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan Kinerja guru (Y) sebesar 0.242 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.059 yang memberikan makna bahwa Kepemimpinan kepala sekolah (X) memberikan hubungan rendah terhadap kinerja guru (Y).

Untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru) dapat dilihat melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 4.329$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.021$ . Oleh karena  $t_{hitung} (4.329) > t_{tabel} (2.042)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan rendah dan signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 82.617 + 0.269X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan kepala sekolah meningkat sebesar satu unit maka kinerja guru juga akan meningkat sebesar  $0.269 + 82.617 = 82.886$  satuan.

## KESIMPULAN

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

1. Berdasarkan dari harga *Mi* dan *Sdi* diperoleh tingkat kecenderungan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) termasuk dalam kategori sedang. Responden yang menjawab kategori tinggi sebanyak 9 orang (22%), kategori sedang sebanyak 32 responden (78%), sedangkan kategori rendah dan kurang sebanyak (0%).
2. *Mi* dan *Sdi* tingkat kecenderungan kinerja guru (Y) juga termasuk dalam kategori sedang. Responden yang menjawab kategori tinggi sebanyak 14 orang (34%), kategori sedang sebanyak 27 orang (66%), sedangkan kategori rendah dan kurang sebanyak (0%).
3. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat positif dan signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan Kinerja guru (Y) sebesar 0.242 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.059 yang memberikan

makna bahwa Kepemimpinan kepala sekolah (X) memberikan hubungan rendah terhadap Kinerja Guru (Y).

4. Kepemimpinan kepala sekolah berhubungan sedang dan secara signifikan dengan Kinerja Guru di SMP. AL-WASHLIYAH 30 Medan dengan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan lemah dan signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan Kinerja Guru (Y). Nilai signifikansi hubungan keduanya (Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'. yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 4.329$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.021$ . Oleh karena  $t_{hitung} (4.329) > t_{tabel} (2.042)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan rendah dan signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 82.617 + 0.269X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan kepala sekolah meningkat sebesar satu unit maka kinerja guru juga akan meningkat sebesar  $0.269 + 82.617 = 82.886$  satuan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- AA. Ketut Jelantik, (2015), *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional Panduan Menuju PKKS*, Yogyakarta: Deepublish
- Ahmad Susanto, (2016), *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, Jakarta: Kencana
- Amini, (2013), *Profesi Keguruan*, Medan: PERDANA PUBLISHING
- Depag RI, (1993), *Al-qur'an dan Terjemah*, Surabaya: Cipta Aksara,
- Dirawat dkk, (1993), *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional
- Edy Sutrisno, (2015), *Budaya Organisasi*, Jakarta: KENCANA
- Hamzah B. Uno, (2016), *Tugas Guru Dalam Pembelajaran: Aspek Yang Mempengaruhi*, Jakarta: Sinar Grafika Offset
- Helmawati, (2014), *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial skills*, Jakarta: Rineka Cipta
- Indra Jaya. (2013). *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*. Bandung: CitaPustaka Media Perintis
- Jamal Ma'mur Asmani, (2012), *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Jogjakarta: DIVA Press
- Jimmy Rumengan. (2013). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Kartini Kartono, (1998), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali Press
- M. Moh. Rifa'I, (1986), *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Jennar

## HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI KEPALA MADRASAH DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI MTs. NEGERI 1 MEDAN

Khairunnisa Hasibuan<sup>1</sup>, Candra Wijaya<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru di MTs.N 1 Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran sebaran skor komunikasi kepala madrasah (X) sebanyak sebanyak 9 orang (32,13%) berada di bawah rata-rata kelas, 10 orang (35,71%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 9 orang (32,14%) di atas rata-rata. Skor kepuasan kerja guru (Y) sebanyak 8 orang (29,5%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 10 orang (27,%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (43,5%) di atas rata-rata. Variabel komunikasi kepala madrasah (X) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,149 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,034 yang memberikan makna bahwa budaya kerja (X) memberikan hubungan sedang sebesar  $0,034 \times 100 \% = 0,34$  terhadap komitmen kerja (Y). Selanjutnya untuk menentukan signifikan hubungan keduanya (budaya kerja terhadap komitmen kerja) dapat dilihat melalui uji "t". melalui uji t yang telah dilakukan ternyata di peroleh  $t_{hitung} = 4.876$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,048$  oleh karena  $t_{hitung} (4.876) > t_{tabel} (2,048)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel budaya kerja dengan komitmen kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 146,931 + 0,148X = 147,113$  satuan.

**Kata kunci :** *Komunikasi kepala sekolah, kepuasan kerja guru.*

### PENDAHULUAN

Madrasah/Sekolah sebagai wadah pendidikan sangat memerlukan pemimpin yang memperhatikan terhadap kepuasan kerja guru, karena kepuasan kerja guru merupakan bukti bahwa kepala sekolah mengelola madrasah dengan baik dan memperhatikan

---

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

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

kesejahteraan guru untuk menunjang kelangsungan dunia pendidikan dengan baik. Adanya rasa kepuasan kerja maka guru diharapkan akan lebih semangat dan disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Guru merupakan salah satu komponen yang memiliki peran utama dalam meningkatkan mutu pendidikan, oleh karena itu kepuasan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan bagi guru dimana hal tersebut mampu mempengaruhi cara guru dalam hal apapun yang mana dapat berpengaruh terhadap kualitas dan tujuan dari sekolah tersebut. Guru harus mampu menyusun dan menyajikan program dengan baik, serta mampu membangkitkan motivasi siswa untuk rajin belajar dengan tertib, teratur dan terarah, untuk itu guru sepatutnya diberi apresiasi yang baik, fasilitas yang cukup, kesejahteraan yang baik, dan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan profesionalitasnya sehingga menimbulkan kepuasan kerja bagi guru.

Menurut *Colquitt, LePine, Wesson*, Kepuasan Kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Itu artinya, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang. Yang artinya bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal, melainkan orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih.

Kepuasan kerja berkaitan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada kualitas mengajar guru, prestasi guru, dan disiplin. Guru yang merasa puas akan pekerjaannya kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Demikian sebaliknya, jika kepuasan kerja guru rendah akan berdampak negatif terhadap mutu pendidikan. Misalnya guru yang malas mengajar, sering mengeluh, mogok kerja, membolos di kantin, terlambat datang kesekolah, mengajar tidak terencana dan lain sebagainya merupakan tanda dari rendahnya kepuasan kerja seorang guru. Hal ini sejalan dengan pendapat wibowo yang menyatakan bahwasanya, pekerja dengan

kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Sehingga kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja yang lebih produktif. Pekerja dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka. Pendapat ini sejalan dengan pandangan *Greenberg* dan *Baron* yang mengatakan bahwa kepuasan kerja itu sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Namun pada kenyataannya, fakta membuktikan bahwa masih ada sebagian guru yang belum merasa mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja guru juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal sehingga perlu diteliti. Faktor internal diantaranya motivasi kerja, semangat mengajar, dan kecerdasan terhadap kinerja. Faktor Eksternal diantaranya sarana prasarana sekolah dan komunikasi kepemimpinan. Hal ini juga sejalan dengan temuan penelitian oleh *Schermerhorn, Jr. John R, James G. Hunt, Richard N. Osborn and Mary Uhl-Bien* yang menunjukkan dalam studi global yang dilaporkan terdapat masalah kepuasan kerja : 1) ketidakpuasan dalam bayaran; 2) Jumlah jam kerja; 3) tidak mendapat liburan atau cuti; 4) kurangnya fleksibilitas dalam jam kerja; 5) waktu diperlukan untuk berangkat dan pulang kerja(Wibowo, 2014).

## **METODE PENELITIAN**

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji cobakan untuk melihat validitas dan reliabilitas angket tersebut. Uji coba dilakukan kepada guru yang berada diluar populasi namun masih memiliki karakteristik sama dengan tempat penelitian. Hal ini peneliti memilih MTs.Negeri 1 Medan yang

Sebelum data dikumpulkan, terlebih dahulu dipersiapkan daftar pertanyaan, dimana setiap daftar pernyataan diukur melalui *Skala Likert*, *Skala Likert* adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Instrument untuk variabel X dan Y dengan 5 pilihan alternatif yaitu Sangat Setuju = (SS), Setuju = (S), Kurang Setuju = (KS), Tidak Setuju = (TS), Sangat Tidak Setuju = (STS). Selanjutnya pemberian Skor terhadap pernyataan yang ada pada angket,

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, selanjutnya peneliti melakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus, dan standar deviasi, kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan.

Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan statistik inferensial. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, yakni Uji normalitas, Linieritas dan Homogenitas. Teknik analisisnya menggunakan SPSS versi 20.

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan langkah-langkah berikut yaitu: Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing variabel Komunikasi Kepala Madrasah (X) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y). Uji korelasi ini menggunakan *SPSS 20*.

## **HASIL PENELITIAN**

### **A. Deskripsi Penelitian**

Data penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu: variabel komunikasi kepala madrasah (X), variabel kepuasan kerja 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**

		Komunikasi Kepala Madrasah	Kepuasan Kerja Guru
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean		122,80	130,23
Std. Error of Mean		1,189	,845
Median		121,00	131,00
Mode		121	134
Std. Deviation		4,627	6,511
Variance		21,407	42,392
Range		28	17
Minimum		117	116
Maximum		135	144
Sum		3684	3907

## 1. Analisa Deskriptif

### a. Deskripsi Data Variabel Komunikasi Kepala Madrasah (X)

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel komunikasi kepala madrasah dari data yang diperoleh skor terendah adalah 117 dan yang tertinggi adalah 131. Rata-rata 122,80, simpangan baku 1,189, median 121,00 dan modus 121. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel komunikasi kepala madrasah dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

**Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Komunikasi Kepala Madrasah**

No.	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1.	116-120	5	15 %
2.	121-125	5	15 %
3.	126-127	2	13,3 %
4.	128-131	4	20 %
5.	132-134	3	16, 2 %
6.	135-139	5	10,5 %
7.	140-144	5	10%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Tabel 4.2 diatas menunjukkan sebaran skor komunikasi kepala madraasah (X) sebanyak sebanyak 10 orang (30%) berada di bawah rata-rata kelas, 9 orang (49,5%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 9 orang (20,5%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka budaya kerja umumnya berada di atas rata-rata selanjutnya grafik di atas histogramnya disajikan seperti pada gambar 4.2 berikut:

**b. Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)**

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel kinerja guru dari data yang diperoleh skor terendah adalah 116 dan yang tertinggi adalah 144. Rata-rata 130,23, simpangan baku 845, median 131,00 dan modus 134. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variable kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut.

**Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan guru**

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	117-120	6	21, 5 %
2	121-122	2	8,0 %
3	123-126	5	13,5 %
4	127-129	5	13,5%
5	130-131	7	30 %
6	132-135	5	13,5%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Tabel 4.3. di atas menunjukkan sebaran skor kepuasan kerja guru (Y) sebanyak 8 orang (29,5%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 10 orang (27,%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (43,5%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Kepuasan kerja guru umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.2 berikut.

## B. Pengujian Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

### 1. Uji Normalitas

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

**Tabel 4.4 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Komunikasi Kepala Madrasah	Kepuasan Kerja Guru
N		30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	130,23	122,80
	Std. Deviation	6,511	4,627
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,119	,269
	Absolute Negative	,097	,269
	Positive	-,119	-,128
Kolmogorov-Smirnov Z		,652	1,471
Asymp. Sig. (2-tailed)		,789	,026

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas  $X_{1,471}$  sebesar nilai probabilitas  $Y$  sebesar ,625. 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.

## 2. 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 4.5 : Rangkuman Uji linearitas Komunikasi Kepala Madrasah (X)Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)**

### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	30,499	1	30,499	,712	,406 <sup>b</sup>
Residual	1198,868	28	42,817		
Total	1229,367	29			

a. Dependent Variable: KomunikasiKepalaMadrasah

b. Predictors: (Constant), KepuasanKerjaGuru

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel Persepsi guru tentang kebijakan kepala madrasah (X) dengan variabel Kinerja guru (Y) diperoleh angka  $F_h = 0,721 < F_t = 2,449$  pada signifikansi  $,406 > 0.05$ . Harga signifikansi lebih besar dari 0.05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan dengan persamaan  $\hat{Y} = 146,931 + 0,219X$ .

## 3. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homegenitas 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.

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji chi kuadrat Bartlett. Pengujian hipotesis homogenitas data adalah sebagai berikut :

- a.  $H_0$  : data populasi homogeny
- b.  $H_a$ : data populasi tidak homogen

Sementara itu kriteria pengambilan keputusan yang berlaku dalam pengujian ini adalah :

- a. Terima  $H_0$  : Jika nilai chi kuadrat hitung < chi kuadrat table
- b. Terima  $H_a$  : Jika nilai chi kuadrat hitung > chi kuadrat tabel

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

### C. Pengujian Hipotesis

Untuk meguji hipotesis yakni komunikasi kepala madrasah berhubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru di gunakan analisis korelasi sederhana. Hasil ananlisis dan perhitungannya dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7: Rangkuman Hasil Ananlisis Korelasi Sederhana Variabel Komunikasi Kepala Madrasah (X) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)**

#### Model Summary

Mode l	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.149 <sup>a</sup>	.034	-.004	18.809

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel komunikasi kepala madrasah (X) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,149 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,034 yang memberikan makna bahwa budaya kerja (X) memberikan hubungan sedang sebesar  $0,034 \times 100 \% = 0,34$  terhadap komitmen kerja (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikan hubungan keduanya (budaya kerja terhadap komitmen kerja) dapat dilihat melalui uji "t".melalui uji t yang telah di lakukan ternyata di peroleh  $t_{hitung} = 4.876$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,048$  oleh karena  $t_{hitung} (4. 876) > t_{tabel} (2,048)$ , hal ini

menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel budaya kerja dengan komitmen kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 146,931 + 0,148X = 147,113$  satuan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan, maka penulis dapat mengambil kesimpulann bahwa ada hubungan yang signifikan antara komunikasi kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru di MTs.Negeri 1 Medan, yaitu :

1. Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran sebaran skor budaya kerja (X) sebanyak sebanyak 9 orang (32,13%) berada di bawah rata-rata kelas, 10 orang (35,71%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 9 orang (32,14%) di atas rata-rata.
2. Skor kepuasan kerja guru (Y) sebanyak 8 orang (29,5%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 10 orang (27,%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (43,5%) di atas rata-rata.
3. Variabel komunikasi kepala madrasah (X) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,149 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,034 yang memberikan makna bahwa budaya kerja (X) memberikan hubungan sedang sebesar  $0,034 \times 100 \% = 0,34$  terhadap komitmen kerja (Y).
4. Selanjutnya untuk menentukan signifikan hubungan keduanya (budaya kerja terhadap komitmen kerja) dapat dilihat melalui uji "t". melalui uji t yang telah di lakukan ternyata di peroleh  $t_{hitung} = 4,876$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,048$  oleh karena  $t_{hitung} (4,876) > t_{tabel} (2,048)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel budaya kerja dengan komitmen kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 146,931 + 0,148X = 147,113$  satuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 1992. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta: Rineka Cipta.
- Mesiono, 2015, *Manajemen dan Organisasi*, Bandung : Citapustaka Media.

Hubungan Antara Komunikasi Kepala Madrasah Dengan Kepuasan Kerja Guru Di MTs.  
Negeri 1 Medan

- Prabumangkunegara Anwar A.A , 2013, *Manejemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT.
- Stephen P.Robbins dan Timothy A.Judge, 2015, *Perilaku Organisasi ( Organizational Behavior)*, Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Syafaruddin dan Asrul , 2013. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung : Citapustaka Media.
- Syafaruddin, 2015, *Manajemen Organisasi Pendidikan (Perspektif Sains dan Islam)*, Medan : Perdana Publishing.
- Syahrum, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung : Citapustaka Media.
- Syakur Nasrul, 2011, *Manajemen Organisasi*. Bandung: Cita Pustaka
- Wibowo, 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta : Rajawali Pres.
- Wijaya Candra, 2016, *Perilaku Organisasi*, Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DI SMP NEGERI 1 AEK  
LEDONG KEC. AEK LEDONG KAB. ASAHAN PROV.  
SUMATERA UTARA.**

**Amelia Pratiwi Tambunan<sup>1</sup>, Rustam<sup>2</sup>**

**Abstrak**

Penelitian ini untuk mendeskripsikan Manejemen tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Aek Ledong. Adapun tujuan penelitian ini ingin mengungkap: (1) Bagaimana proses perencanaan tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Aek Ledong, (2) Bagaimana proses pelaksanaan rencana tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Aek Ledong, (3) Apa kesenjangan antara perencanaan dan pelaksanaan rencana tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Aek Ledong. Metode yang digunakan adalah jenis kualitatif, dengan pengumpulan data penelitian diperoleh dengan teknik Trianggulasi dengan teknik pengumpulan data: dokumentasi, wawancara, dan observasi. Langkah menganalisis data adalah dengan mengumpulkan data, mereduksi data, menyajikan data dan kemudian menyimpulkan. Untuk menguji validitas data dilakukan uji *credibilitas*, *transferabilitas*, *dependabilitas*, dan *confirmabilitas*. Hasil penelitian ini mengungkapkan tiga temuan yaitu: (1) Untuk mengetahui proses perencanaan tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Aek Ledong, (2) Untuk mengetahui proses pelaksanaan rencana tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Aek Ledong, (3) Untuk mengetahui kesenjangan antara perencanaan dan pelaksanaan rencana tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Aek Ledong.. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan dalam lembaga pendidikan dapat meningkat manajemen tenaga pendidik dengan sistem manajemen peningkatan tenaga pendidikan yang berkualitas dibidang pendidikan. Kaitannya dengan permasalahan pendidikan dalam upaya meningkatkan manajemen tenaga pendidik tentunya tidak terlepas dari peran kepala sekolah, karyawan, tenaga pendidik dan elemen lainnya yang saling berkaitan dan berkesinambungan agar menjadi sebuah tim kerja sama untuk menciptakan bersama-sama dalam meningkatkan tenaga pendidik.

**Kata Kunci:** *Manajemen, Tenaga Pendidik*

---

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

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



## PENDAHULUAN

Salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah tenaga pendidik. Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 2 ayat 1 dijelaskan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa tenaga pendidik diakui sebagai tenaga profesional. Posisi tenaga pendidik dalam pendidikan menjadi sangat penting dan seharusnya mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah.

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan keperibadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik (guru, dosen, pamong pelajar, instruktur, tutor, widyaswara) dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Hal ini disebabkan karena ada dimensi-dimensi proses pendidikan, atau lebih khusus lagi proses pembelajaran, yang diperankan oleh pendidik yang tidak dapat digantikan oleh teknologi. Fungsi mereka tidak akan bisa seluruhnya dihilangkan sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didiknya. (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI,2009: 229).

Dalam hal ini kepala sekolah harusnya memiliki program perencanaan kegiatan yang dirumuskan secara operasional dengan memperhitungkan segala faktor yang berkaitan dengan pelaksanaan dan pencapaian program tersebut. (Rusydi Ananda dan Tien Rafida. 2017:5).

Pengembangan perencanaan melibatkan semua aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan seseorang untuk melaksanakan seluruh tugasnya secara efektif, apapun perannya. (Yusuf Hadijaya, 2013:141)

Penyelenggaraan suatu sistem sekolah yang modern, melibatkan berbagai tenaga seperti administrator profesional, guru, tenaga pelayanan (*Service Personnel*), dan personil lainnya yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai peran pada berbagai tempat dan tingkat organisasi. Kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan penataan staf

(*staffing*) yang berkesinambungan dan tepat guna untuk mengisi posisi yang ada dengan personil yang memiliki keahlian, pengetahuan dan pengalaman yang didasarkan pada kualifikasinya ini disebut dengan perencanaan sumber daya manusia. yang mana proses perencanaan sumber daya manusia ini berkaitan dengan tiga kegiatan lainnya, yakni rekrutmen, seleksi, dan induksi. (Amiruddin Siahaan dkk, 2013:94).

Berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pendidikan bermutu sangat tergantung pada mutu para anggota masyarakat yang mengabdikan dan petugas yang melaksanakannya, mereka itu adalah tenaga pendidik. Melakukan peran dan fungsi sebagai kepala sekolah harus mampu memiliki strategi yang tepat untuk mengoptimalkan tenaga pendidik melalui kerja sama atau kooperatif, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. (Mastuhu, 2003:109).

Dari observasi awal di SMP Negeri 1 Aek Ledong, Jl. Padang Galaga Dusun 1, Kecamatan Aek Ledong, Kabupaten Asahan, sekolah yang memang basis pendidikan pemerintahan adalah sekolah yang sudah baik dan dipersiapkan untuk cikal bakalnya peserta didik yang kompeten, mandiri dan juga cerdas. Sekolah ini merupakan gagasan dari Pemerintah Daerah Kabupaten Asahan, maka berdirilah sekolah yang berstatus Negeri.

Permasalahan yang muncul pada tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Aek Ledong ini adalah kurangnya tenaga pendidik menguasai kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik, diantaranya seringkali lulusan seorang tenaga pendidik tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya, sehingga hal ini menyebabkan adanya masalah kualitas pendidik yang kurang baik, hak guru yang tidak diterima sesuai waktu yang ditentukan, kurangnya pengakuan dan penghargaan atas kinerja dari tenaga pendidik tersebut sehingga tenaga pendidik cenderung kurang afektif dalam melaksanakan tugasnya.

Sumber daya manusia di Sekolah SMP Negeri 1 Aek Ledong memiliki dua status guru yaitu pegawai negeri sipil (PNS), guru honorer (GH). Dan jumlah keseluruhan guru adalah termasuk pegawai ialah (27 orang) di SMP Negeri 1 Aek Ledong. Dalam suatu organisasi pendidikan merupakan penentu keberhasilan dan kegagalan pendidikan. Sebab walaupun sumber daya pendidikan lengkap, misalnya dana mencukupi,

media lengkap, bahan pelajaran tersedia, sarana dan prasarana baik, serta lingkungan kerja memadai, tetapi pelaksanaan/sumber daya manusia sebagai tenaga pendidik, tidak berkompetensi dan tidak berdedikasi dengan baik, maka tujuan pendidikan yang telah dirumuskan akan sangat sedikit kemungkinan tercapai.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Desain penelitian yang digunakan untuk mengetahui manajemen tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Aek Ledong adalah desain penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif itu berakar pada latar alamiah sebagai kebutuhan mengandalkan manusia sebagai alat penelitian, memanfaatkan metode kualitatif, mengadakan analisis data secara induktif tentang bagaimana manajemen tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Aek Ledong, mengarahkan sasaran penelitiannya pada usaha menemukan teori dari dasar, bersifat deskriptif, lebih mementingkan proses daripada hasil, membatasi studi dengan fokus mengenai tenaga pendidik dalam hal proses perencanaan manajemen tenaga pendidik, proses pelaksanaan manajemen tenaga pendidik, dan apa kesenjangan antara kedua proses tersebut. Sehingga dapat memenuhi kriteria untuk memeriksa keabsahan data, rancangan penelitiannya disepakati oleh kedua belah pihak: peneliti dan subjek penelitian. (Masyuri dan Zainuddin, 2008).

Penelitian kualitatif adalah penelitian ilmu-ilmu sosial yang mengumpulkan dan menganalisis data berupa kata-kata (lisan maupun tulisan) dan perbuatan-perbuatan manusia serta peneliti tidak berusaha menghitung atau mengkuantifikasikan data kualitatif yang telah diperoleh dan dengan demikian tidak menganalisis angka-angka.(Afrizal, 2014:13).

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan berdasarkan paradigma, strategi, dan implementasi model secara kualitatif. Persepektif, strategi, dan model yang dikembangkan sangat beragam. Sebab itu tidak mengherankan jika terdapat anggapan bahwa *Qualitative research is many thing to many people*.(Basrowi dan Suwandi, 2008:28).

### **1. SETTING PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di sekolah di SMP Negeri 1 Aek Ledong Jl. Padang Gala-gala Dusun 1, Kecamatan Aek Ledong, Kabupaten

Asahan. Sekolah tersebut berdekatan dengan pemukiman masyarakat letaknya yang tidak jauh kedalam sekitar 100 meter dari jalan lintas Sumatera Utara. Mayoritas masyarakat sekitaran sekolah tersebut beragama muslim serta bersuku Jawa dan Batak. Rata-rata masyarakat sekitar bekerja sebagai pedagang dan petani.

Adapun waktu pelaksanaan penelitian akan dilaksanakan dalam kurun waktu 2 bulan, terhitung dari bulan maret hingga mei 2018.

## **2. SUBJEK PENELITIAN**

Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Staf Tata Usaha dan Guru.

## **3. TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Sesuai dengan desain penelitian kualitatif dan sumber data yang digunakan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumentasi, observasi dan wawancara. Untuk mengumpulkan data dalam kegiatan penelitian diperlukan cara-cara atau teknik pengumpulan data tertentu, sehingga proses penelitian dapat berjalan lancar.

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. (Sugiyono, 2015:308).

## **4. TEKNIK ANALISIS DATA**

Analisis data dari pengumpulan hasil pengumpulan data, merupakan tahapan yang penting dalam penyelesaian suatu kegiatan penelitian ilmiah. Analisis data kualitatif model interaktif dari Miles dan Huberman yang terdiri dari: (a) reduksi data (b) penyajian data, dan (c) kesimpulan.

Pada tahap awal pengumpulan data, fokus penelitian masih melebar tampak jelas, sedangkan observasi masih bersifat umum dan luas. Data yang telah diorganisasikan kedalam suatu pola dan membuat kategorinya, maka data diolah dengan menggunakan data model Miles dan Huberman, yaitu: Reduksi data, Penyajian data, penarikan kesimpulan.

## **PEMBAHASAN PENELITIAN**

Berdasarkan hasil penelitian Manajemen tenaga pendidik di Sekolah SMP Negeri 1 Aek Ledong sudah berjalan dengan baik, jika dilihat dari

kerja sama tim yang bertanggung jawab yang dimiliki oleh kepala sekolah, staf, guru, siswa dan orang-orang yang terlibat didalam meningkatkan kualitas pendidikan telah dilakukan secara baik, jelas dan terarah.

Adapun penjabaran dalam pembahasan ini yang berpedoman pada pertanyaan penelitian tentang:

### **1) Perencanaan tenaga pendidik**

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan kepala sekolah SMP Negeri 1 Aek Ledong, perencanaan yang dibuat disekolah tersebut melalui proses tahapan seperti mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat *urgent* dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan yang kemudian melakukan perekrutan sebagaimana juga penyeleksian untuk mendapatkan calon tenaga pendidik yang sesuai dengan tamatan/lulusan jurusan bidang studi yang dibutuhkan.

Dalam ilmu manajemen juga dijelaskan bahwa salah satu fungsi pokok manajemen adalah perencanaan, dimana dalam ilmu manajemen menjelaskan bahwa fungsi pokok manajemen terdiri dari perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi. Perencanaan merupakan salah satu fungsi pokok manajemen yang pertama yang harus dijalankan. Sebab tahap awal dalam melakukan aktivitas perencanaan tenaga pendidik sehubungan dengan pencapaian tujuan sekolah adalah dengan membuat perencanaan.

Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 pada pasal 39 ayat 2 yang berbunyi "Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi".

Secara umum perencanaan merupakan proses penentuan tujuan tenaga pendidik dan kemudian menyajikan (mengartikulasikan) dengan jelas strategi-strategi (program), taktik-taktik (tata cara melaksanakan program tenaga pendidik), serta tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan secara menyeluruh.

### **2) Pelaksanaan rencana tenaga pendidik**

Program pembinaan juga tak lupa diberikan sebagai pelatihan tenaga pendidik terhadap program yang rutin dilaksanakan. Mengevaluasi lewat rapat sekolah yang berkaitan dengan peningkatan kualitas kinerja pendidik.

Dari seluruh rangkaian proses manajemen kinerja tenaga pendidik, pelaksanaan rencana (*actuating*) merupakan fungsi manajemen yang paling utama didalam suatu lembaga pendidikan. Fungsi pelaksanaan lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang atau peserta didik didalam kelas maupun di lingkungan sekolah.

Dengan kata lain pelaksanaan merupakan upaya untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan, dengan melalui berbagai pengarahan serta pemotivasian agar setiap guru dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya menjadi tenaga pendidik secara optimal sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawabnya. Pelaksanaan yang dilakukan tenaga pendidik dan kepala sekolah dalam mengembangkan program pembelajaran lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang atau siswa didalam kelas.

### **3) Pengawasan tenaga pendidik**

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan kepala sekolah SMP Negeri 1 Aek Ledong, pengawasan yang dilakukan adalah kepala sekolah adalah pengawas yang tidak ada henti-hentinya mengawasi kinerja tenaga pendidik agar tercapainya visi dan misi sekolah. Wakil kepala sekolah juga ikut berperan aktif dalam mengelola sumber daya manusia atau tenaga di dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai tenaga pendidik di dalam sekolah. Pengevaluasian hasil belajar siswa (raport) yang mana itu menjadi alat ukur keberhasilan dari seorang tenaga pendidik, serta profesionalisme seorang guru di dalam menjalankan fungsi tugas serta tanggung jawabnya menjadi seorang tenaga pendidik.

Pengawasan yaitu usaha sistematis menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang dibuat, mengukur dan menentukan daviasi-daviasi dan mengambil tindakan koreksi yang menjamin bahwa semua guru yang dimiliki telah dipergunakan dengan efektif dan efisien.

## KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian mengenai manajemen tenaga pendidik dapat ditarik kesimpulan:

1. Perencanaan tenaga pendidik yang dilakukan/dibuat kepala sekolah yaitu Perencanaan merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang tidak boleh ditinggalkan. Bisa dikatakan bahwa perencanaan dalam pendidikan khususnya tenaga pendidik merupakan praktik yang terjadi sepanjang waktu. Hal ini dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan pegawai/tenaga pendidik baik itu secara kuantitas maupun kualitas yang akan ditempatkan pada posisi-posisi yang dibutuhkan sekarang dan masa yang akan datang.

Untuk merencanakan tenaga pendidik yang harus dilakukan atau dibuat yaitu mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat urgent dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam recruitment dan penempatan posisi. Setelah merencanakan kebutuhan tenaga pendidik baik secara kuantitas dan kualitas barulah melakukan recruitment untuk mendapatkan calon-calon tenaga pendidik.

Perekrutan atau penarikan tenaga pendidik merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk memperoleh tenaga pendidik yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Perekrutan ini merupakan usaha-usaha mengatur komposisi tenaga pendidik secara seimbang sesuai dengan tuntutan pelaksanaan tugas pendidik melalui penyeleksian.

2. Pelaksanaan rencana tenaga pendidik kepala sekolah

Pelaksanaan rencana ini merupakan fungsi yang terpenting dalam manajemen SDM, karena pada fungsi ini sebuah organisasi melaksanakan secara fisik kegiatan dari aktivitasnya, mengambil tindakan-tindakan kearah itu, agar organisasi bisa berjalan dengan baik sesuai dengan visi dan misi dari sekolah sendiri.

Kepala Sekolah mengatakan bahwa pelaksanaan rencana tenaga pendidik dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja, baik itu yang bersifat rutin maupun insidental. Dilakukannya orientasi yang mana orientasi merupakan cara pengarahan dengan memberikan informasi yang perlu supaya kegiatan dapat dilakukan dengan baik. Orientasi ini diberikan kepada

pegawai baru dengan tujuan untuk mengadakan pengenalan dan memberikan solusi atas berbagai masalah yang dihadapinya.

3. Pengawasan tenaga pendidik di Sekolah SMP Negeri 1 Aek ledong  
Pengawasan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik bukan semata-mata untuk mencari kesalahan ataupun kesenjangan dari pelaksanaan dari rencana yang ada pada diri guru didalam waktu belajar mengajar atau diluar kelas pada saat menyusun Rencana Program Pembelajaran (RPP), Silabus, serta instrumen pendukung lainnya yang digunakan dalam mendukung pembelajaran di kelas. Pengawasan yang dilakukan terhadap guru terutama pada tenaga pendidik yang melibatkan beberapa pihak, diantaranya Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, dan Dinas Pendidikan. Mereka dilibatkan untuk membantu para tenaga pendidik dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang di alami oleh tenaga pendidik, baik didalam kelas maupun di luar kelas.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Malik. (2001), *Tafsir Al-Azhar*, Yogyakarta : PT Pustaka.
- Afrizal, (2014), *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Ananda, Rusydi, & Rafida, Tien. (2017). *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing.
- Buhler, Patricia, (2004), *Manajemen Skills*, Jakarta: Prenada.
- Hasbulloh, (2006), *Otonomi Pendidikan*, PT: Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, (2006), *Manajemen; Dasar*, PT: Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, (2002), *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep Strategi dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Syafaruddin, (2005), *Manajemen Pendidikan Lembaga Islam*, Jakarta: Ciputat Press.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, (2009). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, (2003). *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta.



## IMPLEMENTASI STANDAR PENGELOLAAN PENDIDIKAN DI MTs AMALIYAH MEDAN SUNGGAL

Isma Hayati Daulay<sup>1</sup>, Sarbaini Saleh<sup>2</sup>

### Abstrak

Standar Pengelolaan Pendidikan merupakan indikator yang harus dipenuhi dalam pengelolaan di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi standar pengelolaan pendidikan di MTs Amaliyah yang terdiri dari perencanaan pendidikan, pelaksanaan pendidikan, pengawasan pendidikan, evaluasi pendidikan, kepemimpinan pendidikan dan sistem informasi manajemen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, mengacu pada metode penelitian pendidikan. Sumber informasi diambil dari Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Tenaga Kependidikan dan Pendidik. Teknik pengumpulan data diambil dari wawancara, observasi dan percermatan dokumentasi. Uji keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Data dianalisis dengan mengorganisasikan data, reduksi data, pengelompokan berdasarkan kategori dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian dari implementasi standar pengelolaan pendidikan di MTs Amaliyah adalah sebagai berikut (1) perencanaan pendidikan di MTs Amaliyah yang terdiri dari visi, misi, tujuan, (2) pelaksanaan pendidikan di MTs Amaliyah lebih dominan dari standar pengelolaan pendidikan, semua warga sekolah berperan aktif dan melaksanakan sesuai dengan tugas serta kewajibannya, (3) pengawasan pendidikan di MTs Amaliyah dilakukan oleh kepala sekolah dan wakil kepala sekolah, (4) evaluasi pendidikan di MTs Amaliyah dilakukan dari tindak lanjut dari rencana kerja sekolah, (5) kepemimpinan kepala sekolah di MTs Amaliyah sudah sesuai dengan standar pengelolaan pendidikan karena terdapat struktur organisasi, (6) sistem informasi manajemen di MTs Amaliyah sudah cukup baik, (7) manajemen berbasis sekolah di MTs Amaliyah perlu ditingkatkan dalam hal manajemen kelasnya.

**Kata kunci:** *standar pengelolaan, pengelolaan pendidikan, pengelolaan MTs*

---

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

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

## PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan nasional merupakan suatu institusi publik untuk mewujudkan suatu tujuan bersama yaitu mencerdaskan kehidupan manusia Indonesia. Sebagai suatu lembaga publik tentunya lembaga tersebut haruslah akuntabel, transparan, terbuka dan dapat dinilai oleh anggota masyarakat. Dengan kata lain *performance* lembaga pendidikan tersebut haruslah mempunyai indikator-indikator keberhasilan atau kegagalannya.

Lahirnya Peraturan Pendidikan Nomor 19 Tahun 2005 sebagai penjabaran dari UU Nomor 20 Tahun 2003 mengupayakan adanya standar nasional. Di dalam Peraturan Pemerintah 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 nasional di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, adapun kedelapan standar yang menjadi kriteria minimal tersebut yaitu:

1. Standar Isi: isi adalah fokus pada kurikulum
2. Standar Proses: proses adalah pembelajaran yang berfokus pada siswa dan konten
3. Standar Kompetensi Lulusan: lulusan yang memiliki prestasi akademis dan non-akademis. Prestasi dapat merupakan test kemampuan akademis dapat pula prestasi non-akademis seperti prestasi pada cabang olahraga, seni atau keterampilan tambahan tertentu misalnya: elektronik, komputer, beragam jenik tekni, jasa. Bahkan prestasi dalam kepemilihan sikap seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghormati, kebersihan dan sebagainya.
4. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan: rasio antara guru dan siswa sesuai dengan guru-guru memiliki kualitas yang dinyatakan dengan sertikasi guru. Disamping itu guru memiliki jaminan pengembangan karier.
5. Standar Sarana dan Prasarana: sarana yang memadai dan mutakhir yang senantiasa di dayagunakan untuk mendukung pembelajaran.
6. Standar Pengelolaan: terletak pada manajemen sumber daya pendidikan secara efektif dan efisien yang diarahkan secara konstruktif pada pembentukan kemampuan siswa.

7. Standar Pembiayaan: bahwa mutu adalah *cost*, aktivitas yang dilakukan memerlukan biaya, maka biaya untuk mutu harus dirancang sedemikian rupa dengan tetap mempertimbangkan prinsip efisiensi dan akuntabilitas.
8. Standar Penilaian: evaluasi yang terus menerus dilakukan untuk menilai program sekolah dan pembelajaran sehingga hasilnya dapat dijadikan rujukan sebagai pengambilan keputusan peningkatan mutu pendidikan. Evaluasi terhadap hasil pendidikan baik yang sudah ada patokannya maupun terhadap kegiatan non-akademik dilakukan sebagai upaya evaluasi diri yang dapat dimanfaatkan untuk memperbaiki target mutu dan proses pendidikan tahun berikutnya. Dalam hal ini RAPBS harus merupakan penjabaran dari target mutu yang ingin dicapai dan skenario bagaimana mencapainya.

Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat seperti yang tertuangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 4. Namun demikian, hal tersebut berbeda dalam kenyataannya. Perhatian dunia pendidikan akan kualitas merupakan hal yang baru jika dibandingkan dengan dunia bisnis. Oleh karena itu, kualitas dan penjaminan kualitas dapat dipandang sebagai suatu inovasi dalam pendidikan. Dalam hubungan ini sosialisasi menjadi hal yang penting dalam mendukung keberhasilan implementasi penjaminan kualitas atau manajemen kualitas pendidikan, khususnya dalam bidang pengelolaan pendidikan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 1 dijelaskan bahwa standar pengelolaan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Dengan kata lain perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan tersebut menjadi sangat penting di dalam pengelolaan pendidikan.

Kebijakan tentang Standar Nasional Pendidikan tersebut kemudian digunakan sebagai acuan dalam menyusun pedoman yang lebih operasional, yaitu kebijakan tentang standar pengelolaan pendidikan

melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan. Pada hakikatnya kebijakan tersebut merupakan penjabaran sekaligus bentuk operasional dari peraturan tentang Standar Nasional Pendidikan dan Undang-Undang Standar Nasional Pendidikan. Setiap satuan pendidikan diharuskan untuk mengikuti serta memenuhi hal-hal yang terdapat pada Standar Pengelolaan pendidikan sebagai rujukan dalam mengelola satuan pendidikan memberikan arahan sekaligus bentuk dari manajemen pendidikan atau manajemen berbasis sekolah.

Pengelolaan pendidikan di sekolah terdiri dari perencanaan program, pelaksanaan program, evaluasi program, kepemimpinan kepala satuan pendidikan dan sistem informasi manajemen yang digunakan. Dalam perencanaan pendidikan terdapat di dalamnya penetapan visi, misi, tujuan suatu sekolah. Visi, misi, dan tujuan merupakan identitas suatu sekolah sekaligus hal yang harus dicapai oleh sekolah tersebut. Tetapi dalam faktanya hal ini kurang diperhatikan sebab menjadi hal yang tidak terlalu penting, padahal apabila dari tahun ke tahun visi, misi, tujuan tersebut tidak berganti, maka dapat dikatakan bahwa sekolah tersebut gagal dalam mencapai tujuan dari sekolah tersebut. Kemudian pelaksanaan pendidikan, yang lebih cenderung kepada kegiatan sekolah seperti kegiatan penerimaan peserta didik dan proses pembelajaran. Dan terakhir pengawasan yang dilakukan sebagai kegiatan dalam mengawasi pelaksanaan kegiatan sekolah agar tujuan dari sekolah tersebut tercapai.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan BAB VIII Tentang Standar Pengelolaan bagian kesatu standar pengelolaan oleh satuan pendidikan dinyatakan bahwa pengelolaan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah menerapkan manajemen berbasis sekolah yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan dan akuntabilitas. Berdasarkan hal tersebut, maka pengelolaan pendidikan disetiap satuan pendidikan adalah menggunakan prinsip pengelolaan manajemen berbasis sekolah yang memberikan kesempatan kepada sekolah untuk mampu mengelola kemampuannya masing-masing sesuai dengan prinsip yang telah ditetapkan. Kebijakan tentang pengelolaan pendidikan tersebut kemudian memberikan arahan untuk beberapa hal terkait dengan unsur

yang terdapat di masing-masing satuan pendidikan dalam rangka penerapan manajemen berbasis sekolah. Setiap satuan pendidikan dipersyaratkan memiliki kepala satuan pendidikan sebagai penanggung jawab kegiatan pengelolaan pendidikan sekolah, dengan dibantu oleh minimal satu orang wakil kepala satuan pendidikan. Selain mengatur tentang penanggung jawab pengelolaan, pada bentuk pengambilan keputusan juga diklasifikasikan ke dalam dua bentuk, yaitu keputusan akademik dan non akademik. Keputusan akademik adalah pengambilan keputusan yang dilakukan melalui rapat dewan guru atau dewan pendidik dengan dipimpin oleh kepala satuan pendidikan. Keputusan non akademik merupakan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh komite sekolah yang dihadiri oleh kepala satuan pendidikan. Pengambilan keputusan akademik dan non akademik dilakukan secara musyawarah dan mufakat untuk mencapai mutu satuan pendidikan lebih baik, serta dengan spesifik dijelaskan dalam pengambilan keputusan terdapat pembagian antara tugas kepala satuan pendidikan beserta staf dan komite sekolah.

Melihat latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk membahas “Implementasi Standar Pengelolaan Pendidikan di MTs Amaliyah Medan Sunggal”.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, mengacu pada metode penelitian pendidikan. Sumber informasi diambil dari Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Tenaga Kependidikan dan Pendidik. Teknik pengumpulan data diambil dari wawancara, observasi dan percermatan dokumentasi. Uji keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Data dianalisis dengan mengorganisasikan data, reduksi data, pengelompokan berdasarkan kategori dan penarikan kesimpulan.

## **TEMUAN DAN HASIL PEMBEHASAN**

### **1. Perencanaan Pendidikan**

Perencanaan merupakan proses yang berkelanjutan yang dimulai dengan menganalisis, merumuskan, menimbang dan berakhir dengan keputusan yang mempunyai konsistensi. Berdasarkan Peraturan Menteri

Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007 Tentang Standar Pengelolaan Pendidikan dinyatakan bahwa perencanaan terdiri dari adanya visi, misi, tujuan serta rencana kerja. Berdasarkan hasil penelitian, maka perencanaan pendidikan di MTs Amaliyah sebagai berikut.

Visi adalah sesuatu yang harus dicapai oleh sekolah selama paling tidak lima tahun yang menyangkut mutu pendidikan, pemenuhan sarana dan prasarana, dan manajemen sekolah. Visi tersebutpun harus disusun berdasarkan analisis SWOT serta melibatkan *stakeholder* pada proses penyusunannya serta sosialisasinya. Maka penyusunan visi di MTs Amaliyah sudah cukup baik karena telah memenuhi standar terbentuknya visi sekolah tersebut. Visi MTs Amaliyah berorientasi pada masa depan yang akan dicapai sekolah selama lima tahun kedepan, selain itu visi tersebut memadukan tiga unsur di dalamnya yaitu prestasi, karakter dan agama yang hendak dicapai sekolah.

Sedangkan misi salah satu bentuk kiat untuk mencapai visi sekolah, dalam hal penyusunannya melibatkan seluruh warga sekolah dan berbagai pihak yang berkepentingan di dalamnya. Setelah misi sekolah tersusun maka proses sosialisasinya dilakukan melalui berbagai forum pertemuan dan pembinaan. MTs Amaliyah memiliki rumusan tujuan empat tahun yang digunakan untuk mencapai standar nasional pendidikan. Berdasarkan beberapa hasil pembahasan di atas maka perencanaan pendidikan di MTs Amaliyah sudah cukup baik dan telah memenuhi kebijakan tentang pengelolaan sekolah. Perencanaan sekolah meliputi rumusan dan penempatan visi, misi, serta tujuan sekolah. Akan tetapi terdapat beberapa catatan yang perlu diperhatikan diantaranya adalah diperlukan sosialisasi yang intensif pada tujuan sekolah agar dapat dipahami.

## 2. Pelaksanaan Pendidikan

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007 dijelaskan bahwa pelaksanaan pendidikan meliputi pedoman sekolah, struktur organisasi dan pelaksanaan kegiatan sekolah. Adapun yang menjadi pedoman sekolah yaitu kurikulum, kalender pendidikan, peraturan sekolah serta pembagian tugas tenaga kependidikan dan pendidik. Sedangkan pada kegiatan sekolah terdiri dari bidang kesiswaan, pembelajaran, sarana dan prasarana, keuangan, budaya sekolah serta hubungan masyarakat dan bidang lainnya. Berdasarkan hasil penelitian

pada sekolah MTs Amaliyah dijelaskan bahwa struktur organisasi merupakan sarana untuk memberikan posisi di sekolah, dengan demikian struktur organisasi tersebut menjelaskan tugas bagi setiap anggota. Adapun bentuk struktur organisasi terdiri dari kepala sekolah yang dibantu oleh wakil kepala sekolah dan staf lainnya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka pelaksanaan pada aspek struktur organisasi sudah sesuai dengan indikator yang ditetapkan.

### 3. Pengawasan Pendidikan

Pengawasan merupakan komponen yang penting dari pengelolaan sekolah. Pengawasan diwujudkan dalam penyusunan program pengawasan, implementasi pengawasan menjadi rujukan dalam perencanaan penjaminan mutu pendidikan di sekolah. Berdasarkan hasil penelitian maka pengawasan di MTs Amaliyah menjelaskan pengawasan dilaksanakan pada setiap semester bersama *stakeholder* sekolah. Kemudian hasil dari pengawasan tersebut dipublikasikan sehingga terdapat tindak lanjut dalam rangka peningkatan kinerja pengelolaan sekolah.

### 4. Evaluasi Pendidikan

Evaluasi merupakan salah satu komponen yang penting dalam pengelolaan sekolah. Evaluasi diwujudkan dalam aspek evaluasi pendayagunaan tenaga kependidikan dan pendidik dan akreditasi sekolah. Implementasi evaluasi menjadi rujukan dalam perencanaan penjaminan mutu pendidikan pada sekolah. MTs Amaliyah.

### 5. Kepemimpinan Pendidikan

Penanggung jawab kepemimpinan sekolah adalah kepala sekolah dan dibantu oleh satu wakil kepala sekolah. Pada pelaksanaan tugas, kepala sekolah dapat mendelegasikan kewenangan yang menjadi tanggung jawabnya kepada wakil kepala sekolah maupun tenaga kependidikan dan pendidik yang dipandang mampu untuk melaksanakan tugas kepala sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian maka kepemimpinan pendidikan di MTs Amaliyah menjelaskan bahwa kepemimpinan pendidikan pada hakikatnya melaksanakan pengelolaan secara akuntabel dan transparan, sehingga mendukung pencapaian mutu sekolah secara optimal. Tanggung jawab utama merupakan wewenang dari kepala sekolah akan tetapi pelaksanaan kepemimpinan dibantu oleh wakil kepala sekolah,

berdasarkan penelitian tersebut maka aspek pengelolaan kepemimpinan kepala sekolah sudah sesuai dengan indikator yang ditetapkan.

Struktur kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari kepala sekolah dan dibantu oleh satu wakil kepala sekolah, akan tetapi pada pengelolaan juga dibantu oleh koordinator urusan yang terdiri dari urusan kesiswaan, sarana dan prasarana serta lainnya. Berdasarkan hasil penelitian ini maka struktur kepemimpinan kepala sekolah di MTs Amaliyah sesuai dengan kepemimpinan kepala sekolah.

#### 6. Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi manajemen adalah seperangkat sistem yang digunakan untuk mendukung proses pengambilan keputusan oleh kepala sekolah. Implementasi sistem informasi manajemen dilakukan dalam berbagai upaya misalnya mendukung administrasi sekolah, menyediakan fasilitas informasi dan lain sebagainya.

Pengembangan sistem informasi manajemen di MTs Amaliyah dapat dikatakan cukup baik pada aspek perencanaan pengembangan sistem informasi manajemen, hal tersebut dapat dilihat bahwa MTs Amaliyah mempunyai program pengembangan sistem informasi manajemen yang mendukung peningkatan mutu pendidikan di sekolah tersebut serta menggunakan fasilitas yang sesuai dengan perkembangan IPTEK pada pengembangan sistem informasi manajemen walaupun ada beberapa hal yang masih perlu dibenahi khususnya pada penggunaan fasilitas berbasis TIK yang mendukung kegiatan administrasi sekolah, sehingga kedepannya pengelolaan sistem informasi manajemen sebagai salah satu daya dukung peningkatan mutu sekolah di MTs Amaliyah.

#### 7. Manajemen Berbasis Sekolah

Manajemen berbasis sekolah merupakan model pengelolaan yang memberikan otonomi dan fleksibel kepada sekolah dan masyarakat untuk meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Manajemen berbasis sekolah di MTs Amaliyah dapat dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari pengetahuan terhadap kepemimpinannya serta perencanaan terhadap sekolah tersebut, di samping itu pula MTs Amaliyah mempunyai pandangan yang luas terhadap sekolah.

Implementasi standar pengelolaan pendidikan di MTs Amaliyah telah sesuai dengan kebijakan tentang pengelolaan satuan pendidikan.



Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terdapat hal-hal yang perlu dicermati oleh sekolah sehingga mampu untuk meningkatkan pengelolaan agar lebih optimal dalam mendukung penjaminan mutu pendidikan. Komponen perencanaan pendidikan perlu memperhatikan sosialisasi tujuan sekolah khususnya tujuan jangka panjang, tujuannya agar warga sekolah dan masyarakat mengetahui bahwa target tercapai. Sedangkan komponen pelaksanaan pendidikan perlu memperhatikan pada aspek manajemen humas dan struktur organisasi misalnya kondisi geografis sekolah yang tidak berada pada posisi yang strategis menyebabkan publikasi sekolah menjadi kurang optimal, sehingga menyebabkan masyarakat belum mengetahui keberadaan, prestasi dan deskripsi sekolah secara maksimal.

Komponen pengawasan pendidikan perlu mengoptimalkan dalam aspek standar nasional pendidikan secara lebih kompleks. Komponen evaluasi pendidikan perlu penyusunan program evaluasi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan. Sedangkan komponen kepemimpinan kepala sekolah perlu disesuaikan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007 yang menyatakan bahwa kepala sekolah dibantu minimal oleh satu wakil kepala sekolah sebaiknya fungsi koordinator urusan (kesiswaan, dll) diintegrasikan pada fungsi wakil kepala sekolah. Sehingga perlu tambahan jumlah wakil kepala sekolah menjadi lebih dari satu orang yang meliputi bagian kesiswaan dan lain sebagainya.

## **KESIMPULAN**

1. Perencanaan pendidikan di MTs Amaliyah sudah sesuai dengan standar pengelolaan pendidikan karena telah meliputi visi, misi, dan tujuan. Akan tetapi terdapat beberapa catatan yang perlu diperhatikan yaitu perlunya ditingkatkan sosialisasi lebih intensif agar tujuan dari sekolah tersebut dapat terlaksana.
2. Pelaksanaan pendidikan di MTs Amaliyah lebih dominan dari standar pengelolaan pendidikan setiap pelaksanaannya dilakukan oleh semua komponen yang ada di sekolah tersebut dengan penuh kesadaran diri dengan pembagian tugas yang telah diberikan. Hal tersebut tentu memberikan kontribusi agar terciptanya sekolah yang bermutu.

3. Pengawasan pendidikan di MTs Amaliyah dilaksanakan sesuai dengan kaidah pada standar pengelolaan pendidikan, hal tersebut dapat dilihat dari penyusunan program pengawasan pada kegiatan sekolah.
4. Evaluasi pendidikan di MTs Amaliyah dilaksanakan sesuai dengan standar pengelolaan pendidikan, yang mana dapat diketahui dengan adanya evaluasi dalam segala aspek baik pembelajaran ataupun tenaga kependidikan dan pendidik.
5. Kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan standar pengelolaan pendidikan, hal ini dapat dilihat bahwa kepala sekolah dibantu oleh satu wakil kepala kepala sekolah dan pihak lainnya. Kemudian komponen lainnya sudah menyadari dengan baik akan tugas dan kewajiban mereka masing-masing.
6. Sistem informasi manajemen di MTs Amaliyah dapat dikatakan cukup baik sebab dapat dilihat dari kegiatan sekolah akan tetapi perlu ditingkatkan dalam hal fasilitasnya.
7. Manajemen berbasis sekolah di MTs Amaliyah dapat dilihat dari pengetahuan tentang kepemimpinan serta manajemen kelas yang dikreasikan oleh guru sebagai pedoman.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin. 2015. *Peningkatan Kontribusi Manajemen Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Ananda., Rusydi. 2017. *Inovasi Pendidikan*. Medan: Widya Puspita.
- Mulyasa., Dedi. 2012. *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong., Lexy J. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Siagian., Sondang. 2014. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suharsaputra., Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiono. 2010. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafaruddin. 2015. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Cita Pustaka Media.
- Syakur., Nasrul. 2016. *Organisasi Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

## HUBUNGAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI ADMINISTRATOR DENGAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2 TANJUNG PURA

Juhairina Hasibuan<sup>1</sup>, Rustam<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Untuk mengetahui pelaksanaan kepala sekolah sebagai administrator di SMP Negeri 2 Tanjung Pura (2) Untuk mengetahui kinerja guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura (3) Untuk mengetahui hubungan kepala sekolah sebagai administrator dengan kinerja guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepala sekolah sebagai administrator dengan kinerja guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 37 orang jumlah sampel pada penelitian ini adalah 37 orang metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu arikunto. Metode pengumpulan data menggunakan kusioner, metode analisis data menggunakan analisis korelasional, uji persyaratan analisis, dan uji hipotesis. kepala sekolah sebagai administrator (X) sebanyak 8orang (21,60 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 9 orang (24.30 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 20 orang (54,00 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor kepala sekolah sebagai administrator (X) umumnya berada di atas rata-rata. Kinerja Guru (Y) sebanyak 4orang (10,80 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 5 orang (13,50 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 28 orang (75,60 %) di atas rata-rata. hubungan keduanya variabel (kepala sekolah sebagai administrator dengan kinerja guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Selanjutnya untuk menentukan signifikansi keduanya (kepala sekolah sebagai administrator (x) dan kinerja guru (y) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 1,086$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,859$ . Nilai  $t_{tabel}$  ditentukan dari  $n-2 = 36$  yaitu 2,859. Oleh karena  $t_{hitung} 1,086 < t_{tabel} 2,859$  hal ini menunjukkan tidak signifikan.

**Kata kunci:** *Administrator, Kinerja*

---

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

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

## PENDAHULUAN

Kepala sekolah merupakan sosok pemimpin yang mempunyai tanggung jawab terhadap seluruh kegiatan sekolah, baik dilihat dari segi tugasnya sebagai pemimpin sekolah maupun sebagai tenaga administrasi. Kepala sekolah yang baik memiliki perencanaan yang berhubungan dengan tugas pekerjaan yang akan dilakukan dalam tahun pelajaran. Kepala sekolah sebagai administrator bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan dan pengajaran kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator.(Djafri, 2016)

Administrator dapat diartikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan antara rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Usaha pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan tergantung pada kemampuan kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai administrator tidak memandang guru sebagai bawahan, melainkan sebagai teman sejawat. Sikap dan perilaku administrator hendaknya bisa membuat guru-guru lebih merasa dihargai dan dihormati kemampuan profesionalnya. Sehingga guru-guru tidak segan menanyakan dan mendiskusikan sesuatu yang berkaitan dengan tugasnya kepada administrator. Komunikasi antar guru dan administrator akan menjadi lancar. Situasi ini akan mempermudah administrator memberi dorongan kepada guru-guru untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Seorang administrator dan supervisor profesional senantiasa berorientasi pada nilai-nilai, sikap, dan perbuatan profesional. Artinya perbuatannya berpijak pada suatu teori sistematis yang memadai dan kode etik jabatannya. Maka berusaha untuk meletakkan dasar-dasar teoretis bagi praktek profesional sesuai dengan yang dicita-citakan.(Risnawati, 2016)

SMP Negeri 2 Tanjung Pura kepala sekolah sebagai administrator dalam melaksanakan wewenangnya sebagai administrator cukup baik, hal tersebut terlihat dari kesanggupan membantu guru membuat perencanaan pengajaran, membantu guru dalam penampilan mengajar, membantu mengadakan evaluasi, empati terhadap guru, dan mempunyai kemampuan dalam bidang administrasi pendidikan. Sedangkan kinerja guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura dalam menjalankan tugasnya sudah

cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan pengajaran mulai perencanaan pengajaran, mengelolah kelas, penggunaan metode dan media, penampilan mengajar, bimbingan, sampai evaluasi dan perilaku kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya.

Kepala Sekolah merupakan suatu faktor yang terpenting dalam proses pencapaian, keberhasilan sekolah dalam pencapaian tujuannya. Dengan demikian Kepala Sekolah sangat diharapkan pengaruhnya untuk mengendalikan agar pendidikan berjalan sesuai harapan semua pihak. Dalam menjalankan kepemimpinannya Kepala Sekolah tergantung kepada guru karena guru merupakan ujung tombak pelaksanaan pendidikan.(Nurchiyah, 2017)

Kepala sekolah harus menjalankan fungsi dan tugasnya sebagai administrator, karena administrasi sekolah tidak akan berjalan dengan baik tanpa sokongan dari kepala sekolah. Selain membuat perencanaan, kepala sekolah juga harus membuat struktur organisasi sekolah dengan baik, dengan tujuan untuk membagi tugas masing-masing anggotanya dan harus bisa menyesuaikan antara tugas dan kemampuannya, sehingga bisa bekerja secara optimal.

Kinerja yang dimiliki guru merupakan salah satu modal yang penting, dalam meningkatkan efektifitas dan efisien proses belajar mengajar. Fenomena umum yang di jumpai di sekolah-sekolah adalah terdapat beberapa guru yang kurang meningkatkan kinerjanya dalam mengajar, dimana ada guru yang sering meninggalkan kelas sebelum jam pelajaran selesi, terlambat masuk ke kelas, maupun yang sering absen.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 37 orang jumlah sampel pada penelitian ini adalah 37 orang metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu arikunto. Metode pengumpulan data menggunakan kusioner, metode analisis data menggunakan analisis korelasional, uji persyaratan analisis, dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengeujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor kepala sekolah sebagai administrator (X) sebanyak 8orang (21,60 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 9 orang (24.30 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 20 orang (54,00 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor kepala sekolah sebagai administrator (X) umumnya berada di atas rata-rata.

Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
33 – 47	4	10.8	10.8
52 – 56	4	10.8	21.6
57 – 65	9	24.3	45.9
66 – 69	5	13.5	59.5
70 – 74	11	29.7	89.2
75 – 78	4	10.8	100
Jumlah	37	100	

Sedangkan untuk variabel Kinerja Guru (Y) sebanyak 4orang (10,80 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 5 orang (13,50 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 28 orang (75, 60 %) di atas rata-rata.

Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
38 – 64	4	10,8	10,8
52 – 59	5	13,5	24,3
60 – 65	7	18,9	43,2
67 – 69	7	18,9	62,2
70 – 73	7	18,9	81,1
74 – 78	7	18,9	100
Jumlah	40	100	

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.577	0.333	0.905	0.819

Koefisien korelasi antara variabel Kepala Sekolah Sebagai Administrator (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,577 dengan demikian kontribusi keduanya tergolong baik. 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 0,33 yang memberikan makna bahwa motivasi kerja (x) memberikan pengaruh sebesar  $0,33 \times 100 \% = 33\%$  terhadap kinerja guru (y).

Untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya variabel (kepala sekolah sebagai administrator dengan kinerja guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Hasil analisis dan perhitungannya dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20. Selanjutnya untuk menentukan signifikansi keduanya (kepala sekolah sebagai administrator (x) dan kinerja guru (y) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 1,086$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,859$ . Nilai  $t_{tabel}$  ditentukan dari  $n-2 = 36$  yaitu 2,859. Oleh karena  $t_{hitung} 1,086 < t_{tabel} 2,859$  hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel kepala sekolah sebagai administrator dengan kinerja guru.

## KESIMPULAN

Adapun yang menjadi kesimpulan sehubungan dengan temuan penelitian ini adalah:

1. Adapun kepala sekolah sebagai administrator yaitu mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Berdasarkan pengamatan dan hasil olahan data yang dilakukan melalui sebaran angket kepada 37 orang responden atau sampel dapat dinyatakan bahwa kepala sekolah sangat baik.
2. Kinerja guru dalam menjalankan tugas pengajaran di SMP Negeri 2 Tanjung Pura guru sangat semangat dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab, hal ini terbukti dari produktifitas kerja yang diciptakan, kemudian secara kuantitatif data tersebut diketahui setelah melakukan penelitian dengan sebaran angket menyatakan kinerja yang sangat tinggi.
3. Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru, apabila kepala sekolah tanggap dan bijaksana menjalankan tugasnya sebagai administrator maka kinerja guru akan baik pula, hal tersebut dapat dibuktikan setelah dilakukan

pengujian terhadap. hal ini berarti bahwa hipotesis membuktikan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel dan y

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amiruddin Hasibuan, (2012), *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Andi Offset
- Arikunto, Suharsimi, (2013), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, Cet. 15
- Departemen Agama RI. (2007), *AL-Quran dan Terjemahnya*. Bandung: Syaamil Al-quran
- Gunawan H Ary, (2011), *Administrasi Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta
- Novianty Djafri, (2012), *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Deepublish
- Nunu Nuchiyah, (2007), "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa, Kecamatan Pabuaran Kabupaten Serang", *Jurnal Pendidikan Dasar*, Volume: V, Nomor: 7
- Neliwati, (2017), *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Diktat, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
- Syaukani, (2017), *Metode Penelitian*, Medan: Perdana Publishing
- Yusuf Hadijaya, (2012), *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing
- Wibowo, (2007), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada



## HUBUNGAN KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DENGAN EFEKTIVITAS MENGAJAR GURU DI SMPN 2 SECANGGANG KABUPATEN LANGKAT

Sulaiman Rasid<sup>1</sup>, Abdillah<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dengan efektivitas mengajar guru. Penelitian ini dilaksanakan di SMP N 2 Secanggang kabupaten langkat. Metode penelitian yang digunakan adalah Metode kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan pendekatan korelasi (*correlational research*). Subyek penelitian Dengan *Krejcic*. Mengingat jumlah populasi 40 guru, maka jumlah sampel yang diteliti berjumlah 32 guru. Instrumen untuk mengumpulkan data penelitian berupa angket dengan jumlah 30 butir soal untuk mengukur tingkat kompetensi manajerial kepala sekolah dan 30 butir soal untuk mengukur tingkat efektivitas mengajar guru. Hasil Berdasarkan analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X) dengan Efektivitas Mengajar Guru (Y) sebesar 0,223 Hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif tetapi tidak signifikan antara variabel kompetensi manajerial kepala sekolah dengan efektivitas mengajar guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris. Dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,050 yang memberikan makna bahwa Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X) memberikan hubungan yang lemah  $0,050 \times 100 \% = 5 \%$  dengan Efektivitas Mengajar Guru (Y). Jadi nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau  $[0,05 \leq Sig]$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan tetapi tidak signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dengan efektivitas mengajar guru. Dengan demikian, kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh positif terhadap efektivitas mengajar guru di SMP N 2 Secanggang.

**Kata Kunci:** *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Efektivitas Mengajar Guru*

---

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

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

## PENDAHULUAN

Salah satu tantangan yang dihadapi manusia masa depan adalah bagaimana menciptakan organisasi yang efektif, efisien, produktif sehingga mutu dan pelayanan yang diharapkan benar-benar terpengaruhi. Dimulai dengan unculnya teori ilmiah, teori manajemen berdasarkan sasaran, manajemen mutu terpadu, manajemen etika, manajemen resikomemudahkan manusia menghasilkan produksi bagi pemenuhan kebutuhan hidup manusia.

Aktivitas manajemen efektif yang dijalankan para manajer dan pegawai akan menentukan kinerja organisasi dalam menjawab tuntutan internal dan tantangan eksternal. Hanya dengan manajemen yang baik dan efektif memungkinkan organisasi akan maju, dan tanpa organisasi yang efektif dengan etika kemanusiaan maka organisasi apapun termasuk perusahaan, perbankan, pendidikan, pemerintahan akan mengalami kegoncangan, goyah bahkan bisa saja ambruk.

Manajemen merupakan hal yang sangat penting di sekolah. Dengan manajemen yang baik, kinerja sekolah dapat berjalan dan berkembang secara optimal. Manajemen pendidikan di sekolah merupakan titik sentral dalam mewujudkan tujuan pembangunan sumber daya manusia. Oleh karena itu, hal penting yang harus dipertimbangkan oleh sekolah adalah adanya tenaga pendidik dan manajer pendidikan yang profesional. (Sugeng, 2012) Oleh karena itu, hal penting yang harus dipertimbangkan bagi sebuah institusi pendidikan adalah adanya tenaga administrator pendidikan yang profesional. Dalam pengelolaan administrasi pendidikan, diperlukan kualitas personil yang memadai, dalam arti penempatan orang yang tepat sesuai dengan kompetensi yang diperlukan untuk kinerja yang efektif dan efisien. Faktor manajemen merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan efektif terhadap prestasi belajar siswa.

Tujuan dari proses pembelajaran di sekolah adalah prestasi belajar siswa, artinya salah satu indikator mutu sekolah yang baik jika prestasi belajar siswanya baik. Prestasi belajar siswa sebagai hasil dari proses pendidikan di sekolah sangat tergantung pada pelaku utama yang sangat penting yaitu kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar atau tempat

dimana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.(Prasojo, 2013)

Seiring dengan diberlakukannya otonomi daerah, maka telah menjadi perubahan paradigma dalam pengelolaan pendidikan yang antara lain memunculkan suatu model dalam manajemen pendidikan, yaitu *school based management*. Model manajemen ini pada dasarnya memberikan peluang yang sangat besar (otonomi) kepada sekolah untuk mengelolah dirinya sesuai dengan kondisi yang ada serta memberikan kesempatan kepada masyarakat (*stakeholders*) untuk ikut berpartisipasi aktif dalam penyelenggaraan pendidikan. Konsekuensi dari pelaksanaan manajemen berbasis sekolah dalam setiap satuan, jenis, dan jenjang pendidikan antara lain sangat diperlukan adanya kemampuan manajerial yang cukup memadai dari kepala sekolah dan didukung oleh adanya kinerja guru yang profesional.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.

Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa: "tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.(Mulyasa, 2004)

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelolah tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendaya gunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui perogram pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Temuan penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa kemerosotan mutu hasil belajar murid tidak hanya disebabkan kurangnya motivasi belajar, kurangnya perhatian orang tua, atau kelemahan-kelemahan pada pihak guru, tetapi faktor yang cukup kuat mempengaruhi adalah perilaku kepemimpinan yang tidak tepat pakai dan tidak tepat guna.(iswandi, 2018)

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya.(Saefullah, dkk, 2016) Dalam konteks inilah, administrator pendidikan memegang peranan yang sangat penting.

Dalam peraturan pemerintahan No. 38 Tahun 1992 pasal 3 ayat 3 dijelaskan bahwa pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah. Kepala sekolah sebagai salah satu pengelola satuan pendidikan juga disebut juga administrator dan disebut juga sebagai manajer pendidikan. Maju mundurnya kinerja sebuah organisasi ditentkan oleh sang manajer. Kepala sekolah sebagai manajer merupakan pemegang kunci maju mundurnya sekolah.

Dalam posisinya sebagai administrator dan manajer pendidikan, kepala sekoalah diharapkan memiliki kemampuan profesional dan keterampilan yang memadai. Keterampilan-keterampilan yang

diperlukan dalam mencapai keberhasilan sekolah, yaitu keterampilan konseptual, keterampilan hubungan dan keterampilan tehnikal. Keterampilan konseptual meliputi; kemampuan melihat sekolah dan semua program pendidikan sebagai suatu keseluruhan. Keterampilan hubungan manusia meliputi; kemampuan menjalin hubungan kerjasama secara efektif dan efisien dengan personil sekolah, baik secara perorangan maupun kelompok. Keterampilan tehnikal merupakan kecaapan dan keahlian yang harus dimiliki kepala sekolah meliputi metode-metode, proses-proses, prosedur dan pengelolaan kelas.

Dengan kemampuan profesional manajemen pendidikan, kepala sekolah diharapkan dapat menyusun program sekolah yang efektif, menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan membangun unjuk kerja personil sekolah serta dapat membimbing guru melaksanakan proses pembelajaran. Di sekolah, kepala sekolah senantiasa berinteraksi dengan guru bawahannya, monitor dan menilai kegiatan sehari-hari. Rendahnya kinerja guru akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang pada gilirannya akan berpengaruh juga terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Rendahnya kinerja guru harus diidentifikasi penyebabnya. Ada berbagai faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja seorang guru. Pada kondisi semacam ini, kepala sekolah memegang peranan penting. Karena dapat memberikan iklim yang memungkinkan bagi guru berkarya dengan penuh semangat. Dengan keterampilan manajerial yang dimiliki kepala sekolah membangun dan mempertahankan kinerja guru yang positif.

Dalam pelaksanaan tugasnya mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang semangat dan penuh tanggung jawab, juga ada guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, selain itu ada juga guru yang sering membolos, datang tidak tepat pada waktunya dan tidak mematuhi perintah. Kondisi guru yang seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Dengan adanya guru yang mempunyai efektivitas kerja yang rendah, sekolah akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan.

Dalam pelaksanaan proses belajar mengajar guru merupakan faktor yang sangat penting. Oleh sebab itu seorang guru mempunyai tanggung jawab yang sangat berat di antaranya adalah tanggung jawab moral. Guru

memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar, oleh karena itu mutu pendidikan disuatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugas-tugasnya.(Saleh, 2017) Adapun tugas pokok guru adalah menyampaikan bahan pelajaran pada peserta didik yang maksudnya supaya bahan pelajaran yang disampaikan tersebut dapat dipahami, dimengerti dan dihayati dengan sebaik-baiknya.

Uzeir Usman menjekaskan bahwa: “mengajar bukan sekedar proses penyampaian ilmu pengetahuan, melainkan mengandung makna yang lebih luas yakni terjadinya interaksi manusia dengan berbagai aspek yang cukup kompleks.

Disamping itu guru membawa pesan moral untuk sesuai dengan kaidah yang ada di masyarakat. Mengajar pada prinsipnya adalah bimbingan siswa dalam kegiatan belajar mengajar atau mengandung pengertian bahwa mengajar merupakan suatu usaha untuk mengorganisasi suatu lingkungan dalam hubungannya dengan anak didik dan bahan penguasaan yang menimbulkan terjadinya proses belajar. Dalam konteks ini, mengajar dapat juga dikatakan memanfaatkan lingkungan. Oleh sebab itu kegiatan dan kebijaksanaan seorang guru sangat membantu aktifitasnya sebagai tenaga pendidik dan pengajar.

Berdasarkan kajian teoritis sebagaimana terdeskripsi diatas, ada beberapa alasan yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian ini. Pertama, kemajuan dibidang pendidikan membutuhkan administrator pendidikan yang mampu mengelola satuan pendidikan dan mampu meningkatkan efektivitas kerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Kedua, persepsi masyarakat selama ini memposisikan guru sebagai kunci utama keberhasilan atau kegagalan pendidikan. Padahal, hanyalah salah satu komponen dalam satuan pendidikan di sekolah. Di samping guru, kepala sekolah 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 berjela dengan pesat.

Jadi, kompetensi manajerial kepala sekolah berhubungan dengan efektivitas mengajar guru.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif deskriptif, kuantitatif deskriptif adalah jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan pendekatan korelasi (*correlational research*). Penelitian korelasi adalah penelitian yang dilakukan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu. Penelitian korelasi mempelajari hubungan dua variabel atau lebih, yakni sejauh mana variasi dalam satu variabel berhubungan dengan variasi dalam variabel lain. (Sugiyono, 2015) Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui hubungan kompetensi manajerial kepala sekolah dengan efektivitas mengajar guru.

Penelitian ini dilaksanakan di SMP N 2 Secanggang. Yang beralamat di JL. Marlantung No. 19 desa Karabg Anyar, Kec. Secanggang, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. waktu penelitian ini dilakukan pada bulan April sampai akhir bulan Mei 2018.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor kompetensi manajerial kepala sekolah sebanyak 10 orang (27,8%) berada di bawah rata-rata kelas, 9 orang (25%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 17 orang (47,2%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kompetensi manajerial kepala sekolah umumnya berada di bawah rata-rata.

Sebaran skor Efektivitas Mengajar Guru sebanyak 8 orang (22,2%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 7 orang (19,5%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 21 orang (58,3%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Efektivitas Mengajar Guru umumnya berada di atas rata-rata.

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X) dengan Efektivitas Mengajar Guru (Y) sebesar 0,223 Hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif tetapi tidak signifikan antara variabel kompetensi manajerial kepala sekolah dengan efektivitas mengajar guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah

teruji secara empiris. Dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,050 yang memberikan makna bahwa Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X) memberikan hubungan yang lemah  $0,050 \times 100 \% = 5 \%$  dengan Efektivitas Mengajar Guru (Y).

Jadi nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau  $[0,05 \leq Sig]$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak signifikan.

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

1. Sugeng, menyatakan dengan manajemen yang baik, kinerja sekolah dapat berjalan dan berkembang secara optimal. Faktor manajemen merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan efek terhadap mutu pendidikan yang akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi pembangunan dan perkembangan di segala bidang di era globalisasi sekarang ini. Dari faktor tersebut guru merupakan sumber daya manusia utama yang berperan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidik, karena guru yang berhadapan langsung dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan.
2. Ketut Darmada, Nyoman Dantes dan Nyoman Natajaya, Kinerja guru tidak lepas dari paradigma manajemen pendidikan yang memberikan kewenangan kepada Kepala Sekolah dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengendalian pendidikan di Sekolah. Kepala Sekolah memiliki berbagai potensi yang dapat dikembangkan secara optimal. Setiap Kepala Sekolah harus memiliki perhatian yang cukup tinggi terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Perhatian tersebut harus ditunjukkan dengan kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan diri secara optimal, sehingga bawahannya yaitu guru dan tenaga kependidikannya dapat meningkatkan kinerjanya. Tetapi tidak semua Kepala Sekolah memiliki wawasan yang memadai untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolahnya.
3. Beni Habibi, Sekolah identik dengan suatu organisasi, dan organisasi tersebut akan berkembang dan mengalami kemajuan sangat ditentukan manajernya. Kompetensi manajer di dalam memainkan peranan manajerialnya akan dapat mewujudkan suatu prestasi dan



kalau organisasi tersebut bergerak di bidang bisnis, maka tentunya organisasi tersebut akan memperoleh keuntungan atau benefit yang luar biasa. Demikian pula halnya dengan sekolah, dan sekolah identik pula sebagai sebuah organisasi yang bergerak di dalam membentuk dan menghasilkan SDM. Kemajuan suatu sekolah tidak terlepas dari kompetensi manajerial yang dimainkan dan dimiliki oleh kepala sekolah. Semegah dan secanggih apapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu sekolah kalau tidak dikelola dan ditangani oleh kepala sekolah beserta dengan aparat birokrasi sekolah yang bersangkutan, maka itu akan sia-sia.

4. Dahlan, Hermanu Iriawan dan Hamdan Pelaksanaan tugas pokok manajerial kepala sekolah di satuan pendidikan sebagai suatu sistem organisasi, dimaksudkan untuk mencapai tujuan, yaitu untuk dapat meningkatkan kualitas pendidikan di satuan pendidikan yang dipimpinnya dan untuk dapat memperoleh hasil yang baik dalam suatu rangkaian kegiatan pendidikan dan pembelajaran sangat tergantung pada sosok guru di sekolah.

## **KESIMPULAN**

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini bahwa Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah berhubungan secara signifikan dengan Efektivitas Mengajar Guru di SMP N 2 Secanggang Kabupaten Langkat.

Terujinya hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah memiliki hubungan dalam upaya meningkatkan Efektivitas Mengajar Guru di SMP N 2 Secanggang Kab. Langkat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Mulyasa, (2013), *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Saifullah, Cut Zahri Harun Dan Yusrizal, (2016), *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kemampuan Profesional Guru Pada Sma Negeri 2 Pulo Aceh Aceh Besar*, (Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol 4, No. 3).

- Saleh, (2017) *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sma Negeri 2 Bondowoso*, (Jurnal Pendidikan Keislaman, Vol 1, No. 1).
- Sugeng, (2012), *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Kabupaten Kudus*, (Jurnal Education Manajemen, Vol 1, No 1).
- Sugiyono, (2007). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung: Alfabeta.
- Tim penyusun kamus pusat pembinaan dan pengembangan bahasa, (1989) *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Usman Moh. Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosyda Karya, 192).
- Wena Made, (2009), *Strategi Pembelajaran Inovatif Kontemporer*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 17. Fatmawati Arlia Baso.

## HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA MADRASAH DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH SWASTA AL WASLIYAH JL. ISMAILIYAH N0.82 MEDAN

Nurul Anita Panjaitan<sup>1</sup>, Nasrul Syakur Chaniago<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Swasta Al Wasliyah Jl. Ismailiyah N0.82 Medan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 31 orang. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 31 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *total sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji persyaratan analisis, dan uji hipotesis. Komunikasi Interpersonal berhubungan sedang dan secara signifikan dengan Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Aliyah Alwashliyah Medan dengan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara Komunikasi Interperonal (X) dengan Kepuasan Kerja (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 0.5%. Sedangkan nilai signifikansi hubungan keduanya (Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja ) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 3.943$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.045$ . Oleh karena  $t_{hitung} (3.943) > t_{tabel} (2.045)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel komunikasi Interpersonal dengan kepuasan kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 115.469 + (-0.150)X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Komunikasi Interpersonal meningkat sebesar satu unit maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat sebesar  $\hat{Y} = 115.469 + (-0.150) = 115.319$  satuan.

**Kata kunci:** *Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja*

---

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

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

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah sebuah anggapan efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. (Krietner dan Kinichi, 2014) Seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. (Sopiah, 2008)

Menurut Lewis dalam Mesiono menyatakan bahwa “ *communication is the exchange of messages in a degree of shared meaning between a sender and receiver* “. komunikasi merupakan pertukaran pesan yang menghasilkan makna antara pengirim dan penerima pesan. Proses seperti ini berlangsung dalam seluruh dimensi pergaulan hidup manusia baik dalam konteks kehidupan sosial maupun dalam bentuk organisasi tertentu. (Mesiono, 2010) Ruben dalam Muhammad menyatakan bahwa komunikasi manusia adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirim dan menggunakan informasi untuk mengkoordinir lingkungannya dan orang lain. (Muhammad, 2009)

Selanjutnya penelitian Diasmoro, bahwa ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung. Semakin tinggi komunikasi interpersonal (memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik), maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung. (Diasmoro, 2017)

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi dalam diri sendiri. Komunikasi antar pribadi atau yang lebih dikenal dengan komunikasi interpersonal ialah komunikasi yang penyampaian pesannya dilakukan secara tatap muka oleh satu orang dan pesan tersebut diterima oleh orang lain baik lebih maupun sekelompok kecil dengan sipenerima pesan dapat

berlangsung menerima pesan yang disampaikan dan memberikan umpan balik segera.

Komunikasi interpersonal memberikan kesempatan kepada kita untuk berbicara tentang apa yang kita sukai atau mengenai diri kita, (b) Menemukan dunia luar, Komunikasi interpersonal membuat kita mampu memahami lebih banyak tahu tentang diri kita dan orang lain yang berkomunikasi dengan kita. Hal ini menjadikan kita faham akan dunia luar, dunia abjek dan orang lain, (c) Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti, Salah satu keinginan orang yang paling besar adalah membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain. Banyak dari waktu kita pergunakan untuk berkomunikasi untuk membentuk dan menjaga hubungan sosial dengan orang lain. Hubungan yang demikian itulah yang membantu mengurangi defresi, menjadikan kita saling berbagi, dan membuat kita merasa percaya diri, (d) Berubah sikap dan tingkah laku, Banyak waktu yang kita gunakan untuk mengubah sikap dan tingkah laku orang lain dengan pertemuan interpersonal. Dengan melakukan komunikasi tersebut dapat memberikan keseimbangan yang penting dalam pikiran sehingga pikiran dapat rileks dari semua keseriusan yang ada. (Muhammad, 2014)

Berdasarkan paparan diatas menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal kepala madrasah merupakan faktor penting untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Semakin baik komunikasi kepala sekolah/madrasah, maka akan semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja guru begitu juga sebaliknya.

## **METODE PENELITIAN**

Metode adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu. Sementara itu, metodologi adalah suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-peraturan dalam metode tersebut. Jadi, metodologi adalah kajian dan pembelajaran mendalam terhadap sebuah metode tertentu. Dengan demikian, metodologi penelitian adalah sebuah materi pengetahuan untuk mendapatkan pengertian yang lebih dalam mengenai sistematisasi atau langkah-langkah penelitian. (Salim, 2012)

Untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis, di perlukan penelitian, maka metode yang digunakan adalah metode penelitian korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui

ada tidaknya dan besar kecilnya hubungan berbagai variabel. Jadi, penelitian dengan kajian korelasi akan dapat memprediksi sumbangan kontribusi antara variabel bebas dengan terkait. Adapun komunikasi interpersonal adalah X yang merupakan variabel bebas, kepuasan Kerja Guru adalah Y yang merupakan variabel terikat, karena melihat hubungan maka penelitian ini tergolong penelitian korelasi yakni suatu tehnik penelitian yang melihat hubungan antara variabel X dan Y. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data primer dengan menggunakan daftar pertanyaan dan pengumpulan data sekunder melalui dokumen yang tersedia di Madrasah Aliyah Al-Washliyah Medan

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 Komunikasi Interpersonal (X) sebanyak 8 orang (25.806%) berada di bawah rata-rata kelas, 5 orang (16.129 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 18 orang (58.064%) di atas rata-rata. Hal ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	87 – 89	3	9,677%
2	90 – 92	5	16.129%
3	93– 95	5	16.129%
4	96 – 98	8	25.806%
5	99 – 101	7	22.580%
6	102 – 104	3	9,677%
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>	<b>100%</b>

Sedangkan untuk variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) sebaran skor kepuasan kerja (Y) sebanyak 10 orang (32.258%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 9 orang (29.032%) berada pada rata-rata kelas interval dan

sebanyak 12 orang (38.709%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Semangat Kerja umumnya berada di bawah rata-rata.

Hal ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	80 – 85	1	3.225%
2	86 – 91	1	3.225%
3	92 – 97	8	25.806%
4	98 – 103	9	29.032%
5	104 – 109	8	25.806%
6	110 – 115	4	12.903%
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>	<b>100%</b>

korelasi antara variabel Komunikasi Interpersonal (X) dengan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.091 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.008 yang memberikan makna bahwa Komunikasi Interpersonal (X) memberikan hubungan sedang sebesar  $0.008 \times 100 \% = 0,8 \%$  terhadap Kepuasan Kerja (Y). Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja ) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 3.943$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.045$ . Oleh karena  $t_{hitung} (3.943) > t_{tabel} (2.045)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel komunikasi Interpersonal dengan kepuasan kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi. Hal ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

## KESIMPULAN

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

1. Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah di Di Madrasah Aliyah Swasta Al Wasliyah Jl. Ismailiyah N0.82 Medan berada di atas rata-rata.
2. Kepuasan Kerja Guru di Di Madrasah Aliyah Swasta Al Wasliyah Jl. Ismailiyah N0.82 Medan berada di atas rata-rata.
3. Komunikasi Interpersonal berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja Guru.

Terujinya tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja guru di Di Madrasah Aliyah Swasta Al Wasliyah Jl. Ismailiyah N0.82 Medan

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Krietner dan Kinicki. (2014). *Prilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba
- Mesiono. (2010). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis
- Muhammad Arni. (2009), *Komunikasi Organisasi*. Jakarta Bumi Aksara
- Muhammad Arni, (2014), *komunikasi organisasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Salim, Syahrur, (2012), *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Cipta Pustaka
- Sopiah. (2008), *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penertbit Andi



## KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM MEMBANGUN MOTIVASI KERJA GURU DI MAS PAB-2 HELVETIA

Fitri Wahyuni Rizky L. Tobing<sup>1</sup>, Yusuf Hadijaya<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan kompetensi manajerial kepala madrasah dalam konteks membangun motivasi kerja guru di MAS PAB-2 Helvetia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Objek penelitian adalah kepala madrasah guru-guru dan staff pegawai di MAS PAB 2 Helvetia Berdasarkan analisis penelitian maka diperoleh data sebagai berikut: (1)Kepala madrasah belum sepenuhnya mampu menerapkan kompetensi manajerialnya secara maksimal. (2)Kepala madrasah senantiasa berupaya melakukan pendekatan dan menciptakan suasana yang harmonis diantara para guru; mencari tahu apa saja kendala yang dihadapi guru dalam mengajar; rutin mengikutsertakan guru dalam berbagai pengembangan potensi guru; senantiasa memberikan motivasi terhadap guru baik dalam bentuk penghargaan (*reward*) ataupun teguran (*punnishment*). (3)Ditemukan adanya kenyamanan serta semangat kerja dari para guru dalam menjalankan tugas sehari-harinya mengajar dan mendidik di madrasah tersebut.

**Kata Kunci:** *Kompetensi Manajerial, Kepala Madrasah, dan Motivasi Kerja Guru*

### PENDAHULUAN

Sebagai manajer pendidikan, Kepala Madrasah memiliki peranan yang sangat mempengaruhi dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyetarakan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah/madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah/ madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran madrasah nya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

---

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

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

Kepala sekolah/ madrasah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah/ madrasah. Sebagaimana Danim dan Suparno mengemukakan bahwa Kepala sekolah/ madrasah bertanggungjawab menjaga dan memotivasi guru, peserta didik, dan staf administrasi sekolah/ madrasah agar mau dan mampu melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku di sekolah/ madrasah. Disinilah esensi bahwa kepala sekolah/ madrasah harus mampu menjalankan peran kekepalasekolahan dan kemampuannya di bidang manajemen sekolah/ madrasah. (Danim dan Khairil, 2012)

Seorang manajer dalam hal ini adalah kepala sekolah/madrasah, disamping harus mampu melaksanakan proses manajemen yang merujuk pada fungsi-fungsi manajemen (*Planing, organizing, actuating dan controlling*), juga dituntut memahami sekaligus menerapkan seluruh substansi kegiatan pendidikan.

Dalam Permendiknas No. 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/ Madrasah menjelaskan bahwa Kompetensi Kepala Sekolah/ Madrasah adalah pengetahuan, sikap dan keterampilan pada dimensi-dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Maka dari itu kemampuan manajerial kepala sekolah/ madrasah merupakan seperangkat keterampilan teknis dalam melaksanakan tugas sebagai manajer sekolah untuk mendayagunakan segala sumber yang tersedia untuk mencapai tujuan sekolah/ madrasah secara efektif dan efisien. (Kompri, 2017)

Seorang pemimpin yakni kepala sekolah/madrasah harus memiliki kompetensi kepemimpinan yang relevan. Karena kepemimpinan merupakan amanah maka sebaiknya yang pantas untuk mengembannya adalah orang yang cakap (kompeten) di bidangnya. Oleh sebab itu, Rasulullah SAW melarang orang yang tidak cakap untuk memangku jabatan karena nantinya ia tidak akan mampu mengemban tugas tersebut dengan semestinya.

Dalam hal ini Kepala madrasah harus mampu merancang, mengorganisasi, mengevaluasi dan memperbaiki proses pengelolaan sekolah dengan baik dan professional. Ada *job description* yang jelas secara delegatif, otonomi masing-masing bagian, pola komunikasi yang intensif, keterbukaan informasi, serta partisipasi aktif dalam merancang,

melaksanakan, mengevaluasi, dan menindaklanjuti program. Karena itulah kompetensi manajerial ini diperlukan untuk menajamkan visi, misi, tujuan dan strategi bagi kepala sekolah, sehingga mudah memobilisasi potensi yang ada guna mencapai tujuan sekolah.

Tanpa kompetensi, seorang kepala madrasah akan sulit menentukan visi dan strategi yang tepat serta menggerakkan bawahannya yakni para guru dan tenaga kependidikan lainnya. Kompetensi manajerial yang harus dimiliki seorang kepala madrasah setidaknya antara lain membuat rencana strategis, mengembangkan dan memengaruhi bawahannya (guru dan tenaga kependidikan lainnya), serta mengambil keputusan secara kreatif dan rasional.

Masih membahas tentang kompetensi manajerial kepala sekolah, Kompri memaparkan kembali bahwa ada kelanjutan dari kompetensi manajerial kepala sekolah, kompetensi-kompetensi lanjutan tersebut antara lain sebagai berikut :

- a) Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam mengelola keuangan sekolah
- b) Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam mengelola ketatausahaan sekolah
- c) Kompetensi mengelola unit layanan khusus sekolah
- d) Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam prinsip-prinsip kewirausahaan
- e) Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam menciptakan budaya dan iklim kerja
- f) Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam mengelola sistem informasi sekolah
- g) Kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap teknologi informasi
- h) Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam mengelola kegiatan produksi/ jasa sekolah
- i) Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam pengawasan sekolah. (Kompri, 2017)

Seorang guru dapat dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila merasa puas terhadap pekerjaannya, memiliki motivasi, rasa tanggung jawab dan antusiasme. Motivasi merupakan sikap atau tingkah laku sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen

dalam mencapai tujuan dengan penuh tanggung jawab dan disiplin, sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan mudah, dapat tercapai apa yang menjadi tujuannya.(Karweti, 2010)

Kompetensi manajerial kepala sekolah sangat mempengaruhi motivasi kerja guru. Dalam hal ini, Motivasi kerja adalah suatu usaha yang didasari untuk menggerakkan, mengarahkan, dan menjaga tingkah laku seseorang agar ia terdorong untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Dalam konsep manajemen yang berhubungan dengan kehidupan berorganisasi, motivasi didefinisikan sebagai dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja guru terjadi apabila perubahan energi pada diri guru karena adanya dorongan untuk mencapai tujuan tertentu, dengan motivasi kerja seorang guru akan mempunyai energi baru karena ada dorongan untuk menjadi guru yang profesional.(Habibi, 2015)

Abraham Spering mengemukakan bahwa *“Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive”*. (Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, di mulai dari dorongan dalam diri dan di akhiri dengan penyesuaian diri).

William J. Stanton mendefenisikan bahwa *“A motive is a stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy”*. (Suatu motivasi adalah kebutuhan yang distimulasikan yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas). Adapun Fillmore H.Standford menjelaskan pengertian motivasi sebagai berikut, *“motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class”*. (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). (Mangkunegara, 2017)

Kepala sekolah adalah sosok pemimpin yang harus selalu memberikan motivasi kepada jajaran bawahannya. Motivasi ini akan melahirkan optimisme, semangat pantang menyerah, dan selalu menikamati proses yang dilalui, meskipun tantangan dan halangan terus menghadang. Sukses dan gagal adalah dua sisi mata uang yang tidak bisa dipisahkan dalam cerita kehidupan. Ketika menghadapi kesuksesan, ia tidak sombong. Ia terus bersemangat untuk meraih kesuksesan yang lebih besar. Apabila diuji dengan kegagalan, ia tidak putus asa.

Menurut E. Mulyasa, kepala sekolah dapat memberikan motivasi dengan pengaturan lingkungan fisik yang kondusif bagi kerja, pengaturan suasana kerja yang menyenangkan dan membangkitkan kinerja, disiplin, pemberian dorongan dengan berbagai cara yang menarik serta pemberian penghargaan. Dengan lingkungan yang kondusif maka akan membangkitkan motivasi guru untuk berprestasi.(Mulyasa, 2017)

Menurut Herzberg dalam Siagian mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi guru termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

- 1) Faktor Intrinsik, yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan; dan
- 2) Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Apabila kedua faktor tersebut ada, dapat memberi tingkat motivasi yang kuat dan kepuasan dalam diri seseorang, namun jika tidak ada, maka menimbulkan rasa ketidak puasan. Seseorang (guru) bekerja didasarkan pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Motivasi akan menjadi masalah, apabila kemampuan yang dimiliki tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya.9hidayat dan Wijaya, 2017)

Ciri-ciri kepala sekolah/ madrasah yang memiliki kemampuan dalam pengorganisasian terhadap guru dan staf meliputi:

1. Mampu menempatkan guru sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimiliki dalam pembelajaran;
2. Mampu mengatur penggunaan sarana dan prasarana yang ada sesuai dengan kebutuhan sehingga terjalin kerjasama yang baik;
3. Mampu memberikan solusi terhadap berbagai masalah yang dihadapi oleh guru dan personel sekolah lainnya;
4. Mampu mengatur kerja sama dengan pihak atau instansi lain untuk menyukseskan program-program sekolah/ madrasah.

Sementara itu, kepala sekolah/ madrasah yang memiliki kemampuan dalam penggerakan terhadap guru dan staf meliputi:

- a. Mampu memotivasi guru sehingga merasa mampu dan yakin untuk melaksanakan program-program sekolah/ madrasah;
- b. Mampu memimpin dan mengarahkan guru-guru dengan baik;

- c. Mampu mendorong guru-guru untuk mengembangkan profesionalismenya;
- d. Mampu mendorong guru bekerja dengan tujuan untuk pencapaian prestasi.

Kemudian, kemampuan kepala sekolah/ madrasah dalam pengendalian terhadap guru dan staf meliputi:

- 1) Dapat mengevaluasi pelaksanaan program-program sekolah;
- 2) Dapat mengevaluasi kinerja guru dan personel sekolah;
- 3) Dapat memberikan penguatan terhadap keberhasilan yang telah dicapai oleh guru;
- 4) Dapat memperbaiki kesalahan/ kelemahan yang telah dibuat oleh guru dan personel sekolah lainnya.

Dalam meningkatkan kualitas pendidikan, kepala sekolah harus menempatkan guru pada jabatan profesional dengan membenahi pendidikannya, membuat pengukuran kinerja guru, perbaikan sistem, memberikan sanksi yang setimpal atas kegagalan guru melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, serta memberikan penghargaan yang pantas terhadap prestasi guru.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, pimpinan kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah/ madrasah meliputi:

- a) Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesional tenaga kependidikan di sekolah/ madrasah.
- b) Memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, sebagai manajer kepala sekolah harus meningkatkan profesi secara persuasif dan dari hati ke hati.
- c) Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah (partisipatif).

Menurut Husein Umar, sejumlah langkah-langkah pengelolaan guru dan staf yang dilakukan kepala sekolah sebagai wujud pelaksanaan kompetensi manajerialnya, meliputi: perencanaan, rekrutmen, seleksi,

penempatan, penampilan kerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, keselamatan kerja, pengembangan karir untuk meningkatkan profesionalitas, dan kelanjutan (pensiun).

Seseorang (guru) bekerja didasarkan pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Motivasi akan menjadi masalah, apabila kemampuan yang dimiliki tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam keadaan ini, maka persepsi guru mengenai kondisi lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam motivasi.

Berdasarkan dari beberapa uraian tersebut, secara implisit motivasi kerja guru tampak melalui:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja.
- b. Prestasi yang dicapainya.
- c. Pengembangan diri.
- d. Kemandirian dalam bertindak.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, yaitu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang. Penelitian deskriptif memusatkan perhatian kepada masalah-masalah aktual yang di dalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan kondisi yang sekarang ini terjadi. Pada hakikatnya penelitian deskriptif kualitatif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek dengan tujuan membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta atau fenomena yang diselidiki.

Penelitian ini dilaksanakan di MAS PAB-2 Helvetia. Peneliti memilih sekolah ini sebagaimana diungkapkan oleh *Anselm Straus* bahwa untuk mendapatkan wawasan tentang sesuatu yang baru harus sedikit diketahui dan dapat dipahami bahwa situasi sosial itu sendiri dari tiga unsur yaitu tempat, pelaku, dan kegiatan yang merupakan dimensi pokok dalam totalitas latar belakang berlangsungnya penelitian ini. (Straus dan cobin, 2006)

Latar tempat dalam situasi penelitian ini adalah ruang kepala madrasah, ruang belajar, ruang guru dan lain-lain, yang memungkinkan

bagi peneliti untuk melakukan wawancara sehingga pencatatan data dan informasi lebih banyak mengandalkan kegiatan pemantauan. Latar perilaku penelitian adalah Kepala MAS PAB-2 Helvetia, dan para guru.

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan: observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

Untuk memperkuat keabsahan data hasil temuan dan menjaga validitas penelitian, maka di sini peneliti mengacu pada empat standar validasi yang disarankan oleh Lincoln dan Guba, yang terdiri dari kredibilitas, keteralihan, ketergantungan, dan ketegasan. (Ruslan, 2008)

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Kompetensi Manajerial Kepala MAS PAB-2 Helvetia.**

Kepemimpinan kepala sekolah/madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah/ madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran madrasah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Kepala sekolah/ madrasah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu merancang, mengorganisasi, mengevaluasi dan memperbaiki proses pengelolaan sekolah dengan baik dan profesional.

Hasil penelitian temuan pertama Kompetensi Manajerial Kepala MAS PAB-2 Helvetia bahwa kepala madrasah yang merupakan manajer pendidikan, dimana sebuah organisasi harus ada yang namanya manajemen yang mana di dalam terjadi kegiatan-kegiatan manajerial mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Kepala madrasah dalam hal ini sudah begitu berusaha keras untuk menerapkan kompetensi manajerial yang dimilikinya. Meskipun beliau menyadari bahwa belum sepenuhnya mampu menerapkan kompetensi yang dimilikinya untuk mengelola madrasah yang dipimpinnya dengan maksimal.

Adapun kompetensi manajerial kepala madrasah yang telah mampu diterapkan oleh kepala madrasah, antara lain : a). Menyusun perencanaan madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan guna mengembangkan madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif; b). Menciptakan budaya iklim kerja yang kondusif aman dan tenteram serta membangun komunikasi yang baik dengan para personel madrasah; c). Mengelola guru dan staf dalam rangka pemberdayaan sumber daya



manusia secara optimal; d). Mengelola sarana dan prasarana madrasah yang terbatas dalam rangka pendayagunaan secara optimal; e). Mengontrol pelaksanaan kurikulum; f). Mengelola ketatausahaan madrasah; g). Senantiasa melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan madrasah; h). Senantiasa mengontrol dan mengawasi madrasah.

Sebagai seorang pemimpin, tentu kepala madrasah dituntut harus mampu menggerakkan setiap personel sekolah untuk mampu menjalankan tugasnya masing-masing sehingga pengelolaan sekolah yang diharapkan mampu berjalan dengan baik. Namun dalam usahanya meningkatkan dan mengembangkan kompetensi yang ada dalam dirinya, kepala madrasah akan senantiasa di hadapkan berbagai tantangan-tantangan yang menuntut kepala madrasah untuk lebih kompeten lagi dalam menjalankan tanggung jawabnya mengelola sistem yang ada di dalam madrasah, sehingga tidak mustahil dalam usaha meningkatkan kompetensi manajerialnya tersebut beliau akan dihadapkan oleh berbagai problematika yang bisa jadi datangnya dari para guru ataupun dari pengelolaan sistem madrasah yang berjalan kurang baik. Maka, di sinilah kepala madrasah harus mampu menggunakan kompetensinya dan menjadikan hal tersebut sebagai peluang untuk dimanfaatkan secara optimal.

## **2. Upaya Kepala Madrasah dalam membangun motivasi kerja guru di MAS PAB-2 Helvetia.**

Seorang kepala madrasah sebagai pemimpin dituntut untuk mampu mengupayakan agar para guru dan personel madrasah yang dipimpinya tetap termotivasi dalam menjalankan perannya sebagai seorang guru. Adapun upaya kepala madrasah dalam hal ini adalah untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu. Sebab guru merupakan tombak utama keberhasilan dari sebuah pendidikan yang dijalankan di setiap sekolah maupun madrasah.

Dalam rangka mewujudkan madrasah yang bermutu, kepala madrasah harus mampu memberdayakan guru dan membangun motivasi kerja guru yang ada di madrasah tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan di MAS PAB-2 Helvetia mengenai upaya kepala madrasah dalam membangun motivasi kerja guru, diantaranya sebagai berikut: a). Melakukan pendekatan dan menciptakan suasana yang

harmonis diantara para guru; b). Membangun keakraban dan komunikasi yang baik; c). Mencari tahu apa saja kendala yang dihadapi guru dalam mengajar; d). Rutin mengadakan rapat secara berkala; e). Memberikan kesempatan pada guru untuk memberi ide ataupun saran-saran menuju perbaikan madrasah ke depannya; f). Rutin mengikutsertakan guru dalam kegiatan-kegiatan seperti seminar/workshop, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), BIMTEK K13, bahkan dalam kegiatan penataran sekalipun; g). Memberdayakan segala potensi yang ada dalam diri guru melalui kegiatan-kegiatan baik di lingkungan madrasah maupun di luar madrasah.

Selain itu, bentuk motivasi lainnya yang diupayakan kepala madrasah yakni bentuk penghargaan (*reward*) dan teguran (*punishment*). Adapun bentuk penghargaan (*reward*) yang diberikan kepala madrasah menurut penuturan beliau, diantaranya:

- 1). Memberikan pujian atau sanjungan atas pekerjaan yang diselesaikan guru dengan baik .
- 2). Pemberian baju seragam baru setiap tahunnya ketika hari guru ataupun saat perpisahan sekolah.
- 3). Pemberian piagam dan plakat untuk guru yang telah mengabdikan selama lebih dari 25 tahun.
- 4). Pemberian bingkisan ataupun THR ketika mendekati Hari Raya Idul Fitri

Selain bentuk penghargaan (*reward*), kepala madrasah juga tak sungkan memberikan teguran (*punishment*) terhadap guru yang melakukan kesalahan sebagai bentuk ketegasan yang harus diberlakukan agar guru tidak mengulangi kesalahan yang sama.

Motivasi tidak selalu dalam bentuk materi, sebab sepele kata apresiasi pun mampu membangkitkan motivasi kerja guru yang melemah. Sekecil apapun penghargaan yang diberikan tanpa kita sadari nyatanya mampu mendorong semangat seseorang untuk bekerja lebih baik lagi. Sebab penghargaan itu perlu dan setiap orang butuh untuk dihargai.

### **3. Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Membangun Motivasi Kerja Guru di MAS PAB-2 Helvetia**

Dalam meningkatkan kualitas pendidikan, kepala madrasah harus mampu menempatkan guru pada jabatan profesional dengan membenahi pendidikannya, membuat pengukuran kinerja guru,

perbaikan sistem, memberikan sanksi yang setimpal atas kegagalan guru melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, serta memberikan penghargaan yang pantas terhadap prestasi guru. Semua itu dilakukan dalam rangka membangun motivasi kerja guru yang mulai melemah.

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan mengenai Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Membangun Motivasi Kerja Guru di MAS PAB-2 Helvetia, diantaranya sebagai berikut:

Kepala sekolah telah berupaya keras mengelola budaya dan iklim sekolah yang baik sehingga terciptanya suasana kerja yang harmonis, terjalinnya komunikasi yang baik antara kepala madrasah dengan personel madrasah lainnya serta dapat dilihat pula dari tingkat kehadiran guru dalam memberikan pengajaran di dalam kelas. Selain itu kepala madrasah juga senantiasa membantu dalam mengelola dan mendukung penyusunan program-program madrasah sehingga dalam hal ini kepala madrasah tidak begitu saja lepas tangan dan terus berkoordinasi dengan setiap personel madrasah. Dalam hal perencanaan rencana sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan juga dibuat kepala madrasah dengan begitu testruktur sehingga para personel madrasah memahami apa saja tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam pengelolaan guru dan staf dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia secara optimal, kepala madrasah selalu mengupayakan para guru untuk ikut serta dalam berbagai kegiatan dalam rangka pemberdayaan potensi yang ada pada guru secara optimal. Di samping itu, kepala madrasah juga saling berkoordinasi dengan personel madrasah lainnya yakni bagian tata usaha untuk mengelola ketatausahaan serta tata persuratan.

Dalam penerapan kompetensi manajerialnya demi membangun motivasi guru, tentu banyak hambatan yang dihadapi kepala madrasah terutama dalam hal sarana dan prasarana yang kurang memadai. Namun demikian, kepala madrasah senantiasa bekerjasama baik dengan pihak komite sekolah maupun dengan personel madrasah dalam memecahkan problematika tersebut.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian mengenai Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Membangun

Motivasi Kerja Guru di MAS PAB-2 Helvetia, maka Peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan kepala madrasah sebagai manajer pendidikan sudah begitu bekerja keras dalam menerapkan kompetensi manajerial yang dimilikinya. Mulai dari menyusun perencanaan madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan; menciptakan budaya iklim kerja yang kondusif; membangun komunikasi yang baik dengan para personel madrasah; mengelola guru dan staf dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia secara optimal; memaksimalkan sarana dan prasarana madrasah yang terbatas; melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan dari pelaksanaan program kegiatan madrasah; hingga mengontrol serta mengawasi madrasah.
2. Kepala madrasah senantiasa melakukan pendekatan dan menciptakan suasana yang harmonis diantara para guru; mencari tahu apa saja kendala yang dihadapi guru dalam mengajar; rutin mengadakan rapat secara berkala; rutin mengikutsertakan guru dalam kegiatan-kegiatan seperti seminar/workshop, MGMP, BIMTEK K13, mengirim guru untuk mengikuti kegiatan penataran. Selain itu, upaya lain yang dilakukan untuk membangun motivasi guru yakni dalam bentuk penghargaan (*reward*) ataupun teguran (*punishment*).
3. Kompetensi Manajerial yang telah diterapkan Kepala Madrasah dalam rangka membangun motivasi kerja guru di MAS PAB-2 Helvetia diantaranya, mengelola budaya dan iklim sekolah dengan baik sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis serta dapat dilihat dari tingkat kehadiran guru dalam memberikan pengajaran di dalam kelas; terjalinnya komunikasi yang baik dengan para personel madrasah; membantu dalam mengelola program-program perencanaan madrasah; mengelola guru dan staf dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia secara optimal; saling berkoordinasi dengan bagian tata usaha untuk mengelola ketatausahaan serta tata persuratan; bekerjasama dengan pihak komite sekolah maupun dengan personel madrasah dalam memecahkan problematika madrasah dalam hal sarana dan prasarana yang kurang memadai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Habibi Beni.2015. *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Profesionalisme Guru SMK Bismen di Kota Tegal; Jurnal Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan, Vol. X No. 2.*
- Hidayat Rahmat, Candra Wijaya. 2017. *Ayat-Ayat Al-Quran tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI.
- Kompri. 2017. *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah; Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional*, Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. E. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ruslan Rosady. 2008. *Metode Penelitian Public Relations & Komunikasi*, Jakarta: Raja Grafindo.

## PERENCANAAN STRATEGI DALAM UPAYA MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI MTs NEGERI 2 MEDAN

Dita Hadiani Finanta<sup>1</sup>, Adlin Damanik<sup>2</sup>.

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut ini: 1). Untuk mengetahui perencanaan strategis yang terkait dengan visi dan misi di MTs N 2 Medan. 2). Untuk menyusun perencanaan strategis yang efektif dan optimal di MTs N 2 Medan. 3). Untuk mengetahui mekanisme pelaksanaan perencanaan di sekolah MTs N 2 Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, dengan pengambilan data wawancara, dokumentasi, dan subjek penelitian ini adalah Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, dan Guru Bidang Studi. Adapun hasil penelitian ini adalah berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan di MTs N 2 Medan adalah bagaimana perencanaan strategis yang telah dilakukan oleh kepala Madrasah. Setiap pemimpin jika ingin membuat suatu program maka ia harus membuat sebuah perencanaan maupun planning. Penyusunan strategi di sekolah ini dimulai dari mengembangkan pernyataan visi dan misi, melakukan audit internal dan eksternal, menetapkan tujuan jangka panjang, menyusun rencana strategis dan menciptakan mutu lulusan secara efektif dan efisien dengan langkah strategi mempunyai komponen, langkah-langkah strategi yang pertama penguatan kepada SDM guru.

Mekanisme penerapan rencana strategis dengan cara membenahi terlebih dulu guru setelah itu siswa nya tahap berikutnya membenahi strukturnya tahap akhir kebersihan yang akan berkelanjutan. Sehingga sekolah ini menjadi sekolah yang terfavoritkan di Medan karena mempunyai jumlah murid yang banyak untuk masuk ke sekolah ini

**Kata Kunci :** *Perencanaan Strategi, Mutu Lulusan*

### PENDAHULUAN

Pada hakikatnya perencanaan merupakan suatu rangkaian proses kegiatan menyiapkan keputusan mengenai apa yang diharapkan terjadi

---

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

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

seperti (peristiwa, keadaan, suasana), dan sebagainya. Perencanaan bukanlah masalah kira-kira manipulasi atau teoritis tanpa fakta atau data yang kongkrit. Perencanaan pendidikan adalah suatu proses intelektual yang berkesinambungan dalam menganalisis, merumuskan, dan menimbang serta memutuskan dengan keputusan dengan keputusan yang diambil harus mempunyai konsistensi internal yang berhubungan secara sistematis dengan keputusan-keputusan lain.

Abad milenium yang dikenal dengan abad pengetahuan, abad dimana pengetahuan akan menjadi landasan utama segala aspek kehidupan. Untuk meningkatkan pengetahuan tidak akan terlepas dari dunia pendidikan. Karena pendidikan adalah jalur utama menuju masyarakat yang berpengatahuan. Ilmu pendidikan merupakan sebuah sistem pengetahuan tentang pendidikan yang diperoleh melalui riset yang disajikan dalam bentuk konsep-konsep pendidikan. Konsep-konsep pendidikan tersebut tidak lain merupakan berdasarkan pengalaman yang ditata secara sistematis menjadi satu kesatuan yaitu disebut dengan skema konseptual.

perencanaan strategis pendidikan adalah proses yang sulit, kompleks, dan butuh partisipasi yang membawa organisasi menuju terotoriasing ia tidak menyediakan resep yang langsung dapat digunakan untuk sukses; sebaliknya, ia membawa organisasi kedalam suatu perjalanan dan menawarkan kerangka kerja untuk menjawab pertanyaan dan memecahkan masalah. (Kompri. 2016:15)

Dengan tersusun perencanaan strategis dalam membangun serta meningkatkan pendidikan dalam bangsa akan menghasilkan mutu pendidikan itu sendiri. Dimana mutu pendidikan di Indonesia memerlukan perbaikan-perbaikan. Yang mana mutu pendidikan adalah suatu proses yang melibatkan pemusatan pada pencapaian kepuasan harapan pelanggan pendidikan, perbaikan terus menerus, pembagian tanggung jawab dengan para pegawai, dan pengurangan kerjan tersisa dan pengerjaan kembali. (Syafaruddin. 2016: 36)

Untuk itu semua perencanaan strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan tersebut diperlukannya implementasi mutu yang dilakukan melalui implementasi prinsip mutu. Adapun komponen mutu yang harus ada untuk mendukung pendidikan ialah kepemimpinan yang berorientasi pada mutu, pendidikan dan pelatihan (diklat), struktur pendukung,

pengajaran dan perlakuan, pengukuran (evaluasi). Implementasi manajemen mutu didalam persekolah Indonesia saat ini dikenal dengan sitilah manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah. (Deni Kuswara dan Capi Triyatna. 2009:308).

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Desain penelitian yang digunakan untuk mengetahui Perencanaan Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Lulusan di MTs Negeri 2 Medan adalah Desain penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif itu 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 daripada hasil, membatasi studi dengan fokus, memiliki seperangkat kriteria untuk memeriksa keabsahan data, rancangan penelitiannya disepakati oleh kedua belah pihak: peneliti dan subjek penelitian. (Masyuri dan Zainuddin. 2008:22).

Metode kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan analisis yang bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna pada generalisasi. Penelitian kualitatif berdasarkan penelitian ilmu-ilmu sosial yang mengumpulkan dan menganalisis data berupa kata-kata (lisan maupun tulisan) dan perbuatan-perbuatan manusia serta peneliti tidak berusaha menghitung atau mengkuantifikasikan data kualitatif yang telah diperoleh dan dengan demikian tidak menganalisis angka-angka. (Afrizal. 2014:13).

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan berdasarkan paradigma, strategi, dan implementasi model secara kualitatif. Persepektif, strategi, dan model yang dikembangkan sangat beragam. Sebab itu tidak mengherankan jika terdapat anggapan bahwa *Qualitative research is many thing to many people*. (Basrowi dan Suwandi. 2008:28).

Penelitian kualitatif adalah penelitian ilmu-ilmu sosial yang mengumpulkan dan menganalisis data berupa kata-kata (lisan maupun tulisan) dan perbuatan-perbuatan manusia serta peneliti tidak berusaha



menghitung atau mengkuantifikasikan data kualitatif yang telah diperoleh dan dengan demikian tidak menganalisis angka-angka.(Afrizal, 2014:13).

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan berdasarkan paradigma, strategi, dan implementasi model secara kualitatif. Persepektif, strategi, dan model yang dikembangkan sangat beragam. Sebab itu tidak mengherankan jika terdapat anggapan bahwa *Qualitative research is many thing to many people*.(Basrowi dan Suwandi, 2008:28).

### **1. SETTING PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Medan Jl. Peratun No. 3 Komplek Medan Estate. MTs Negeri 2 Medan adalah salah satu lembaga pendidikan yang ada di Sumatera Utara, yang berdiri pada tahun 1995, menganut kurikulum Departemen Agama. Sejak berdirinya hingga sekarang mengalami perkembangan yang sangat pesat. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan dalam kurun waktu 2 bulan, terhitung dari bulan maret hingga mei 2018.

### **2. SUBJEK PENELITIAN**

Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah bidang Kesiswaan, dan Guru.

### **3. TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Sesuai dengan desain penelitian kualitatif dan sumber data yang digunakan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumentasi, observasi dan wawancara. Untuk mengumpulkan data dalam kegiatan penelitian diperlukan cara-cara atau teknik pengumpulan data tertentu, sehingga proses penelitian dapat berjalan lancar.

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. (Sugiyono, 2015:308).

### **4. TEKNIK ANALISIS DATA**

Analisis data dari pengumpulan hasil pengumpulan data, merupakan tahapan yang penting dalam penyelesaian suatu kegiatan penelitian ilmiah. Analisis data kualitatif model interaktif dari Miles dan

Huberman yang terdiri dari: (a) reduksi data (b) penyajian data, dan (c) kesimpulan.

Pada tahap awal pengumpulan data, fokus penelitian masih melebar tampak jelas, sedangkan observasi masih bersifat umum dan luas. Data yang telah diorganisasikan kedalam suatu pola dan membuat kategorinya, maka data diolah dengan menggunakan data model Miles dan Huberman yaitu, Reduksi data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan.

## **PEMBAHASAN PENELITIAN**

Berdasarkan hasil penelitian Perencanaan Strategi Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Lulusan Di MTs Negeri 2 Medan sudah berjalan dengan baik, jika dilihat dari kerja sama tim yang bertanggung jawab yang dimiliki oleh kepala sekolah, guru, siswa dan orang-orang yang terlibat didalam meningkatkan kualitas pendidikan telah dilakukan secara baik, jelas dan terarah.

Adapun penjabaran dalam pembahasan ini yang berpedoman pada pertanyaan penelitian tentang:

### **1. Perencanaan Strategis Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan MTs N 2 Medan.**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan di MTs N 2 Medan adalah bagaimana perencanaan strategis yang telah dilakukan oleh kepala Madrasah. Setiap pemimpin jika ingin membuat suatu program maka ia harus membuat sebuah perencanaan maupun planning. Kepala Madrasah juga harus membuat renstra (rencana strategi) untuk satu tahun, dua tahun sampai kepada jangka panjang. Strategi ini dibuat untuk menjadi bahan penguatan untuk para pendidik salah satunya SDM yang akan dibangun oleh Kepala Madrasah adalah SDM guru nya dibangun sudah mumpun dan tatanan kepada kualitas siswanya. Siswa yang berkualitas berdasarkan rekrutmen. Jadi, melalui hasil rekrutmen akan digunakan soal-soal skolastik sehingga nanti ditemukanlah rangking yang 1 sampai 400 dan ada tes yang akan dilalui yaitu tes umum yang reguler yang kedua tes skolastik untuk mencari daftar 48 siswa yang unggul.

Sejalan dengan pernyataan kepala sekolah MTs N 2 Medan bahwa mutu tidak terjadi begitu saja.Ia harus direncanakan. Mutu harus menjadi bagian penting dari strategi intuisi, dan harus didekati secara sistematis

dengan menggunakan proses perencanaan strategik. Perencanaan strategi memungkinkan formulasi prioritas-prioritas jangka panjang dan perubahan institusional berdasarkan pertimbangan rasional. Tanpa strategi, sebuah instiusi tidak akan bisa yakin bagaimana mereka bisa memanfaatkan peluang-peluang baru.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa sebuah mutu tidak dapat diperoleh tanpa ada perencanaan. Dengan adanya perencanaan, dapat memungkinkan suatu organisasi mencapai tujuannya. Perencanaan akan membantu sebuah organisasi untuk mengetahui hal-hal yang perlu dilakukan dan dengan cara apa mencapai tujuan.

Menggunakan sebuah pendekatan yang sistematis dalam merencanakan masa depan institusi merupakan hal yang penting. Strategi harus didasarkan pada kelompok-kelompok pelanggan dan harapan-harapan mereka yang bervariasi, selanjutnya adalah dengan mengembangkan kebijakan-kebijakan serta rencana-rencana yang dapat mengantarkan isntansi pada pencapaian visi dan misinya.

## **2. Mutu Lulusan di MTs N 2 Medan**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan di MTs N 2 Medan adalah mengenai tentang mutu lulusan dari MTs N 2 Medan, keadaan lulusan dari madrasah ini mempunyai lulusan yang berkompeten. Dimana mereka telah diterima diberbagai SLTA untuk melanjutkan sekolah mereka.

Untuk menunjang mutu lulusan yang disampaikan oleh Kepala Sekolah MTs N 2 Medan tersebut maka dibutuhkannya tahapan untuk menciptakan ulusan yang unggul dengan cara berikut:

### **a. Kelulusan terhadap peserta didik**

Mengutip Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, Bab X, Pasal 72 Ayat 1 peserta didik dinyatakan lulus dari stauan pendidikan dasar dan menengah setelah menyelesaikan seluruh program pembelajaran apabila:

- 1) Memperoleh minimal nilai baik pada penilaian akhir untuk seluruh mata pelajaran, kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia, kelompok pelajaran estetika, dan kelompok pelajaran jasmani, olahraga dan kesehatan.
- 2) Lulus ujian sekolah/madrasah untuk kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi.

3) Lulus ujian nasional.

Sementara itu menurut Diknas bahwa mutu akademik lulusan merupakan gradasi pencapaian lulusan dalam tes kemampuan akademik, yang dalam hal ini Ujian Nasional (UN). Dalam permendiknas No. 78 Tahun 2008 pasal 2 menyatakan bahwa Ujian Nasional bertujuan menilai pencapaian kompetensi lulusan secara nasional bertujuan menilai pencapaian kompetensi lulusan secara nasional pada mata pelajaran tertentu dalam kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi.

b. Standar kelulusan

Dalam Undang-Undang Sirdiknas Bab V tentang Standart Kompetensi Lulusan pasal 25 disebutkan:

- 1) Standar kompetensi lulusan digunakan sebagai pedoman penilaian dalam penentuan kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan.
- 2) Standar kompetensi lulusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi untuk seluruh mata pelajaran atau kelompok mata pelajaran dan mata kuliah atau kelompok mata kuliah.
- 3) Kompetensi lulusan untuk mata pelajaran bahasa menekankan pada kemampuan membaca dan menulis yang sesuai dengan jenjang pendidikan.
- 4) Kompetensi lulusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan.

Dari pasal tersebut diketahui bahwa kompetensi kelulusan harus mencakup sikap (afektif), pengetahuan (kognitif), dan keterampilan (psikomotorik). Standar kompetensi ini harus menjadi acuan pada pemerintah dalam menetapkan standar kelulusan. Namun, terjadinya kontradiktif antara ketetapan dengan pelaksanaan di lapangan.

c. Manajemen peningkatan mutu lulusan

Manajemen peningkatan mutu kelulusan merupakan sebuah proses yang melibatkan semua bagian dalam lembaga pendidikan. Semua bagian tersebut saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan, bagian tersebut diantaranya adalah siswa, tenaga pendidik/guru, kepala sekolah, serta *stakeholder* atau masyarakat sebagai pengguna lulusan. Kesemua bagian tersebut harus sinergi untuk menghasilkan kinerja sekolah berupa prestasi siswa yang memuaskan.

### 3. Pelaksanaan Perencanaan Strategi Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di MTs N 2 Medan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan di MTs N 2 Medan adalah mengenai Pelaksanaan Perencanaan Strategi Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di MTs N 2 Medan adalah adanya langkah-langkah strategi yang mempunyai komponen. Langkah-langkah strategi yang pertama adanya penguatan kepada SDM guru, yang kedua kualitas pada anak didik yang tidak bisa asal masuk karena harus diseleksi terlebih dahulu dari 1.200 menjadi 400 siswa dan itu terjadi setiap tahunnya. Jadi, anak didik yang masuk di Madrasah ini bukan lagi orang-orang yang biasa, tetapi orang-orang yang mendapatkan rangking di sekolah sebelumnya. Peserta didik harus mampu membaca Al-Qur'an lalu di seleksi kembali dan ada tiga kompetensi umum yang harus mereka kuasai yaitu berbahasa, eksaktanya, dan sosialnya.

Sejalan dengan yang telah disampaikan Kepala Sekolah dalam menciptakan mutu lulusan yang unggul diperlukannya langkah-langkah dalam perencanaan yang strategis dan menurut Hunger dan Wheelen, implementasi strategi adalah proses dimana manajemen mewujudkan strategi dan kebijakannya dalam tindakan melalui pengembangan program, anggaran, dan prosedur. Proses tersebut mungkin meliputi perubahan budaya secara menyeluruh, struktur dan atau sistem manajemen dari organisasi secara keseluruhan.

Sehubungan dengan itu Rowe mengemukakan beberapa prasyarat yang perlu diperhatikan dalam penerapan konsep manajemen strategik, antara lain:

- a. *Preparing and communication strategic plan*
- b. *The strategic budget*
- c. *Understanding the environment: assumption and beliefs, values, corporate culture, strategic vision, grand strategy, goal, and objectives, and critical success factors*
- d. *Assesing the external environment: stakeholder analisis, environmental scanning, vulnerability analisis, qualitataive environment forecasting*
- e. *Assesment of product/market dynamic: assesment of product/market strategic, technology assessment, product/market mapping competitive porto-folio analisis.*
- f. *Understanding the competitive porto folia analisis.*

Dari pemaparan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa dalam menerapkan strategi perlu merencanakan perubahan dan menganalisisnya dengan memperhatikan lingkungan internal dan eksternal, baik itu sumberdaya, keadaan sekarang dan yang akan datang, *stakeholder*, dan teknologi.

#### **4. Faktor-faktor Pendukung Perencanaan**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan di MTs N 2 Medan adalah mengenai apa saja yang menjadi faktor pendukung perencanaan di Madrasah Faktor pendukungnya itu tentu ada staf-stafnya yang memang memumpuninya dibidang itu sendiri. Ada pula WKM itu adalah orang-orang yang membantu kepala Madrasah untuk mensukseskan rencana strategi tadi kalau itu tidak ada berat juga berjalan, jadi kekompakan itu kita bangun sehingga apa yang kita inginkan agar kita capai.

Selain yang disebutkan WKM MTs N 2 Medan dalam menciptakan mutu lulusan yang unggul diperlukan beberapa factor pendukung lainnya, menurut Mahdi dan Ibrahim mengemukakan bahwa ada lima hal penting yang harus diperhatikan dalam perencanaan. Lima hal itu dapat menjadi faktor pendukung demi keberhasilan sebuah perencanaan.

- a. Ketelitian dan kejelasan dalam membentuk tujuan
- b. Ketepatan waktu dan tujuan yang hendak dicapai
- c. Keterkaitan antara fase-fase operasional rencana dengan penanggungjawaban operasional, agar mereka mengetahui fase-fase tersebut dengan tujuan yang hendak dicapai
- d. Perhatian terhadap aspek-aspek amaliah ditinjau dari sisi penerimaan masyarakat, mempertimbangkan perencanaan, kesesuaian perencanaan dengan tim yang bertanggung jawab terhadap operasionalnya atau dengan mitra kerjanya, kemungkinan-kemungkinan yang bisa dicapai, dan kesiapan perencanaan melakukan evaluasi secara terus menerus dalam merealisasikan tujuan
- e. Kemampuan organisatoris penanggungjawab operasional.

#### **5. Faktor Penghambat Perencanaan**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan di MTs N 2 Medan adalah mengenaikendala-kendala yakni SDM guru 40% generasi tua, generasi di ajang pension, jadi kinerja pendidik tersebut sudah tidak

lagi bisa paksakan atau dipacu seperti orang muda. Yang kedua, kendala-kendala keuangan yang terbatas oleh pemerintah Jadi banyak juga keterbatasan mengenai keuangan yang telah dijalankan.

#### **6. Evaluasi Pelaksanaan Perencanaan di MTs N 2 Medan**

Dalam pelaksanaan strategi, dari proses perencanaan hingga implementasi melibatkan banyak pihak dari berbagai kalangan dalam organisasi. sehingga, setelah memasuki tahap pelaksanaan atau implementasi, perlu dilakukan pengawasan dan evaluasi dalam setiap prosesnya, agar hal-hal yang telah direncanakan sesuai dan tepat atau tidak. Namun, proses evaluasi tidak serta merta berhenti, hasil evaluasi tersebut harus dijadikan acuan untuk memperbaiki kinerja organisasi terus menerus.

Menurut Rohiat, pelaksanaan evaluasi perencanaan ini dapat dilakukan diakhir tahun pembelajaran dengan melihat hasil evaluasi program jika pendek pada setiap semester atau catur wulan. Evaluasi jangka menengah ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh program peningkatan mutu telah mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan evaluasi ini akan diketahui kekuatan dan kelemahan program untuk diperbaiki pada tahun berikutnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan di MTs N 2 Medan adalah mengenai evaluasi pelaksanaan perencanaan di MTs N 2 Medan untuk mengetahui ketercapaian dan kesesuaian antara rencana yang telah ditetapkan dengan hasil yang dicapai berdasarkan program dan kegiatan yang telah dilakukan oleh Kepala Madrasah maupun tenaga pendidiknya. Evaluasi juga dilakukan untuk mengetahui kesesuaian hasil nyata dengan yang diharapkan sebagaimana tertulis dalam program pelaksanaan perencanaan yang telah dibuat oleh Kepala Madrasah tersebut.

#### **7. Solusi terhadap hambatan-hambatan perencanaan**

Untuk menyelesaikan semua permasalahan dalam pelaksanaan perencanaan strategik dalam menciptakan mutu lulusan yang unggul diperlukan solusi berikut ini:

- a. Melibatkan para pegawai, terutama mereka yang terkena pengaruh dalam proses perencanaan.
- b. Memberikan banyak informasi kepada para pegawai tentang rencana dan kemungkinan akibat-akibatnya sehingga mereka

memahami perlunya serta mendapat manfaat yang diharapkan dan apa yang diperlukan untuk pelaksanaan yang efektif.

- c. Mengembangkan suatu pola perencanaan dan penetapan yang efektif, suatu *"track record"* yang berhasil mendorong kepercayaan kepada para pembuat rencana, serta menjadikan rencana baru tersebut diterima.

## KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian mengenai perencanaan strategi dalam upaya meningkatkan mutu lulusan di MTs N 2 Medan dapat ditarik kesimpulan:

1. Penyusunan strategi di sekolah ini dimulai dari mengembangkan pernyataan visi dan misi, melakukan audit internal dan eksternal, menetapkan tujuan jangka panjang, merumuskan, mengevaluasi, dan memilih strategi, implementasi strategi dan dilanjutkan dengan mengukur dan mengevaluasi kinerja sekolah tersebut agar dapat sesuai dengan visi misi yang telah dibuat di sekolah ini.
2. Cara menyusun rencana strategis dapat menciptakan mutu lulusan secara efektif dan efisien dengan langkah strategi mempunyai komponen, langkah-langkah strategi yang pertama penguatan kepada SDM guru, yang kedua kualitas pada anak didik tidak asal masuk karena harus diseleksi terlebih dahulu dari 1.200 menjadi 400 siswa dan itu terjadi setiap tahunnya. Jadi, anak didik masuk bukan lagi orang-orang yang biasa, tetapi orang-orang yang mendapatkan ranking di sekolah sebelumnya. Dan dibekali oleh ilmu membaca Al-qur'an dengan baik.
3. Mekanisme penerapan rencana strategis dengan cara membenahi terlebih dulu guru setelah itu siswa nya tahap berikutnya membenahi strukturnya tahap akhir kebersihan yang akan berkelanjutan. Sehingga sekolah ini menjadi sekolah yang terfavoritkan di Medan karena mempunyai jumlah murid yang banyak untuk masuk ke sekolah ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Jaya, Yusuf Hadi.(2013).*Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*.Medan: Perdana Publishing.



- Kompri.(2016). *Manajemen Pendidikan: Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Kurniadin, Didin dan Imam machali. (2009).*Manajemen Pendidikan: Konsep*
- Mulyasa.(2005). *Manajemen Berbasis Madrasah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Saefullah. (2013). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia
- Sugiyono. (2015). *Metode Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung:Alfabeta.
- Syarifuddin. (2009). *Filsafat Ilmu*. Bandung: Ciptaka Pustaka Media Perintis.
- Syafaruddin. (2016).*Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan: Konsep Strategi dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo.

## KINERJA KEPALA SEKOLAH SEBAGAI SUPERVISOR DALAM MEMBINA PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU DI SMAN 5 BINJAI

Nurul Fatya Syafirna<sup>1</sup>, Rosnita<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini mendeskripsikan tentang kinerja kepala sekolah sebagai *supervisor* dalam membina peningkatan profesionalisme guru di SMAN 5 Binjai. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengungkap : (1) Bagaimana Bentuk Nyata dari Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Supervisor, (2) Teknik-teknik supervisi yang dipakai/digunakan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor (3) Faktor penghambat dan pendukung pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dalam membina peningkatan profesionalisme guru di SMAN 5 Binjai. Hasil penelitian ini mengungkapkan tiga temuan yaitu : (1) Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Membina Peningkatan Profesionalisme Guru di SMAN 5 Binjai cukup baik, (2) Teknik-teknik supervisi Kepala Sekolah yang digunakan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Membina Peningkatan Profesionalisme Guru di SMAN 5 Binjai yaitu teknik individual dan teknik kelompok, (3) Faktor Pendukung meliputi adanya program supervisi yang telah disusun, motivasi, keinginan dari guru, sudah menjadi tugas dan tanggung jawab kepala sekolah, sedangkan faktor penghambatnya meliputi Perangkat pembelajaran yang belum siap, dan lain sebagainya. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai supervisor adalah orang yang bertanggung jawab dalam program perencanaan pendidikan disekolah, maju tidak nya suatu sekolah ditentukan bagaimana kinerja kepala sekolah itu sendiri seperti pembinaan terhadap guru-guru itu juga tanggung jawab kepala sekolah sebagai seorang pemimpin.

**Kata Kunci** : *Kinerja, Supervisi Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru*

### PENDAHULUAN

Kepala sekolah memegang peranan penting dalam mengelola sekolah. Ia bertanggung jawab sepenuhnya terhadap berlangsungnya

---

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

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

proses pembelajaran di suatu sekolah. Seorang kepala sekolah dituntut untuk mampu memberikan ide-ide cemerlang, memprakarsai pemikiran yang baru dilingkungan sekolah dengan melakukan perubahan maupun penyesuaian tujuan, sasaran dari suatu program pembelajaran. Sebagai pemimpin, seorang kepala sekolah dituntut untuk dapat menjadi seorang inovator. Oleh sebab itulah kualitas kepemimpinan kepala sekolah sangat signifikan sebagai kunci keberhasilan bagi proses pembelajaran yang berlangsung di suatu sekolah.

Pemimpin organisasi, terutama dalam bidang pendidikan setidaknya mempunyai ciri-ciri: (1) mampu mengambil keputusan, (2) mempunyai kemampuan hubungan manusia, (3) mempunyai keahlian dalam berkomunikasi, (4) mampu memberikan motivasi kerja pada bawahannya. (Siagian, 2010)

Dari kajian di atas, jabatan kepala sekolah memerlukan orang-orang yang mampu memimpin sekolah dan profesional dalam bidang kependidikan. Namun kenyataan di lapangan membuktikan bahwa tidak semua kepala sekolah memenuhi kriteria yang ditentukan, tetapi lebih mengutamakan pada golongan ataupun kepangkatan yang dijalani melalui masa kerja.

Supervisi kepala sekolah merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dalam mempelajari tugas-tugasnya sehari-hari di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.

Kinerja kepala sekolah sebagai manajer memegang peranan penting dan kunci pokok sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja dan produktifitas di tempat dimana ia bekerja, sebab produktif tidaknya pekerjaan dapat dilihat dari hasil kerjanya baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Kinerja kepala sekolah dalam tugasnya supaya dilaksanakan dengan baik, maka perlu diupayakannya melalui etos kerja, karena etos kerja merupakan etika kerja yang terdapat dalam diri untuk bertindak atau berbuat yang tertuju kepada suatu tujuan, yaitu pencapaian tujuan pendidikan. Kualitas kinerja kepala sekolah akan sangat ditentukan oleh bagaimana seorang kepala melaksanakan tugas

dan fungsinya dalam mengelola pendidikan di sekolah sesuai dengan kemampuan dan motivasi kerjanya.

Oleh karena itu dalam melaksanakan tugasnya Kepala sekolah harus memiliki berbagai persyaratan tertentu agar Ia dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Di sisi lain kepala sekolah sebagai motor penggerak peningkatan kinerja guru dituntut memiliki visi, misi dan wawasan yang luas serta kemampuan profesional yang memadai dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan penyelenggaraan pendidikan. Salah satu indikator kinerja kepala sekolah adalah dinilai berdasarkan atas pelaksanaan tugas dan perannya. Dan salah satu diantara perannya kepala sekolah adalah sebagai administrator dan supervisor. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Seorang guru yang profesional adalah guru yang bertanggung jawab terhadap apa yang telah dilakukan kepada siswanya. Melakukan kontrol dan melihat seberapa jauh siswa mampu menyerap materi yang telah diajarkan, merasa tidak puas jika hasil evaluasi siswa tidak berhasil sesuai dengan target pembelajaran. Guru profesional juga harus mampu berfikir secara sistematis, dapat melakukan koreksi terhadap apa yang dilakukan dan terbuka melakukan diskusi dan menerima kritik dan rekan sejawat dan atasan yang bertanggung jawab terhadap kompetensi profesinya.

Tuntutan untuk menjadi profesional mengharuskan guru memiliki komitmen yang jelas terhadap muridnya, sebab kehadiran dirinya dipersekolahkan secara langsung memang untuk mengembangkan potensi yang dimiliki siswa tersebut secara proposional. Ketika ia menjalankan fungsi dengan komitmen yang tinggi, maka penguasaannya terhadap materi yang akan disampaikan benar-benar menyentuh kurikulum pembelajaran.

Keprofesionalan guru itu bukan hanya rajin dalam mengajar, tepat waktu dalam proses, dan mampu membimbing peserta didik, tetapi lebih dari itu, ia mampu mengeluarkan produk-produk keilmuan seperti melakukan penelitian tindak kelas (PTK), menulis jurnal ilmiah, selalu mengikuti seminar atau workshop yang relevan dan dapat bergaul

dengan siapa saja, sehingga terlihat postur keguruannya. (Nasution dan Siahaan, 2009)

Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Sementara itu guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang di persyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh guru profesional yaitu:

- a. Kompetensi kepribadian
- b. Kompetensi pedagogik
- c. Kompetensi profesional
- d. Kompetensi social.

Dengan berbagai kompetensi yang dimiliki oleh guru tersebut, maka guru dapat menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapinya dilapangan.

Dengan demikian Kepala Sekolah yang efektif adalah Kepala Sekolah yang memahami permasalahan yang dihadapi oleh para guru, selanjutnya memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan dan masalah yang dihadapi itu, baik secara individu maupun kelompok. Kemudian memberi kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan kreativitas dan mendorong guru ke arah ide-ide yang baik bagi perbaikan tugasnya.

Upaya untuk mencapai tingkat kemajuan di atas, harus terus menerus dilakukan oleh kepala sekolah selaku supervisor. Segala hal yang berhubungan dengan pencapaian tersebut perlu dicermati kepala sekolah, termasuk cukup tidaknya, maupun lengkap tidaknya syarat-syarat yang diperlukan pencapaian tujuan. Jadi dapatlah dikatakan bahwa tanggung jawab kepala sekolah bukan hanya terfokus selaku administrator saja, akan tetapi yang lebih penting adalah kinerjanya sebagai supervisor yang notabene bertanggung jawab mengawasi, membina, memotivasi peningkatan profesionalisme guru dan pegawai lainnya sehingga tercipta iklim sekolah yang kondusif.

Meskipun Pemerintah telah banyak melakukan berbagai upaya untuk memajukan pendidikan dengan mengambil sentral peningkatan profesionalisme/ mutu/ kualitas guru, namun hasilnya belum nampak

menggembirakan, karena adanya berbagai penyimpangan pelaksanaan di lapangan dan kurang melibatkan para guru dalam menetapkan kebijakannya.

Guru dapat dimasukkan ke dalam jabatan profesional yang tergolong *Soft Profesional*. Karena dalam pekerjaan guru diperlukan kadar seni/ kiat-kiat tertentu, sehingga tidak dapat dijabarkan secara detail dan pasti.

Berdasarkan pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti, belum adanya terlihat seberapa banyak bentuk nyata (produk) dari kinerja kepala sekolah dalam membina peningkatan profesionalisme guru, serta seberapa banyak teknik supervisi yang digunakan kepala sekolah dalam membina peningkatan profesionalisme guru dan faktor pendukung dan penghambat dalam melaksanakan supervisi akademik, Masih kurangnya penguasaan kelas oleh guru. Terdapat juga guru yang belum bersifat profesional ditandai dengan guru tersebut memiliki kepribadian yang baik dalam menghadapi siswa dengan guru tersebut sehingga memicu pertengkaran antara siswa dan guru. Sedangkan kepribadian merupakan salah satu dari ciri guru yang profesional.

Selain itu ada banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan profesionalisme guru di sekolah di antaranya kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja. Namun dalam penelitian ini penulis membatasi masalah "**Kinerja Kepala Sekolah sebagai Supervisor dalam Membina Peningkatan Profesionalisme Guru di SMA N 5 Binjai**".

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan untuk mengkaji Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMAN 5 Binjai adalah pendekatan Kualitatif deskriptif. Penelitian deskriptif yang dilakukan berusaha untuk memaparkan suatu keadaan, gejala individu dan kelompok tertentu secara analisis yang dalam mengelolah dan menganalisis datanya.

### **Latar Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 5 Binjai yang terletak di jalan jambi no 2 Binjai Selatan kabupaten Binjai Kota. Waktu penelitian dari mulai tanggal 15 Januari 2018 s/d 15 Mei 2018.

### **Sumber Data Penelitian**

Adapun yang menjadi sumber data informasi pada penelitian ini yaitu yang memiliki keterkaitan dengan kinerja kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah :

- a. Kepala Sekolah SMA Negeri 5 Binjai
- b. Wakil Kepala Sekolah SMA Negeri 5 Binjai
- c. Guru-Guru Sekolah SMA Negeri 5 Binjai
- d. Para Pegawai Tata Usaha SMA Negeri 5 Binjai

Sesuai dengan pendekatan penelitian kualitatif dan sumber data yang akan digunakan, maka tehnik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah dengan analisis observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Untuk mengumpulkan data dalam kegiatan penelitian diperlukan cara-cara atau tehnik pengumpulan data tertentu, sehingga proses penelitian dapat berjalan dengan baik.

Proses analisis data dimulai dengan mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan. Peneliti menggunakan teknik analisis data deskriptif. Dengan teknik deskriptif ini peneliti hanya bermaksud menggambarkan (mendeskripsikan) atau, menerangkan gejala yang sedang terjadi dari hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi.

### **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Pembahasan hasil penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan terhadap deskripsi data dari penelitian yang disesuaikan dengan teori yang digunakan. Pembahasan ini dapat diuraikan sebagai berikut :

#### **1. Bentuk Nyata Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Membina Peningkatan Profesionalisme Guru di SMAN 5 Binjai.**

Kinerja ( prestasi kerja ) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. “**Kinerja** seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.

Program supervisi merupakan satu kesatuan dalam kerangka untuk peningkatan pengetahuan, kemampuan dan kesadaran dalam menjalankan tugas, fungsi dan peran seorang kepala sekolah sebagai supervisor. Program supervisi adalah rincian kegiatan yang akan dilakukan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu proses dan hasil belajar. Kegiatan tersebut menggambarkan hal-hal apa yang akan dilakukan, bagaimana melakukannya, fasilitas apa yang diperlukan, kapan dilakukan dan cara untuk mengetahui berhasil tidaknya usaha yang dilakukan itu.

Dengan demikian bahwa program supervisi itu perlu disusun oleh kepala sekolah dengan tujuan agar pelaksanaan supervisi di Sekolah akan berjalan dengan baik sesuai harapan dan tujuan yang hendak dicapai. Jadi dengan adanya program supervisi maka kinerja kepala sekolah akan terlihat dari baik tidaknya program tersebut berjalan dengan semestinya.

Penjelasan ayat diatas yakni barang siapa yang berbuat kebaikan seberat buitr debu, maka dia menjumpai di lembaran amal perbuatannya dihari kiamat kelak dan dia memperoleh balasan-Nya “Zarah adalah semut yang paling kecil” Ibnu Abbas berkata jika kamu meletakkan telapak tangan ditanah lalu kamu angkat, maka setiap benda yang menempel padanya dari debu disebut zarah. Dan barang siapa yang melakukan kejahatan sebesar zarahpun niscaya dia akan melihat (balasan) nya pula.

Sebelum menyusun suatu program perlu dikumpulkan data yang tepat yang berhubungan dengan masalah, fungsi dan tujuan. Data yang perlu dikumpulkan itu adalah :

1. Jumlah personel yang tersedia dalam organisasi dan kemampuan personel untuk melakukan kegiatan operasional.
2. Keuangan, bahan/peralatan yang dapat digunakan untuk mewujudkan program perencanaan.
3. Data berhubungan dengan situasi yang dihadapi dan mungkin dihadapi, misalnya segi politik, ekonomi dan sosial.

Dalam menyusun program rencana kerja data yang terkumpul di analisis sedemikian rupa untuk dipergunakan dalam pengambilan



keputusan. Supaya program perencanaan dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya, maka program perencanaan itu hendaknya :

1. Bersifat sederhana, realistis, praktis dan sistematis, bagian yang diprioritaskan mudah terlihat dan mudah tercapai.
2. Mempermudah tercapainya tujuan yang telah ditentukan.
3. Perincian dalam pelaksanaan harus jelas.
4. Memperhitungkan pelaksanaan pekerjaan.
5. Dapat meramalkan keadaan yang mungkin terjadi.
6. Perencanaan harus didasarkan atas tujuan yang jelas.(Purwanto, 2009)

Berkenaan hal yang diatas Kepala Sekolah selaku pemimpin lembaga pendidikan harus memiliki rencana yang bagaimana yang akan dilaksanakan disekolah sebagai *supervisor* pendidikan. Sebagai seorang pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan harus melaksanakan fungsi sebagai *supervisor* pendidikan.

Sebagai seorang *supervisor* pendidikan, tidak hanya bertugas mengawasi kegiatan belajar mengajar saja, akan tetapi ia juga harus mampu membuat kegiatan belajar mengajar pada lembaga yang dipimpinya menjadi lebih baik. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran pada suatu lembaga pendidikan terlebih dahulu kepala sekolah harus memperhatikan kualitas pengajaran yang dilakukan oleh guru. Hal ini disebabkan karena guru merupakan subjek pendidikan yang terlibat kepada murid dalam kegiatan belajar mengajar dan ditangan guru lah berhasil atau tidak nya pendidikan yang dilaksanakan. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai *supervisor* harus mampu berupaya untuk membina peningkatan profesionalisme guru yang dipimpinya.

## **2. Teknik-teknik supervisi kepala sekolah yang dipakai oleh kepala sekolah sebagai supervisor dalam membina peningkatan profesionalisme guru di SMAN 5 Binjai.**

Setelah membahas tentang strategi pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah kemudian langkah selanjutnya ialah teknik-teknik yang dipakai/diterapkan oleh kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik tersebut. Teknik-teknik ini menjadi salah satu tolak ukur terlaksananya program supervisi tersebut, dengan adanya teknik ini

menjadi mempermudah kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Pelaksanaan program supervisi tidak bisa lepas dari yang namanya teknik karena dengan teknik kepala sekolah bisa memanager tugasnya, supervisi dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan tujuan agar apa yang diharapkan bersama dapat menjadi kenyataan. Secara garis besar cara atau teknik supervisi dapat digolongkan menjadi dua yaitu teknik perseorangan dan teknik kelompok.

Berdasarkan wawancara penelitian ini menunjukkan teknik-teknik yang dipakai kepala sekolah SMAN 5 Binjai dalam melaksanakan tugasnya sebagai *supervisor* yaitu :

1. Teknik yang bersifat individual
  - a. Kunjungan kekelas
  - b. Observasi kelas
  - c. Pertemuan individu
  - d. Kunjungan antar kelas
  - e. Menilai diri sendiri
2. Teknik kelompok
  - a. Pertemuan orientasi bagi guru baru
  - b. Demonstrasi belajar
  - c. Rapat guru
  - d. Diskusi

### **3. Faktor Penghambat Dan Pendukung Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Membina Peningkatan Profesionalisme Guru diSMAN 5 Binjai.**

Membahas tentang faktor pendukung dan penghambat, pertama kali yang harus disadari bahwa pada umumnya setiap aktivitas yang orientasinya untuk mencapai suatu tujuan selalu menghadapi beberapa faktor pendukung dan penghambat. Demikian halnya supervisi yang berlangsung di SMAN 5 Binjai tidak terlepas dari faktor pendukung dan faktor penghambat yang banyak timbul dari berbagai aspek kegiatan berlangsungnya pendidikan, diantaranya dari aspek lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara penelitian ini menunjukkan kepala sekolah SMAN 5 Binjai dalam melaksanakan tugasnya sebagai *supervisor*, ada beberapa faktor pendukung dan faktor penghambat diantaranya :

1. Faktor pendukung

- a. Adanya perencanaan
  - b. Sarana dan prasarana yang ada
  - c. Kecakapan kepala sekolah sebagai supervisi
  - d. Pengetahuan, pendidikan dan pengertian guru yang baik
  - e. Komunikasi yang baik
  - f. Hubungan antar kepala sekolah, guru dan pegawai lainnya sangat baik mengutamakan prinsip kekeluargaan, sehingga sangat mendukung program supervisi yang dilakukan.
  - g. Adanya kesadaran dan motivasi kepala sekolah untuk melaksanakan supervisi.
2. Faktor penghambat nya
- a. Perangkat pembelajaran yang belum siap
  - b. Kurangnya kompetensi yang dimiliki kepala sekolah;
  - c. Kurangnya komunikasi timbal balik antara kepala sekolah dan guru;
  - d. Banyaknya kegiatan kepala sekolah di luar sekolah;

Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut seharusnya dapat diminimalisir jika kegiatan ini direncanakan dengan baik, dan dilaksanakan dengan sepenuh hati. Tentu hal ini harus dibicarakan secara bersama dan melibatkan orang-orang yang berkepentingan, dalam hal ini adalah termasuk guru. Seharusnya sebelum pelaksanaan, guru maupun supervisor harus diberikan suatu penjelasan, mengapa harus didelegasikan, mengapa staf/PKS yang menjadi supervisor, apa yang harus dipersiapkan, bagaimana teknis pelaksanaannya dan sebagainya. Diharapkan dari penjelasan tersebut secara psikis guru dan supervisor siap melaksanakan supervisi dengan baik, dan tentu kepala sekolah harus tetap memantau pelaksanaannya untuk memberikan motivasi.

Untuk faktor pendorong tentunya berhubungan erat dengan faktor penghambat. Jika semua faktor penghambat sudah diperbaiki dan dipenuhi kekurangan-kekurangannya, secara otomatis itu akan menjadikan sebagai faktor pendorong. Namun yang diharapkan oleh guru-guru adalah perencanaan supervisi ini harus dipersiapkan secara baik, selanjutnya informasi terhadap guru juga harus jelas. Kemudian perlu disosialisasikan agar semua memiliki gambaran/persepsi yang sama tentang pelaksanaan supervisi ini, dan akhirnya semua dapat melaksanakan kegiatan supervisi tersebut secara baik pula.

## KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dilakukan analisis pembahasan tentang pelaksanaan supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah di SMAN 5 Binjai Temuan yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Kinerja Kepala Sekolah sebagai Supervisor Dalam Membina Peningkatan Profesionalisme, kepala sekolah adalah orang yang bertanggung jawab dalam program perencanaan pendidikan disekolah. Sebagai manajer pendidikan disekolah, ia harus melaksanakan fungsinya. Oleh karena itu melaksanakan program perencanaan supervisi dalam yang dilaksanakan Kepala Sekolah dalam membina peningkatan profesionalisme guru di SMAN 5 Binjai, kepala sekolah bekerja sama dengan PKS, selama proses perencanaan berlangsung selalu melaksanakan evaluasi terhadap perencanaan yang telah dilaksanakan untuk melihat sejauh mana atau sudah berapa persen rencana itu terlaksana dari rencana yang telah direncanakan. Setelah melaksanakan evaluasi baru lah ada bentuk nyata dari kinerja kepala sekolah sebagai berikut : Bentuk nyata dari kinerja saya selaku kepala sekolah sebagai supervisor dalam membina peningkatan profesionalisme guru yaitu : 1) guru mempunyai perangkat belajar yang lengkap, 2) guru mengajar menggunakan IT, 3) tingkat kehadiran guru membaik, 4) banyak guru yang melanjutkan pendidikan S2, 5) Beberapa orang guru menjadi tutor nasional untuk K13, 6) hampir 60% guru lulus ujian UKG.
2. Dalam melaksanakan program perencanaan supervisi akademik sangat berkaitan erat dengan teknik yang akan digunakan/dipakai, untuk itu kepala sekolah harus menggunakan minimal 1 teknik yang akan digunakan untuk melaksanakan program supervisi akademik seperti yang dijelaskan diatas teknik supervisi digolongkan menjadi dua yaitu : 1) teknik perseorangan dan 2) teknik kelompok, apabila seorang kepala sekolah mampu menjalankan perannya dengan baik dan didukung dengan situasi dan keterampilan lainnya maka peningkatan profesionalisme guru dapat terealisasikan dengan baik pula.
3. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan supervisi akademik ada dua faktor, yaitu faktor yang mendukung dan faktor

yang menghambat pelaksanaan supervisi akademik. Faktor-faktor yang mendukung antara lain program supervisi yang telah disusun, komitmen terhadap tugas, dan tanggung jawab, motivasi serta penilaian terhadap kinerja kepala sekolah. Sedangkan faktor yang dapat menghambat pelaksanaan supervisi akademik antara lain Perangkat pembelajaran yang belum siap, Kurangnya kompetensi yang dimiliki kepala sekolah, Kurangnya komunikasi timbal balik antara kepala sekolah dan guru, Banyaknya kegiatan kepala sekolah di luar sekolah.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Herabudin. (2009), *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: CV PustakaSetia.
- Nasution, Irwan & Siahaan Amiruddin. (2009), *Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru*, Bandung: Citapustaka.
- Purwanto, M. Ngalim. (2009), *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Siagian, Sondang P. (2010), *Teori dan Praktik Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Wahyudi. (2009), *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi pembelajaran*, Bandung: Alfabeta.

## MANAJEMEN PEMBELAJARAN DI MTs AL-MUKHLISHIN DESA KAMPUNG LALANG KECAMATAN TANJUNG TIRAM

Rahmadani Widya Ningsih<sup>1</sup>, Inom Nasution<sup>2</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) perencanaan pembelajaran, 2) pelaksanaan pembelajaran dan 3) evaluasi pelaksanaan pembelajaran di MTs Al-Mukhlishin Desa Kampung Lalang Kecamatan Tanjung Tiram. Jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan naturalistik melalui teknik observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Analisis 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 penelitian menunjukkan: 1) perencanaan pembelajaran yaitu merumuskan tujuan yang hendak dicapai, meneliti masalah-masalah atau pekerjaan-pekerjaan yang akan dilakukan, mengumpulkan data dan informasi-informasi yang diperlukan, menentukan tahap-tahap atau rangkaian tindakan, dan merumuskan bagaimana masalah-masalah itu akan dipecahkan dan bagaimana pekerjaan-pekerjaan itu akan diselesaikan, 2) pelaksanaan pembelajaran disesuaikan kurikulum adalah untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan sekolah dalam menunjang keberhasilan pembelajaran sekolah. Membantu untuk memperjelas menakisme kerja dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam penerapan manajemen pembelajaran adalah upaya menyusun, melaksanakan, dan memberikan evaluasi atau penilaian terhadap pembelajaran sehingga benar-benar mampu dan sesuai dengan kebutuhan sekolah, dan 3) evaluasi terhadap pembelajaran yaitu mengetahui kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan manajemen pembelajaran yaitu masih minimnya alat-alat pelajaran, kurang disiplinnya guru. Terkadang ada guru yang merasa tidak percaya diri, malu dan grogi apabila kepala madrasah melakukan pengobservasian dan pengunjungan kelas. Upaya mengatasi kendala dalam pelaksanaan manajemen pembelajaran adalah dengan meningkatkan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya

**Kata Kunci :** *Manajemen 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

Untuk menghasilkan pembelajaran yang berkualitas, diperlukan manajemen yang baik yang dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Pembelajaran yang kurang memperhatikan perbedaan individual anak dan didasarkan pada keinginan guru, akan sulit untuk dapat mengantarkan anak didik kearah pencapaian tujuan pembelajaran. Hal ini terlihat dari perhatian sebagian guru (pendidik) yang menjadikan siswa sebagai objek, bukan sebagai subjek dalam belajar. Kondisi inilah yang pada umumnya terjadi pada pembelajaran konvensional.

Pembelajaran efektif hanya ada pada sekolah yang efektif, karena itu inti kegiatan sekolah adalah belajar mengajar efektif untuk melahirkan lulusan yang memiliki kepribadian yang baik. Untuk itu, perlu dioptimalkan fungsi komponen berikut ini untuk mencapai kualitas sekolah efektif. Sekolah efektif memiliki beberapa elemen utama yaitu: kepemimpinan, lingkungan sekolah, kurikulum, pengajaran di kelas dan manajemen, penilaian dan evaluasi.

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

Berpijak dari urgensinya manajemen pembelajaran tersebut, MTs Al-Mukhlisin Desa Kampung Lalang Kecamatan Tanjung Tiram telah menyadari pentingnya manajemen pembelajaran guna agar peserta didik mampu menguasai pembelajaran secara lateral (menyeluruh). Namun dengan keterbatasan sumber daya yang ada hal ini menjadi kurang maksimal diterapkan, keterbatasan media serta Sumber Daya Manusia (SDM) yang masih dirasa kurang menjadi manajemen pembelajaran terasa kurang optimal. Berdasarkan latar belakang tersebut, serta berpijak pada kondisi yang ada, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang manajemen pembelajaran dengan judul penelitian : **Manajemen**

## **Pembelajaran di MTs Al-Mukhlisin Desa Kampung Lalang Kecamatan Tanjung Tiram.**

### **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 MTs Al-Mukhlisin Desa Kampung Lalang Tanjung Tiram kabupaten Batubara. Lokasi ini dapat dijangkau dengan mudah karena berada dipinggir jalan, sesuai target penelitian ini. Dalam hal ini peneliti melakukan observasi dijadwalkan/diperkirakan selama 1 bulan untuk melakukan observasi dan pengambilan data untuk bahan perlengkapan penelitian. Objek penelitian ini adalah mengenai Manajemen Pembelajaran. Sedangkan sebagai subjeknya adalah kepala madrasah dan guru di MTs Al-Mukhlisin Desa Kampung Lalang Kabupaten Batubara.

Sumber data diperoleh dari sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer yaitu, Kepala Sekolah dan guru-guru MTs Al-Mukhlisin Desa Kampung Lalang Kabupaten Batubara. Sumber data sekunder yaitu, dokumen-dokumen, visi, misi, dan profil MTs Al-Mukhlisin Desa Kampung Lalang, serta literatur yang membahas mengenai masalah yang berkenaan dengan masalah yang diteliti.

Teknik yang digunakan 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**

### **Perencanaan Pembelajaran MTs Al-Mukhlisin**

Perencanaan manajemen pembelajaran MTs Al-Mukhlisin dilakukan melalui tahapan-tahapan berikut:

- a) Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan
- b) Merumuskan keadaan saat ini
- c) Mengidentifikasi segala peluang dan hambatan
- d) Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan dalam pencapaian tujuan.

Selanjutnya juga ditegaskan bahwa perencanaan yang disusun diperlukan untuk mencapai tujuan :

- a) Pengurangan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pembuatan keputusan
- b) Peningkatan pencapaian tujuan organisasi

Adapun manfaat perencanaan yang dilakukan yaitu:

- a) Membantu manajemen dalam menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan lingkungan
- b) Perencanaan terkadang cenderung menunda kegiatan
- c) Perencanaan mungkin terlalu membatasi manajemen untuk berinisiatif dan berinovasi. Kadang-kadang hasil yang paling baik didapatkan oleh penyelesaian situasi individu dan penanganan setiap masalah pada saat masalah tersebut terjadi.

### **Pelaksanaan Pembelajaran MTs Al-Mukhlisin**

Pelaksanaan manajemen pembelajaran dalam bidang pembinaan guru , maka dilakukan pendidikan dan pelatihan (diklat) dan bukan diklat, dalam pembinaan peningkatan kompetensi guru yaitu :

#### **1) Pendidikan dan Pelatihan**

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi guru adalah sebagai wujud nyata upaya pemerintah membina kompetensi guru. Beberapa jenis pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan yaitu :

Pelatihan bagi guru dalam bentuk IHT adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di KKG/MGMP, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. Strategi pembinaan melalui IHT dilakukan berdasarkan pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karir guru tidak harus dilakukan secara eksternal, tetapi dapat dilakukan oleh guru yang

memiliki kompetensi kepada guru lain yang belum memiliki kompetensi. Dengan strategi ini diharapkan dapat lebih menghemat waktu dan biaya.

Bentuk kegiatan dalam implementasi IHT yang sudah dilaksanakan di Madrasah meliputi :

(1) Kelompok Kerja Guru

Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah wadah kerja sama guru-guru dalam satu gugus, dalam upaya meningkatkan kemampuan profesional mereka. Fungsi utamanya adalah menampung dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam KBM melalui pertemuan diskusi, pengajaran contoh, demonstrasi penggunaan dan pembuatan alat peraga. KKG tersebut berorientasi kepada peningkatan kualitas pengetahuan, penguasaan materi, teknik mengajar dan lain-lain yang berfokus pada penciptaan KBM yang efektif.

(2) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Kegiatan MGMP merupakan forum/wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis yang dilaksanakan di gugus oleh guru dan untuk guru. Tempat pelaksanaan ditentukan melalui musyawarah guru sejenis dengan mempertimbangkan berbagai aspek dalam fasilitas yang ada.

2) Kegiatan Selain Pendidikan dan Pelatihan

Selain kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi guru, juga dilaksanakan kegiatan pendukung yang dilaksanakan bukan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan. Beberapa kegiatan yang dilakukan adalah :

a) Diskusi

Diskusi ini diselenggarakan secara berkala dengan topik sesuaidengan masalah yang di alami di sekolah. Melalui diskusi berkala diharapkan para guru dapat memecahkan masalah yang dihadapi berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah ataupun masalah peningkatan kompetensi dan pengembangan karirnya.

b) Seminar.

Pengikutsertaan guru di dalam kegiatan seminar dan pembinaan publikasi ilmiah juga dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan profesi guru dalam meningkatkan kompetensi guru. Melalui kegiatan ini memberikan peluang kepada guru untuk berinteraksi secara ilmiah

dengan kolega seprofesinya berkaitan dengan hal-hal terkini dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.

c) Workshop.

Kegiatan workshop berkaitan dengan aktivitas beberapa orang dalam kelompok kecil untuk menyelesaikan permasalahan atau berkaitan dengan bidang pekerjaan. Workshop juga dapat dipahami sebagai kegiatan kelompok yang terjadi dari sejumlah petugas pendidik yang sedang memecahkan suatu masalah melalui percakapan dan bekerja secara kelompok maupun bersifat perorangan.

### **Evaluasi Pelaksanaan Pembelajaran MTs Al-Mukhlisin**

Hasil evaluasi ditemukan adanya beberapa kendala dalam pelaksanaan manajemen pembelajaran yaitu :

- a) Faktor penghambat implementasi kebijakan peningkatan mutu lulusan :
- (1) Kurangnya kesiapan dari sumberdaya dan adanya keterpaksaan dari pelaksana kebijakan. Seperti kurangnya penguasaan terhadap konsep peningkatan mutu, namun ada tuntutan kepada pengelola sekolah untuk melaksanakan kebijakan manajemen yang mengacu pada kemandirian dan transparansi.
  - (2) Sosialisasi kebijakan peningkatan mutu pendidikan yang hanya dilakukan secara temporer, sehingga konsep dan tujuan kebijakan Manajemen peningkatan mutu lulusan kurang tersosialisasikan ke *target group* dan *stakeholders*, serta menyebabkan adanya persepsi dan pemahaman yang berbeda dari para pelaku kebijakan terhadap konsep dan tujuan kebijakan tersebut.
  - (3) Belum dimilikinya kewenangan, kemandirian dan kebebasan (otonomi) kepala Sekolah dan guru dalam mengelola Sekolah dan melaksanakan kebijakan Manajemen .
  - (4) Rendahnya tingkat pendidikan masyarakat.
  - (5) Adanya sikap dari para pendidik yang telah terkondisi bersikap pasif dan tidak kreatif (menunggu juklak dan juknis).
  - (6) Banyaknya kegiatan administrasi tambahan yang harus ditangani kepala Sekolah dan guru.

## KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan kesimpulan :

1. Perencanaan pembelajaran yang dilakukan di MTs Al-Mukhlishin Desa Kampung Lalang yaitu menentukan dan merumuskan tujuan yang hendak dicapai, meneliti masalah-masalah atau pekerjaan-pekerjaan yang akan dilakukan, mengumpulkan data dan informasi-informasi yang diperlukan, menentukan tahap-tahap atau rangkaian tindakan, dan merumuskan bagaimana masalah-masalah itu akan dipecahkan dan bagaimana pekerjaan-pekerjaan itu akan diselesaikan.
2. Pelaksanaan pembelajaran disesuaikan kurikulum adalah untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan sekolah dalam menunjang keberhasilan pembelajaran sekolah. Membantu untuk memperjelas menakisme kerja dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam penerapan manajemen pembelajaran adalah upaya menyusun, melaksanakan, dan memberikan evaluasi atau penilaian terhadap pembelajaran sehingga benar-benar mampu dan sesuai dengan kebutuhan sekolah.
3. Evaluasi terhadap pembelajaran yaitu mengetahui kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan manajemen pembelajaran yaitu masih minimnya alat-alat pelajaran yang dimiliki sekolah sehingga guru sering merasa kesulitan dalam menghadapi penyampaian materi yang membutuhkan alat-alat praktek. Menghadapi guru yang kurang disiplin dan keras kepala sewaktu diberi saran oleh kepala madrasah sehingga terkadang sulit untuk menciptakan rasa saling pengertian antara guru yang bersangkutan dengan kepala madrasah . Terkadang ada guru yang merasa tidak percaya diri, malu dan grogi apabila kepala madrasah melakukan pengobservasian dan pengunjungan kelas. Upaya mengatasi kendala dalam pelaksanaan manajemen pembelajaran adalah dengan meningkatkan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya meliputi kemampuan mengajar di kelas, Potensi akademik, pengembangan kurikulum, dan motivasi dalam bekerja. Upaya ini adalah untuk mendukung proses peningkatan mutu sekolah terutama dalam peningkatan mutu pembelajaran yang mendukung kualitas pendidikan di sekolah.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Dimiyanti dan Mujiono, *Belajar dan Pembelajaran*, Bandung: Rineka Cipta, 2006.
- Hamalik, Oemar, *Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Bumi Aksara, 2004.
- Maruzi, Muslich, *Koleksi Hadits Sikap dan Pribadi Muslim*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Mesiono, *Manajemen dan Organisasi*, Bandung: Ciptapustaka Media, 2010.
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosdakarya, 2007.
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Pidarta, Made, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Spredley, James P., *Participant Observation*, New York: Holt, Rinehart and Winston, 1980.

## IMPLEMENTASI SUPERVISI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI TANAH JAWA KABUPATEN SIMALUNGUN

Rannita Sofiyani<sup>1</sup>, Nasrul Syakur Chaniago<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui implementasi supervisi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di madrasah tsanawiyah negeri tanah jawa kabupaten simalungun. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, pengumpulan data penelitian dilakukan dengan memanfaatkan observasi, wawancara, dan pengkajian dokumen. Adapun langkah yang ditempuh dalam menganalisis data adalah dengan cara menyusun data, menghubungkan data, mereduksi, menyajikan data, kemudian disimpulkan. Sedangkan dalam mengkaji kevalidan atau tingkat kepercayaan data yang disajikan berikutnya dilakukan uji tingkat kepercayaan, keteralihan, kebergantungan, dan kepastian. Hasil temuan penelitian ini mengungkapkan empat temuan yaitu: (1) Fungsi supervisi manajerial kepala sekolah dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas tenaga pendidik belum adanya keterbukaan dan transparansi serta kerjasama yang baik antara kepala Madrasah dengan seluruh tenaga pendidik, (2) Proses Tahapan yang dilakukan kepala sekolah dalam mengimplementasikan fungsi supervisi manajerial bahwa sistem demokratis dan delegasi merupakan suatu sistem yang dilakukan Kepala Madrasah belum menunjukkan secara kapasitasnya, (3) Kualitas Tenaga pendidik di sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanah Jawa belum memenuhi kompetensi kualitas serta standar untuk menjadi acuan sebagai tenaga pendidik yang berkualitas, (4) Respon tenaga pendidik terhadap upaya kepala sekolah dalam merealisasikan fungsi supervisi manajerial nya adalah dengan di adakannya supervisi secara tidak terprogram dan terjadwal,

**Kata Kunci:** *Supervisi Manajerial, Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik*

---

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

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

## PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi khususnya di lembaga pendidikan, berhasil atau tidaknya suatu organisasi dilihat dari cara pemimpin mengelola apa yang dipimpinnnya. Sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen yaitu: Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pelaksanaan (*Actuating*), dan Pengawasan (*Controlling*).

Dalam suatu organisasi, pemimpin berperan sangat penting dalam menyukseskan dan memperoleh tujuan akhir yang telah ditentukan bersama. Untuk itu, seorang pemimpin harus mempunyai tanggung jawab yang tinggi. Dengan begitu, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik pula terutama dalam bidang pengawasan. Hal ini melihat seberapa efektif dan efisien suatu pekerjaan atau kegiatan yang telah dilakukan seseorang.

Dalam usaha untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik, guru dan pegawai sekolah merupakan seluruh proses kegiatan yang direncanakan dan diusahakan secara sengaja dan bersungguh-sungguh serta pembinaan secara kontinu para guru dan pegawai sekolah, sehingga mereka dapat membantu atau menunjang kegiatan-kegiatan sekolah khususnya Pembelajaran Belajar Mengajar (PBM) secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Para guru dan pegawai harus dikelola dengan baik agar mereka senantiasa aktif dan bergairah dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Dengan demikian, tenaga pendidik yang profesional sangat dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai suatu sekolah dalam membina anak didik untuk mencapai prestasi. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja tenaga pendidik dan kependidikan menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan oleh tenaga pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Di lapangan, guru sebenarnya ingin melihat Kepala Sekolah berperan sesuai fungsi yang diamanahkan selaku supervisor, sehingga Uji Kompetensi Guru dapat berimbang dengan kualitas kompetensi Kepala Sekolah dalam manajerial yang selama ini masih terlihat ada kesenjangan.

Komunikasi yang dijalankan Kepala Sekolah dalam memberikan bimbingan terhadap tugas rutin guru hendaknya tidak terfokus pada administrasi semata melainkan pada fungsi konsultatif, sehingga nilai kesejajaran profesional dalam mengajar dan sikap manajerial yang disandang dapat lebih interaktif menumbuhkan kreatifitas dan inovatif dalam proses pembelajaran. Tidak yang selama ini dirasakan oleh sebagian besar guru.

Dari observasi awal penelitian yang dilakukan, menemukan data bahwa di Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanah Jawa belum ada perencanaan yang sistematis guna memperjelas sasaran utama dan strategi yang seharusnya dilakukan pihak madrasah untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik di madrasah guna perwujudan pendidikan yang efektif dalam penyelenggaraan proses pendidikan, contohnya belum adanya perencanaan strategik dalam peningkatan mutu guru, belum adanya perencanaan strategik dalam peningkatan mutu pembelajaran, perencanaan strategik dalam peningkatan mutu kesiswaan, dan perencanaan strategik dalam peningkatan mutu sarana dan prasarana. Kepala madrasah dalam hal ini menempati kedudukan strategis diantara orang-orang yang berada dalam organisasi madrasah yang mampu melaksanakan perencanaan strategik untuk mengelola pelaksanaan mutu pendidikan agar berjalan efektif.

Dari gambaran di atas, pengawasan kepala sekolah yang merupakan bagian terpenting dalam lembaga pendidikan yang mengarah kepada perbaikan kualitas tenaga pendidik agar tercapai tujuan pendidikan yang diharapkan, maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang "Implementasi Supervisi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanah Jawa Kabupaten Simalungun".

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepala sekolah menerapkan fungsi supervisi manajerial dan bagaimana proses tahapan dalam menerapkan fungsi supervisi manajerial di Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanah Jawa agar dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidik disekolah tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif yaitu "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.

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanah Jawa yang berada di Jalan Sisingamangaraja Pematang Tanah Jawa Kabupaten Simalungun Kecamatan Tanah Jawa. Dalam hal ini peneliti melakukan observasi dijadwalkan/diperkirakan selama 1 bulan untuk melakukan observasi dan pengambilan data untuk bahan perlengkapan penelitian. Objek penelitian ini adalah mengenai Implementasi Supervisi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik di MTs Negeri Tanah Jawa Kabupaten Simalungun. Sedangkan sebagai subjeknya adalah Kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, maupun staf di Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanah Jawa.

Sumber data diperoleh dari Sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer yaitu, Kepala Sekolah, guru-guru, staf dan juga siswa-siswi di MTs Negeri Tanah Jawa. Sumber data sekunder yaitu yaitu sumber data pendukung atau pelengkap. Hal ini diperoleh dari dokumen-dokumen, data-data serta buku-buku referensi yang membahas permasalahan penelitian tersebut yang diperoleh dari Tata Usaha (TU).

Teknik yang saya gunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik utama yaitu observasi, setelah itu digunakan teknik wawancara dan sebagai pendukung digunakan teknik dokumentasi. 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.

## **TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

### **Fungsi Supervisi Manajerial Kepala Sekolah Dalam kaitannya dengan Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik**

Dari seluruh hasil wawancara, menunjukkan bahwasanya fungsi supervisi manajerial kepala sekolah dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas tenaga pendidik ini ialah belum adanya keterbukaan dan

transparansi serta kerjasama yang baik antara kepala Madrasah dengan seluruh tenaga pendidik dalam hal meningkatkan kualitas tenaga pendidik mulai dari perencanaan dengan melihat kemampuan dan kebutuhan lembaga serta memperhatikan hal yaitu; belum membuat perkiraan ke depan dengan baik, belum adanya penetapan tujuan, belum adanya penentuan prioritas, belum adanya penetapan jadwal dan belum adanya penetapan biaya.

Kemudian dalam hal menentukan dan menempatkan masing-masing tenaga pendidik dan kependidikan pada wewenang dan tanggung jawabnya sesuai dengan harapan dan sasaran yang diharapkan untuk dapat dilaksanakan dengan memperhatikan pembagian kelompok kerja, menentukan tugas masing-masing, pemberian wewenang dan menetapkan jalinan kerjasama tim serta pengawasan yang efektif dengan kepemimpinan yang demokrasi kepada seluruh tenaga pendidik.

Berkenaan dengan hal itu, Supervisi manajerial merupakan supervisi yang ditujukan pada bidang manajemen sekolah. Tujuannya ialah agar kepala sekolah mampu mengelola pendidikan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan. Di dalamnya terdapat upaya pemantauan dan pembinaan manajemen sekolah.

Supervisi manajerial atau pengawasan manajerial merupakan fungsi supervisi yang berkenaan dengan aspek pengelolaan sekolah yang terkait langsung dengan peningkatan efisiensi dan efektivitas sekolah yang mencakup perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, penilaian, pengembangan kompetensi sumber daya tenaga pendidik, dan kependidikan.

### **Proses Tahapan Yang Dilakukan Kepala Sekolah Dalam Mengimplementasikan Fungsi Supervisi Manajerial**

Dari hasil wawancara, menunjukkan bahwa dapat memberikan gambaran kepada peneliti bahwanya sistem demokratis dan delegasi merupakan suatu sistem yang dilakukan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanah Jawa Kabupaten Simalungun belum menunjukkan secara kapasitasnya. Sistem demokrasi adalah komunikasi yang terbuka untuk semua pihak kepada seluruh jajaran yang ada di bawahnya. Sifat ini merupakan suatu bentuk komunikasi yang ideal, dimana beliau belum mengedepankan sikap bersama dan terbuka. Rasanya sikap seperti ini memang harus dikembangkan mengingat beliau adalah seorang

pemimpin yang mana setiap saat dibutuhkan para bawahannya. Maka apabila sikap ini tidak dimiliki maka keegoisan akan mengikuti setiap permasalahan yang ada. Dan ini tentunya tidak diharapkan semua pihak, karena akibatnya bisa memberikan dampak negatif yang berimbas kepada sulitnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Selain demokrasi beliau juga menggunakan sistem delegasi yaitu perpanjangan tangan dari beliau terhadap penyelesaian masalah-masalah yang tidak bisa ditanganinya secara langsung. Menurut penjelasan di atas bahwa tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan kepada delegasinya tersebut tidak terlepas dari pantauan dan pengamatan beliau. Dan sistem ini juga bukan sebagai bentuk kemalasan dari Kepala Madrasah, tetapi harus kita ketahui bahwa tidak semua permasalahan mesti ditangani oleh Kepala Madrasah, tetapi harus ada bidang-bidang tertentu yang lebih fokus mengurus masalah tersebut. Sehingga problem dan tugas yang dijalankan bisa lebih terarah kejalur yang telah ditentukan.

Berbagai teknik atau cara yang dapat digunakan kepala sekolah dalam membantu guru meningkatkan situasi belajar mengajar, baik secara kelompok (*group techniques*), maupun secara perorangan (*individual techniques*) ataupun dengan cara langsung atau bertatap muka dan cara tak langsung atau melalui media komunikasi (*visual, audial, audio visual*).

### **Kualitas Tenaga Pendidik**

Kualitas tenaga pendidik di sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanah Jawa belum memenuhi kompetensi kualitas serta standar untuk menjadi acuan sebagai tenaga pendidik yang berkualitas baik itu hasil yang didapat dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan juga peserta didik.

Sebagaimana seharusnya, bahwa untuk menjadi guru atau tenaga pendidik yang berkompetensi secara professional haruslah memiliki karakteristik.

Gary dan Margaret dalam Mulyasa memaparkan bahwa guru yang efektif dan kompetensi secara professional memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Memiliki kemampuan menciptakan iklim belajar yang kondusif, berkaitan dengan:

- 1) Kemampuan interpersonal untuk menunjukkan empati dan penghargaan kepada peserta didik
  - 2) Hubungan baik dengan peserta didik
  - 3) Menerima dan memperhatikan peserta didik dengan tulus
  - 4) Menunjukkan minat dan antusias yang tinggi dalam mengajar
  - 5) Menciptakan iklim untuk tumbuhnya kerjasama
  - 6) Melibatkan peserta didik dalam mengorganisasikan dan merencanakan pembelajaran, mendengarkan dan menghargai hal peserta didik untuk berbicara dalam setiap diskusi.
  - 7) Meminimalkan bahkan mengeleminasi setiap permasalahan yang sering terjadi dalam pembelajaran
- b. Memiliki kemampuan mengembangkan strategi dan manajemen pembelajaran, berkaitan dengan:
- 1) Kemampuan untuk menghadapi dan menangani peserta didik yang bermasalah, suka menyela, mengalihkan pembicaraan.
  - 2) Mampu memberikan transisi substansi bahan ajar dalam pembelajaran
  - 3) Kemampuan bertanya yang memerlukan tingkat berfikir yang berbeda untuk semua peserta didik
- c. Memiliki kemampuan memberikan umpan balik (*feedback*) dan penguatan (*reinforcement*), berkaitan dengan:
- 1) Memberikan umpan balik yang positif terhadap respon peserta didik
  - 2) Memberikan respon yang sifatnya membantu terhadap peserta didik yang lambat belajar
  - 3) Memberikan tindak lanjut terhadap jawaban peserta didik yang kurang memuaskan
  - 4) Kemampuan memberikan bantuan profesional kepada peserta didik jika diperlukan
- d. Memiliki kemampuan untuk peningkatan diri, berkaitan dengan:
- 1) Menerapkan kurikulum dan metode mengajar secara inovatif
  - 2) Memperluas dan menambah pengetahuan tentang metode pembelajaran
  - 3) Memanfaatkan kelompok kerja guru (KKG) untuk menciptakan dan mengembangkan metode pembelajaran yang relevan.

### **Respon Tenaga Pendidik Terhadap Upaya Kepala Sekolah Dalam Merealisasikan Fungsi Supervisi Manajerial**

Respon tenaga pendidik terhadap upaya kepala sekolah dalam merealisasikan fungsi supervisi manajerial di sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanah Jawa bahwa dengan diadakannya supervisi secara tidak terprogram dan terjadwal, ditambah lagi kurangnya komunikasi dan sosialisasi kepala madrasah kepada pihak sekolah maka itu dapat menghambat tercapainya tujuan dari sekolah yang dipimpinnya. Karena dengan diadakannya supervisi secara terjadwal dan terprogram itu bisa memperbaiki kualitas tenaga pendidik disekolah tersebut.

Sebagaimana seharusnya peranan guru disekolah ditentukan oleh kedudukannya sebagai orang dewasa, sebagai pengajar dan pendidik dan sebagai pegawai. Yang utama ialah kedudukannya sebagai pengajar dan pendidik, yakni sebagai guru. Berdasarkan kedudukannya sebagai guru ia harus menunjukkan kelakuan yang layak bagi guru menurut harapan masyarakat. Apa yang dituntut dari guru dalam aspek etis, intelektual dan social lebih tinggi daripada yang dituntut dari orang dewasa lainnya.

Guru sebagai pendidik dan pembina generasi muda harus menjadi teladan, di dalam maupun diluar sekolah. Guru harus senantiasa sadar akan kedudukannya selama 24 jam sehari. Dimana dan kapan saja ia akan selalu dipandang sebagai guru yang memperlihatkan kelakuannya yang dapat ditiru oleh masyarakat, khususnya oleh anak didik.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan dan uraian-uraian di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan ke dalam beberapa poin berikut ini: Fungsi Supervisi manajerial kepala sekolah dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas tenaga pendidik disekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanah Jawa Kabupaten Simalungun yang dilakukan oleh Kepala Madrasah kepada para guru yang mengajar di sekolah tersebut bahwasanya fungsi supervisi manajerial kepala sekolah dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas tenaga pendidik ini ialah belum adanya keterbukaan dan transparansi serta kerjasama yang baik antara kepala Madrasah dengan seluruh tenaga pendidik dalam hal meningkatkan kualitas tenaga pendidik mulai dari perencanaan dengan melihat kemampuan dan kebutuhan lembaga serta memperhatikan hal yaitu;

belum membuat perkiraan ke depan dengan baik, belum adanya penetapan tujuan, belum adanya penentuan prioritas, belum adanya penetapan jadwal dan belum adanya penetapan biaya.

Kemudian dalam hal menentukan dan menempatkan masing-masing tenaga pendidik dan kependidikan pada wewenang dan tanggung jawabnya sesuai dengan harapan dan sasaran yang diharapkan untuk dapat dilaksanakan dengan memperhatikan pembagian kelompok kerja, menentukan tugas masing-masing, pemberian wewenang dan menetapkan jalinan kerjasama tim serta pengawasan yang efektif dengan kepemimpinan yang demokrasi kepada seluruh tenaga pendidik.

Proses tahapan yang dilakukan kepala sekolah dalam mengimplementasikan fungsi supervisi manajerial di sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanah Jawa Kabupaten Simalungun adalah dengan sistem demokratis dan delegasi merupakan suatu sistem yang dilakukan Kepala Madrasah belum maksimal. Sistem demokrasi adalah komunikasi yang terbuka untuk semua pihak kepada seluruh jajaran yang ada di bawahnya. Sifat ini merupakan suatu bentuk komunikasi yang ideal, dimana beliau belum mengedepankan sikap bersama dan terbuka. Rasanya sikap seperti ini memang harus dikembangkan mengingat beliau adalah seorang pemimpin yang mana setiap saat dibutuhkan para bawahannya. Maka apabila sikap ini tidak dimiliki maka keegoisan akan mengikuti setiap permasalahan yang ada. Dan ini tentunya tidak diharapkan semua pihak, karena akibatnya bisa memberikan dampak negatif yang berimbas kepada sulitnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kualitas Tenaga Pendidik di sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanah Jawa Kabupaten Simalungun bahwasannya belum memenuhi kompetensi kualitas serta standar untuk menjadi acuan sebagai tenaga pendidik yang berkualitas baik itu hasil yang didapat dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan juga peserta didik.

Respon tenaga pendidik terhadap upaya kepala sekolah dalam merealisasikan fungsi supervisi manajerial di Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanah Jawa adalah bahwa dengan diadakannya supervisi secara tidak terprogram dan terjadwal, ditambah lagi kurangnya komunikasi dan sosialisasi kepala madrasah kepada pihak sekolah maka itu dapat menghambat tercapainya tujuan dari sekolah yang dipimpinnya. Karena

Implementasi Supervisi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanah Jawa Kabupaten Simalungun

dengan diadakannya supervisi secara terjadwal dan terprogram itu bisa memperbaiki kualitas tenaga pendidik disekolah tersebut.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asrul, dan Syafaruddin, (2015), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media
- Gade Ismail, Mhd, (1993), *Penelitian Kualitatif*, Banda Aceh: Syiah Kuala
- Hadijaya, Yusuf, (2017), *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, Medan: Perdana Publishing
- Hikmat, (2009), *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Putaka Setia
- Kompri, (2017), *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana
- Prihatin, Eka, (2011), *Teori Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta
- Soetjipto, (2009), *Profesi Keguruan Cet 4*, Jakarta: Rineka Cipta
- Syafaruddin, (2016), *Sosiologi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 1 Tentang Guru dan Dosen
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Tentang Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan
- Purwanto, Ngalim, (2006), *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya

## KEMAMPUAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI KEPRIBADIAN GURU DI SMP KARYA BUNDA LAU DENDANG

Riska Lailawati<sup>1</sup>, Sarbaini Saleh<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap: (1) kepemimpinan kepala sekolah di SMP Karya Bunda; (2) kedisiplinan, keteladanan, dan berakhlak mulia guru di SMP Karya Bunda; (3) program-program kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru di SMP Karya Bunda; dan 4) faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi dengan teknik pengumpulan data penulis menggunakan teknik observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Analisis data oleh Miles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.. Hasil penelitian ini mengungkapkan empat temuan yaitu: (1) Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Karya Bunda Lau Dendang sudah berjalan dengan efektif, (2) Kedisiplinan, Keteladanan, dan Berakhlak Mulia Guru di SMP Karya Bunda Lau Dendang sudah baik karena disekolah tersebut setiap guru maupun kepala sekolah wajib datang lebih awal dari jam masuk sekolah, (3) Program-program Yang Dirancang Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru yaitu, mengikutsertakan guru dalam pelatihan, seminar dan kunjungan kesekolah-sekolah diluar daerah, (4) Faktor pendukung dalam meningkatkan kompetensi guru antara lain: koordinasi yang baik, SDM yang kompeten dan memadai, motivasi dari orang tua, dan lingkungan yang mendukung. Faktor penghambatnya antara lain: latar belakang peserta didik yang berbeda-beda, kurangnya dana, dan sarana prasarana yang kurang memadai.

**Kata kunci :** *Kemampuan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi  
Kepribadian 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

Keberhasilan suatu organisasi madrasah tersebut sangat tergantung pada kualitas kepemimpinan kepala madrasah yang terdapat dalam organisasi madrasah yang bersangkutan. Untuk itu sejak dini dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang siap dan mampu berkompetensi dengan situasi di era globalisasi dan otonomi daerah yaitu melalui pendidikan didalamnya. Sehingga keberadaan madrasah sebagai pendidikan formal merupakan wadah kerja sama sekelompok orang yaitu Kepala Madrasah, Staff, Guru-guru, Pegawai dan Siswa, untuk mencapai tujuan madrasah yang telah diterapkan.

Kepemimpinan kepala sekolah pada dasarnya adalah tugas tambahan, dikatakan demikian karena kepala sekolah madrasah adalah guru yang diangkat oleh satuan atasan karena memiliki kredibilitas yang tinggi dibandingkan dengan guru-guru lain dilingkungan persekolahan madrasah. Kredibilitas yang utama dimilikinya adalah kredibilitas kepemimpinan dan keilmuan yang diatas rata-rata guru lainnya karena memang terbukti memiliki keunggulan dan telah terbukti selama mereka bersama-sama melakukan tugas kependidikan. (nasution, dkk, 2009)

Peran utama dalam menjalankan pola manajemen sekolah terletak pada kepala sekolah dan seluruh komunitas sekolah, baik secara bersama-sama maupun individu. Tinggi rendahnya kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan stafnya, memiliki kaitan erat dengan pemilihan pola dan gaya kepemimpinan yang tepat oleh kepala sekolah, sangatlah membantu tugas dalam penerapan program, strategi, dan strategi sekolah akan memberi dampak yang cukup signifikan bagi keberhasilan peningkatan kompetensi guru di bawah pimpinannya.

Oleh karena itu, perlu tersedia suatu sumber yang dapat dimanfaatkan untuk merangsang kesadaran, bahwa kepemimpinan di sini berperan dalam kehidupan berorganisasi. Dengan adanya kesadaran tersebut, akan menjadi pendorong untuk lebih memantapkan penguasaan tentang prinsip-prinsip kepemimpinan serta peningkatan berbagai keterampilan untuk mewujudkan fungsi-fungsi kepemimpinan yang diperlukan. (karina, dkk, 2004)

Selain kepala madrasah, Guru adalah orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar. Seorang guru memiliki beberapa peranan yang sangat penting, karena memiliki tanggung jawab

yang tidak bisa digantikan oleh peralatan canggih apapun. Oleh karena itu guru idealnya bisa mempersiapkan diri sebagai guru yang tetap lebih progresif dan produktif dalam semua proses kegiatan belajar begitu pula terkait dengan kepribadian guru yang diembangkannya selalu mengedepankan keprofesionalanya yaitu dengan memiliki kepribadian atau kualitas keilmuan yang pantas atau patut di banggakan dan bisa menjadi teladan dalam segala aktivitas kehidupan sehari-hari baik dalam lingkungan sekolah, keluarga, maupun pada masyarakatnya.

Agar guru mampu dan memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, maka pembinaan terhadap peningkatan kompetensi guru kelas menjadi perhatian serius, terutama usaha dari kepala sekolah yang menjadi tanggung jawab sepenuhnya terhadap mutu hasil belajar mengajar di sekolah.(Rosita, 2016)

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen; dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 mengamanatkan bahwa guru profesional harus memiliki syarat kualifikasi akademik sekurang-kurangnya S1/D-IV dan memiliki empat kompetensi utama yakni: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

Dengan adanya kelima kompetensi tersebut, diharapkan seorang guru dapat melaksanakan proses pembelajaran berjalan secara efektif dan efisien. Namun untuk memenuhi kelima kompetensi tersebut bukan hal yang mudah, untuk dapat meningkatkan kompetensi seorang guru menjadi lebih baik diperlukan upaya yang sungguh-sungguh dan komprehensif.(Sandi, 2017)

Kepala Madrasah sebagai pimpinan tertinggi sangat berpengaruh dalam menentukan kemajuan Madrasah, maka dalam hal ini seorang pemimpin tidak bisa lepas dari fungsi kepemimpinan, yang antara lain ialah: Memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada tujuan awal saat perencanaan. Tuntutan tersebut penting sekali dipenuhi agar lembaga pendidikan menjadi efektif dalam membina sumber daya manusia yang berkualitas.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, bahwa kompetensi kepribadian guru di SMP Karya Bunda Lau Dendang masih belum bisa dikatakan baik terlihat dari segi kedisiplinan guru: 1) Masih ada guru yang pulang duluan sebelum jam sekolah selesai,. 2) guru terlambat masuk untuk mengajar dan 3) Masih ada terdapat guru yang tidak rapi dalam berpakaian ketika dikawasan sekolah. Dari segi tanggung jawab: masih ada guru yang merumpi dengan guru yang lain saat jam pembelajaran.

Dari fenomena diatas dapat dilihat bahwa kemampuan kepemimpinan kepala madrasah disekolah SMP Karya Bunda dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru masih kurang sehingga guru disekolah SMP Karya Bunda kurang menanamkan kedisiplinan dan tanggung jawab yang baik kepada para peserta didik.

Dari permasalahan yang telah dipaparkan tersebut, untuk mengetahui kemampuan kepala madrasah dalam mengelola sekolah agar sekolah tersebut dapat dikatakan berkualitas dengan baik maka dengan demikian peneliti merasa tertarik untuk meneliti judul “Kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru di SMP Karya Bunda.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, peneliti klasifikasikan sebagai penelitian lapangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang paling dasar. Ditunjukkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat alamiah ataupun rekayasa manusia(Sugiono, 2017). Pendekatan kualitatif menghasilkan data berupa kata-kata tulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Karena penelitiannya sebagian besar bersumber dari data-data yang terdapat di Yayasan Perguruan Karya Bunda.

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Karya Bunda Lau Dendang. Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang akurat dan yang diperlukan dalam kegiatan penelitian ini, maka peneliti menetapkan responden (pelaku) yang akan diteliti yaitu : Kepala Sekolah di Yayasan Perguruan Karya Bunda di Lau Dendang dan Guru di Yayasan Perguruan Karya Bunda di Lau Dendang. Sumber data dalam penelitian ini adalah

subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.(Moleong, 2014) Sehingga beberapa sumber data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini meliputi:1) Sumber data utama (primer) yaitu sumber data yang diambil peneliti melalui wawancara dan observasi, 2) Sumber data tambahan (sekunder), yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. Data itu biasanya diperoleh dari perpustakaan atau laporan-laporan, dokumen penelitian yang terdahulu. Tehnik pengumpulan data untuk memperoleh data dan informasi yang tepat, maka peneliti menggunakan beberapa tehnik dalam pengumpulan data yaitu: wawancara, observasi dan dokumentasi. Pada penelitian ini, penelitian menggunakan analisis data model Milles dan Huberman yang terdiri dari: (a) reduksi data, (b) penyajian data, (c) kesimpulan.

## **TEMUAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

### **1. Kepemimpinan Kepala Madrasah SMP Karya Bunda**

Kepemimpinan adalah kekuatan atau kualitas seseorang dalam memimpin dan mengarahkan apa yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan. Sedangkan pemimpin disebut pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak dan sebagainya. Pemimpin adalah orang yang memimpin, sedangkan kepemimpinan ialah perihal pemimpin atau cara memimpin.(hidayat, dkk, 2017)

Menurut Way and Means kepemimpinan ialah: (1) kemampuan menciptakan, menjelaskan, dan menawarkan gagasan-gagasan dalam tema-tema yang menarik, kreatif, terbuka untuk diuji, lebih unggul dalam persaingan atau tawar-menawar dengan pihak lain, (2) kemampuan argumentasi dan mempertahankan pendirian secara etisrasional sehingga pihak lain termotivasi untuk merundingkan dan mempertimbangkan hingga akhirnya menerima pilihan yang diturunkan dari gagasan tadi, (3) kemampuan memengaruhi pihak lain dengan menggunakan way and means yang paling sesuai sehingga semua pihak bekerja sama dan dalam kesatuan organisatoris menaati arahan dan koordinasinya, (4) kemampuan mengendalikan bentuk-bentuk kerja sama yang semakin stabil dan prosesnya makin produktif, melalui pemilihan personil yang monolit.(Husaini, 2017)

Dengan demikian kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi disekolah. Pola kepemimpinanannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan. Bagaimana kepala sekolah untuk membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan sekolah. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pemimpin dapat di analisis dari kepribadian. Kepribadian kepala sekolah akan tercermin dalam sifat-sifat (1) Jujur, (2) Percaya diri, (3) Tanggung Jawab, (4) Berani mengambil resiko dan keputusan, (5) Berjiwa besar, (6) Emosi yang stabil (7) Teladan.

Temuan pertama penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMP ini sudah berjalan dengan baik, karena kepala sekolah sebagai seorang pemimpin sudah melaksanakan dan melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Kepala sekolah melaksanakan perannya dengan cara mengawasi setiap kinerja guru dalam mengajar maupun mendidik siswa-siswinya agar apa yang telah direncanakan akan berjalan dengan baik, dan kepala sekolah harus menjadi contoh yang baik dari setiap apa yang dilakukannya.

Sebelum melakukan tugasnya sebagai pemimpin, kepala sekolah sebaiknya dapat mengajak guru-guru SMP Karya Bunda untuk bekerjasama dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Untuk meraih keberhasilan sekolah tersebut guru dan murid harus saling mengingatkan, memotivasi agar rencana yang sudah dibuat bersama untuk keberhasilan sekolah berjalan dengan baik tanpa ada halangannya.

Maka dari itu disini kepala sekolah memiliki peran-peran yang harus dijalankan dan dilaksanakan dalam menjalankan tugasnya demi keberhasilan sekolah dan terwujudnya tujuan pendidikan. Kepala sekolah sangat penting bagi guru-guru dan murid-murid karena kepala sekolah mempunyai kewajiban memberikan contoh yang baik terhadap guru-guru, memberikan dorongan kepada guru agar kinerja dalam mengajarnya dapat meningkat, memberikan evaluasi, memberikan pemecahan masalah dan memberikan teguran agar apa yang dikerjakannya lebih baik lagi.

## **2. Kedisiplinan, Keteladanan, Dan Berakhlak Mulia Guru Di SMP Karya Bunda**

Maka dari itu dalam Standart Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, dan berakhlak mulia. Pribadi guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pendidikan, khususnya dalam kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu, pribadi guru sering dianggap sebagai model atau panutan.

Temuan kedua dalam penelitian ini tentang bagaimana kedisiplinan, keteladanan, dan berakhlak mulia di SMP Karya Bunda selalu mengedepankan kedisiplinan baik itu untuk kepala sekolah, siswa maupun gurunya. Kedisiplinan itu dimulai oleh bapak ARD yang menjabat sebagai kepala sekolah. Dari hasil pengamatan peneliti bapak ARD biasanya berangkat jam 7 lebih pagi dari guru-guru yang lain, berangkat lebih awal dan pulang lebih akhir. Jam masuk sekolah pada jam 07.30 dan selesai pembelajaran pada jam 13.00 WIB, akan tetapi pak ARD mengambil kebijakan bahwa guru tidak harus berangkat jam 7 akan tetapi setidaknya datang kira-kira 15 menit sebelum jam pelajaran di mulai dan setiap guru berdiri didepan pintu gerbang agar setiap murid yang masuk kesekolah sambil menyalami guru-guru tersebut, tata tertib ini lebih dikhususkan pada guru yang mengajar pada jam pelajaran pertama.

Karena sikap pak ARD, guru-guru menjadi rajin dan segan jika datangnya terlambat. Kalau ada guru yang tidak masuk mengajar guru tersebut wajib memberi surat izin beserta alasan yang tepat tidak masuk mengajar dan wajib memberi tugas kepada peserta didik. Jadi meskipun guru tidak hadir siswa tetap bisa melakukan proses pembelajaran sebagaimana mestinya.

Kedisiplinan tidak hanya ditujukan pada peserta didik akan tetapi kepala sekolah, guru juga perlu ditingkatkan kedisiplinannya karena kepala sekolah dan guru sebagai contoh bagi peserta didiknya. Semua itu akan berjalan baik jika para guru dan siswa mentaati peraturan tersebut, jika dalam peraturan tersebut ada yang melanggar maka akan diberikan sanksi, teguran ataupun surat peringatan, hukuman ini dibuat bukan

untuk siswa siswi saja tetapi para guru juga akan dapat sanksi tegas jika melanggar peraturan yang ada disekolah.

### **3. Program-Program Yang Dirancang Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru Di SMP Karya Bunda**

Temuan ketiga dalam penelitian ini tentang bagaimana program-program yang dirancang kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi kepribadian guru di SMP Karya Bunda, didalam proses pelaksanaan program guru di sekolah ini dilakukan kepala sekolah dengan memberikan pelatihan-pelatihan, seminar dalam rangka membina karakter peserta didik dan kunjungan kesekolah-sekolah diluar daerah kepada guru untuk mengikutinya dalam rangka meningkatkan kompetensi guru disekolah ini. Selain itu, kepala sekolah juga membuat program dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru seperti: pembinaan pelatihan motivasi, pembinaan melalui bimbingan konseling, mengadakan maulid nabi disekolah, solat zhuhur berjamaah, dan melakukan sharing antar guru. Sehingga akan menjadikan guru-guru yang berkualitas dalam mengajar secara aktif dan kreatif dalam proses belajar mengajar dan dapat menjadi tauladan yang baik bagi siswa siswinya disekolah ini seperti guru aktif mengajar setiap hari, datang tepat pada waktunya, serta disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Program-program pembinaan tersebut mengarah pada satu tujuan yang sama yaitu terbentuknya kompetensi kepribadian yang baik, sesuai dengan Permendiknas nomor 16 tahun 2007 tentang standar kompetensi guru. Bentuk-bentuk pembinaan tersebut menjadi sebuah model pembinaan kompetensi kepribadian di SMP Karya Bunda Lau Dendang.

Sering kali yang menjadi penghambat dalam menjalankan program tersebut karena tidak mencukupinya dana untuk melakukan pelatihan-pelatihan yang jauh, sarana dan prasarana yang tidak memadai bagi para guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan seminar tersebut, sehingga sudah menjadi tanggung jawab bagi kepala sekolah untuk menyiapkan para guru yang akan mengikuti pelatihan dan seminar baik itu memberikan motivasi, dana, maupun pengarahan tentang pentingnya pelatihan-pelatihan dan seminar ini untuk para guru guna meningkatkan kompetensi guru.

#### 4. Faktor-Faktor Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di SMP Karya Bunda

Berdasarkan hasil penelitian di SMP Karya Bunda peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru terdapat dua faktor yaitu faktor pendukung dan penghambat sebagai berikut:

##### a. Faktor Pendukung

*Pertama*, Koordinasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru. Hal ini dibuktikan dengan melihat bahwa guru-guru yang ada di SMP Karya Bunda Lau Dendang terlihat sangat akrab namun tidak mengurangi rasa hormat mereka terhadap pimpinannya. Selain itu program-program sekolah yang telah direncanakan oleh kepala sekolah dapat terkoordinasikan dengan baik dan menemukan orang yang tepat untuk menjalankan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

*Kedua*, Banyak guru yang telah mengikuti kegiatan penyetaraan pendidikan. Sebagaimana telah dipaparkan dalam bab-bab terdahulu bahwa mayoritas guru yang ada disekolah SMP Karya Bunda Lau Dendang adalah berpendidikan akhir S1 hanya dua guru saja yang berpendidikan D3. Hal ini akan sangat dapat menunjang kemajuan sekolah karena ditangani oleh guru yang profesional.

faktor pendukung yang *Ketiga*, SMP Karya Bunda Lau Dendang memiliki SDM yang kompeten dan memadai.

Faktor *keempat* motivasi pola hidup berkarakter tidak hanya diberikan oleh pihak madrasah melainkan juga dari orang tua karena setelah sampai di rumah peserta didik dibina oleh orang tua masing-masing dalam mengembangkan karakter.

##### b) Faktor Penghambat

Faktor *pertama* Keberadaan sarana dan fasilitas yang cukup dan berdaya guna biasanya sangat membantu proses pelaksanaan berbagai aktivitas dalam pembelajaran. Sebaliknya keberadaan sarana dan fasilitas yang kurang biasanya cukup menghambat kegiatan pembelajaran, terlihat bahwa keadaan sarana dan prasarana SMP Karya Bunda.



Faktor *kedua* latar belakang peserta didik yang kurang mendukung karena para peserta didik berangkat dari latar belakang yang berbeda maka cintanya kepada agama serta keyakinannya tentu berbeda-beda pula. Lingkungan keluarga merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh sekali terhadap proses pengembangan karakter yang selama ini diterima peserta didik.

## KESIMPULAN

Dari pembahasan hasil penelitian dan dirumuskan sesuai dengan rumusan masalah dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah SMP Karya Bunda Lau Dendang dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru seperti membuat rencana dalam mengelola sistem pembelajaran, kurikulum serta jadwal tugas para dewan guru, agar guru mengetahui apa tugas yg harus dikerjakannya setiap hari di SMP Karya Bunda, dan guru pun selaku wali kelas harus mengerti tugasnya sebagai wali kelas. Untuk meraih keberhasilan sekolah tersebut guru dan murid harus saling mengingatkan, memotivasi agar rencana yang sudah dibuat bersama untuk keberhasilan sekolah berjalan dengan baik tanpa ada halangannya. Maka dari itu kepala sekolah bertanggungjawab terhadap semua kegiatan pengelolaan sekolah dan melibatkan guru-guru yang kompeten di bidangnya untuk melaksanakan tugas yang diberikan sehingga tugas-tugas yang telah dibuat dan disusun rapi oleh kepala sekolah SMP Karya Bunda Lau Dendang berjalan dengan efektif dan efisien.
2. Dalam kedisiplinan, keteladanan dan keberakhilak muliaan guru di SMP Karya Bunda itu baik karena disekolah tersebut setiap guru maupun kepala sekolah wajib datang lebih awal dari jam masuk sekolah karena setiap guru dianjurkan menunggu siswa siswi sambil siswa siswinya menyalami didepan gerbang. Jika ada yang melanggar peraturan tersebut akan diberikan sangsi, teguran, atau surat peringatan, peraturan ini dibuat bukan hanya untuk siswa siswi saja akan tetapi berlaku juga bagi para guru SMP Karya Bunda.
3. Program yang dilakukan kepala sekolah SMP Karya Bunda Lau Dendang dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru ialah

dengan mengikutsertakan guru dalam pelatihan-pelatihan mengenai pembinaan karakter peserta didik, seminar dan kunjungan kesekolah-sekolah diluar daerah. Kepala sekolah juga mengadakan program disekolah untuk meningkatkan kompetensi kepribadian guru seperti pembinaan motivasi, pembinaan melalui bimbingan konseling, mengadakan Maulid Nabi, solat zhuhur berjamaah dan sharing antar guru. Kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru sehingga keberhasilan proses pembinaan disekolah dapat tercapai dengan baik melalui program-program untuk guru, yang diadakan di SMP Negeri 23 Medan

4. Faktor-faktor dalam meningkatkan kompetensi guru SMP Karya ada dua yaitu faktor pendukung dan penghambat. Adapun faktor pendukung antara lain: koordinasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru, banyak guru yang telah mengikuti kegiatan penyeteraan pendidikan, SDM yang kompeten dan memadai, motivasi dari orang tua, dan lingkungan yang mendukung, dan mengikuti pelatihan-pelatihan atau seminar. Faktor penghambatnya dalam meningkatkan kompetensi guru antara lain: latar belakang peserta didik yang berbeda-beda, kurangnya dana, sarana prasarana yang kurang memadai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Husain, Usman Husaini. 2011. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Irwan, Nasution dkk. 2009. *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru*. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Karina dkk. 2014. 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pada SMP Negeri 2 Simeulue Timur'. *Jurnal Ilmiah Didaktika*. Vol. XIV. No 2
- Lexy J. Meleong. 2014. *Metodologi Pendidikan Kualitatif*. Bandung: Remaja RosdaKarya.
- Sandi. 2017. 'Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Studi Kasus di SMA Muhammadiyah 7 Yogyakarta', *Jurnal Educen*, Vol. 01, No. 1
- Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.

## HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU DI MTs HIFZIL QURAN

Safril Azwardi<sup>1</sup>, Rusdy Ananda<sup>2</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menegerahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru di MTs Hifzil Qur'an Medan. Sedangkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ni yaitu yaitu: budaya organisasi berhubungan dengan kinerja guru di MTs Hifzil Quran Medan. Populasi an sampel peneliia ini adalah seluruh guru di MTs Hifzil Quran Medan 38 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif instrument yang dirancang berbentuk kusioner untuk variabel budaya organisasi dan variabel kinerja guru. Analisis data yang digunakan dibantu dengan program SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah dan signifikan antara Budaya Organisasi (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0.253 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.064 yang memberikan makna bahwa Budaya Organisasi (X) memberikan hubungan sedang sebesar  $0.064 \times 100 \% = 6,4 \%$  terhadap Kinerja Guru (Y). Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru ) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 3.051$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.042$ . Oleh karena  $t_{hitung} (3.051) > t_{tabel} (1,688)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 53,579 + 0.332 X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Budaya Organsasi meningkat sebesar satu unit maka Semangat Kerja juga akan meningkat sebesar  $53,579 + 0.332 = 53,991$  satuan.

**Kata Kunci** : *Budaya Organisasi 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

Berkaitan dengan terwujudnya masalah efektivitas lembaga pendidikan, hal ini tidak terlepas dari kinerja guru di organisasi sekolah tersebut. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan, kinerja mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Kinerja juga merupakan suatu kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Irham Fahmi mendefinisikan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi itu berorientasi *profit* dan *non profit* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja lebih menekankan pada hasil kerja seseorang. (Fahmi, 2010) Hasil kerja yang diperoleh diukur dengan melihat standar aturan yang telah ditetapkan pada suatu organisasi. Standar kerja yang ditetapkan pada suatu organisasi merupakan acuan dasar dalam melakukan penilaian kinerja seseorang. Setiap organisasi memiliki standar sendiri sesuai dengan objek kerja yang dilakukan. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.

Berkaitan dengan kinerja guru wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Standar guru di sekolah dapat ditetapkan berdasarkan jumlah materi yang diajarkan dalam periode tertentu, jam mengajar, serta hasil belajar yang diperoleh siswa.

Berkaitan dengan standar kinerja guru, Suhertian menjelaskan bahwa standar kinerja guru dalam menjalankan tugasnya seperti: bekerja dengan siswa dan individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar dan kepemimpinan yang efektif bagi guru. (Rusman, 2011)

Guru harus dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh demi mencerdaskan kehidupan bangsa dan bernegara. Tanggung jawab guru juga pada peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 19 tahun 2005 bab VI bagian kesatu pasal 28 mengenai bidang pendidikan dan tenaga kependidikan bahwa guru melaksanakan tugas dan

tanggung jawabnya sebagai agen pembelajaran yang memotivasi, memfasilitasi, mendidik, membimbing, dan melatih peserta didik sehingga mampu mengaktualisasikan potensi kemanusiaanya secara optimum.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik intern maupun ekstern. Menurut Mulyasa, sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal: kesepuluh faktor tersebut adalah (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan.”(Mulyasa, 2007)

Selanjutnya pendapat lain dikemukakan oleh surya tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru. “faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini di latar belakang oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untung pengembanaan dan peningkatan diri.”<sup>9</sup>Dharma, 2004)

Rendahnya kinerja guru diduga karna kurang baiknya budaya organisasi yang diterapkan disekolah. Menurut Wibowo terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu salah satunya budaya.(Wibowo, 2011) Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat dan dijadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai yang telah ditetapkan. Nilai-nilai yang dimiliki masing-masing sumber daya manusia di dalam organisasi sekoah dapat menjadi kekuatan atau sebaliknya akan menjadi penghambat kemajuan.(Mujiono, 2003)

Budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karna diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman sebagai anggota selama mereka berada dalam

lingkungan organisasi tersebut, dan dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi disuatu sekolah berhubungan dalam pelaksanaan kehidupan disekolah, seperti keputusan yang akan diambil oleh sekolah dan bagaimana perilaku anggota organisasinya, sehingga jelas bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja guru.

Berdasarkan penelitian yang terdahulu juga mengatakan, antara budaya organisasi dengan kinerja guru menunjukkan hubungan yang signifikansi yang rendah. Meskipun demikian keduanya memiliki hubungan yang berarti. Untuk itu kepada kepala sekolah dan guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tangah Padang agar memperbaiki budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. Baik dengan cara menciptakan inovasi, mengutamakan kerja sama, atau berusaha mematuhi aturan yang ada di sekolah. Apabila budaya organisasi baik maka kinerja guru akan baik puladiharapkan kepada Kepala Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tangah Padang agar dapat memperhatikan budaya organisasi seperti lebih mengutamakan kerja sama antar guru, lebih mematuhi aturan yang telah ditetapkan sekolah, merespon dengan baik setiap perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi sebab dengan budaya yang baik diharapkan akan membantu meningkatkan kinerja guru. Selanjutnya guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan hendaknya mampu menjadi lebih baik lagi seperti membuat perangkat pembelajaran sesuai dengan yang dibutuhkan, tepat waktu dalam melaksanakan tugas, dan memperhatikan hasil kerja yang dibuat.

Berdasarkan data, hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tangah Padang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : (1) Kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tangah Padang dengan indikator kuanlitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan waktu yang digunakan, berada dalam kategori tinggi dengan skor 81,41%. (2) Budaya Organisasi di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tangah Padang dengan indicator inovasi, berorientasi pada hasil, berorientasi pada kerja tim, nilai kebersamaan, dan aturan pengontrol perilaku, berada pada kategori cukup dengan skor 78,75%. (3)

Terdapat hubungan yang berarti antara budaya organisasi dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang dimana besarnya koefisien korelasi nilai  $r_{hitung} = 0,29 > r_{tabel} = 0,284$  pada taraf kepercayaan 95% dan  $t_{hitung} = 2,05 > t_{tabel} = 2,021$  pada taraf kepercayaan 95%. (Rahayu, 2014)

Sama seperti pendapat diatas, berdasarkan uji hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja guru. Keduanya dapat berjalan bersama-sama, artinya semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik pula pengaruhnya terhadap kinerja guru. Variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh budaya organisasi. Ini berarti adanya peningkatan pada budaya organisasi menyebabkan peningkatan pada kinerja guru.

Seperti yang dijelaskan dalam data penelitian, hubungan antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan kinerja guru ( $Y$ ) Hipotesis yang diuji adalah:  $H_0 : \rho_{y1} = 0$   $H_1 : \rho_{y1} > 0$  Hal ini berarti, hipotesis nol ( $H_0$ ), yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru, melawan hipotesis alternative ( $H_1$ ), yang menyatakan terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan teknik analisis dan korelasi sederhana. Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja guru. Keduanya dapat berjalan bersama-sama, artinya semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik pula pengaruhnya terhadap kinerja guru. Variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh budaya organisasi. Ini berarti adanya peningkatan pada budaya organisasi menyebabkan peningkatan pada kinerja guru. (Najmulmunir, dkk, 2009)

Tingkat kinerja guru, dan budaya organisasi terbagi ke dalam tiga kategori yaitu: kurang baik, baik dan sangat baik. Guru telah memiliki kinerja dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, membina hubungan dengan murid, melakukan evaluasi pembelajaran, melakukan remedial. Warga sekolah telah menciptakan budaya organisasi di sekolah ke arah positif dan kondusif sesuai dengan tugas, peran dan fungsi masing-masing dan menciptakan suasana dan pola hubungan yang erat.

Kemudian dibenarkan juga berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru. Dengan demikian budaya organisasi memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja guru. Peningkatan terhadap budaya organisasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru. Dengan demikian budaya organisasi menjadi peramal tinggi rendahnya kinerja guru. (Hernawan, 2016)

Guru, kepala sekolah dan siswa harus menciptakan suasana sekolah yang harmonis, kondusif sehingga proses pembelajaran akan berjalan dengan baik. Guru perlu diberikan pembekalan manajemen kelas yang efektif dan berhasil, manajemen waktu pembelajaran yang efektif dan berhasil dan mengetahui tingkat perkembangan dan kemampuan pelajar atau siswa, guru perlu diberikan pelatihan penyegaran di dalam pembinaan kurikulum, menggunakan alat bantu dan sumber pembelajaran, penggunaan komputer dan multi media dalam pembelajaran.

Berdasarkan hasil observasi kesekolah dan gambaran tentang hasil penelitian yang terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja guru, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MTs Hifzil Qur'an Medan"

## **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.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka sampel penelitian ini adalah sampel total keseluruhan populasi disebabkan karena jumlahnya kurang dari 100. Maka penelitian ini disebut penelitian total sampling dengan jumlah sebanyak 41 orang guru MTs Hifzil Qur'an Medan



## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor menunjukkan sebaran skor budaya organisas (X) sebanyak 4 orang (10,52 %) berada di bawah rata-rata kelas, 18 orang (47,37 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 16 orang (42,11%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka budaya organisasi umumnya berada di rata-rata.

Sebaran skor kinerja guru (Y) sebanyak 20 orang (52,62 %) berada di bawah rata-rata kelas interval, 7 orang (18,42 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 11 orang (28.93%) 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 lemah dan signifikan antara Budaya Organisasi (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0.253 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.064 yang memberikan makna bahwa Budaya Organisasi (X) memberikan hubungan sedang sebesar  $0.064 \times 100 \% = 6,4 \%$  terhadap Kinerja Guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru ) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 3.051$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.042$ . Oleh karena  $t_{hitung} (3.051) > t_{tabel} (1,688)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 53,579 + 0.332 X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Budaya Organsasi meningkat sebesar satu unit maka Semangat Kerja juga akan meningkat sebesar  $53,579 + 0.332 = 53,991$  satuan.

## KESIMPULAN

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

1. sebaran skor budaya organisas (X) sebanyak 4 orang (10,52 %) berada di bawah rata-rata kelas, 18 orang (47,37 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 16 orang (42,11%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka budaya organisasi umumnya berada di rata-rata.

2. Sebaran skor kinerja guru (Y) sebanyak 20 orang (52,62 %) berada di bawah rata-rata kelas interval, 7 orang (18,42 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 11 orang (28,93%) di atas rata-rata.
3. 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 Budaya Organisasi (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0.253 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.064 yang memberikan makna bahwa Budaya Organisasi (X) memberikan hubungan sedang sebesar  $0.064 \times 100 \% = 6,4 \%$  terhadap Kinerja Guru (Y). Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru ) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 3.051$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.042$ . Oleh karena  $t_{hitung} (3.051) > t_{tabel} (1,688)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 53,579 + 0.332 X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Budaya Organisasi meningkat sebesar satu unit maka Semangat Kerja juga akan meningkat sebesar  $53,579 + 0.332 = 53,911$  satuan.

Terujinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa budaya organisasi memiliki hubungan sangat lemah terhadap kinerja guru Guru di MTs Hifzil Quran Medan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2009), *Manajemen Penelitian*, Jakarta,
- Dharma, Surya. (2004), *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, Dan Penerapannya*. Jakarta, Program Pasca Sarjana Fisip.
- Hermawan. (2016) "Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru Smk –Spp Bandung Jawa Barat", *Tanzhim Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*. Vol. 1. No. 1.
- Moeliono. (2003), *Budaya Korporat Dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta, Elex Media Komputindo.
- Mulyasa. (2007), *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*, Bandung, Rosdakarya.

- Najmulmunir Nandang. (2009) Dkk, "Hubungan Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Guru". *Edukasi*. Vol. 1. No. 2.
- Syafaruddin. (2006), *Psikologi Organisasi Dan Manajemen*, Medan, Lemaga Riset Publik.
- Usman, Husaini. (2010), *Manajemen, Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Wibowo, (2011), *Manajemen Perubahan*, Jakarta, Rajawali Press.

## HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI MAS TA'DIB AL MUALLIMIN AL ISLAMY MEDAN JOHOR

Sella Ade Agusti<sup>1</sup>, Bukhari Muslim<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Kepuasan Kerja Guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor dan 2) Hubungan budaya organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor. 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 penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berhubungan lemah dan signifikan dengan kepuasan kerja Guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor. Hal ini ditandai dengan besarnya  $t_{hitung} (6,319) > t_{tabel} (2,048)$ . Sedangkan besarnya hubungan Budaya Organisasi (X) dengan Kepuasan Kerja (Y),  $0,004 \times 100 \% = 0,4 \%$ .

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Guru*

### PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga formal mempunyai kewajiban memberikan pelayanan dalam bidang pendidikan kepada masyarakat dalam rangka mencerdaskan masyarakat. Maka, sekolah memiliki peran yang sangat penting dan menjadi sarana untuk menyelenggarakan pendidikan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Dalam melaksanakan pendidikan di sekolah guru memiliki peran yang sangat penting dalam berlangsungnya pendidikan.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa guru adalah pendidik yang profesional dengan

---

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

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

tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal, dasar dan pendidikan menengah. Dalam proses pendidikan di sekolah guru memegang tugas sebagai pengajar dan pendidik dalam kelas. Sebagai pengajar guru bertugas memberikan sejumlah bahan pelajaran kepada peserta didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina peserta didik agar menjadi manusia yang aktif, mandiri, dan berakhlak mulia.

Menyadari pentingnya kedudukan guru dalam organisasi di sekolah, maka pemenuhan kebutuhan menjadi hal yang sangat penting untuk menjalankan aktivitas sebagai pendidik dan pengajar. Dengan terpenuhinya kebutuhan guru maka seorang guru akan merasa puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerjanya. Guru yang puas terhadap pekerjaannya kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Demikian sebaliknya, jika kepuasan kerja guru rendah maka akan berdampak negatif terhadap perkembangan mutu pendidikan. Misalnya guru membolos, mengajar tidak terencana, malas, mogok kerja, sering mengeluh merupakan tanda adanya kepuasan guru rendah.

Kepuasan kerja guru ditandai dengan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan.

Sikap dan perilaku guru yang puas dengan pekerjaannya ditandai dengan adanya rasa bangga terhadap pekerjaannya, menyenangkan pekerjaan, bersemangat dalam melakukan pekerjaan, dan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Dengan adanya sikap dan perilaku diatas, berarti seorang guru telah menunjukkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

Dengan demikian kepuasan kerja ialah keadaan emosional guru dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja guru dari sekolah atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan untuk guru yang bersangkutan.(Martoyo, 1990)

Senada dengan pendapat di atas, Robbins berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.(Robbins, 2003)

Kepuasan kerja yang dicapai oleh guru memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi atau tempat guru tersebut bekerja. Keterkaitan tersebut adalah ketika guru merasa mampu mencapai kepuasan kerja, maka guru tersebut akan terus menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Hal ini berhubungan dengan budaya yang berlaku di sekolah, yaitu guru tersebut akan mentaati aturan sekolah yang berlaku seperti datang ke sekolah tepat waktu, mengajar sesuai dengan jadwal, rendahnya angka ketidakhadiran dan lain sebagainya.

Hal ini akan berbeda apabila guru kurang atau bahkan tidak dapat mencapai kepuasan kerja sesuai dengan harapan, maka guru tersebut akan menunjukkan sikap negatif yang berdampak pada lemahnya budaya organisasi yang terbentuk. Hal ini dikarenakan guru cenderung melemahkan budaya organisasi. Misalnya, guru sering datang terlambat, mengajar tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, sering tidak hadir ke sekolah dan bahkan melanggar berbagai aturan sekolah lainnya.

Hal ini sesuai dengan Greenberg dan Baron, berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.(Greenberg dan Baron, 2003) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaan mereka. (Ivancevich, 2007) Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan. Senada dengan pendapat Robbins bahwa persepsi yang mendukung atau tidak mendukung akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan dengan dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat.(Nawawi, 2013)

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mullin (1993) yaitu: a. Faktor pribadi, faktor ini meliputi kepribadian, pendidikan, intelligence dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.

b. Faktor sosial, faktor ini meliputi hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal. c. Faktor budaya, faktor ini meliputi sikap-sikap yang mendasari kepercayaan, dan nilai-nilai. d. Faktor organisasi, faktor ini meliputi sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja. Faktor lingkungan, faktor ini meliputi ekonomi, sosial, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.(Nurchayaningrum,2015)

Dalam dunia pendidikan budaya organisasi yang dinamis akan selalu menjadi tuntutan, dengan begitu lembaga pendidikan dapat menghadapi perubahan dunia dan mampu menjadi yang terdepan dalam persaingan yang semakin ketat. Budaya organisasi merupakan inti dalam sebuah organisasi pendidikan yang memiliki pengaruh yang kuat. Oleh karena itu untuk menciptakan organisasi yang baik, maka budaya harus diciptakan, dipelihara, dan diperkuat bahkan diubah agar sesuai dengan tuntutan internal maupun eksternal organisasi.

Peran budaya organisasi sekolah adalah untuk menjaga dan memelihara komitmen sehingga kelangsungan mekanisme dan fungsi yang telah disepakati oleh organisasi dapat merealisasikan tujuannya. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku. Hal itu tidak hanya membawa dampak pada keuntungan organisasi sekolah secara umum, namun juga akan berdampak pada perkembangan kemampuan dan kepuasan kerja guru itu sendiri. Nilai-nilai budaya yang ditanamkan pemimpin akan meningkatkan kemauan, kesetiaan dan kebanggaan serta lebih jauh menciptakan kepuasan kerja.

Budaya organisasi merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan dan harus menjadi pegangan dalam tindakan keorganisasian dari setiap guru. Tidak bisa dipungkiri, bahwa setiap orang yang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempatnya bekerja.

Menurut Jack Hradeskty (2005:248) Budaya berkaitan dengan kepuasan kerja yang didasari kepada tiga ide yaitu : 1) berkaitan dengan keselarasan tujuan 2) budaya yang kuat menciptakan menciptakan motivasi yang luar biasa 3) Nilai-nilai bersama serta perilaku yang disepakati dapat membuat karyawan merasa nyaman bekerja dan selanjutnya akan meningkatkan komitmen serta loyalitas.(Rovita, 2017)

Organisasi dengan budaya yang kuat dan positif akan memungkinkan orang merasa termotivasi untuk berkembang, belajar dan memperbaiki diri. Jika orang bekerja dalam organisasi yang dikelola dengan baik akan mempunyai motivasi dan kepuasan lebih tinggi.

Kotter dan Heskett (Sutanto, 2002: 129) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berfikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik, yaitu bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat diperlukan oleh setiap organisasi agar kepuasan kerja dan kinerja karyawan meningkat sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. (Sunarso, 2009)

Namun pada kenyataannya, fakta membuktikan bahwa masih ada sebagian guru yang belum merasa mendapatkan kepuasan dalam bekerja, Fenomena ini terjadi di MAS Ta'dib Al Muallimin Al-Islamy Medan Johor yang tampak tidak terpenuhinya kepuasan kerja guru yaitu: 1) kurang disiplin dalam melaksanakan pengajaran; 2) sering terlambat datang ke sekolah; 3) kurang memperhatikan siswa yang bermasalah; 4) tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas; dan 5) gaji yang diterima masih sedikit.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada MAS Ta'dib Al Muallimin Al-Islamy Jalan Brigjend Zein Hamid, km. 7,5 Titi Kuning, Gg. Tapian Nauli, Kecamatan Medan Johor, Provinsi Sumatera Utara, kode pos 20146 dan waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret-Mei 2018.

Sampel penelitian ini adalah *total sampling* 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 ini.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Metode korelasional, menjelaskan hubungan antara variabel. Penelitian korelasional harus memeriksa dua variabel yang memiliki nilai



kontinu. Suatu penelitian korelasional dapat menyelidiki hubungan antara motivasi dan prestasi akademik-keduanya merupakan variabel kontiniu. (Syaukani, 2015)

Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket adalah salah satu teknik pengumpulan data yang berbentuk kumpulan pertanyaan. (Hadeli, 2006)

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui kontribusi iklim komunikasi organisasi terhadap budaya kerja guru adalah menggunakan analisis statistik/ uji statistik. Untuk mencari keereatan hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti maka digunakan analisis regresi sederhana.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor budaya organisasi sebanyak 12 orang (39,9%) berada di bawah rata-rata kelas, 5 orang (16,6%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 15 orang (49,9%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka budaya organisasi umumnya berada di atas rata-rata.

Sedangkan skor kepuasan kerja gurusebanyak 14 orang (46,6%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 4 orang (13,3%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (39,9%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kepuasan kerja guru umumnya berada di bawah 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 lemah dan signifikan antara Budaya Organisasi (X) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) sebesar 0.062 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.004 yang memberikan makna bahwa Budaya Organisasi (X) memberikan hubungan lemah sebesar  $0.004 \times 100 \% = 0,4 \%$  dengan Kepuasan Kerja Guru.

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 6,319$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.048$ . Oleh karena  $t_{hitung} (6,319) > t_{tabel} (2.048)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan lemah dan signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru dengan bentuk

hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 88,713 + (-0,054) X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Budaya Organisasi meningkat sebesar satu unit maka Kepuasan Kerja Guru juga akan meningkat sebesar  $88,713 + (-0,054) = 88,659$  satuan.

Hal ini sejalan dengan Angga Rovita menyatakan bahwa budaya organisasi juga mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan budaya organisasi akan memberikan arah atau pedoman berperilaku dalam organisasi di mana guru tersebut tidak dapat berperilaku sehendak hatinya melainkan harus menyesuaikan diri dengan siapa dan dimana mereka berada. Selain itu budaya organisasi merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam pekerjaan. (Rovita, 2017)

## KESIMPULAN

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

1. Budaya Organisasi di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor di atas rata-rata dengan skor sebaran budaya organisasi sebanyak 12 orang (39,9%) berada di bawah rata-rata kelas, 5 orang (16,6%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 15 orang (49,9%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka budaya organisasi umumnya berada di atas rata-rata.
2. Kepuasan Kerja Guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor di bawah rata-rata skor kepuasan kerja gurusebanyak 14 orang (46,6%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 4 orang (13,3%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (39,9%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kepuasan kerja guru umumnya berada di bawah rata-rata.
3. Budaya Organisasi berhubungan lemah dan signifikan dengan kepuasan kerja Guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor dengan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan lemah dan signifikan antara Budaya Organisasi (X) dengan Kepuasan Kerja (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 0.004 yang memberikan makna bahwa Budaya Organisasi (X) memberikan hubungan lemah sebesar  $0.004 \times 100 \% = 0,4 \%$  dengan Kepuasan Kerja Guru. Selanjutnya untuk

menentukan signifikansi hubungan keduanya (Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 6,319$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.048$ . Oleh karena  $t_{hitung} (6,319) > t_{tabel} (2.048)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan lemah dan signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 88,713 + (-0,054) X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Budaya Organisasi meningkat sebesar satu unit maka Kepuasan Kerja Guru juga akan meningkat sebesar  $88,713 + (-0,054) = 88,659$  satuan.

Terujinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa Budaya Organisasi memiliki hubungan lemah dengan Kepuasan Kerja Guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor.

#### Daftar Pustaka

- Baron. Robert A. 2003. *Behavior in Organizations*, New Jersey: Prentice Hall.
- Hadeli. 2006. *Metode Penelitian Kependidikan*. Ciputat: Ciputat Press.
- John, M. Ivancevich. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, Dan Kinerja Organisasi*, Jakarta: PrenedaMedia Group.
- Nurcahyaningrum, Ekka .2015. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja, *Jurnal Psikologi*.
- P.Robbins, Stephen. 2003. *Organizational Behavior*. (New Jersey: Prentice Hall).
- Rovita, Angga. 2017. Hubungan Antara Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja , *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma* ,Vol.1, No.1, November 2017 ,Prodi Magister Manajemen Universitas Pamulang.
- Syaukani. 2015. *Metode Penelitian Pedoman Praktis Penelitian dalam Bidang Pendidikan*, Bandung: Perdana Publishing.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

## HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI SMA MUHAMMADIYAH 18 SUNGGAL

Siti Nurjannah<sup>1</sup>, Nurika Khalila Daulay<sup>2</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui: (1) Untuk mengetahui hubungan signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Subjek penelitian adalah guru SMA Muhammadiyah 18 Sunggal dengan jumlah populasi 35 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 perilaku kepemimpinan kepala sekolah sebesar 23.3%; Kinerja Guru sebesar 43.3%. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan Perilaku kepemimpinan kepala sekolah berhubungan sangat kuat dan secara signifikan dengan kinerja guru di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal dengan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) dengan Kinerja Guru (Y), hal ini ditandai Perilaku sumbangan efektifnya sebesar 0.5%. Sedangkan nilai signifikansi hubungan keduanya ( Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru ) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 5,243$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,701$ . Oleh karena  $t_{hitung} (5,243) > t_{tabel} (1,701)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan Sangat kuat dan signifikan antara variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 122,503 + 0,091X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Perilaku Kepemimpinan meningkat sebesar satu unit maka Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar  $122,503 + 0,091 = 122,594$  satuan

**Kata Kunci:** Perilaku Kepemimpinan 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

Keberhasilan pendidikan sesungguhnya akan terjadi bila ada interaksi antara tenaga pendidik dengan peserta didik. Guru Sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan yang amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan akan tercermin dari guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi umum pembelajaran pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.(Karweti, 2010)

Kinerja mengajar guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja mengajar guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidik, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam pendidikan/pembelajaran di sekolah. Kinerja mengajar dikatakan berkualitas apabila seorang guru dapat menampilkan kelakuan yang baik dalam usaha menajarnya

Sementara itu, ada beberapa faktor yang turut mempengaruhi kinerja seseorang guru antara lain: Perilaku Kepemimpinan, Profesional Guru, Motivasi Kerja, Kesejahteraan Guru. Dari faktor-faktor ini, ada dua faktor yang ingin peneliti angkat dalam penelitian ini yaitu, faktor perilaku kepemimpinan, dan kinerja guru.

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja mengajar guru memiliki implikasi bahwa perlu mengalihkan perhatian dari sekedar melakukan pembinaan administratif menjadi pusat pembinaan profesional dengan perhatian pada peningkatan kinerja mengajar guru dalam melakukan proses belajar mengajar di kelas.(Maharani, 2015)

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pendidikan formal perlu memiliki wawasan kedepan. Mulyasa, menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan, visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Kepala sekolah yang berkualitas harus mampu mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi, megajak, mengarahkan, menasehati,

membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan memberikan sanksi, serta membina guru dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara efektif sekolah secara efektif dan efisien. Melalui peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, diharapkan prestasi kerja guru dapat mencapai hasil yang optimal.(Wiriani, 2013)

Aspek terpenting dalam faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah perilaku kepemimpinan. Perilaku kepemimpinan merupakan respon individu sebagai seorang motivator dalam suatu organisasi terhadap suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai dampak positif maupun negatif terhadap suatu organisasi. Perilaku kepemimpinan yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Kepala sekolah seharusnya dapat menjadikan panutan, dimana kepala sekolah selalu memberi contoh terlebih dahulu kemudian baru memperingatkan kepada bawahannya untuk melakukan seperti yang telah dilakukannya. Seorang motivator dalam hal ini kepala sekolah dianggap sukses bukan dilihat dari hasil penyampaiannya tapi apa yang dia berikan kepada guru-guru dan bawahannya. Menurut penelitian terdahulu Amalni Mutmainah Ramadhani, Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Iklim Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Akademik Siswa Negeri di Kota Malang(Ramadhani, 2015)

SMA Muhammadiyah 18 Sunggal yang dijadikan obyek penelitian kinerja guru yang terdapat gejala-gejala di sekolah tersebut, masih ada terdapat guru yang terlambat, masih ada mengeluh guru ketika mendapat banyak tugas, kurang efektif nya dalam melaksanakan tugasnya. Kenyataan tersebut mengidentifikasi bahwa kinerja guru masih perlu diperbaiki.

Rendahnya kinerja guru akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang pada gilirannya akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan pendidikan . Pada kondisi semacam ini, kepala sekolah memegang peranan penting, karena dapat iklim yang memungkinkan bagi guru berkarya dengan penuh semangat. Dengan perilaku kepemimpinan yang dimiliki, kepala sekolah dapat membangun dan mempertahankan kinerja guru yang positif.

Perlu dilakukan berbagai upaya untuk membenahi masalah diatas salah satunya memaksimalkan perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Melalui perilaku kepemimpinan kepala sekolah yaitu memiliki visi jauh ke depan dan memiliki berbagai macam strategi kepemimpinan dan diharapkan mampu menumbuhkan kinerja guru yang efektif bagi para staff nya terlebih khususnya guru.

Melalui kebijakan-kebijakan visi dan misi kepala sekolah, maka guru pun tidak lalai dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik sehingga mereka memiliki kinerja yang efektif. Oleh karena itu hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul : “ **Hubungan Antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal**”.

#### **METODE PENELITIAN**

Subjek penelitian adalah guru SMA Muhammadiyah 18 Sunggal dengan jumlah populasi 35 dan sampel sebanyak 30 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan *random sampling*. Metode penelitian korelasional yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel

#### **PEMBAHASAN PENELITIAN**

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor perilaku kepemimpinan (X) sebanyak 16 orang (53,3%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 7 orang (23,3%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 7 orang (23,3%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Perilaku Kepemimpinan umumnya berada di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka gaya kepemimpinan umumnya berada di atas rata-rata. Kondisi ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan kepala seklah di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal ini sudah baik berdasarkan hasil data diatas.

Sebaran skor Kinerja Guru (Y) sebanyak 12 orang (40%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 5 orang (16,6%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 13 orang (43,3%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Kinerja Guru umumnya berada di atas rata-rata. Hal ini

mengindikasikan bahwa kinerja guru yang ada di sekolah masih harus ditingkatkan ke arah yang lebih baik.

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru ) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 5,243$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,701$ . Oleh karena  $t_{hitung} (5,243) > t_{tabel} (1,701)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan antara variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 122,503 + 0,091X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor perilaku kepemimpinan meningkat sebesar satu unit maka Kinerja guru juga akan meningkat sebesar  $122,503 + 0,091 = 122,594$  satuan.

#### KESIMPULAN

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

1. Perilaku Kepemimpinan SMA Muhammadiyah 18 Sunggal (X) sebanyak 16 orang (53,3%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 7 orang (23,3%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 7 orang (23,3%) di atas rata-rata.
2. Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal Sebaran skor Kinerja Guru (Y) sebanyak 12 orang (40%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 5 orang (16,6%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 13 orang (43,3%) di atas rata-rata.
3. Perilaku Kepemimpinan berhubungan sangat kuat dan secara signifikan dengan Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan Perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan Kinerja guru (Y) sebesar 0,08 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.006 yang memberikan makna bahwa Perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X) memberikan hubungan sangat kuat sebesar  $0.006 \times 100 \% = 0,6 \%$  terhadap Kinerja guru (Y). Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru ) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan



ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 5,243$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,701$ . Oleh karena  $t_{hitung} (5,243) > t_{tabel} (1,701)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan Sangat kuat dan signifikan antara variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 122,503 + 0,091X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor perilaku kepemimpinan meningkat sebesar satu unit maka Kinerja guru juga akan meningkat sebesar  $122,503 + 0,091 = 122,594$  satuan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Maharani, Dyah, (2015), *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK di Kota Serang*. <http://Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXII No.1 April 2015>. Diakses Rabu, 31 Januari 2018.
- Safaruddin dan Anzinzhan, (2016), *Psikologi Organisasin dan Manajemen*, Medan CV. Berkat Mandiri Baru.
- Thoha, Miftah, (2008), *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Usman, Husaini, (2010), *Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo, (2008), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wijaya, Candra, (2016), *Dasar-dasar Manajemen*, Medan: Perdana Publishing.

## PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN SDM DI MTS ISTIQOMAH ISLAMIC FULLDAY SCHOOL SUNGGAL

Afrahul Khairah<sup>1</sup>, Yusuf Hadijaya<sup>2</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM di MTs Istiqomah Sunggal yaitu untuk mendeskripsikan peran kepala sekolah dalam meningkatkan SDM di MTs Istiqomah Sunggal dan untuk mendeskripsikan faktor-faktor pendukung dan penghambat peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM di SMP MTs Istiqomah Sunggal tahun pelajaran 2018/2019. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah, guru, dan karyawan. Sedangkan teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi yang kemudian dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah peran kepala sekolah di MTs Istiqomah Sunggal terbukti sangat efektif dan profesional dengan tipe kepemimpinan demokratisnya. Pembinaan terhadap guru seperti mengikutsertakan guru workshop, diklat, seminar, MGMP, sertifikasi, mengadakan pengajian tarjih dan memberikan dorongan. Sedangkan pembinaan terhadap karyawan seperti pelatihan ketrampilan komputer, perpustakaan dan bahasa Inggris, menerapkan disiplin kerja dan waktu, mengadakan piket, mengadakan pengajian tarjih. Faktor pendukungnya yaitu sarana dan prasarana lengkap, letak sekolah yang strategis, gurunya rata-rata sudah S1 dan karyawan sudah berkompentensi sesuai dengan bidangnya, dan kepala sekolah selalu menerapkan supervisi terhadap kinerja bawahannya.

**Kata Kunci:** *Peran Kepala Sekolah, SDM*

### PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang sangat mendasar dalam menentukan kemajuan suatu organisasi terutama pada era globalisasi dewasa ini, dapat dikatakan dengan sumberdaya manusia

---

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

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

yang bermutu akan menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata ulang perencanaan pengembangan sumber daya manusia baik dari aspek intelektual, emosional, spiritual, kreativitas, moral maupun tanggung jawabnya. Penataan sumberdaya manusia tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas, baik formal maupun informal dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.

Dewasa ini kepala sekolah, termasuk pendidikan tengah menghadapi tuntutan masyarakat agar dapat mengambil solusi dan tindakan dalam perbaikan sekolah. Tuntutan tersebut muncul ke permukaan karena hasil pendidikan belum sepenuhnya memuaskan banyak pihak baik pemerintah, orang tua dan masyarakat, hal ini menunjukkan rendahnya mutu lulusan karakter siswa yang memperhatikan, guru dan tenaga kependidikan cenderung rendah, kesejahteraan guru yang masih menyedihkan, sarana dan prasarana yang kurang lengkap, motivasi belajar siswa dan keterlibatan orang tua yang masih rendah pada sisi lain pengaruh lingkungan eksternal yang kurang kondusif, pandangan pesimis orang tua terhadap pendidikan, peluang kerja yang sempit, ketinggalan kemajuan sekolah dibanding dengan perubahan teknologi menyebabkan semakin di khawatirkan lingkungan internal sekolah.

Melihat pentingnya sumber daya dalam konteks sistem pendidikan, maka manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dilakukan secara baik. Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi termasuk sekolah, bukanlah hanya sekedar pengadaan sumber daya manusia, melainkan tindakan terpadu dan berbagai fungsi mulai dari perencanaan, penyusunan staf atau rekrutmen, penilaian serta pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Kepala sekolah memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas pendidikan dan sekaligus merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari bahwa pentingnya proses peningkatan kualitas sumberdaya manusia, Maka dari itu dibutuhkan seorang pemimpin atau kepala sekolah dalam mengembangkan Sumber Daya Sekolah tersebut. Sebagai seorang manajer di sekolah, kepala sekolah

mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam membuat keputusan. Berbagai studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dalam suasana perubahan lingkungan yang cepat, salah satu hal yang menyebabkan prestasi sekolah dan mutu lulusan menurun adalah kepemimpinan kepala sekolah yang kurang berhasil (Departement of education Sptate of Delaware, 2001).

Madrasah Tsanawiyah Sekolah Swasta Istiqomah Islamic Fullday School tunggal berdiri pada tanggal, 17 juli 2009 dengan tujuan menyiapkan para siswa yang berkualitas, kreatif dan berakhlak mulia yang mampu untuk mengetahui ilmu pengetahuan umum dan ilmu pengetahuan agama sebagai bekal peserta didik di masa mendatang.

Dalam peningkatan SDM siswa semua guru yang mengajar dalam kelas wajib membawa siswa kemesjid untuk shalat dhuah secara bergantian dan apabila tiba waktu shalat dzuhur dan ashar para guru dan siswa semua masuk mesjid untuk shalat dzuhur dan ashar berjamaah, bagi peserta didik yang pria dibuat jadwal untuk menjadi muazzin, imam, dzikir dan do'a serta tausyiah singkat setelah shalat, sedangkan bagi peserta didik yang wanita hanya dibuat jadwal tausyiah. Kemudian setiap semester diadakan malam ibadah (MABID) mulai dari sabtu pagi sampai minggu dan setiap akhir semester diadakan perkemahan sabtu dan minggu (PERSAMI) yang lokasinya diadakan di sekolah dan bumi perkemahan sibolangit. Para siswa diajarkan akhlak yang baik sehingga pelindung disekolah berupa pohon mangga, rambutan dan kelapa yang bisa dijangkau oleh siswa tetapi mereka tidak mau mengambil, karena selalu diajarkan bahwa tidak boleh mengambil milik orang lain tanpa seizin pemiliknya dan setelah masak dipanen bersama dan dinikmati bersama.

Fenomena unik lainnya bahwa setiap pagi guru berdiri dipintu gerbang untuk menyambut dan menyalam siswa dan pada setiap hari disediakan minuman air mineral yang dikelola melalui infak ikhlas dari siswa pada setiap hari jum'at. Dan pada bulan ramadhan siswa yang berdomisili dekat lingkungan sekolah diharuskan ikut shalat tarawih di masjid Yayasan Perguruan Istiqomah Islamic Fullday School Sunggal dengan mengajak keluarga mereka sholat tarawih bersama dan para siswa dibuat jadwal pengantar bukaan untuk siswa dan tetangga yang sholat maghrib dan dibuat jadwal muazzin dan bilal shalat tarawih serta di

dampingi oleh guru masing-masing Sebelum sholat tarawih diadakan kuliah singkat oleh guru-guru Yayasan Perguruan Istiqomah dan diselengi dengan ustazd luar yang di undang secara berencana dan sudah terjadwal sebelum Ramadhan.

Selanjutnya mulai awal ramadhan para siswa dan guru-guru diwajibkan mengikuti tadarus minimal satu kali khatam. Kepada siswa dan guru mulai masuk sekolah awal ramadhan dianjurkan untuk memberikan infak berupa uang atau beras yangn akan dibagikan kepada siswa yang yati/piatu atau miskin dan pembagian tersebut diberikan penutupan belajar akhir ramadhan sekaligus khataman al-quran dan hasil infak tersebut dibelikan baju dengan membawa siswa yang yatim dan miskin tersebut kepajak petisah agar masing-masing mereka dapat memilih sesuai dengan kesenangan mereka dengan harga yang telah ditentukan, sekaligus pada akhir ramadhan ketika khataman al-qur'an infak yang terkumpul tersebut diberikan kepada siswa yang yatim/piatu dan siswa miskin berupa baju, uang dan beras serta diberikan juga kepada tetangga yang pakir/miskin yang ada dilingkungan sekolah.

Mencermati fenomena tersebut dan mengingat pentingnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan SDM, sangat menarik untuk mengkaji masalah ini dalam sebuah penelitian SKRIPSI dengan judul: **“Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan SDM di Madrasah Tsanawiyah Istiqomah Islamic Full Day School Sunggal”**

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah, guru, dan karyawan. Sedangkan teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi yang kemudian dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif.

## **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:

### **1. Perencanaan Peningkatan SDM di MTs Istiqomah Islamic Fullday School Sunggal**

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 sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan Sumber daya manusia sekolah. Senada dengan apa yang diungkapkan dalam hasil penelitian bahwa, proses perencanaan merupakan langkah awal yang harus dilakukan sebelum diselenggarakannya proses pelatihan sdm.

Sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan beberapa narasumber mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia di MTs Istiomah Sunggal diketahui bahwa Mengenai perencanaan SDM ini dengan menganalisis kebutuhan dan perkembangan guru-guru tersebut, tentu kalau untuk guru kita melaksanakan tahap-tahap pelatihan, tentu pelatihannya sesuai dengan bidangnya masing-masing, pertama dilakukan langsung oleh kepala sekolah, yang kedua kita undang atau kita panggil orang yang berkompeten dalam bidangnya untuk bagaimana membangun sumberdaya manusia yang ada di sekolah itu.

### **2. Peran kepala madrasah dalam meningkatkan SDM**

Kepala sekolah merupakan pemimpin penjamin kesuksesan dalam lembaga pendidikan, jadi peran kepala sekolah sangat diharapkan dalam hal ini Kalau dari pemerintah yayasan mendukung adanya diklat bagi guru-guru khususnya di 2 tahun belakangan ini untuk program kurikulum K13, selain daripada itu guru-guru juga dianjurkan untuk selalu update dalam berbagai macam program sekolah yang berkaitan dengan teknologi, misalnya belajar pengisian rapot K13, mengupload berbagai macam vidio-vidio untuk pembelajaran anak di dalam kelas dengan menggunakan infokus dan melatih dengan menggunakan teknologi informasi yang disediakan.

Kegiatan yang di adakan untuk membuat sumber daya manusia yang bermutu tentu kita harus mengadakan seperti pelatihan yang di laksanakan dan yang direncanakan itu tidak jauh berbeda dengan yang sudah dilaksanakan adalah pendekatan secara personal mengenai guru

untuk bagaimana guru itu kita ajak memahami kekurangannya sehingga dia bisa memperbaiki kedepan, kemudian secara menyeluruh kita mengenali kekurangan-kekurangan si guru, misalkan begini kalau dia guru sumber daya manusia sebagai guru apa kelemahan guru-guru disekolah tersebut.

### **3. Kompetensi Kepala Madrasah dalam meningkatkan SDM**

Mengenai kompetensi kepala sekolah, dalam hal ini yang berkaitan dengan kompetensi mengelola sumber daya sekolah yang berkaitan dengan judul. Untuk mewujudkan sumberdaya manusia secara efektif dan efisien tugas pertama kepala sekolah melakukan analisis jabatan dalam konteks rencana atau tujuan jangka panjang. Melalui proses analisis tersebut kepala sekolah dapat menentukan struktur organisasi sekolah sesuai dengan prosedur-prosedur, petugas yang bertanggungjawab sesuai bidangnya dan yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan kegiatan kepala sekolah. Pemberdayaan sumberdaya sekolah merupakan tanggungjawab kepala sekolah, karena itu kepala sekolah harus dapat menemukan faktor-faktor penghambat dan selanjutnya mencari solusi secara tepat untuk mengatasi hambatan yang muncul terutama berkaitan dengan persoalan yang dihadapi guru, siswa ataupun orang tua siswa maka kepala sekolah mampu berperan sebagai fasilitator.

Sebagai fasilitator kepala sekolah harus mampu melakukan pendekatan sesuai tingkat kebutuhan, kedewasaan guru, staf, orangtua dan siswa. Peran sebagai fasilitator juga dilakukan kepala sekolah dalam pengelolaan sumberdaya manusia terutama dalam pencapaian tujuan pendidikan yang ditetapkan dan juga kepala sekolah harus memiliki kompetensi dalam proses pengambilan keputusan partisipatif yang efektif antar kepala sekolah dengan komponen sekolah lainnya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan penelitian mengenai peran kepala madrasah dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Islamic Istiqomah Fullday Shocool Sunggal, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hakikat manajemen sumber daya terhadap peningkatan mutu adalah suatu sistem implementasi dalam menjalankan suatu usaha pendidikan yang berusaha memaksimumkan daya saing melalui

- penyempurnaan terus menerus dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara totalitas.
2. Peran kepala sekolah dalam menentukan maju mundurnya satu organisasi dalam sekolah sangat ditentukan oleh pimpinan yaitu kepala sekolah karena kepala sekolah punya peran penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut. Menurut E.Mulyasa di dalam bukunya menjadi kepala sekolah profesional mengatakan bahwa kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM).
  3. Manajemen sumber daya manusia merupakan Usaha pengembangan merupakan bagian dari kerja pimpinan madrasah yang lebih dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Asmani, Jamal Ma'mur. 2012. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Yogyakarta: Diva Press.
- Handoko, Hani. T. 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mesiono. 2012. *Manajemen & Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Moleong, Lexy. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. E. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nata, Abuddin. 2008. *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Nawawi, Imam. 1999. *Terjemah Riyadhus Shalihin*. Jakarta: Pustaka Amani.
- Suhardiman, Budi. 2012. *Study Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Syafaruddin, 2009. *Pengelolaan Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Wau, Yasaratodo. 2017. *Profesi Kependidikan*. Medan: Unimed Press.
- Saifullah, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kemampuan Profesional Guru pada SMA Negeri 2 Pulo Aceh Besar, Jurnal Universitas Syah Kuala, Vol 4, No. 3 Agustus 2016*.



## EFEKTIVITAS GURU BERSERTIFIKASI DI SMP N 2 GEBANG KABUPATEN LANGKAT

Juarna Syafitri<sup>1</sup>, M. Yasin<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini untuk mendeskripsikan Efektivitas Guru Bersertifikasi di SMP N 2 Gebang, Kabupaten Langkat, Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap: (1) Kinerja Guru Bersertifikasi di SMP N 2 Gebang, (2) Kontribusi pelaksanaan guru bersertifikasi terhadap peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMP N 2 Gebang, (3) Reward dan punishment yang didapatkan oleh guru dari kepala sekolah setelah bersertifikasi di SMP N 2 Gebang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Adapun informan penelitian ini adalah Kepala Sekolah dan Guru. Hasil penelitian ini menggunakan tiga temuan yaitu : (1) Kinerja Guru Bersertifikasi di SMP N 2 Gebang sudah melaksanakan kerja dengan baik, (2) Kontribusi pelaksanaan guru bersertifikasi terhadap peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMP N 2 Gebang, guru sudah berjalan dengan baik dan meningkatkan kinerja dalam proses pembelajaran, (3) Reward dan punishment yang didapatkan oleh guru dari kepala sekolah setelah bersertifikasi di SMP N 2 Gebang sudah berjalan dengan baik.

**Kata Kunci :** *Efektivitas Sertifikasi, Sertifikasi Guru*

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan bimbingan yang dipimpin oleh seorang tenaga pendidik secara sadar terhadap perkembangan jasmani dan rohani anak didik untuk menuju terbentuknya kepribadian utama menurut ukuran-ukuran tertentu. 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. Sebagai

---

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

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

implikasi dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, guru harus menjalani proses sertifikasi untuk mendapatkan Sertifikat Pendidik. Guru yang diangkat sejak diundangkannya Undang-Undang ini yaitu untuk menempuh program sertifikasi guru yang diharapkan bisa meningkatkan kinerja guru.

Kebijakan sertifikasi guru akan mewujudkan atau meningkatkan profesionalisme guru. Oleh karena itu efektivitas kebijakan sertifikasi guru akan ditunjukkan oleh sejauh mana profesionalisme guru dapat terwujud atau menjadi lebih baik. Kualitas profesionalisme guru diharapkan terwujud dari sertifikasi guru adalah meningkatnya kompetensi yang dipersyaratkan untuk melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran yang baik.(Veronika, 2018)

Sertifikasi guru merupakan salah satu upaya untuk peningkatan mutu dan kesejahteraan guru, berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran. Dengan terlaksananya sertifikasi guru, diharapkan akan berdampak pada meningkatnya mutu pembelajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Guru yang bersertifikasi akan dilihat dari bagaimana kinerja dari seseorang guru, telah dijelaskan bahwa sertifikat pendidik akan diberikan kepada guru apabila guru tersebut dinyatakan sudah bersertifikasi. Guru yang bersertifikasi akan meningkat kualitas kinerjanya, dibandingkan guru yang belum mengikuti sertifikasi. Kepala sekolah akan bahagia ketika melihat guru yang bersertifikasi telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka ketika guru sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, maka kepala sekolah pun akan memberikan reward kepada guru-guru, begitu juga dengan guru-guru yang tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka guru-guru pun akan mendapatkan punishment dari kepala sekolah.

Berdasarkan dari kajian teoritis diatas peneliti melihat realita yang ada tidak semua guru di SMP N 2 Gebang mampu sepenuhnya menggunakan media pembelajaran, menggunakan metode pengajaran dengan baik, kurang mempersiapkan bahan mengajar, guru yang kurang dalam menggunakan media pembelajaran seperti laptop dan infocus, dan ada pula yang guru luar yang mengambil jam mengajar disekolah tersebut.

Berdasarkan latar belakang dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk perlu melakukan penelitian dengan judul **“EFEKTIVITAS GURU BERSERTIFIKASI DI SMP N 2 GEBANG KABUPATEN LANGKAT”**.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Adapun informan penelitian ini adalah Kepala Sekolah dan Guru.

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Undang-Undang mengenai Guru, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

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. Karena guru merupakan profesi yang harus sesuai dengan keahlian di bidang pendidikan nya, jika guru tidak sesuai dengan keahlian nya maka siswa akan tidak dapat materi pembelajaran dengan baik. Guru melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan fungsinya, yaitu seorang guru adalah sebagai pendidik, pengajar, pelatih, dan pembimbing. Seorang akan guru melaksanakan pembelajaran nya dengan sesuai dengan tugasnya sebagai seorang guru.

Sertifikasi guru merupakan proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan, maka dengan adanya sertifikasi guru akan sangat menguntungkan didunia pendidikan yang terutama adalah guru, karena dengan adanya sertifikasi selain guru dapat meningkatkan kinerja seorang guru dalam proses pembelajaran, guru juga mendapatkan meningkatkan kesejahteraan guru, meningkatkan martabat seorang guru, sesuai dengan tujuan dan manfaat dari sertifikasi guru.

Guru bersertifikasi akan efektif apabila seorang guru telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya sebagai seorang guru yang

telah mendapatkan sertifikat pendidik. Guru bersertifikasi bisa dilihat dari kinerja dari seorang guru, kinerja guru dalam proses pembelajaran ketika mengajar. Guru yang bersertifikasi tentu memiliki empat keterampilan kompetensi yang harus dimiliki seorang guru. Adapun empat kompetensi yang harus dimiliki seorang guru adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru, dinyatakan bahwa guru harus memiliki kompetensi. Maka kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Adapun beberapa kompetensi dasar yang menjadi persyaratan mutlak untuk melaksanakan tugas profesional tersebut memiliki kompetensi sebagai berikut :

- a. Kompetensi pedagogic, yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.
- b. Kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa, serta menjadi teladan bagi peserta didik.
- c. Kompetensi profesional, yaitu kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.
- d. Kompetensi sosial, yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.(Rojai, dkk, 2013)

Guru yang bersertifikasi adalah guru yang telah melaksanakan kinerja yang baik, tentu nya ketika guru telah melaksanakan dan tidak melaksanakan tugas dengan baik maka guru akan mendapatkan reward dan punishment. Reward dan punishment merupakan hal yang dibutuhkan dalam memotivasi para guru-guru dengan meningkatkan kinerja dari seorang guru. Reward dan punishment merupakan reaksi dari seorang kepala sekolah selaku pemimpin terhadap kinerja dari seorang guru. Oleh sebab itu seorang kepala sekolah akan memberikan reward dan punishment kepada guru yang bersertifikasi apabila guru dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab nya dengan baik, dan guru yang tidak menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

## KESIMPULAN

Secara terperinci, sebagai kesimpulan dari Efektivitas Guru Bersertifikasi di SMP N 2 Gebang, adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Guru Bersertifikasi di SMP N 2 Gebang sudah terlaksana dengan baik, karena guru-guru di SMP N 2 Gebang sudah mampu meningkatkan kualitas guru dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru. Guru sudah memenuhi jam belajar mengajar, dan guru sudah menjalankan 4 kompetensi yang harus dimiliki seorang guru, walaupun belum sempurna. Namun sebagai guru yang bersertifikasi dan seorang tenaga pendidik yang profesional, guru melaksanakan tugas utamanya yaitu : mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.
2. Kontribusi Pelaksanaan Guru Bersertifikasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran di SMP N 2 Gebang sudah berjalan dengan baik. Adapun seorang guru yang bersertifikasi terhadap meningkatkan kinerjanya dalam proses pembelajaran di sekolah tersebut dapat dilihat dari proses belajar mengajar guru di dalam kelas. Guru di SMP N 2 Gebang selalu menyiapkan RPP dan Silabus, guru di SMP N 2 Gebang selalu menggunakan media pembelajaran ketika mengajar, agar siswa dapat lebih memahami dan dapat aktif mengikuti proses belajar mengajar, walaupun ada sebagian guru yang dilihat ketika di observasi lapangan terdapat guru yang belum menggunakan laptop dan infocus, dikarenakan guru gptek dan media pembelajaran dari sekolah masih minim, dapat dilihat dari hasil dokumentasi peneliti, sekolah minim mempunyai media pembelajaran. Guru di SMP N 2 Gebang juga berusaha agar metode pembelajaran juga berjalan dengan baik, dapat dilihat dari seorang guru mengajar dengan menggunakan media pembelajaran dan daya tarik guru agar siswa dapat aktif dan kondusif ketika mengajar. Guru di SMP N 2 Gebang juga membuat evaluasi siswa, agar guru dapat melihat meningkatnya prestasi seorang siswa.
3. Reward dan Punishment yang didapatkan oleh guru dari kepala sekolah setelah bersertifikasi di SMP N 2 Gebang sudah berjalan dengan baik. Kepala sekolah sudah memberikan reward kepada guru-

guru di SMP N 2 Gebang apabila guru yang bersertifikasi sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya. Begitu juga dengan punishment, kepala sekolah juga memberikan punishment kepada guru-guru yang bersertifikasi apabila guru-guru tersebut tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya sebagai seorang guru yang sudah bersertifikasi. Adapun reward yang didapat oleh guru masih berupa pujian, namun kepala sekolah selalu memberikannya kepada guru-guru yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Begitu juga dengan punishment yang berupa peringatan dan teguran, kepala sekolah memberikan peringatan dan teguran apabila guru yang bersertifikasi tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya dengan baik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ananda, Rusydi dkk. (2017). *Inovasi Pendidikan*. Medan: Widya Puspita.
- Rojai dkk. (2013). *Panduan Sertifikasi Guru Berdasarkan Undang-Undang Guru & Dosen*. Jakarta: Dunia Cerdas.
- Stevi Wanda, Veronika. *Efektivitas kebijakan sertifikasi guru (suatu studi di SMA Negeri 1 Manado)*. Jurnal Administrasi Publik. Diakses 26 maret 2018.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Syafaruddin. (2008). *Efektivitas Kebijakan Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Syafaruddin, dkk. (2013). *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung : Citapustaka media

**PERAN PENGAWAS MADRASAH DALAM MENINGKATKAN  
PROFESIONALITAS GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH  
PONDOK PESANTREN MODERN DARUL HIKMAH TAMAN  
PENDIDIKAN ISLAM MEDAN.**

**Dimas Wisnu Aji<sup>1</sup>, Bukhari Muslim<sup>2</sup>**

**Abstract**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap Peran Pengawas Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Taman Pendidikan Islam Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dalam bentuk deskriptif analisis, Temuan hasil penelitian ini sebagai berikut: 1. Peranan pengawas madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Taman Pendidikan Islam. Peran pengawas madrasah telah melakukan supervisi akademik sesuai dengan rencana, dengan penerapan prinsip supervisi kontinyu, obyektif, konstruktif, humanistik dan Kolaboratif, melaksanakan supervisi akademik yang berkelanjutan rencana jangka panjang, jangka menengah, pendek, melaksanakan supervisi akademik yang didasarkan pada kebutuhan dan masalah nyata yang dihadapi oleh guru, menempatkan peningkatan profesionalitas guru sebagai tujuan utama supervisi akademik. 2. Pembinaan yang dilakukan pengawas madrasah Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Taman Pendidikan Islam, membuat KKM, Program Semester, Program tahunan, RPP, melakukan pengawasan kelas ketika guru sedang mengajar dan memberikan nilai kepada guru sehingga termotivasi untuk meningkatkan profesionalitasnya. 3. Kendala yang dihadapi oleh guru dalam pembinaan profesionalitasnya ialah dalam kegiatan mengajar guru sulit memahami pribadi siswa, dan menggunakan fasilitas pembantu kegiatan mengajar. 5. Faktor pendukung terlaksananya peran pengawas madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Taman Pendidikan

**Kata kunci : Peran Madrasah, profesionalitas 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

Eksistensi dan peran madrasah dalam pembangunan pendidikan di Indonesia tidak perlu diragukan lagi. Karena ini merupakan salah satu bentuk kepedulian sebagian masyarakat Islam akan arti penting pembangunan sumber daya manusia melalui pendidikan. Peran dan kepedulian tersebut dapat dilihat, antara lain, dari sisi kelahiran madrasah yang pada umumnya diinisiasi oleh masyarakat Islam dan penyebarannya hingga ke pelosok pedesaan. Sisi lainnya dapat dicermati dari status kelembagaan mayoritas madrasah sebagai lembaga pendidikan swasta. Akibat status dan penyebarannya yang mayoritas berada di tengah pedesaan, tidak mengherankan kemudian apabila mayoritas latar belakang anak didik pada madrasah berasal dari pedesaan pula. Bahkan ekstrimnya, apabila dilihat dari sisi peserta didiknya, kebanyakan dari mereka berlatar belakang ekonomi kurang mampu dan tidak sedikit di antara mereka masuk madrasah karena “terpaksa.” Baik terpaksa dalam pengertian kehendak orang tua, kemampuan ekonomi maupun akibat gagal diterima pada pilihan utama di sekolah tertentu.

Pengawas mempunyai fungsi vital dalam mengontrol dan meningkatkan profesionalisme guru, pengawas sendiri dalam dunia pendidikan di Indonesia dibagi menjadi dua, pengawas madrasah dan pengawas PAI (Pendidikan Agama Islam). Pengawas madrasah adalah Guru Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan fungsional pengawas satuan pendidikan yang tugas, tanggung jawab dan wewenangnya melakukan pengawasan akademik dan manajerial pada madrasah. Sedangkan bagi guru agama yang ditugaskan di sekolah disebut pengawas PAI, yaitu Guru Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan fungsional pengawas pendidikan agama Islam yang tugas, tanggung jawab dan wewenangnya melakukan pengawasan dan penyelenggaraan pendidikan agama Islam pada sekolah. Adapun tugas dan fungsi pengawas madrasah meliputi pengawas RA, MI, MTs, MA dan/atau MAK sedangkan pengawas PAI pada sekolah meliputi pengawas PAI pada TK, SD/SDLB, SMP/SMPLB, SMA/SMALB dan/atau SMK.

Dengan demikian, kinerja pengawas madrasah semestinya harus berdasar pada tugas dan fungsi yang telah ditetapkan, di antaranya berpendidikan minimum S2 dan memiliki kompetensi seperti Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Supervisi Manajerial, Kompetensi Supervisi



Akademik, Kompetensi Evaluasi Pendidikan, Kompetensi Penelitian dan Pengembangan serta Kompetensi Sosial.

Menurut pengamatan dan berdasarkan paradigma penulis sekilas di lapangan pengawas madrasah selama ini cenderung lebih banyak melaksanakan supervisi manajerial daripada supervisi akademik. Supervisi akademik, seperti berkunjung ke kelas-kelas mengamati guru yang sedang mengajar tanpa mengganggu, membimbing penyusunan silabus dan RPP, pemilihan strategi/metode/teknik pembelajaran, penggunaan media dan teknologi informasi dalam pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran serta penelitian tindakan kelas dan sebagainya, cenderung terabaikan.

Permasalahan berikutnya berkenaan dengan aspek sikap dan kepedulian terhadap pengawas madrasah. Perhatian pemerintah terhadap intensitas pembinaan terhadap pengawas madrasah dalam bentuk pendidikan dan latihan, alokasi dana operasional dan fasilitas penunjang ataupun sejenisnya relatif masih kurang. Di samping itu, belum ada regulasi yang mengatur secara independen tentang pengawas madrasah. Sementara dari pihak eksternal (mitra kerja) ditemukan permasalahan yang berkenaan dengan lemahnya kinerja mitra binaan, sikap *under-estimate* terhadap pengawas madrasah dan lemahnya dukungan (kerjasama) pihak madrasah.

Berangkat dari latar belakang diatas peneliti tertarik menjadikan MTs Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Taman Pendidikan Islam Medan sebagai objek penelitian tentang "Peranan Pengawas Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru". Berdasarkan indentifikasi masalah di atas memperlihatkan bahwa peranan pengawas madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru itu sangat penting, maka peneliti membatasinya hanya pada peranan pengawas madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru MTs Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Taman Pendidikan Islam Medan.

Sehubungan dengan pembatasan masalah di atas, peneliti menduga bahwa peranan pengawas madrasah sangat berperan dalam meningkatkan profesionalitas guru. yang memiliki kontribusi besar peranan pengawas pendidikan dalam meningkatkan profesionalitas guru. peneliti membatasi pada guru MTs Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Taman Pendidikan Islam Medan.

Adapun latar belakang masalah diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: (1). Bagaimana peranan pengawas madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MTs Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Taman Pendidikan Islam Medan?. (2) Bagaimana bentuk-bentuk pembinaan profesionalitas guru di MTs Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Taman Pendidikan Islam Medan?. (3). Apa kendala-kendala yang dihadapi dalam pembinaan profesionalitas guru di MTs Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Taman Pendidikan Islam Medan?. (4). Apa solusi dalam mengatasi kendala-kendala dalam pembinaan profesionalitas guru di MTs Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Taman Pendidikan Islam Medan? (5). Apa faktor pendukung terlaksananya peran pengawas madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MTs Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Taman Pendidikan Islam Medan ?

#### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dalam bentuk deskriptif analisis, yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan suatu keadaan atau sifat seperti adanya untuk kemudian dianalisis dengan teknik analisa kualitatif. Adapun teknik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan penelitian berjumlah 8 orang yang terdiri dari pengawas madrasah, Kepala Sekolah, Guru, dan Tenaga Kependidikan,. Untuk pemilihan informan (guru) peneliti melakukannya dengan cara acak (*random sampling*), yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Teknik analisis data dilakukan dengan cara reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Sedangkan pemeriksaan keabsahan data dilakukan melalui derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).

## HASIL PENELITIAN

### a. Peranan Pengawas Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Taman Pendidikan Islam Medan.

Peran Pengawas Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah tamn pendidikan Islam, Dilihat dari aspek Perencanaan supervisi akademik ,bahwa Pengawas Madrasah adalah pemangku program supervisi , baik supervisi akademik maupun manajerial. Adapun substansi dari program Perencanaan supervisi akademik didalamnya memuat esensi-esensi penting, seperti tujuan . Dalam merumuskan tujuan supervisi akademik memperhatikan ruang lingkup supervisi akademik seperti Pelaksanaan KTSP, Persiapan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran oleh guru. Pencapaian standar kompetensi lulusan, standar proses, standar isi, dan peraturan pelaksanaannya. Peningkatan mutu pembelajaran melalui pengembangan dan prinsip-prinsipnya. Konsep perencanaan program supervisi akademik. Perencanaan program supervisi akademik adalah penyusunan dokumen perencanaan pemantauan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Manfaat perencanaan program supervisi akademik adalah Sebagai pedoman pelaksanaan dan pengawasan akademik untuk menyamakan persepsi seluruh warga sekolah tentang program supervisi akademik,dan penjamin penghematan serta keefektifan penggunaan sumber daya sekolah (tenaga, waktu dan biaya). Prinsip-prinsip perencanaan program supervisi akademik Prinsip-prinsip perencanaan program supervisi akademik adalah obyektif (data apa adanya), bertanggung jawab, berkelanjutan, didasarkan pada Standar Nasional Pendidikan dan didasarkan pada kebutuhan dan kondisi sekolah/madrasah.

Kemudian dari aspek Pelaksanaan Supervisi akademik Pengawas madrasah, dalam melaksanakan supervisi akademiknya berpedoman atau mengacu kepada program Perencanaan. Pelaksanaan supervisi akademik merupakan rangkaian kegiatan yang harus dan akan diimplementasikan sesuai rencana. Kegiatan pelaksanaan supervisi akademik yang tidak sesuai dengan rencana maka pelaksanaan tersebut di kategorikan

pelaksanaan yang menyimpang. Pelaksanaan supervisi akademik yang sesuai dengan rencana akan memudahkan pengontrolan, terukur, efektif dan efisien.

Adapun substansi dari pelaksanaan supervisi akademik yaitu penerapan prinsip supervisi kontinyu, obyektif, konstruktif, humanistik dan Kolaboratif, melaksanakan supervisi akademik yang berkelanjutan rencana jangka panjang, jangka menengah, pendek, melaksanakan supervisi akademik yang didasarkan pada kebutuhan dan masalah nyata yang dihadapi oleh guru, menempatkan pertumbuhan kompetensi guru dan peningkatan kualitas pembelajaran sebagai tujuan utama supervisi akademik, membangun hubungan dengan guru dan semua pihak yang terlibat dalam kegiatan supervisi yang terbuka, kesetiakawanan, dan informal yang berlandaskan pada sikap-sikap membantu, memahami, terbuka, jujur, ajeg, sabar, antusias, dan penuh humor, melaksanakan supervisi yang demokratis, melibatkan secara aktif, berbagi tanggung jawab pengembangan pembelajaran dengan guru dan pihak lain yang relevan, melaksanakan supervisi yang demokratis. Jika ini dilaksanakan dengan baik, maka program supervisi dikatakan yang ikut menentukan ketercapaian program supervisi dan pada akhirnya profesionalitas guru akan tercapai.

Penetapan mekanisme dan rancangan operasional supervisi akademik sesuai dengan tujuan, pendekatan, yaitu setelah melakukan penilaian unjuk kerja para guru, lalu supervisor melakukan rancangan operasional supervisi akademik. Supervisor setelah mengetahui kondisi nyata tentang eksistensi potensi guru, baik itu kelebihan dan kelemahannya, itu memudahkan dalam menetapkan mekanisme dan rancangan operasional supervisi akademik. Pendekatan supervisi akademik yaitu dengan menggunakan pendekatan pendekatan langsung (*direct*) dan pendekatan tidak langsung (*non direct*).

#### **b. Bentuk-Bentuk Pembinaan Profesionalitas Guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Taman Pendidikan Islam Medan.**

Selanjutnya dari aspek tindak lanjut supervisi pengawas madrasah sebagai supervisor yang memegang kendali atau control baik, dalam menganalisis dan mengevaluasi kinerja guru dalam upaya peningkatan profesionalitas guru. Tindak lanjut supervisor yang baik ia selalu

mengetahui kelemahan dan kelebihan yang dimunculkan melalui instrument yang baik, memperhatikan keefektifan pencapaian supervisi akademik, yang diukur melalui standard target capaian yang ditetapkan oleh supervisor itu sendiri.

Tindak lanjut dari hasil analisis merupakan pemanfaatan hasil supervisi. Dalam materi pelatihan tentang tindak lanjut hasil supervisi akan dibahas mengenai pembinaan dan pemantapan instrumen.

#### 1. Pembinaan

Kegiatan pembinaan dapat berupa pembinaan langsung dan tidak langsung. Pembinaan langsung dilakukan terhadap hal-hal yang sifatnya khusus, yang perlu perbaikan dengan segera dari hasil analisis supervisi. Pembinaan tidak langsung dilakukan terhadap hal-hal yang sifatnya umum yang perlu perbaikan dan perhatian setelah memperoleh hasil analisis supervisi.

#### 2. Pemantapan Instrumen Supervisi

Kegiatan untuk memantapkan instrumen supervisi dapat dilakukan dengan cara diskusi kelompok oleh para supervisor tentang instrumen supervisi akademik maupun instrumen supervisi non akademik.

Cara-cara melaksanakan tindak lanjut hasil supervisi akademik sebagai berikut.

- a. Mengkaji rangkuman hasil penilaian.
- b. Apabila ternyata tujuan supervisi akademik dan standar-standar pembelajaran
- c. belum tercapai, maka sebaiknya dilakukan penilaian ulang terhadap
- d. pengetahuan, keterampilan dan sikap guru yang menjadi tujuan pembinaan.
- e. Apabila ternyata memang tujuannya belum tercapai maka mulailah merancang
- f. kembali program supervisi akademik guru untuk masa berikutnya.
- g. Membuat rencana aksi supervisi akademik berikutnya.
- h. Mengimplementasikan rencana aksi tersebut pada masa berikutnya.

Ada lima langkah pembinaan kemampuan guru melalui supervisi akademik, yaitu menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis, analisis kebutuhan, mengembangkan strategi dan media, menilai, dan revisi.

**c. Solusi Dalam Mengatasi Kendala-Kendala Dalam Pembinaan Profesionalitas Guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Taman Pendidikan Islam Medan.**

“Menurut saya pengawas madrasah itu sangat-sangat penting sekali harapannya untuk mengetahui kekurangan dan peran serta guru, misalnya setelah guru disupervisi, guru diharapkan dapat merubah hal-hal yang dirasa kurang pas dan dapat meningkatkan pelayanan yang diberikan kepada siswa”. Supervisi yang bertujuan untuk memperbaiki personil maupun materil dan peralatan yang dapat menunjang keberhasilan kegiatan belajar mengajar. Terciptanya suasana yang lebih baik tentu akan membantu untuk mencapai kualitas pendidikan yang baik Hal ini dapat dilihat bahwa supervisor telah memberikan pelayanan yang baik untuk membantu guru yang memerlukan bantuan dalam kaitan proses pembelajaran. Kesempatan yang baik sebagai konsultan adalah pada saat supervisor setelah selesai melakukan supervisi. Dari sini supervisor dapat mengidentifikasi kekurangan guru, kemudian supervisor dapat memberikan pelayanan dan bantuan berupa saran, nasehat tau bertukar pengalaman. Pelaksanaan supervisi sesungguhnya merupakan tugas pengawas madrasah dalam perannya sebagai supervisor.

**d. Faktor-Faktor Pendukung Terlaksananya Peran Pengawas Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Taman Pendidikan Islam Medan.**

Keberhasilan pelaksanaan Peran Pengawas Madrasah Tsanawiyah di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Taman Pendidikan Islam Medan dipengaruhi faktor pendukung terlaksananya peran pengawas madrasah antara lain:

1. Faktor Guru

Guru yang menjadi sasaran pengawas Madrasah Tsanawiyah di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Taman Pendidikan Islam Medan bersikap kooperatif dan terbuka terhadap proses supervisi yang dilakukan oleh pengawas, bahkan mereka merasa ingin dan senang jika supervisi dilakukan dalam meningkatkan profesionalitas mereka Dilihat dari sisi kualifikasi akademik guru menunjukkan bahwa guru Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah

Taman Pendidikan Islam Medan seluruhnya telah mengenyam pendidikan di perguruan tinggi. Jumlah Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Taman Pendidikan Islam Medan berjumlah 34 orang, yang terdiri dari 18 laki-laki dan 16 perempuan. Kualifikasi Guru PNS diperbanukan laki-laki 2 orang dan perempuan 2 orang. Dan dari jumlah 34 guru sebagaimana pada data di atas sudah termasuk guru non-PNS tetap yayasan ada 13 orang laki-laki 11 orang perempuan, dan dari data diatas juga diketahui bahwa tenaga kependidikan di madrasah ini 3 orang laki-laki dan 3 orang perempuan.

## 2. Faktor Pengawas dan dan kepala sekolah.

Dalam melaksanakan pengawasan yang di lakukan pengawas madrasah, pengawas ialah faktor pendukung utama nya terlaksana peran pengawas dalam meningkatkan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Taman Pendidikan Islam Medan, kerena pengawas madrasah bekerja sama dengan kepala sekolah dalam membantu guru dalam meningkatkan profesionalitasnya. Jika ada sesuatu hal yang perlu disampaikan kepala sekolah kepada pengawas madrasah kepala sekolah sampaikan. Kalau ada hal yang perlu disampaikan pengawas madrasah kepada guru pengawas menyampaikan kepada kepala sekolah, seandainya pengawas menngadakan rapat kepada guru pengawas menyampaikan lewat kepala sekolah. Untuk lebih efektif dan efisien dalam menyampaikan informasi, Dan kepala sekolah juga ibaratkan tangan kanan pengawas jadi kinerja guru bisa di amati dan di evaluasi dan akan disampaikan kepada pengawas madrasah.

## 3. Faktor waktu

Dalam melaksanakan pengawasan kepada guru dalam meningkatkan profesionalitas pasti tak lepas dari waktu karena pengawas yang terbaik ialah di lakukan secara kontiniu berkelanjutan sesuai dengan rencana program yang di buat. Sehingga dalam melakukan pengawasan guru dapat melaksanakan perannya sebagai guru yang profesionalitas.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini sebagai berikut: 1. Peranan pengawas madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Taman Pendidikan Islam. Peran

pengawas madrasah telah melakukan supervisi akademik sesuai dengan rencana, dengan penerapan prinsip supervisi kontinyu, obyektif, konstruktif, humanistik dan Kolaboratif, melaksanakan supervisi akademik yang berkelanjutan rencana jangka panjang, jangka menengah, pendek, melaksanakan supervisi akademik yang didasarkan pada kebutuhan dan masalah nyata yang dihadapi oleh guru, menempatkan peningkatan profesionalitas guru sebagai tujuan utama supervisi akademik. 2.Pembinaan yang dilakukan pengawas madrasah Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Taman Pendidikan Islam, membuat KKM, Program Semester, Program tahunan, RPP, melakukan pengawasan kelas ketika guru sedang mengajar dan memberikan nilai kepada guru sehingga termotivasi untuk meningkatkan profesionalitasnya. 3.Kendala yang dihadapi oleh guru dalam pembinaan profesionalitasnya ialah dalam kegiatan mengajar guru sulit memahami pribadi siswa, dan menggunakan fasilitas pembantu kegiatan mengajar. Dan dalam menerapkan penyempurnaan K13 ketika guru menyiapkan penyesuaian yang dengan kurikulum baru belum siap sudah dihadapkan dengan yang baru lagi guru sulit menghadapinya. 4.Solusi yang diberikan oleh pengawas madrasah dalam mengatasi pembinaan ialah mengadakan kunjungan kelas atau observasi kelas melihat langsung kendala yang di hadapi guru, membimbing guru dalam menghadapi pribadi siswa, problem siswa dan membimbing dalam pelaksanaan kurikulum, mengadakan rapat terkait tentang permasalahan yang ada dan mengikut sertakan guru dalam kegiatan penerapan agar menambah wawasan guru. 5. Faktor pendukung terlaksananya peran pengawas madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Taman Pendidikan Islam ialah guru yang termotivasi dalam meningkatkan profesionalitasnya, pengawas madrasah dan kepala madrasah yang mendorong guru, membimbing guru dan membantu guru dalam meningkatkan profesionalitasnya dan waktu yang dilakukan pengawas dilakukan secara kontinyu.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Aan Komariah dan Engkoswara. 2010. Administrasi Pendidikan:  
Bandung: Alfabeta



- Peran Pengawas Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Taman Pendidikan Islam Medan
- Aqib, Zainal. 2009. *Penelitian Tindakan Kelas (PTK) untuk Guru, SD, SLB, TK*. Bandung: Yrama Widya.
- Arifin. 1995, *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*. Jakarta: Bumi Aksara, Cet. ke-3.
- Arikunto Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta Rineka Cipta.
- Departemen Agama RI. 2006, *Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI Tentang Pendidikan ( Direktorat Jendral Pendidikan Islam,)*.
- Dharma Surya, 2008. *Strategi pembelajaran dan pilihannya*, Jakarta: Direktur Tenaga kependidikan.
- Jarvis Peter. 1983. *Standart Art Competences*. London: Kogan.
- Lexy J. Maleong, 1989. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remadja Karya.
- Lexy J. Moleong, 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jakarta: PT.Remaja Rosdakarya).
- Paraba, Hadirja. 2000, *Wawasan Tugas Tenaga Guru dan Pembina Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: Priska Agung Insani.
- Peraturan Menteri Agama No.2 tahun 2012 tentang pengawas madrasah dan pengawas pendidikan agama Islam pada sekolah.
- Piet A. Sahertian, 1981. *prinsip dan teknik supervisi pendidikan*, surabaya: Usaha Nasional.
- Uzer UsmanMoh, 1999, (Menjadi Guru Profesional: Bandung, Remaja Rosdakarya).

## IMPLEMENTASI MODEL MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH DI MTsS NURUL AMALIYAH TANJUNG MORAWA

Khairunnisya Munthe<sup>1</sup>, Syarbaini Saleh<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi model manajemen berbasis sekolah di MTsS Nurul Amaliyah Tanjung Morawa. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui persepsi kepala sekolah terhadap manajemen berbasis sekolah, implementasi manajemen berbasis sekolah, dan pola kepemimpinan serta pengambilan keputusan kepala madrasah di MTsS Nurul Amaliyah Tanjung Morawa. Hasil temuan penelitian ini yaitu: (1) persepsi kepala madrasah terhadap implementasi manajemen berbasis sekolah ini model manajemen yang memberikan keleluasaan pihak madrasah untuk berusaha mandiri dalam mengatur sistem manajemennya serta dalam mengatur sekolah untuk menciptakan output yang berkualitas. (2) implementasi model manajemen berbasis sekolah di MTsS Nurul Amaliyah Tanjung Morawa sudah hampir sesuai dengan rencana yang dibuat sebelumnya oleh pihak madrasah, dengan pola desentralisasi atau pola pendegelasan wewenang, hak dan tanggungjawab pada masing-masing sistem serta pemberian kepercayaan pada bawahan membuat akuntabilitas kerja beriklim harmonis. (3) pola kepemimpinan dan pengambilan keputusan dalam manajemen berbasis sekolah di MTsS Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.

**Kata Kunci :** *Manajemen Berbasis Sekolah*

### PENDAHULUAN

Sejalan dengan arah kebijakan otonomi dan desentralisasi yang ditempuh oleh pemerintah, tanggung jawab pemerintah daerah akan meningkat, termasuk dalam manajemen pendidikan. Pemerintah tetap konsisten untuk meningkatkan kuantitas maupun kualitas pendidikan.

---

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

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

Hal ini penting agar setelah melewati masa krisis, nasib bangsa Indonesia, terutama kaum miskin, tidak semakin terpuruk.

Konsep desentralisasi pendidikan mengusulkan sebuah model penyelenggaraan pendidikan yang dikenal sebagai Manajemen Berbasis Sekolah (*School Based Management*). Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dapat diartikan sebagai model manajemen sekolah yang memberikan otonomi (kewenangan dan tanggung jawab) lebih besar kepada sekolah, memberikan Fleksibilitas/keluwasan kepada sekolah dan mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan langsung semua warga sekolah dan masyarakat (*stakeholder*) yang dilayani untuk meningkatkan mutu sekolah dengan tetap selaras dengan kebijakan pendidikan nasional serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Chairunnisa, 2016)

Dalam pelaksanaan model Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) sekolah memiliki otonomi yang luas dalam penyelenggaraan pendidikan, dan sekolah memiliki kewenangan dalam pengambilan keputusan yang terkait langsung dengan kebutuhan-kebutuhan sekolah. Tujuan MBS adalah meningkatkan kinerja sekolah dan terutama kinerja belajar siswa menjadi lebih baik.

Namun pada kenyataannya banyak sekolah yang mengalami kendala dalam melaksanakan manajemen sekolah. Hal tersebut menjadi faktor penghambat untuk meningkatkan mutu.

Salah satu permasalahan utama rendahnya mutu pendidikan disebabkan kurang terampilnya sekolah dalam mengelola manajemen sekolahnya, baik itu mengelola tenaga SDM-nya, kurikulum, sarana dan prasarana, maupun mengelola pembiayaan pendidikan. tanggung jawab sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari buruknya sistem manajemen sekolah yaitu dengan mengimplementasikan MBS (Manajemen Berbasis Sekolah).

Manajemen berbasis sekolah merupakan salah satu jawaban pemberian otonomi daerah dibidang pendidikan dan telah di Undang-Undangkan dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 51 ayat (1) yang berbunyi, " Pengelolaan Satuan Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah dilaksanakan berdasarkan standar pelayanan minimal dengan prinsip manajemen berbasis sekolah." (Usman, 2012)

Manajemen berbasis sekolah (MBS) merupakan alternatif baru dalam pengelolaan pendidikan yang lebih menekankan kepada kemandirian dan kreativitas sekolah indikator keberhasilan MBS yang harus dapat diukur dan dirasakan oleh para *stakeholder* pendidikan, adalah adanya peningkatan mutu pendidikan disekolah, MBS pada prinsipnya bertumpu pada sekolah dan masyarakat serta jauh dari birokrasi yang sentralistik. MBS berpotensi untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, pemerataan, efisiensi serta manajemen yang bermutu di tingkat sekolah. Sekolah dalam hal ini menjadi lembaga mandiri dalam menetapkan kebijakannya, tetapi memiliki jaringan kerja dengan berbagai pihak yang dapat meningkatkan mutu kinerja manajemen.

Manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah yang dikeluarkan oleh Direktorat Pendidikan Menengah Umum, Dirjen Dikdasemen, Depdiknas diungkapkan beberapa indikator yang menjadi karakteristik dari konsep MBS sekaligus merefleksikan peran dan tanggung jawab masing-masing pihak antara lain:

1. Lingkungan disekolah yang aman dan tertib;
2. Sekolah memiliki misi dan target mutu yang ingin dicapai;
3. Sekolah memiliki kepemimpinan yang kuat;
4. Adanya harapan yang tinggi dari personil sekolah (kepala sekolah, guru dan staf lainnya, termasuk siswa) untuk berprestasi;
5. Adanya pengembangan staf sekolah yang terus menerus sesuai tuntutan;
6. Adanya pelaksanaan evaluasi yang terus menerus terhadap berbagai aspek akademik dan administratif, dan pemanfaatan hasilnya untuk penyempurnaan dan perbaikan mutu.
7. Adanya komunikasi dan dukungan intensif dari orang tua siswa dan masyarakat lainnya.(Siahaan, 2006)

Dalam penerapan MBS yang efektif secara spesifik mengidentifikasi beberapa manfaat dari penerapan MBS:

- a. Memungkinkan orang-orang yang kompeten di sekolah untuk mengambil keputusan yang akan meningkatkan mutu pembelajaran,
- b. Memberi peluang bagi seluruh anggota sekolah untuk terlibat dalam pengambilan keputusan penting.

- c. Mendorong munculnya kreativitas dalam merancang bangun program pembelajaran.
- d. Mengarahkan kembali sumber daya yang tersedia untuk mendukung tujuan yang dikembangkan di setiap sekolah.
- e. Menghasilkan rencana anggaran yang lebih realistis ketika orangtua dan guru makin menyadari keadaan keuangan sekolah, batasan pengeluaran, dan biaya program-program sekolah.
- f. Meningkatkan motivasi guru dan mngembangkan kepemimpinan baru di semua level.(Rivai, 2014)

Dengan model Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) yang efektif juga dapat memberi keuntungan, seperti:

1. Kebijakan dan kewenangan sekolah membawa pengaruh langsung kepada peserta didik, orangtua, dan guru;
2. Bertujuan bagaimana memanfaatkan sumber daya lokal;
3. Efektif dalam melakukan pembinaan peserta didik seperti kehadiran, hasil belajar, tingkat pengulangan, tingkat putus sekolah, moral guru, dan iklim sekolah;
4. Adanya perhatian bersama untuk mengambil keputusan, memberdayakan guru, manajemen sekolah, rancang ulang sekolah dan perubahan perencanaan.(Mulyasa, 2009)

Dengan demikian, keefektifan MBS akan terwujud jika saja pengelola pendidikan mampu memberdayakan *stakeholder* dalam menentukan kebijakan, pengadministrasian dan inovasi kurikulum yang dilakukan sekolah. Asumsi dasar untuk menegakkan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) sebagai alternatif pemberdayaan sekolah adalah dikarenakan model ini merupakan wujud dari reformasi pendidikan yang pada prinsipnya MBS bertumpu pada sekolah dan masyarakat serta jauh dari birokrasi yang sentralistik. Artinya model ini berpotensi untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, pemerataan, efesiensi dan manajemen yang bertumpu pada tingkat sekolah, guru dan administrator yang profesional.

Berkaitan masalah di atas, penulis sangat tertarik untuk mengadakan penelitian tentang implementasi model manajemen berbasis sekolah (MBS), kemudian menuangkannya dalam bentuk skripsi yang berjudul : **'Implementasi Model Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) di MTsS Nurul Amaliyah**

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Berangkat dari fokus permasalahan dalam penelitian ini, maka pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang paling dasar Ditunjukkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat alamiah ataupun rekayasa manusia.(Sugiyono, 2007)

Adapun Teknik Pengumpulan Data dengan menggunakan:

### **1. Observasi**

Pengumpulan data dengan menggunakan observasi berperanserta ditunjukkan untuk mengungkapkan makna suatu kejadian dari setting tertentu, yang merupakan perhatian esensial dalam penelitian kualitatif. Observasi berperanserta dilakukan untuk mengamati obyek penelitian, seperti tempat khusus organisasi, sekelompok orang atau beberapa aktivitas suatu sekolah.

### **2. Wawancara**

Wawancara terhadap informan sebagai sumber data dan informasi dilakukan dengan tujuan penggalian informasi tentang fokus penelitian. Menurut Bagdan dan Biklen Wawancara ialah percakapan yang bertujuan, biasanya antara dua orang (tetapi kadang-kadang lebih) yang diarahkan oleh salah seorang dengan maksud memperoleh keterangan

### **3. Pengkajian Dokumen**

Seluruh data dikumpulkan dan ditafsirkan oleh peneliti, tetapi dalam kegiatan ini peneliti didukung instrumen sekunder, yaitu : foto, cacatan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan fokus penelitian. Sebagai manusia, peneliti menjadi instrumen utama dengan ciri khusus atau kelebihan.(Salim, dkk, 2016)

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan analisis data yang dilakukan sebelumnya dapat diformulasikan temuan penelitian ini berdasarkan fokus penelitian yang telah ditentukan sebelumnya sebagai berikut.

*Temuan Pertama* penelitian bahwa perencanaan pada tingkat sekolah adalah kegiatan yang ditunjukkan untuk menjawab apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan/disepakati pada sekolah yang

bersangkutan, termasuk anggaran yang diperlukan untuk membiayai kegiatan menetapkan lebih dulu tentang apa-apa yang harus dilakukan, prosedurnya serta metode pelaksanaannya untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau satuan organisasi.

Manajemen berbasis sekolah merupakan suatu model manajemen yang memberikan otonomi lebih besar kepada sekolah dan mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan secara langsung semua warga sekolah guru, siswa, kepala sekolah, staf pegawai, orang tua dan masyarakat untuk meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional.

Salah satu kebijakan pemerintah sekarang ini adalah mengembangkan otonomi sekolah. Manajemen berbasis sekolah merupakan salah satu cara untuk mewujudkan kebijakan tersebut. Perencanaan sekolah merupakan aspek kunci MBS. Hanya melalui perencanaan yang efektif, mutu peserta didik akan dapat ditingkatkan dan kewajiban untuk menuntaskan wajib belajar 9 tahun dapat dipenuhi.

Perubahan peran guru yang tadinya sebagai penyampai pengetahuan dan pengalihan pengetahuan dan keterampilan, serta merupakan satu-satunya sumber belajar, berubah peran menjadi pembimbing, pembina, pengajar, dan pelatih. Dalam kegiatan pembelajaran, guru akan bertindak sebagai fasilitator yang bersikap akrab dengan penuh tanggung jawab, serta memperlakukan peserta didik sebagai mitra dalam menggali dan mengelola informasi menuju tujuan belajar mengajar yang telah direncanakan.

*Temuan Kedua* penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan implementasi model manajemen berbasis sekolah apanila kita bertitik tolak dari fungsi-fungsi manajemen yang umumnya kita kenal sebagai fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan/penggerakkan atau pimpinan dan kontrol/pengawasan serta evaluasi, maka langkah pertama sampai dengan ketiga dapat digabyngkan fungsi perencanaan yang secara keseluruhan (untuk sekolah) sudah dibahas.

Di dalam pelaksanaan tentu masih ada kegiatan perencanaan-perencanaan yang lebih mikro (kecil) baik yang terkait dengan penggalan waktu (bulanan, semester, bahkan mingguan) dan juga yang terkait dengan kegiatan khusus, misalnya menghadapi lomba bidang studi, atau kegiatan lainnya.

Tahap pelaksanaan manajemen berbasis sekolah di MTsS Nurul Amaliyah Tanjung Morawa pada dasarnya menjawab bagaimana semua fungsi manajemen sebagai suatu proses untuk mencapai tujuan lembaga yang telah ditetapkan melalui kerjasama dengan orang lain dan dengan sumber daya yang ada, dapat berjalan sebagaimana mestinya (efektif dan efisien). Pelaksanaan juga dapat diartikan sebagai suatu proses kegiatan merealisasikan apa-apa yang telah direncanakan.

Adapun peran kepala madrasah yaitu dengan kedudukan sebagai *manager* kepala madrasah bertanggungjawab atas terlaksananya fungsi-fungsi manajemen. Sebagaimana perencana, kepala sekolah mengidentifikasi dan merumuskan hasil kerja yang ingin dicapai oleh sekolah dan standar, penentuan aturan dan prosedur kerja dimadrasah, pembuatan rencana, dan peramalan apa yang akan terjadi untuk masa yang akan datang.

Manajemen berbasis sekolah yang menawarkan keleluasaan pengelolaan sekolah memiliki potensi yang besar dalam menciptakan kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi yang profesional. Oleh karena itu, dalam melaksanakan manajemen berbasis sekolah perlu seperangkat kewajiban dan tuntutan pertanggungjawaban yang tinggi kepada masyarakat. Dengan demikian, kepala madrasah harus mampu menampilkan pengelolaan sumber daya secara transparan, demokratis, dan bertanggung jawab baik kepada masyarakat dan pemerintah dalam rangka meningkatkan kapasitas pelayanan kepada siswa. Perubahan-perubahan tingkah laku kepala sekolah, guru dan tenaga administrasi dalam mengelola sekolah merupakan syarat utama dari keberhasilan pelaksanaan manajemen berbasis sekolah.

Dalam pelaksanaan manajemen berbasis sekolah ini MTsS Nurul Amaliyah Tanjung Morawa dituntut kemampuan profesional dan manajerial dari semua komponen warga sekolah di bidang pendidikan agar semua keputusan yang dibuat sekolah didasarkan atas pertimbangan mutu pendidikan. khususnya kepala sekolah harus dapat memposisikan sebagai agen perubahan di sekolah.

Implementasi model manajemen berbasis sekolah secara benar di MTsS nurul Amaliyah Tanjung Morawa akan memberikan dampak positif terhadap perubahan tingkah laku warga sekolah yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.



Berdasarkan kewenangan yang diserahkan kepada sekolah, maka hal yang harus dilakukan oleh kepala madrasah dan warganya di MTsS Nurul Amaliyah Tanjung Morawa adalah seperti diuraikan berikut ini.

1. Pengelolaan Kurikulum
  - (1) Standar kurikulum 2013 yang telah ditentukan oleh pusat, sekolah sudah menjabarkan kurikulum tersebut, namun masih harus ada pemahaman lebih terhadap guru maupun siswanya tentang penerapan kurikulum 2013.
  - (2) Mengembangkan silabus berdasarkan kurikulum.
  - (3) Mencari bahan ajar yang sesuai dengan materi pokok.
  - (4) Menyusun kelompok guru sebagai penerima program pemberdayaan.
  - (5) Mengembangkan kurikulum (memperdalam, memperkaya, dan memodifikasi), namun tidak boleh mengurangi isi kurikulum yang berlaku secara nasional.
2. Pengelolaan Keuangan dan Pembiayaan
  - (1) Semua dana yang dibutuhkan dan akan digunakan dimasukkan dalam RAPBS.
  - (2) Mengelola keuangan dengan transparan dan akuntabel.
  - (3) Pembukuan keuangan rapih.
  - (4) Ada laporan pertanggungjawaban keuangan setiap bulan.
3. Pengelolaan Sarana dan Prasarana
  - (1) Mengetahui keadaan dan kondisi sarana dan fasilitas yang lengkap sesuai standart.
  - (2) Mengadakan alat dan sarana belajar.
  - (3) Menggunakan aktif sarana dan fasilitas sekolah.
  - (4) Memelihara dan merawat kebersihan sarana dan prasarana.
4. Hubungan Sekolah-Masyarakat
  - (1) Membentuk komite sekolah.
  - (2) Menjaga hubungan baik dengan Komite sekolah.
  - (3) Melibatkan masyarakat dalam menyusun program sekolah, melaksanakan, dan mengevaluasi.
  - (4) Mengembangkan hubungan yang harmonis antara sekolah dengan masyarakat.
5. Pelayanan Siswa
  - (1) Mengidentifikasi dan membangun kelompok siswa di sekolah.

- (2) Melakukan proses penerimaan siswa baru dengan transparan.
  - (3) Pengembangan potensi siswa (emosional, spiritual, bakat).
  - (4) Melakukan kegiatan ekstra kurikuler.
  - (5) Mengembangkan bakat siswa (Olahraga dan Seni)
  - (6) Mengembangkan kreatifitas.
  - (7) Membuat majalah dinding
  - (8) Mengikuti lomba-lomba bidang keilmuan dan non-keilmuan.
  - (9) Mengusahakan beasiswa melalui subsidi silang.
  - (10) Fasilitas kegiatan siswa tersedia dalam kondisi baik.
6. Pengelolaan Iklim Sekolah
- (1) Menegakkan disiplin (siswa, guru, staff).
  - (2) Menciptakan kerukunan beragama.
  - (3) Menciptakan kekeluargaan di sekolah.
  - (4) .Budaya bebas narkoba.

Bagi sekolah yang sudah beroperasi (sudah ada/jalan) paling tidak ada 6 (enam) langkah, yaitu: 1) evaluasi diri; 2) perumusan visi, misi, dan tujuan; 3) perencanaan; 4) pelaksanaan; 5) evaluasi; dan 6) pelaporan.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini berlangsung secara efektif karena didukung oleh kepala madrasah yang memahami tentang konsep-konsep dasar tentang implementasi manajemen berbasis sekolah dan memberdayakan tenaga kependidikannya sesuai dengan tugas, peran serta fungsinya masing-masing.

Berdasarkan temuan-temuan dan hasil pembahasan tentang implementasi model manajemen berbasis sekolah di MTsS Nurul Amaliyah Tanjung Morawa, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Persepsi kepala madrasah tentang penerapan model manajemen berbasis sekolah merupakan bahwa model manajemen berbasis sekolah (MBS) di sekolah telah berhasil dilaksanakan karena adanya kemauan yang kuat, kemampuan dan kerjasama dari berbagai pihak khususnya warga sekolah dalam mewujudkan keinginan untuk melaksanakan peningkatan mutu pendidikan di sekolah.
2. Dalam mengimplementasikan manajemen berbasis sekolah baik kepala madrasah, dewan guru, komite (orang tua murid) dan

masyarakat sekitar, sarana dan prasarana yang menunjang jalannya implementasi manajemen berbasis sekolah terhadap kesiapan SDM. Adanya transparansi dalam pengelolaan keuangan dan pembiayaan MTsS Nurul Amaliyah Tanjung Morawa. Memiliki lingkungan sekolah yang sehat dan bersih serta kondusif dalam proses implementasi manajemen berbasis sekolah. Perencanaan yang dilakukan yang melibatkan peran serta masyarakat diantaranya menambah dan memperbaiki sarana dan prasarana baik di dalam maupun di luar kelas, adapun diadakannya PAIKEM guru diberi kesempatan melalui pelatihan, seminar atau *workshop*. Dalam pelaksanaan implementasi manajemen berbasis sekolah sudah sesuai dengan rencana yang dibuat sebelumnya yaitu menambah dan memperbaiki sarana dan prasarana baik di dalam kelas maupun di luar kelas, mengikuti pelatihan, seminar atau *workshop* bagi guru.

3. Pola kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen berbasis sekolah disekolah merupakan pola kepemimpinan dalam konteks manajemen pendidikan berbasis sekolah merupakan suatu keharusan yang tidak bisa ditawar, karena dalam hal kepemimpinan kepala sekolah juga perlu memahami konsep dasar manajemen dan kepemimpinan, untuk itu pemimpin menyertakan kepada guru-guru dan pegawai dalam mengambil keputusan tentang kebijakan-kebijakan disekolah dengan memberikan kesempatan kepada guru-guru dan pegawai untuk memberikan saran dan kritikan, sehingga guru dan pegawai menganggap bahwa pola kepemimpinan yang digunakan adalah kepemimpinan demokratis.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Chairunnisa, Connie. 2016. *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyasa, E. 2009. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Education Management: Analisis Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Siahaan, Amiruddin, dkk. 2006. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Ciputat: Quantum Teaching.
- Sugiyono. 2015. *Metode Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Syafaruddin, dkk. 2016. *Inovasi Pendidikan 'Suatu Analisis Terhadap Kebijakan Baru Pendidikan'*. Medan: Perdana Publishing.
- Usman, Husaini. 2012. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

## HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTS ISLAMİYAH SULUH MEDAN

Wardatus Saniah<sup>1</sup>, Yusuf Hadijaya<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui motivasi kerja guru di MTs Islamiyah Suluh Medan, (2) mengetahui disiplin kerja guru di MTs Islamiyah Suluh Medan, dan (3) mengetahui hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTs Islamiyah Suluh Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, dengan populasi seluruh guru MTs Islamiyah Suluh Medan yang berjumlah 37 orang guru. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik *probability sampling* dengan menggunakan metode *total sampling*, dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 37 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan skala *Likert* yang telah di uji validasi dan reabilitasnya. Data di analisis dengan teknik regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. Hasil analisis hipotesis I menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah dan signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ ) sebesar 0.117 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.014 yang memberikan makna bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ) memberikan hubungan sebesar  $0.014 \times 100 \% = 1,4 \%$  terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ). Hasil analisis hipotesis II menunjukkan bahwa terdapat hubungan lemah dan signifikan antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ ) sebesar 0.252 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.063 yang memberikan makna bahwa Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memberikan hubungan sebesar  $0.063 \times 100 \% = 6,3 \%$  terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ).

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

### PENDAHULUAN

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah

---

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

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

merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan, dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi, dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia (SDM) yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Tinggi rendahnya prestasi siswa berkaitan erat dengan kinerja guru yang sehari-hari mendampingi siswanya. Oleh karena itu guru yang memiliki kinerja yang baik merupakan guru yang diharapkan oleh lembaga maupun siswanya untuk terus melakukan tugasnya dengan baik. (Hurit, 2015).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Prabu, 2009). Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi pembelajarannya (Siska, 2016). Kinerja guru di sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Untuk itu guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal (Badawi, 2014).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu motivasi kerja. Menurut Manullang (2006:166) "Motivasi kerja tidak lain dari suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja". Motivasi kerja seorang guru akan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain prestasi, pengakuan/penghargaan, tanggung jawab, memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal antara lain gaji/upah, hubungan antara pekerja, supervise teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan (Nawawi, 2006).

Selain motivasi kerja, kinerja guru juga dipengaruhi oleh mental dari guru itu sendiri. Mental guru ini dapat juga dipengaruhi oleh disiplin kerja guru. Disiplin kerja guru merupakan salah satu bagian dari

kematangan kepribadian seseorang dan merupakan salah satu kunci untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja guru terlihat dari penggunaan waktu kerja yang tepat, teladan pemimpin, pengawasan yang dilakukan atasan atau kepala sekolah, penggunaan sarana dan prasarana, ketaatan pada aturan kerja, dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Disiplin dalam bekerja juga sangat penting artinya bagi guru. Karena itu, kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi guru. Disiplin mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya.

Berdasarkan pra observasi yang dilakukan di MTs Islamiyah Suluh Medan, terdapat beberapa masalah yang ditemui diantaranya kinerja guru rata-rata belum optimal terlihat dari tingkat absensi guru yang cukup tinggi berdasarkan rekapitulasi presensi guru dan kurang kreatif menggunakan metode pembelajaran.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Rustam selaku Kepala Sekolah, terdapat masalah lain yang dihadapi yaitu kurangnya disiplin kerja guru dalam hal ketepatan jam pelajaran. Setiap guru rata-rata tiga kali datang terlambat ke sekolah dalam seminggu sehingga menimbulkan situasi yang kurang mendukung dalam proses pembelajaran dan kesadaran guru mengenai arti penting disiplin kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya juga masih rendah.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *expost facto*. Desain *expost facto* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji apa yang telah terjadi. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan apa adanya tentang suatu variabel melalui angka-angka dengan metode statistik yang memenuhi beberapa uji persyaratan analisis.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru MTs Islamiyah Suluh Medan sebanyak 37 orang. Sedangkan sampel yang akan digunakan adalah 37 orang. Jumlah sampel diperoleh dengan menggunakan teknik *probability sampling*. 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 MTs Islamiyah Suluh Medan. 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), Hampir Tidak Pernah (HTP), dan Tidak Pernah (TP). Sesuai dengan model skala Likert, maka untuk butir pernyataan positif diberi skor untuk jawaban SL=4, SR=3, HTP=2, dan TP=1. Sedangkan untuk pernyataan negatif diberi skor untuk jawaban SL=1, SR=2, HTP=3, dan TP=4. 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, disiplin kerja dan kinerja guru di MTs Islamiyah Suluh Medan sesuai dengan rumusan masalah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor motivasi kerja guru sebanyak 15 orang (40,6%) berada di atas rata-rata kelas, 11 orang (29,7%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 11 orang (29,7%) berada pada rata-rata kelas. Berdasarkan data di atas maka motivasi kerja guru umumnya berada di atas rata-rata. Hal ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	35 - 42	2	5,5%
2	43 - 50	1	2,7%



Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Islamiyah  
Suluh Medan

3	51 - 58	6	16,2%
4	59 - 66	6	16,2%
5	67 - 74	11	29,7%
6	75 - 82	10	27%
7	83 - 90	1	2,7%
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100%</b>

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor Disiplin Kerja Guru sebanyak 19 orang (51,5%) berada di atas rata-rata kelas interval, 8 orang (21,6%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 10 orang (27,1%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Disiplin Kerja Guru umumnya berada di atas rata-rata. Hal ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	13 - 15	6	16,2%
2	16 - 18	4	11%
3	19 - 21	9	24,3%
4	22 - 24	8	21,6%
5	25 - 27	7	19%
6	28 - 30	0	0%
7	31 - 33	3	8,1%
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100%</b>

Sedangkan untuk variabel Kinerja Guru sebanyak 9 orang (24,3%) berada di atas rata-rata kelas interval, 7 orang (19,5%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 21 orang (58,3%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Disiplin Kerja Guru umumnya berada di atas rata-rata. Hal ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	22 - 27	8	21,6%
2	27 - 32	1	2,7%
3	33 - 38	7	19%
4	39 - 44	10	27%
5	45 - 50	6	16,2%
6	51 - 56	5	13,5%
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100%</b>

Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) sebesar 0,285. Selanjutnya koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,081 yang memberikan makna bahwa bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar  $0,081 \times 100 \% = 8,1\%$  bagi Kinerja Guru ( $Y$ ).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi berhubungan secara bersama-sama (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji 'F". Melalui uji F yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $F_{hitung} = 1,497$  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 34 nilai  $F_{tabel}$ nya adalah 3,340. Oleh karena  $F_{hitung} (1,497) < F_{tabel} (3,340)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 35,551 + 0,112 X_1 + 0,480 X_2$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja meningkat sebesar satu unit maka Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar  $0,480 + 0,112 + 35,551 = 36,143$  satuan.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.285 <sup>a</sup>	.081	.027	9.803

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini telah teruji secara empiris.

#### KESIMPULAN

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

1. Motivasi Kerja di MTs Islamiyah Suluh Medan berada di atas rata-rata.

2. Disiplin Kerja guru di MTs Islamiyah Suluh Medan berada di atas rata-rata.
3. Kinerja Kerja di MTs Islamiyah Suluh Medan berada di atas rata-rata.
4. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berhubungan terhadap kinerja guru di MTs Islamiyah Suluh Medan.

Terujinya tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berhubungan terhadap kinerja guru di MTs Islamiyah Suluh Medan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Au Hurit, Andreas. Juli 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah. Motivasi Kerja. dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Larantuka Flores Timur*. Volume 2 No. 3.
- Badawi, Achmad. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja. dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru".(Kontigensi. Vol. 2. No. 1).
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005) *Kamus Besar Bahasa Indonsia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Manullang, Marihot. 2006. *Manajemen Personalialia*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press).
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press).
- Syakur, Nasrul. 2011. *Manajemen Organisasi*. (Bandung: Citapustaka Media).

**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENERAPKAN  
PENDIDIKAN KARAKTER DI SMP NEGERI 4 LIMA PULUH DESA  
PERUPUK KEC.LIMA PULUH KAB. BATUBARA**

**Nurul Hikmah<sup>1</sup>, Adlin Damanik<sup>2</sup>**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mendeskripsikan peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap pengembangan pendidikan karakter, (2) mendeskripsikan upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam pengembangan pendidikan karakter. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yang dilaksanakan pada SMP Negeri 4 Lima Puluh Batubara sejak bulan Februari s/d Mei 2018 dengan subjek penelitian, antara lain: Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Dewan Guru. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data yaitu: observasi, wawancara dan dokumentasi. Temuan hasil penelitian ini sebagai berikut: *Pertama*, Peran kepala sekolah dalam menerapkan pendidikan karakter dapat dilihat dalam: 1) Perencanaan. Dalam hal ini kepala sekolah melakukan langkah pertama yaitu: (a) Merumuskan visi misi sekolah, (b) Merumuskan tata tertib sekolah. 2) Pengembangan kurikulum. Bentuk pengembangan kurikulum dalam pengembangan pendidikan karakter, antara lain: (a) Menyusun Silabus pembelajaran (b) Rencana Pelaksanaan Pembelajaran. *Kedua*, Implementasi Pendidikan Karakter dalam Manajemen Sekolah. Untuk mengimplementasikan manajemen sekolah yang terpadu dengan nilai-nilai pendidikan karakter, kepala sekolah SMPN 4 Lima Puluh melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara baik antara lain melalui: (a) Mengorganisasikan kegiatan guru dan staf sesuai dengan bidang kerja masing-masing, (b) Memberikan pengarahan kepada guru dan staf agar bekerjasama demi mencapai tujuan, (c) Melakukan pengawasan terhadap pekerjaan para guru dan staf agar mereka bekerja sesuai dengan yang diharapkan.

**Kata kunci :** *Peran, Pendidikan Karakter*

---

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

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

## PENDAHULUAN

Pada hakikatnya manusia adalah makhluk yang paling berbudi, paling berakal dan merupakan makhluk yang termulia yang diciptakan oleh Allah. Untuk dapat menjadi berbudi, berakal dan termulia, manusia pasti melalui suatu proses dalam kehidupannya. Untuk menjadi dewasa yang memiliki akal dan budi maka manusia memerlukan pendidikan.

“Hakikat manusia terletak pada budinya yang memungkinkan untuk menentukan kebenaran dan kebaikan (*Socrates*), sedangkan hakikat pendidikan antara lain adalah pertolongan atau pengaruh yang diberikan seseorang yang bertanggung jawab kepada anak agar menjadi dewasa (*Retno Satmoko*), dari kedua rumusan tersebut bila dikaji akan ditemukan sebuah hubungan yang konsisten”.

Pendidikan adalah suatu usaha yang sadar dan sistematis dalam mengembangkan potensi peserta didik. Pendidikan merupakan suatu usaha masyarakat dan bangsa dalam mempersiapkan generasi mudanya bagi keberlangsungan kehidupan masyarakat dan bangsa yang lebih baik di masa depan. Keberlangsungan itu ditandai oleh pewarisan budaya dan karakter bangsa bagi generasi muda dan juga proses pengembangan budaya dan karakter bangsa untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dan bangsa dimasa mendatang. Dalam proses pendidikan budaya dan karakter bangsa, secara aktif peserta didik mengembangkan potensi dirinya, melakukan proses internalisasi dan penghayatan nilai-nilai menjadi kepribadian mereka dalam bergaul dimasyarakat, mengembangkan kehidupan masyarakat yang lebih sejahtera serta mengembangkan kehidupan bangsa yang bermartabat. (KEMENDIKNAS, 2010:24).

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal mengemban tugas untuk mencapai tujuan instusional yang berimplikasi kepada tercapainya tujuan pendidikan Nasional. Banyak pihak yang berperan dalam kesuksesan sebuah sekolah untuk mencapai tujuannya. Diantara berbagai pihak tersebut termasuklah Kepala Sekolah. Kepala sekolah memiliki peran penting karena kepala sekolah yang meletakkan berbagai kebijakan dan aturan terkait pengembangan lembaga pendidikan, apalagi dengan kultur di Indonesia yang masih menjadikan peran pemimpin sangat dominan dalam proses oprasional organisasi.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh E. Mulyasa, “Kepala sekolah memiliki peran yang sangat kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyetarakan semua sumber daya pendidikan yang tersedia disekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.” (Mulyasa, 2003:90)

Pendidikan karakter merupakan upaya untuk membantu perkembangan jiwa anak-anak baik lahir maupun batin, dari sifat kodratnya menuju kearah peradaban manusiawi dan lebih baik. (Mulyasa, 2011:1)

Salah satu penyelenggaraan pendidikan karakter dapat dilakukan secara terpadu melalui manajemen sekolah. Manajemen berhubungan dengan pencapaian suatu tujuan yang dilakukan melalui orang lain. Manajemen juga didefinisikan sebagai sekumpulan orang yang memiliki tujuan bersama dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses manajemen adalah proses yang berlangsung secara terus menerus, dimulai dari membuat perencanaan dan pembuatan keputusan, mengorganisasikan sumber daya yang memiliki, menerapkan kepemimpinan untuk menggerakkan sumber daya dan melaksanakan pengendalian.

Dalam konteks dunia pendidikan, yang dimaksud dengan manajemen pendidikan/sekolah adalah suatu proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pendidikan dalam upaya menghasilkan lulusan yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan pendidikan itu sendiri. Dalam hal ini, penulis ingin melihat dan menganalisis penerapan pendidikan karakter melalui manajemen sekolah di SMP Negeri 4 Lima Puluh Desa Perupuk Kec. Lima Puluh Kab. Batu Bara, dan kepala sekolah sebagai obyek penelitian karena merupakan pimpinan/manajer di sekolah.

Selain itu, kepala sekolah berusaha untuk mengintegrasikan semua pihak yang terlibat dalam usaha pelaksanaan pendidikan karakter, misalnya guru, komite sekolah, tenaga kependidikan dan masyarakat. Namun, pada praktek lapangan, tidak semua guru aktif terlibat dalam pembentukan karakter siswa. Sebagian hanya menggugurkan kewajiban mengajar sebagai seorang guru. Begitu pula dengan orang tua. Hanya

sebagian yang peduli terhadap pembentukan karakter anak. Alasannya antara lain karena sibuk bekerja sehingga tidak memiliki waktu. Padahal tingkah laku dan karakter anak pertama kali dibentuk di lingkungan keluarga. Dengan melihat begitu pentingnya kinerja kepala sekolah dalam suatu proses pendidikan, dimana kepala sekolah harus mampu menciptakan kegiatan-kegiatan pendidikan berjalan dengan baik khususnya dalam penerapan pendidikan karakter, penulis ingin mengkaji lebih dalam mengenai peran kepala sekolah dalam upaya menerapkan pendidikan karakter di smp negeri 4 lima puluh desa perupuk kec.lima puluh kab. Batubara.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka peneliti membatasi masalah yang berkenaan dengan penerapan Pendidikan Karakter di sekolah SMP Negeri 4 Lima Puluh Desa Perupuk Kec. Lima Puluh Kab. Batubara. Peneliti mebatasi kepada bagaimana proses penerapan Pendidikan Karakter di sekolah SMP Negeri 4 Lima Puluh Desa Perupuk Kec. Lima Puluh Kab. Batubara. Sehingga rumusan masalah secara umum yaitu "Bagaimana Peran Kepala Sekolah dalam Menerapkan Pendidikan Karakter di SMP 4 Lima Puluh Kab. Batubara". Secara rinci rumusan masalah dijabarkan dalam fokus penelitian sebagai berikut : (1) Bagaimana upaya kepala sekolah dalam menerapkan pendidikan karakter? (2) Bagaimana implementasi pendidikan karakter dalam manajemen sekolah? (3) Apa saja kendala yang ditemukan dalam penerapan pendidikan karakter disekolah? (4) Bagaimana solusi terhadap kendala yang ditemukan dalam penerapan pendidikan karakter?

## **MEDTODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dalam bentuk deskriptif analisis, yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan suatu keadaan atau sifat seperti adanya untuk kemudian dianalisis dengan teknik analisa kualitatif. Adapun teknik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan penelitian berjumlah 10 orang yang terdiri dari Kepala Sekolah, Guru, Tenaga Kependidikan, dan Orang Tua siswa. Untuk pemilihan informan (guru dan orang tua siswa) peneliti melakukannya dengan cara acak (*random sampling*), yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Teknik analisis data dilakukan dengan cara

reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Sedangkan pemeriksaan keabsahan data dilakukan melalui derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).

## HASIL PEMBAHASAN

### 1. Peran Kepala Sekolah dalam Menerapkan Pendidikan Karakter

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menerapkan pendidikan karakter di sekolah, terutama dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyelaraskan semua sumber daya pendidikan yang tersedia. Sebagaimana yang dilakukan oleh kepala sekolah SMPN4 Lima Puluh dalam mengembangkan pendidikan karakter. Pelaksanaan pendidikan karakter terlebih dahulu dengan menyusun program. Penyusunan program yang dilakukan oleh kepala SMPN 4 Lima Puluh berdasarkan hasil musyawarah dengan dewan guru dan komite sekolah yang menuangkan dalam surat keputusan. Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah SMPN 4 Lima Puluh, langkah utama yang ditempuh memberi pemahaman yang jelas tentang konsep karakter, kemudian diintegrasikan nilai-nilai karakter tersebut dalam kompetensi dasar. Agar nilai-nilai karakter menjadi suatu yang nyata dan dapat diidentifikasi dalam perencanaan pembelajaran.

Dari hasil penelitian dan juga observasi yang peneliti lakukan di SMPN 4 Lima Puluh, terjadi peningkatan pendidikan karakter yang cukup signifikan. Hal ini disebabkan gaya kepemimpinan kepala SMPN 4 Lima Puluh dalam penerapan karakter.

Peran kepala sekolah dalam menerapkan pendidikan karakter dapat dilihat dalam:

#### a. Perencanaan

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa: 1) Merumuskan visi misi sekolah, (a) isi misi sekolah dibuat sesuai dengan keadaan dan kebutuhan sekolah, yaitu berdasarkan pada lingkungan sekolah baik lingkungan eksternal dan internal sekolah, tujuan sekolah dan karakter siswa, (b) yang terlibat dalam pembuatan visi misi sekolah adalah kepala sekolah, guru, komite sekolah, warga sekolah, dan orang tua wali, (c) visi misi sekolah dibentuk agar siswa dapat menumbuhkan nilai-nilai karakter dan mengembangkan sikap-sikap baik



yang ada dalam diri setiap siswa. 2) Merumuskan tata tertib sekolah, (a) tata tertib dirumuskan atau dibuat dengan melakukan rapat yang dihadiri seluruh *stakeholder* sekolah, (b) yang terlibat dalam perumusan tata tertib sekolah adalah kepala sekolah, *stakeholder* dan guru. (c) sanksi yang diberikan kepada siswa jika melanggar tata tertib yang ada disekolah ataupun yang sudah disepakati adalah hukuman mendidik, bimbingan konseling, hingga pemanggilan orang tua, (d) usaha dalam membentuk karakter siswa yang baik yaitu dengan memberikan arahan untuk melakukan hal-hal baik disekitar lingkungannya.

#### **b. Pengembangan kurikulum**

Kurikulum merupakan pedoman guru dalam merancang pendidikan. Pada saat penelitian dilakukan sekolah telah menggunakan kurikulum 2013. Dalam kurikulum 2013 yang berbasis karakter dan kompetensi, asumsi merupakan parameter untuk menentukan tujuan dan kompetensi yang akan dispesifikasikan. Penilaian karakter peserta didik dalam kurikulum 2013 adalah sebagai berikut; Bertanggung jawab: Indikator perilaku, melaksanakan kewajiban, melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan, mentaati tata tertib sekolah, memelihara fasilitas sekolah dan menjaga kebersihan lingkungan sekolah. Percaya diri: indikator perilaku, pantang menyerah, berani menyatakan pendapat, berani bertanya, mengutamakan usaha sendiri dari pada bantuan, dan berpenampilan rapi dan tenang. Saling menghargai: indikator perilaku, menerima perbedaan pendapat, memaklumi kekurangan orang lain, mengakui kelebihan orang lain, dapat bekerja sama, membantu orang lain. Bentuk pengembangan kurikulum dalam pengembangan pendidikan karakter, antara lain:

##### (a) Silabus pembelajaran

Silabus dikembangkan dengan rujukan utama standar isi, silabus membuat KI dan KD, materi pokok dan uraian materi, kegiatan pembelajaran atau pengalaman belajar, penilaian, alokasi waktu, sumber belajar. Dalam proses penyusunan/pengembangan silabus disusun atau dikembangkan secara mandiri, melibatkan seluruh guru. Guru dapat mengembangkan silabus sesuai dengan kebutuhannya. Misalnya penambahan dan modifikasi kegiatan pembelajaran sehingga ada kegiatan pembelajaran yang mengembangkan karakter.

##### (b) Rencana Pelaksanaan Pembelajaran.

Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) disusun berdasarkan silabus yang telah dikembangkan oleh sekolah. RPP disusun secara umum atas KI, KD, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran, langkah-langkah pembelajaran, sumber belajar, dan penilaian yang dikembangkan dalam RPP.

Strategi dan program yang dilakukan di SMPN 4 Lima Puluh adalah membuat RPP per KD dan mengembangkan pertemuan untuk setiap KD nya, indikator sesuai dengan silabus dan kegiatan pembelajaran di RPP berdasarkan kegiatan pembelajaran disilabus. Dilihat dari hasil dokumentasi para guru sudah mengintegrasikan nilai-nilai karakter pada mata pelajaran yang diampuhnya.

Pelaksanaan penerapan nilai karakter dilakukan pada saat pembelajaran dengan strategi dan metode yang bervariasi. Kemudian di praktikkan sehingga menjadi kebiasaan yang baik.

### **c. Pengembangan ketenagaan**

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, dan tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widiyaswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan ketenagaan guna menerapkan pendidikan karakter disekolah. Kepala sekolah melakukan analisis kebutuhan, perencanaan dan pengembangan kepada tenaga kependidikan, bahkan memberikan punishment dan reawad. Bapak Drs. Wardoyo mengatakan bahwa guru di SMP N 4 Lima Puluh sudah melalui penyeleksian, guru sudah sesuai dengan latar pendidikan atau sudah bersertifikasi sesuai bidang mata pelajaran yang diampuhnya.

Untuk mengembangkan kompetensi guru baik secara pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Sekolah mengadakan pelatihan rutin setiap tiga bulan sekali. Materi pelatihannya disesuaikan dengan kebutuhan guru.

Kepala sekolah memberikan punishment dan reaward kepada guru, jika guru melanggar tata tertib biasanya diberi sanksi moral seperti teguran kemudian peringatan. Jika ada guru yang terlambat pada saat upacara bendera maka hukumannya seperti siswa, guru yang terlambat tidak dibenarkan ikut upacara dan menunggu di luar gerbang sekolah. Sedangkan jika guru melakukan prestasi juga diberikan reward berupa motifasi.

#### **d. Hubungan dengan Masyarakat**

Selain menjaga hubungan baik dengan komite sekolah kepala sekolah SMPN 4 Lima Puluh juga menjaga hubungan baik dengan masyarakat sekitar dengan membuat undangan pada acara milad sekolah, pelepasan siswa atau ada acara besar tertentu.

Adapun tujuan menjaga hubungan baik dengan masyarakat adalah :

1. Meningkatkan partisipasi warga terhadap pendidikan disekolah SMPN 4 Lima Puluh.
2. Membangun komunikasi baik antara sekolah dan masyarakat sekitar.
3. Sekolah dapat memperbaiki program-program pendidikan yang hasilnya akan dibutuhkan oleh masyarakat.

## **2. Implementasi Pendidikan Karakter dalam Manajemen Sekolah**

### **a. Integrasi Nilai-Nilai Karakter dalam Perencanaan Program**

Pada tahap perencanaan program pendidikan karakter SMPN 4 Lima Puluh mula-mula melakukan analisis KI dan KD , pengembangan silabus berkarakter, penyusunan RPP berkarakter dan penyiapan bahan ajar berkarakter. Analisis yang dilakukan untuk mengidentifikasi nilai-nilai karakter yang secara substansi dapat diintegrasikan pada KI dan KD yang bersangkutan.

Perencanaan program dan kegiatan sekolah dilakukan melalui pengembangan dan penyusunan Rencana Kerja Sekolah (RKS) untuk jangka menengah dan panjang. Nilai-nilai karakter dapat diimplementasikan secara terpadu dalam proses perencanaan sekolah SMPN 4 Lima Puluh seperti: Tingkat ketergantungan, adaptif, dan antisipatif/proaktif untuk mengurangi terjadinya penyimpangan; memiliki jiwa kewirausahaan tinggi (ulet, inovatif, gigih) sehingga mampu dan berani mengambil resiko; bertanggung jawab terhadap

keberhasilan perencanaan program dan kegiatan, memiliki control yang kuat terhadap waktu, target tempat, sasaran dan pendanaan; serta komitmen yang tinggi pada dirinya.

**b. Integrasi Nilai-Nilai Karakter dalam Pelaksanaan Program**

Untuk mengimplementasikan manajemen sekolah yang terpadu dengan nilai-nilai pendidikan karakter, kepala sekolah SMPN 4 Lima Puluh melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara baik antara lain melalui:

- a. Mengorganisasikan kegiatan guru dan staf sesuai dengan bidang kerja masing-masing.
- b. Memberikan pengarahan kepada guru dan staf agar bekerjasama demi mencapai tujuan.
- c. Melakukan pengawasan terhadap pekerjaan para guru dan staf agar mereka bekerja sesuai dengan yang diharapkan.

**c. Integrasi Nilai-Nilai Karakter dalam Pengendalian/Pengawasan Program**

Pengendalian (controlling) dalam pengelolaan sekolah SMPN 4 Lima Puluh meliputi supervisi, monitoring, dan evaluasi terhadap perencanaan, pelaksanaan, dan hasil-hasil pemenuhan SNP. Pengendalian lebih menekankan kepada upaya-upaya sekolah untuk menghasilkan atau menjamin keterlaksanaan program dan keberhasilan tujuan. Supervisi merupakan bantuan untuk memberikan solusi terhadap suatu permasalahan yang timbul selama pelaksanaan program. Sedangkan monitoring merupakan upaya untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan program dan kegiatan terhadap hambatan atau penyimpangan. Evaluasi adalah menilai kinerja sekolah secara keseluruhan atas berbagai keberhasilan program pemenuhan SNP.

**2. Kendala dalam Penerapan Pendidikan Karakter di SMPN 4 Lima Puluh**

Pendidikan karakter merupakan program baru yang diprioritaskan kementerian pendidikan dan kebudayaan. Sebagai program baru masih menghadapi banyak kendala, diantaranya:

1. Belum tersosialisasinya program pendidikan karakter diawal.
2. Kurangnya pembiasaan diri sejak dini.
3. Kurangnya perhatian dan pengawasan orang tua terhadap karakter dan perilaku anak.

4. Pemahaman guru tentang konsep pendidikan karakter yang masih belum menyeluruh.

#### **4. Solusi Kendala dalam Penerapan Pendidikan Karakter di SMPN 4 Lima Puluh**

Solusi atas kendala :

- a. Mensosialisasikan program pendidikan karakter dengan menerapkannya didalam pendidikan terlebih dahulu.
- b. Sekolah membuat program penanamana karakter sejak awal. Dari kelas 1 siswa diajarkan langsung/mempraktekkan pembiasaan diri yang baik didalam maupun diluar kelas. Dari mulai dari hal-hal yang terkecil seperti adab dikelas, adab bertanya, menjaga lingkungan,dan lain-lain.
- c. Menjalin komunikasi dan hubungan yang baik antara sekolah dan orangtua. Terutama tentang prilaku dan kegiatan anak-anak.
- d. Setiap masing-masing guru diberikan job deskription dalam program kegiatan penerapan pendidikan karakter di sekolah.

#### **KESIMPULAN**

Temuan hasil penelitian ini sebagai berikut: *Pertama*, Peran kepala sekolah dalam menerapkan pendidikan karakter dapat dilihat dalam: 1) Perencanaan. Dalam hal ini kepala sekolah melalukakan langkah pertama yaitu:(a) Merumuskan visi misi sekolah, (b) Merumuskan tata tertib sekolah. 2) Pengembangan kurikulum. Bentuk pengembangan kurikulum dalam penengembangan pendidikan karakter, antara lain: (a) Menyusun Silabus pembelajaran : Dalam proses penyusunan/pengembangan silabus disusun atau dikembangkan secara mandiri, melibatkan seluruh guru. Guru dapat mengembangkan silabus sesuai dengan kebutuhannya. Misalnya penambahan dan modifikasi kegiatan pembelajaran sehingga ada kegiatan pembelajaran yang mengembangkan karakter. (b) Rencana Pelaksanaan Pembelajaran: Strategi dan program yang dilakukan di SMPN 4 Lima Puluh adalah membuat RPP per KD dan mengembangkan pertemuan untuk setiap KD nya, indikator sesuai dengan silabus dan kegiatan pembelajaran di RPP berdasarkan kegiatan pembelajaran disilabus. Dilihat dari hasil dokumentasi para guru sudah mengintegrasikan nilai-nilai karakter pada mata pelajaran yang diampuhnya. *Kedua*, Implementasi Pendidikan Karakter dalam

Manajemen Sekolah. Untuk mengimplementasikan manajemen sekolah yang terpadu dengan nilai-nilai pendidikan karakter, kepala sekolah SMPN 4 Lima Puluh melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara baik antara lain melalui: (a) Mengorganisasikan kegiatan guru dan staf sesuai dengan bidang kerja masing-masing, (b) Memberikan pengarahan kepada guru dan staf agar bekerjasama demi mencapai tujuan, (c) Melakukan pengawasan terhadap pekerjaan para guru dan staf agar mereka bekerja sesuai dengan yang diharapkan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Majid & Dian Andayani. 2011. *Pendidikan Karakter Perspektif Islam*, Bandung: Rosdakarya
- Asmani. 2011. *Buku Panduan Internalisasi Pendidikan Karakter di Sekolah*, Yogyakarta: DIVA Press
- E. Mulyasa. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- E. Mulyasa. 2011. *Manajemen Pendidikan Karakter*, Jakarta: Bumi Aksara
- Mochtar Buchori. 2007. *Evaluasi Pendidikan di Indonesia*, Yogyakarta: Insist Press
- Muchlas Samani & Hariyanto. 2011. *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa 2012. *Manajemen Pendidikan Karakter*, Jakarta: Bumi Aksara, Cet. 2
- Nurla Isna Aunillah. 2011. *Panduan Menerapkan Pendidikan Karakter di Sekolah*, Yogyakarta: Laksana
- Sofyan Amir. 2011. *Implementasi pendidikan karakter dalam pembelajaran: strategi analisis pengembangan karakter siswa dalam proses pembelajaran*, Jakarta: Prestasi Pustakakarya

## KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONALISME GURU DI MAN 4 MEDAN KECAMATAN MEDAN LABUHAN KOTA MEDAN

Naziha Taqwa<sup>1</sup>, Suhairi<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah , 2) Untuk mengetahui bagaimana kompetensi profesionalisme guru, 3) Untuk mengetahui Faktor pendukung dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, 4) Untuk mengetahui faktor penghambat dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Hasil Penelitian mengungkapkan bahwa 1) Sebagai pemimpin di madrasah, kepala madrasah bertanggungjawab terhadap semua kegiatan pengelolaan madrasah, melibatkan guru-guru yang kompeten di bidangnya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. 2) Profesionalisme guru jika dilihat dari kualifikasi akademiknya maka diperoleh data bahwa sebagian besar guru telah menempuh jenjang strata satu, kemampuan mengajar serta penguasaan materi sudah menunjukkan kualitas guru sebagai tenaga pendidik yang profesional. Strategi dalam meningkatkan profesionalisme guru mengarah pada pembinaan guru berkualitas terutama guru yang telah bersertifikasi. 3) Faktor penghambat yang dihadapi kepala madrasah berupa keterbatasan fasilitas, menyamakan persepsi pada setiap pertemuan, dukungan dana partisipasi masyarakat. 4) Kepala madrasah juga didukung oleh letak madrasah yang strategis, kepercayaan dan dukungan masyarakat mengenai berbagai kebijakan yang diambil, lingkungan yang kondusif, serta pengelolaan administrasi dan keuangan madrasah yang transparan dan akuntabel.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kompetensi Profesionalisme Guru*

### PENDAHULUAN

Kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-

---

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

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

kegiatan madrasah. Disamping itu, kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang kedudukannya sangat penting dalam lingkungan madrasah, karena kepala madrasah lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan setiap program pendidikan. Oleh karena itu, kepala madrasah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik kemampuan keterkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan, agar dapat mengembangkan dan memajukan madrasah secara efektif, efisien, mandiri, dan produktif. Dapat dilaksanakan atau tidaknya suatu program pendidikan dan tercapai tidaknya tujuan pendidikan itu sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan. Selain kepala madrasah, guru adalah orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar. Seorang guru memiliki beberapa peranan yang sangat penting, karena memiliki tanggung jawab yang tidak bisa digantikan oleh peralatan canggih apapun. Oleh karena itu guru idealnya bisa mempersiapkan diri sebagai guru yang tetap lebih progresif dan produktif dalam semua proses kegiatan belajar begitu pula terkait dengan kepribadian guru yang diembangkannya selalu mengedepankan keprofesionalnya yaitu dengan memiliki kepribadian atau kualitas keilmuan yang pantas atau patut di banggakan dan bisa menjadi teladan dalam segala aktivitas kehidupan sehari-hari baik dalam lingkungan madrasah, keluarga, maupun pada masyarakatnya. Karena di tangan guru inilah merupakan salah satu kemajuan suatu bangsa dipertaruhkan kemajuan dan kejayaannya.

Untuk menjadi profesional, seorang guru diharuskan memiliki lima hal, yaitu: (1) Guru mempunyai komitmen pada siswa dalam proses belajarnya. (2) Guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya pada siswa. (3) Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi. (4) Guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya. (5) Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam profesinya.

Dengan demikian dapat kita memahami realitas dilapangan memperlihatkan bahwa semakin besarnya harapan yang digantungkan masyarakat terhadap tugas guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan, senantiasa mengalami beberapa hambatan-hambatan, seperti



halnya pemberdayaan kompetensi guru kurang memadai, lemahnya administrasi pembelajaran, ilmu pengetahuan dan sarana pendukung pembelajaran serta dimana kultur masyarakat bertumpu pada konsep pembelajaran disekolah. Olehnya itu Kepala Madrasah MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui program peningkatan profesionalisme guru dengan kekuatan kepemimpinannya selaku Kepala Madrasah sebagai supervisor diharapkan menjadi sosok pemimpin yang memberikan semangat atau motivasi bagi para guru agar senantiasa menjalankan tugas pembelajarannya dengan secara maksimal sebagaimana yang diamanatkan undang-undang.

Dari pernyataan tersebut di atas, bahwa pegawai Negeri sebagai unsur Aparatur Negara dan Abdi Masyarakat, selaku pemimpin dan guru sebagai penyelenggara proses pembelajaran agar kiranya mendedikasikan dirinya dalam melaksanakan tugasnya secara berdayaguna dan berhasil guna, olehnya itu ia harus dibina dengan sebaik-baiknya serta diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas dibidang kependidikan.

Atas dasar itulah sehingga Penulis melalui kesempatan ini, berusaha untuk meneliti tentang permasalahan yang timbul dalam lingkup sekolah terkait dengan kompetensi pembelajaran guru, sehingga diangkat suatu penelitian sederhana dengan judul *"Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru Di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan"*.

## **METODE PENELITIAN**

Adapun tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan: 1) Kepemimpinan kepala sekolah di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan; 2) Kompetensi profesionalisme guru di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan; 3) Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan.

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode kualitatif, hal itu didasarkan pada maksud untuk mendeskripsikan perilaku informan yaitu, kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi profesionalisme guru dalam proses pembelajaran, dan kepemimpinan

kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan.

Menurut Bogdan dan Taylor, bahwa penelitian kualitatif menghasilkan deskripsi naturalistik berupa kata-kata tertulis atau lisan dari perilaku para aktor yang dapat diamati dalam suatu situasi sosial. (Moleong, 2007)

Dalam konteks ini peneliti berusaha memahami kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi keprofesionalisme guru di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan.

Selanjutnya Faisal, berpendapat bahwa dalam mempelajari perilaku manusia diperlukan penelitian mendalam sampai ke perilaku inti (*inner behavior*) secara holistik dan bertolak dari sudut pandang manusia pelakunya.

Aktivitas penelitian kualitatif dilaksanakan ini memiliki ciri-ciri sebagaimana dikemukakan Bogdan dan Biklen yaitu:

1. Latar alamiah sebagai sumber data
2. Penelitian adalah instrumen kunci
3. Penelitian kualitatif lebih mementingkan proses dari pada hasil
4. Penelitian dengan pendekatan kualitatif cenderung menganalisis data secara induktif
5. Makna yang dimiliki pelaku yang mendasari tindakan-tindakan mereka merupakan aspek esensial dalam penelitian kualitatif.

Berdasarkan pendapat di atas perilaku informan dalam latar alamiah sebagai sumber data yaitu perilaku yang dilakukan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi keprofesionalisme guru di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan.

Penelitian sebagai instrumen kunci mengajukan berbagai pertanyaan, observasi dan mengutip data yang bersifat tertulis dan yang tidak tertulis. Penelitian lebih mementingkan proses yang lama untuk mendapatkan hasil yang diinginkan yaitu dengan melihat proses pertanyaan data tertulis dan lisan. Setelah memperoleh informasi data kemudian data dianalisis secara induktif dengan cara menorganisasi, mengurutkan, menguraikan sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang didasarkan oleh data.

Penelitian ini dilakukan di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan. Tempat penelitian ini didasarkan oleh pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data, telah terjalin keakraban antara peneliti dengan informal, peneliti mengenal situasi dan kondisi sekolah, sekolah ini memiliki nilai-nilai strategis bagi peneliti dalam melakukan penelitian dan peneliti lebih memfokuskan pada masalah yang akan diteliti.

Penelitian ini akan dilaksanakan mulai Maret hingga Mei 2018 dan apabila masih membutuhkan keperluan data, maka kemungkinan waktu penelitian akan diperpanjang hingga data-data sudah mencukupi.

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif menggunakan teknik wawancara mendalam, observasi dan pengkajian dokumen. Agar data yang dikumpulkan baik dan benar, instrument pengumpulan datanyapun harus baik. Pengumpulan data menurut Lincoln dan Guba, menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi saling mendukung dan melengkapi dalam memenuhi data yang diperlukan sebagaimana fokus penelitian pada penelitian ini. Wawancara yaitu suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.

Dalam penelitian kualitatif faktor keabsahan data juga sangat diperhatikan karena suatu hasil penelitian tidak ada artinya jika tidak dapat pengakuan atau kepercayaan. Untuk memperoleh pengakuan terhadap hasil penelitian ini terletak pada keabsahan data dalam penelitian yang telah dikumpulkan dengan berpedoman kepada pendapat Lincoln dan Guba, untuk mencapai kebenaran diperlukan teknik kredibilitas, taransferabilitas, dependelitas, dan konfirmabilitas yang berkaitan dengan proses pengumpulan dari analisis data.

## **TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

Dalam bab ini akan dikemukakan paparan data dan hasil penelitian. Paparan data dan hasil penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 (dua) bagian, yaitu: *pertama*, paparan data tentang potret MAN 4 Medan, dan hasil wawancara yang berhubungan dengan fokus penelitian, *kedua* hasil penelitian berupa temuan yang berhubungan dengan fokus penelitian.

### **Temuan Khusus Penelitian**

Temuan khusus penelitian ini diarahkan pada upaya mengungkapkan hasil temuan penelitian di lapangan yang berpedoman pada tiga masalah penelitian yaitu:

1. Kepemimpinan kepala madrasah di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan
2. Kompetensi keprofesionalisme guru di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan
3. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan

### **Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diarahkan pada upaya menganalisis paparan penelitian untuk mengungkapkan hasil temuan penelitian yang berpedoman kepada fokus penelitian ini. Berdasarkan pada paparan penelitian di atas, temuan yang dapat dikemukakan dalam kaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di MAN 4 Medan.

### **Kepemimpinan Kepala Madrasah di MAN 4 Medan**

Kepala madrasah selaku pemimpin merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan MAN 4 Medan. Sebagai pemimpin kepala madrasah tanggung jawab kepala madrasah tidak hanya terbatas pada tugas internal madrasah saja tetapi juga tugas diluar madrasah yaitu berhubungan dan berinteraksi dengan masyarakat dan pihak orang tua murid.

Salah satu kegiatan yang dilakukan kepala madrasah yaitu evaluasi kerja guru, yaitu melakukan kunjungan kelas, kepala madrasah melihat sendiri secara langsung proses belajar mengajar guru di dalam kelas dan kepala juga memeriksa RPP, Prota, Prosem dan Silabus. Tujuannya untuk mengetahui metode pembelajaran, standar kompetensi, dan kompetensi dasar yang hendak dicapai guru dalam setiap pembelajaran yang dilaksanakan. Pada dasarnya RPP adalah pegangan guru ketika ia mengajar, dan seharusnya RPP itu bukan hanya sekedar formalitas, namun memang benar-benar pedoman persiapan ketika mengajar.

Dalam hal ini, kepemimpinan kepala madrasah selalu mengevaluasi para guru-guru untuk membuat RPP sebelum masuk ajaran

baru dan membuat program kerja pertriwulan, persemester dan pertahun. Selain itu kepala MAN memberikan latihan-latihan kepada para guru, staf maupun karyawan dan para guru juga mengikuti pelatihan-pelatihan yang menunjang untuk kinerja mereka untuk menjadi guru yang profesional.

### **Kompetensi Profesionalisme Guru di MAN 4 Medan**

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru yang di MAN 4 Medan ada yang profesional dan ada yang belum profesional. Sebab acuan dari sikap profesional adalah empat kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi, kepribadian dan kompetensi profesional. Dan serifikasi sebagai syarat menjadi guru yang profesional.

Letak ketidakprofesionalan kinerja guru adalah pada kompetensi kepribadiannya. Sebab seorang guru tidak mampu menempatkan diri kapan dia harus menjadi guru, kapan menjadi seorang sahabat dan kapan menjadi seorang orang tua. Tidak mengindahkan larangan atau aturan-aturan yang telah dibuat. Kapan larangan itu untuk dirinya dan kapan larangan itu untuk madrasah. Seharusnya seorang guru itu mengetahui batasan-batasan larangan untuk dirinya sendiri ataupun untuk madrasah. Seorang guru seharusnya memiliki sifat yang berkelakuan baik, bertanggung jawab, berjiwa nasional adil, percaya dan menyayangi murid-muridnya, sabar dan rela berkorban, pengembira dan bersikap baik kepada masyarakat.

Untuk menghadapi berbagai pihak dengan berbagai sifat dan karakter yang berbeda, maka kepala madrasah perlu memiliki kesadaran tentang adanya perbedaan-perbedaan yang terjadi didalam kelompok yang dihadapi. Mereka harus mengetahui dan mengenal dengan baik orang-orang yang dihadapi. Kepala madrasah harus mampu menjadi mediator antara madrasah dengan masyarakat, dengan menyediakan waktu untuk semua pihak agar bisa berdialog dan membuat kesepakatan dan konsensus yang merefleksikan harapan-harapan masyarakat dan kepala madrasah maupun pihak madrasah terhadap madrasah itu sendiri.

### **Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru di MAN 4 Medan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa menjadi kepala madrasah untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme guru diperlukan seorang

kepala madrasah yang profesional. Satu hal yang perlu disadari bahwa menjadi kepala madrasah yang profesional merupakan satu hal yang tidak mudah. Banyak hal yang harus dipahami, dipelajari, maupun dikuasai, untuk itu diperlukan keahlian kepemimpinan.

Dalam hal ini keberhasilan kepala madrasah dalam memimpin madrasah tampak dari apa yang dikerjakannya. Hal ini penting untuk dikedepankan karena apa yang dikerjakan kepala madrasah melalui kebijaksanaan yang telah ditetapkan akan dipengaruhi kondisi fisik dan psikis guru dan karyawan lainnya. Guru akan dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab apabila ia merasa puas terhadap kepemimpinan kepala madrasah. Oleh karena itu, efektifitas kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan sikap guru yang profesional akan berjalan dengan baik.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian, maka secara umum dapat disimpulkan :

- 1) Kepemimpinan kepala madrasah dalam perannya sebagai pemimpin di madrasah, kepala madrasah bertanggungjawab terhadap semua kegiatan yang ada di madrasah. Dalam kepemimpinannya, kegiatan yang sering dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru ia selalu memeriksa kelengkapan guru sebelum mengajar dan sering mengevaluasi guru dalam mengajar.
- 2) Perannya sebagai kepala madrasah, ia selalu memberikan motivasi, arahan dan dorongan kepada para guru-guru dan staf lainnya untuk dapat bekerjasama dan memberikan yang terbaik untuk MAN 4 Medan.
- 3) Kepala madrasah telah memberikan tugas kepada para guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme di MAN 4 Medan, yaitu mulai dari perencanaan membuat RPP sebelum masuk tahun ajaran baru membuat program kerja pertriwulan, persemester dan pertahun untuk mencapai tujuan pendidikan.
- 4) Tugas guru sebagai pendidik bukan hanya sekedar mengajar dan membimbing saja, tetapi untuk menjadi guru yang profesionalisme ia harus penguasaan bidang studi maupun fungsi guru sebagai pembimbing bahkan hingga pada memonitor perkembangan anak

didiknya serta mengarahkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik. Profesionalisme guru juga terlihat dari respon para guru terhadap berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan tugasnya. Perubahan yang dimaksud adalah perubahan kurikulum, pembaharuan sistem pengajaran, adanya peraturan perundang-undangan yang baru dan lain sebagainya.

- 5) Dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru, kepala madrasah selaku pemimpin melakukan kegiatan yang mengarah pada pembinaan guru berkualitas, dengan mengikutsertakan guru dalam setiap kegiatan yang berkaitan dengan kompetensi keguruannya, seperti ikut serta dalam MGMP, pelatihan-pelatihan, studi banding dan kegiatan ilmiah, serta memberikan peluang bagi setiap guru yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, dan memotivasi guru untuk selalu mengembangkan wawasannya melalui berbagai media yang tersedia seperti perpustakaan dan lain-lain.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amiruddin, Siahaan. 2012. *Administrasi Satuan Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing
- Lexy J. Moleong. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mahmud. 2011. *Sosiologi Pendidikan*. Bandung: Sahifa
- Mesiono. 2012. *Manajemen Organisasi*, Medan: Perdana Mulya Sarana
- Rusydi, Ananda. 2017. *Inovasi Pendidikan*, Medan: Widya Puspita
- Syafaruddin, Nurawati. 2011. *Pengelolaan Pendidikan Mengembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif*. Medan: Perdana Publishing
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wina, Sanjaya. 2005. *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kencana

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENINGKATKAN ETOS KERJA GURU DI MADRASAH  
TSANAWIYAH SWASTA NURUL AMALIYAH TANJUNG  
MORAWA.**

**Noni Handini<sup>1</sup>, Nurika Khalila Dauly<sup>2</sup>**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja guru, mendeskripsikan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru, dan mendeskripsikan strategi yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan etos kerja yang baik di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Pendekatan yang digunakan adalah fenomenologi. Sumber data diambil melalui 4 orang sebagai informan. Prosedur pengumpulan data antara lain teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah model Miles dan Huberman yaitu reduksi data, sajian data, penarikan kesimpulan/ verifikasi. Untuk menguji validitas yang digunakan yaitu dilakukan uji *credibility* dengan teknik triangulasi, uji *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*. Hasil temuan penelitian di MTs. Swasta Nurul Amaliyah adalah: (1) Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja guru lebih utama kepala sekolah memberikan motivasi dengan semangat niat yang tinggi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin (2) Upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja adalah kehadiran tepat waktu, mempersiapkan pembelajaran sesuai RPP dan metode yang digunakan dalam pembelajaran PAIKEM (3) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru adalah gaji yang sesuai, memberikan fasilitas yang nyaman, bersih dan disiplin di lingkungan sekolah.

**Kata kunci:** *Kepemimpinan, Etos 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

Pendidikan merupakan bagian dari pembangunan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan harkat dan martabat bangsa serta kualitas sumber daya manusia. Menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 1 yaitu: pendidikan adalah" usaha dasadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya unuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat yang berusaha mengembangkan potensis diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang dan jenis pendidikan.(Rohman, 2012)

Pengembangan potensi sumber daya manusia adalah proses sepanjang hayat yang meliputi berbagai kehidupan, terutama dilakukan melalui pendidikan. Pendidikan yang diselenggarakan untuk mewujudkan pembangunan perubahan yang berguna dan bermanfaat bagi setiap individu, serta mampu mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja.

Dengan adanya Sistem Pendidikan Nasional diharapkan pemerintah dapat mengelola secara profesional dengan etos kerja ataupun semangat kerja yang baik. Memang tidak semudah yang dan diharapkan dan impikan untuk mewujudkan etos kerja di lingkungan pendidikan .

Berbagai perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun negeri untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan dieraglobalisasi dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi haruslah mampu menyusun kebijakan yang ampuh untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi baik masalah pembelajaran, semangat dalam pekerjaan yang dihadapi guru, staf dan peserta didik untuk mencapai tujuan program sekolah.

Peningkatan kualitas proses pembelajaran ini akan sangat tergantung pada pengelolaan sekolah dan pengajaran/pendekatan yang diterapkan oleh strategi kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah terbukti mempengaruhi implementasi dan pemeliharaan perubahan dan berkolerasi dengan hasil belajar murid. (Nurasiah dan Harun, 2015)

Peran kepala sekolah sebagai manajer di sekolah memegang peranan penting dalam upaya menggerakkan jajaran guru untuk memiliki etos kerja yang tinggi, dengan kepemimpinan yang selaras dengan lingkungan kerja, dan koordinasi yang matang. Kepala sekolah diharapkan mampu membawa serta guru untuk melakukan proses pembelajaran secara optimal untuk dapat melakukan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat khususnya siswa.

Maka dari itu dibutuhkan seorang pemimpin atau kepala sekolah dalam mengembangkan Sumber Daya Sekolah tersebut. Sebagai seorang manajer di sekolah, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam membuat keputusan. Berbagai studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dalam suasana perubahan lingkungan yang cepat, salah satu hal yang menyebabkan prestasi sekolah dan mutu lulusan menurun adalah kepemimpinan kepala sekolah yang kurang berhasil (Departement of education Sptate of Delaware, 2001). Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah memiliki peran strategis dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu lulusan, yang mampu menunjukkan daya dan sifat kompetitifnya dalam persaingan global. Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, dituntut untuk memiliki kemampuan untuk meningkatkan etos kerja atau semangat dalam bekerja. (Saifullah, 2016)

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mengambil langkah – langkah atau tindakan menuju suatu sasaran bersama. Karena itu kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Purwanti, 2013)

Dapat dikatakan bahwa kepala sekolah juga harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi. Ia harus menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan semangat. Ia juga harus mampu mengembangkan staf untuk bertumbuh dalam kepemimpinannya.

Selain itu, Guru merupakan sumber daya yang sangat penting dalam pendidikan dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya. Guru merupakan sosok panutan bagi masyarakat, bukan saja bagi murid-

muridnya, namun juga bagi seprofesi, lingkungan, dan bagi bangsa itu sendiri.

Etos kerja guru merupakan etika yang terdapat dalam diri guru yang tertuju pada tujuan pendidikan. Setipa guru memiliki etos kerja yang berbeda-beda. Guru yang tidak memiliki etos kerja akan bekerja asal-asalan, sedangkan guru yang memiliki etos kerja tinggi akan bekerja dengan penuh tanggung jawab karna upaya untuk mendukung kualitas kerja.

Kualitas kerja sangat erat hubungannya dengan budaya kerja yang dimiliki sikap mendasar dan etos kerja pelakunya. Untuk mendapatkan hasil perubahan yang idela, semua unsur Sumber Daya Manusia pada lembaga kerja.

Hal ini karena etos kerja pada intinya adalah suatu sikap guru terhadap kerja yang dicirikan oleh adanya bekerja tulus penuh syukur, bekerja penuh tanggung jawab, kerja tuntas penuh integritas, bekerja keras penuh semangat, bekerja serius penuh kecintaan, bekerja kreatif penuh suka cita, bekerja tekun penuh keunggulan, bekerja sempurna penuh kerendahan hati. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri seperti tersebut diatas, hal ini akan berdampak pada kinerjanya.

Demikian halnya dengan memotivasi guru baik dari dalam maupun dari luar diri seorang, motivasi dari dalam kesadaraa guru sendiri, untuk dapat bekerja dengan lebih baik. Keinginan guru untuk mencerdaskan siswa dapat memberikan dorongan kepada dirinya untuk melaksanakan tugas pembelajaran dengan lebih baik, guru yang demikian memiliki kecendrungan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan kemampuannya sebagai pendidik.

Pada Seorang guru yang mempunyai etos kerja yang tinggi, maka dia akan melaksanakan dengan tugas-tugasnya dengan penuh semangat dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Dan demikian halnya dengan seorang guru mempunyai etos kerja yang rendah, maka dia akan bermalas-malasan dan kurang adanya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas keguruan, namun tidak bisa menyalahkan seorang guru yang beretos kerja yang rendah, tentunya juga dipengaruhi oleh beberapa factor lain yang tidak bisa diabaikan begitu saja, tetapi juga diperlukan atau dicari pemecahan masalah sehingga factor tersebut akan berpengaruh secara positif terhadap etos kerja guru.

Berdasarkan wawancara dan observasi awal peneliti di MTs Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa pada hari Senin 21 Februari 2018, sekolah ini merupakan sekolah swasta yang saat ini menjalankan kepemimpinan yang bersifat partisipatif, dimana semua elemen yang terlihat dalam proses pendidikan seperti kepala sekolah, guru, staf dan tata laksana, peserta didik dan bahkan anggota masyarakat mendapat kesempatan yang sama untuk secara langsung dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut penyelenggaraan pendidikan tersebut.

Berdasarkan fakta yang ada Kepala sekolah MTs Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa dituntut mampu memimpin sekaligus menggerakkan dan mengelola pelaksanaan program belajar mengajar yang diselenggarakan di sekolah yang dipimpinnya. Adapun Program misi dari sekolah tersebut ialah adanya salah satu untuk meningkatkan semangat kerja guru dan adanya tujuan misi dan visi metode pembelajaran PAIKEM 100 % dari sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah harus mampu menjadi supervisor yang terdiri dari guru, staf, dan siswa dalam mewujudkan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien sehingga terjadi produktivitas yang akhirnya dapat meningkatkan etos kerja tersebut.

Lebih lanjut dari hasil wawancara dan observasi menemukan fakta bahwa tidak semua guru MTs Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa memiliki semangat kerja yang tinggi, adanya kurikulum yang diterapkan di sekolah tersebut baru digunakan yaitu dari KTSP ke K13. Dengan beberapa bulan diterapkan di Tahun Pelajaran 2017/2018 kembali lagi ke KTSP, disini guru memiliki tugas yang rumit karna masih banyak yang perlu di pelajari lagi mengenai peraturan tersebut. Adanya banyak lagi pelatihan, workshop maupun pengembangan kompetensi yang diperlukan guru di sekolah ini.

Dari latar belakang masalah diatas peneliti tertarik meneliti lebih mendalam mengenai “ **Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa**”.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Pendekatan yang digunakan adalah fenomenologi. Sumber data diambil melalui 4 orang

sebagai informan. Prosedur pengumpulan data antara lain teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah model Miles dan Huberman yaitu reduksi data, sajian data, penarikan kesimpulan/ verifikasi. Untuk menguji validitas yang digunakan yaitu dilakukan uji *credibility* dengan teknik triangulasi, uji *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*.

#### **TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

Adapun hasil penelitian dan pembahasan, yang berpedoman pada pertanyaan peneliti tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa adalah:

##### **1. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Guru di Mts. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.**

Berdasarkan wawancara dan pengamatan peneliti di MTs. Swasta Nurul Amaliyah sudah cukup bagus, 1. bahwa menurut Bapak Drs. H. Alman sebagai seorang pendidik menunjukkan komitmen tinggi untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki guru sehingga keiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien, selain itu guru mampu menguasai Manajemen Kelas dengan baik yaitu dengan adanya menguasai karakter peserta didik, adanya menciptakan suasana kelas yang kondusif sesuai dengan program kerja sekolah/ madrasah. 2. Sebagai seorang Manajer saya melaksanakan kegiatan pemeliharaan-pemeliharaan dan pengembangan profesi guru seperti memberi kesempatan melanjutkan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, 3. Sebagai Administrator saya berusaha membuat pengelolaan keuangan untuk pengalokasian anggaran dalam meningkatkan kompetensi guru, gaji guru agar tetap semangat dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran, akan tetapi dalam penelitian ini mengenai masalah anggaran sekolah sifatnya sangat rahasia, yang diharapkan bapak Drs. H. Alman terus berusaha meningkatkan semangat kerja guru, apa yang diharapkan dan impian bagi guru-guru dapat tercapai meskipun sekolah/ madrasah berstatus swasta, 4. Sebagai supervisor kepala sekolah mengadakan kegiatan kunjungan untuk mengamati proses pembelajaran dengan metode, media, dan sejauh mana siswa dalam proses pembelajaran. Dengan itu hasil dari ini guru di kumpulkan, sering mengadakan rapat sebagai tindak lanjut, 5. Sebagai

pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi kerja yang terlaksana. 6. Peran sebagai pencipta iklim kerja kepala sekolah/ madrasah, menciptakan suasana ruangan yang aman nyaman, aman bagi peserta didik, tetapi ruangan kerja yang bersih, rapi, wangi, dan kondusif berpengaruh pada kinerja tenaga pendidik dan kependidikan itu sendiri, 7. Adanya peran kewirausahaan, maksud kewirausahaan bukan hasil dagang yang diperoleh, akan tetapi kewirausahaan adalah kepala sekolah/ madrasah dapat melakukan perubahan-perubahan yang terus memberikan daya saing dalam bidang akademik dan non akademik. Misalnya saja bagi guru, yang berprestasi saya tidak memberikan reward hadiah berupa bentuk barang, akan tetapi saya memberikan penilaian untuk data guru-guru yang ingin naik jabatan/ sertifikasi. Bagi peserta didik saya memberikan kesempatan pada bidang keterampilannya yaitu melatih para peserta didik dalam mengembangkan sikap kognitif, afektif, psikomotoriknya dengan mengikuti kegiatan perlombaan olimpiade sekolah baik dalam sekolah ataupun tingkat kabupaten. Hasil ini membuktikan adanya ekstrakurikuler yang favorit adalah drumben, dimana sejak zaman saya masih berada di tingkat MAN tahun 2014 sampai sekarang sering mereka memberikan penampilan di Kantor Bupati Deli Serdang dalam mengadakan kegiatan 17 Agustus dan perlombaan lainnya, 8. Peran sebagai Layanan Bimbingan dan Konseling, kepala sekolah/ madrasah terus menghadapi situasi yang dengan itu harus memberikan motivasi dengan bimbingan dan konseling baik kepada guru dan peserta didik.

Analisis peneliti terhadap peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja guru sesuai dengan teori dari Hick yaitu kepala sekolah pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para guru, staf dan siswa. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus selalu membangkitkan semangat, percaya diri terhadap para guru, staf dan siswa, sehingga mereka menerima dan memahami tujuan sekolah secara antusias, bekerja secara bertanggung jawab ke arah tercapainya tujuan sekolah. (Wahjosumidjo, 2010 )

Dapat disimpulkan bahwa seorang kepala sekolah/ madrasah adalah tolak ukur menentukan kualitas semangat kerja guru dalam proses pembelajaran, dengan itu peran ataupun tugas tanggung jawab seorang kepala sekolah. madrasah harus sesuai dengan paparan yang telah

dijelaskan. Untuk itu terlebih dahulu kepala sekolah/ madrasah harus semangat dalam bekerja meskipun tugas tanggung jawabnya begitu banyak, dengan adanya ini diharapkan adanya kerja sama tim yang baik untuk tercapainya pendidikan yang kompetitif di MTs. Swasta Nurul Amaliyah. Meskipun status sekolah ini swasta kepala sekolah/ madrasah, staf, dan dewan guru harus memberikan kepercayaan agar masyarakat setempat mempercayai dengan kualitas sekolah ini untuk menitipkan anak-anaknya dengan menduduki pendidikan di sekolah ini. Bagi orang tua mengharapkan dengan adanya sekolah disini diharap dapat terus berprestasi dan mempercayai bahwa sekolah mampu memberikan lulusan yang dapat dipegang di kemudian hari.

## **2. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di Mts. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.**

Adapun hasil temuan peneliti di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa Mengenai disiplin kerja Disiplin merupakan salah satu unsur semangat kerja, bahwa disiplin kerja disekolah ini sudah berjalan baik sesuai dengan peraturan sekolah, meskipun sebahagian masih ada yang kurang disiplin dalam waktu kehadiran tepat waktu karna faktor dari guru yang adanya rumah jauh, mengenai masalah keadaan di rumah, adanya guru dan pegawai masih belum paham apa itu niat dalam meningkatkan disiplin. Menurut Bapak Drs. H. Alman, Kedisiplinan itu dimulai oleh kepala sekolah/ madrasah. Pak Alman biasanya berangkat lebih pagi, sebelum pukul 07.00 wib sudah hadir, lebih pagi dari guru-guru yang lain, berangkat lebih awal dan pulang belakangan.

Analisis peneliti dalam temuan ini adalah Adanya kepala sekolah/ madrasah terlebih dahulu memberikan disiplin bagi dirinya untuk menjalankan aktifitas sekolah dengan niat semangat yang tinggi, untuk mencapai program pendidikan sekolah/ madrasah ini. Karena sikap beliau guru-guru menjadi rajin dan segan jika datangnya terlambat. Kedisiplinan tidak hanya ditujukan pada peserta didik akan tetapi guru juga perlu ditingkatkan kedisiplinannya karena guru sebagai contoh bagi peserta didiknya.

Hasil dari analisis ini adanya kaitan dengan teori bahwa 80% telah menjalankan disiplin kerja dengan sepenuhnya. Untuk itu diharpkan lagi peran kepala sekolah terus berusaha untuk meningkatkan kedisiplinan kerja ini, dan diharapkan juga bagi para guru, staf untuk bekerja sama

menjankan disiplin ini, karena menciptakan lingkungan yang disiplin merupakan tujuan khusus dari visi dan misi, untuk itu para guru dan staf juga harus mengetahui visi misi sekolah agar menghasilkan budaya disiplin dalam segala aspek.

Dengan ini teori lebih dikuatkan dengan E.Mulyasa, Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah memiliki tanggung jawab yang besar untuk memenuhi harapan dari berbagai pihak yang terkait, sesuai peran dan tugas kepala sekolah yaitu sebagai pemimpin, manajer, pendidik, administrator, inovator, supervisor dan motivator.

Dengan adanya peran yang dimiliki kepala sekolah/ guru diharapkan tingkat kedisiplinan guru terus meningkat. Masalah disiplin tidak hanya berkaitan dengan tingkat masalah waktu, melainkan disekolah/ madrasah ini mengembangkan kompetensi guru dalam proses pembelajarannya. Berkaitan dengan disiplin berarti juga berkaitan dengan adanya semangat kerja guru untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Guru disini udah dikatakan profesional dan memiliki sikap yang begitu partisipatif terhadap peserta didik. Bahwasannya guru merupakan orang tua yang ada di sekolah/ madrasah, jadi sebagai kepala sekolah/ madrasah dan sebagai pendidik mengungkapkan adanya sikap tekun, tidak pantang menyerah, menyenangkan tugas- tugas yang diberikan.

Melalui disiplin dalam proses pembelajaran di sekolah/ madrasah sudah mengikuti peraturan mengenai program kerja yang telah diterapkan. Dengan hasil wawancara dan pengamatan membuktikan sering mengikuti bapak ibu guru Pendidikan dan pelatihan, MGMP, seminar, diklat dalam rangka meningkatkan prestasi dan wawasan tentang pendidikan. Pelaksanaan penataran dan lokakarya untuk mengembangkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Pelaksanaannya dilakukan dengan cara mengundang seorang atau beberapa orang ahli sebagai nara sumber.

### **3. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Mts. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan dan hasil analisis di MTs. Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru yang baik adalah: Pak Alman selaku kepala sekolah/ madrasah terus mengupayakan agar guru guru dapat menciptakan Etos Kerja Yang Baik yaitu: 1. Dengan



menjalankan manajemen partisipatif yaitu hubungan kerja sama yang baik dengan semua pihak masyarakat sekolah, 2. memberikan gaji/ upah agar guru tetap semangat dalam kerjanya. Dengan penghasilan yang mencukupi, guru akan berkonsentrasi pada profesinya. 3. Membuat lingkungan kerja bagi staf karyawan, guru-guru, dan ruang belajar peserta didik. Apabila suasana kerja yang nyaman pastinya setiap guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik secara efektif dan efisiensi. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: a) lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi antara guru, guru dengan kepala sekolah/ madrasah, dan guru, staf, kepala sekolah/ madrasah dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya kinerja guru. b) lingkungan fisik: ruang kerja harus bersih, ada ruangan khusus untuk kerja, peralatan dan perabotan tertata rapi, mempunyai penerangan yang baik, sirkulasi udara yang baik dan jauh dari kebisingan. 4. Mengembangkan sikap kognitif, afektif dan psikomotorik peserta didik, 5. Pada intinya mengetahui peran dan tanggung jawab seorang guru berdasarkan kompetensi yang dimiliki.

Dengan paparan di atas dari penelitian para guru dan staf juga mengharpkan situasi yang sama yaitu dengan adanya: memberikan fasilitas yang memadai, adanya suasana kerja yang aman, nyaman, dan asri, adanya kerja sama tim yang baik, terus diadakannya pelatihan karya ilmiah, workshop, diklat untuk menunjang perilaku kerja guru yang profesional.

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa betapa pentingnya strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan etos kerja guru ini. Dengan adanya etos kerja yang tinggi, dengan niat kerja yang tinggi akan menghasilkan kualitas kerja guru yang tinggi begitu sebaliknya, apabila niat kerjanya rendah akan menghasilnya kualitas kerjanya yang rendah.

Hasil kesimpulan di atas penlliti mendapatkan teori yang kuat dari Jansen, delapan Etos Kerja yang unggul yaitu:

1. Kerja adalah Rahmat, bekerja tulus penuh syukur
2. Kerja adalah Amanah, bekerja benar penuh tanggung jawab
3. Kerja adalah Panggilan, bekerja tuntas penuuh integritas
4. Kerja adalah Aktualisasi, bekerja keras penuh semangat
5. Kerja adalah Ibadah, bekerja serius penuh kecintaan
6. Kerja adalah Kehormatan, bekerja unggul penuh ketekunan

7. Kerja adalah Seni, bekerja cerdas penuh kreativitas
8. Kerja adalah Pelayanan, bekerja penuh kerendahan hati.

Apabila delapan etos kerja dijalankan dengan baik pasti kualitas kerja dapat berjalan dengan baik. Tidak adanya bahwa kita berpikir kalau kerja itu adalah beban, kalau kerja itu hasil membutuhkan ekonomi dan lain sebagainya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Peran Kepemimpinan Kepala sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MTs. Swasta Nurul Amaliyah ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah/ Madrasah dalam Meningkatkan Semangat Kerja Untuk itu terlebih dahulu kepala sekolah/ madrasah harus semangat dalam bekerja meskipun tugas tanggung jawabnya begitu banyak, dengan adanya ini diharapkan adanya kerja sama tim yang baik untuk tercapainya pendidikan yang kompetitif di MTs. Swasta Nurul Amaliyah. Meskipun status sekolah ini swasta kepala sekolah/ madrasah, staf, dan dewan guru harus memberikan kepercayaan agar masyarakat setempat mempercayai dengan kualitas sekolah ini untuk menitipkan anak-anaknya dengan menduduki pendidikan di sekolah ini.
2. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di MTs. Swasta Nurul Amaliyah dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru disini sudah dikatakan baik, karena adanya sikap kepala sekolah/ madrasah yang selalu tepat waktu kehadiran, melaksanakan tugasnya, adanya tertib ibadah dengan melaksanakan sholat Dhuha dan berjama'ah di Masjid pada waktu zuhur. Kepala sekolah berusaha menciptakan waktu luang dengan kegiatan yang bermanfaat. Dengan ini guru-guru, staf karyawan dan peserta didik menjadi rajin, akan tetapi perlu ditingkatkan secara terus menerus kedisiplinannya. Di MTs. Swasta Nurul Amaliyah tidak hanya menyangkut dengan waktu saja, tetapi juga adanya tugas dan tanggung jawab guru dalam proses pembelajaran berlangsung. Guru disini sudah dikatakan memiliki etos kerja yang baik yang berkaitan dengan disiplin dalam proses pembelajaran membuktikan sering mengikutkan bapak ibu guru Pendidikan dan pelatihan, MGMP, seminar, diklat dalam rangka

meningkatkan prestasi dan wawasan tentang pendidikan. Pelaksanaan penataran dan lokakarya untuk mengembangkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar dengan metode PAIKEM.

3. Strategi Kepala sekolah dalam Menciptakan Etos Kerja yang baik di MTs. Swasta Nurul Amaliyah adalah: adanya pemberian upah/ gaji yang sesuai dengan pekerjaannya, melengkapi fasilitas-fasilitas yang belum terpenuhi, menciptakan suasana kerja yang nyaman, adanya kerja sama tim yang baik, adanya komunikasi antara kepala sekolah/ madrasah dengan staf karyawan, guru-guru dan peserta didik, dan terus diadakannya pelatihan karya ilmiah, workshop, diklat untuk menunjang perilaku kerja guru yang profesional. Etos kerja merupakan sikap, perilaku serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga semua sumber daya manusia. *Ethos* dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh, budaya serta system nilai yang diyakininya. Etos kerja guru adalah tugas dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Etos kerja merupakan indikator dari semangat kerja dan disiplin dalam bekerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ammiruddin Siahaan dan Irawan, 2009, *Manajemen Pengembangan Profesionalitas guru*, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Helmawati, 2014, *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/ Madrasah Melalui Manajerial Skill*, Jakarta: Rieneka Cipta
- Mulyasa, E, 2009, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Cetakan Kesepuluh, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rohman, Muhammad (2012), *Manajemen Pendidikan “ Analisa dan Solusi terhadap Kinerja Manajemen Kelas dan Strategi Pengajaran Yang Efektif”*, Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Safarina, dan Abdullah, 2015, *Etika Pendidikan “ Keluarga, Sekolah dan Masyarakat”*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Syafaruddin, 2013. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media.
- Wahjosumidjo, 2010, *Kepemimpinan Kepala Sekolah “ Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya ”*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

## HUBUNGAN SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU

Nurhayati<sup>1</sup>, Inom Nasution<sup>2</sup>

### Abstrak

Telah dilakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru. Subjek dalam penelitian ini adalah Guru di SMP Negeri 27 Medan yang dijadikan sampel 19 orang. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah, angket, observasi, dokumentasi, dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah validitas instrumen, realibilitas instrumen. Temuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Pengujian dengan korelasi menyimpulkan bahwa ada hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0.811. Bila  $r_{hitung}$  kita bandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 maka  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $0.811 > 0.423$ .

**Kata Kunci :** *Supervisi Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru*

### PENDAHULUAN

Pendidikan adalah salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan menjadi suatu kebutuhan kita untuk menyelenggarakan pendidikan yang bermutu sehingga dapat menghasilkan manusia yang berkualitas serta mampu bersaing baik secara lokal, nasional, maupun global.

Guru berperan penting di dalam proses pendidikan, oleh karena itu kebutuhan guru perlu mendapat perhatian. Guru perlu mendapat pembinaan dan fasilitas di dalam bekerja sehingga kebutuhan guru terpenuhi. Apabila kebutuhan guru terpenuhi maka guru akan merasa puas di dalam bekerja. Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja guru, dan baik secara langsung maupun tidak langsung berdampak terhadap kualitas pembelajaran. Hasil penelitian

---

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

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

Dwi Indarti menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru. (Indarti, 2009) Pada hasil penelitian yang lain yang telah dilakukan oleh Ferdinandus Apri menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru memberikan kontribusi positif terhadap kualitas pembelajaran dengan kontribusi sebesar 36,8 % dan sumbangan efektif sebesar 18,12%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kualitas pembelajaran.

Sejalan dengan hasil penelitian Pujiyanti yang menyimpulkan bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa adanya kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan pemberdayaan guru yang optimal akan memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Untuk itulah kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dapat dilakukan melalui: 1). Menciptakan suasana yang dapat menunjang peningkatan kepuasan guru misalnya dengan menyediakan sarana dan peralatan pembelajaran; 2). Menciptakan hubungan yang harmonis di antara guru melalui berbagai kegiatan informal misalnya mengadakan karyawisata, lomba olahraga dan lain-lain.

Berdasarkan hasil penelitian di kemukakan di atas terlihat semakin jelas bahwa peranan guru sangat penting dalam menentukan mutu pendidikan dan menuntut kemampuan yang mendukung terhadap pelaksanaan pembelajaran di sekolah agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga mutu pendidikan dapat meningkat dan tujuan pembelajaran dapat dicapai.

Meskipun guru dianggap sebagai penentu keberhasilan dalam proses belajar, akan tetapi jika kepala sekolah tidak memberikan supervisi dengan baik kepada guru, hal itu akan mempengaruhi terhadap proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru sebagai penentu baik buruknya hasil belajar. Dengan demikian berarti kepala sekolah adalah orang yang secara langsung dan tidak langsung menjadi penentu keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar. Mutu pendidikan di suatu lembaga pendidikan dan jenjang pendidikan sangatlah tergantung kepada pimpinan sekolah.

Guru sebagai pendidik profesional perlu meningkatkan profesionalisme guru di dalam bekerja. Salah satu upaya peningkatan kualitas kerja guru dilakukan melalui pengawasan dan pembinaan yang

terus menerus dan berkelanjutan. Kegiatan pengawasan dan pembinaan tersebut dilakukan oleh atasan yang bertujuan untuk memberikan pengarahan kepada bawahan agar bekerja lebih baik.

Pengawasan yang baik akan mampu meningkatkan kinerja bawahan dan pada akhirnya kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya akan meningkat. Pengawasan sering disebut supervisi di dalam konteks persekolahan. Supervisi dapat dilakukan oleh kepala sekolah maupun oleh pengawas yang menjalankan tugas pokok dan fungsinya untuk membina dan mengawasi satuan pendidikan.

Menurut Mulyasa pencapaian kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh adanya faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas. Sedangkan faktor eksternal yaitu penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal sesama guru, adanya pelatihan, kelompok diskusi terbimbing, dan layanan perpustakaan. (Mulyasa, 2007)

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mensupervisi tenaga pendidik yang ada di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kerja, serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Dalam fungsinya sebagai penggerak para guru, kepala sekolah juga harus mampu menggerakkan para guru agar kinerjanya menjadi meningkat karena guru merupakan ujung tombak dalam mewujudkan manusia yang berkualitas. Guru akan bekerja secara maksimum apabila didukung oleh beberapa faktor di antaranya adalah kemampuan kepala sekolah sebagai supervisor. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya peran kepala sekolah sebagai supervisor untuk melakukan supervisi akademik terhadap guru sebagai bentuk usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Usaha kepala sekolah sebagai supervisor dalam mewujudkan peningkatan mutu ini sudah banyak dilakukan pada setiap sekolah, diantaranya dengan mengadakan pemeriksaan terhadap guru dalam membuat persiapan mengajar, memasuki ruangan atau kelas sewaktu

guru mengajar, observasi, diskusi, membantu guru dalam menganalisis kesulitan, membantu guru dalam merumuskan tujuan, dan penerbitan operasional tugas-tugas yang disertai dengan tindakan pencegahan. Tetapi sampai saat ini masih terlihat tanda-tanda bahwa pada kenyataannya belum memuaskan.

Rendahnya kepuasan kerja guru di SMP Negeri 27 Medan, ditunjukkan oleh fenomene-fenomena berdasarkan hasil wawancara dan survei yang dilakukan penulis pada tanggal 12 Januari 2018 dengan Fitra selaku kepala tata usaha di sekolah SMP Negeri 27 Medan. Beliau menjelaskan fenomena yang terjadi seperti rendahnya tingkat kerjasama guru dengan rekan kerja dan kepala sekolah, kurangnya rasa tanggung jawab guru terhadap pekerjaannya, rendahnya tingkat ketercapaian kualitas hasil kerja dengan target yang telah ditetapkan, dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan dilihat dari hasil pekerjaan yang masih ada belum lengkap, dan kurangnya inisiatif guru untuk melaksanakan tugas. Serta masih ada keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal inilah yang mengindikasikan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 27 Medan belum optimal.

Berdasarkan pada berbagai uraian di atas, diketahui bahwa bila kemampuan supervisi akademik kepala sekolah kurang baik, maka kegiatan supervisi tidak ada hubungannya terhadap tingkat kepuasan kerja guru. Padahal kegiatan supervisi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Kegiatan supervisi yang dilaksanakan bukan hanya untuk mencari-cari kesalahan, akan tetapi merupakan upaya perbaikan, maka harapan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru tidak hanya sekedar harapan tapi menjadi sebuah tahapan yang harus terus dilaksanakan.

Berdasarkan latar belakang seperti yang telah diuraikan di atas, maka saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru*".

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, Subjek dalam penelitian ini adalah Guru di SMP Negeri 27 Medan yang dijadikan sampel 19 orang. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini

adalah, angket, observasi, dokumentasi, dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah validitas instrumen, realibilitas instrumen

## **PEMBAHASAN PENELITIAN**

Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru, di mana semakin baik supervisi yang dilakukan kepala sekolah maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja guru. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah sangatlah penting demi kemajuan dan kesejahteraan sekolah yang ia pimpin. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus memiliki pengaruh yang besar dan kuat terhadap guru-guru dan seluruh warga sekolah. Kemampuan manajemen yang bagus juga dapat menunjang berhasilnya kepemimpinan kepala sekolah. Aktivitas yang dilakukan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dapat ditunjukkan dengan melibatkan guru-guru dalam setiap kegiatan, mengadakan rapat untuk menyusun rencana pembelajaran dan pendidikan bersama guru untuk kemajuan sekolah, memberikan tugas atau perintah yang jelas kepada guru, memberi motivasi yang membangun kepada guru, serta selalu berusaha melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah yang dapat menunjang hasil belajar siswa dan menjalin kerjasama dengan guru-guru dan warga sekolah.

Sebagai seorang supervisor, kepala sekolah akan selalu berusaha untuk membantu guru meningkatkan diri dalam bidang profesinya. Misalnya mengobservasi kelas untuk membantu guru menemukan jalan keluar dalam proses belajar mengajar yang kurang, mendukung guru untuk melanjutkan studinya demi kemajuan peningkatan kompetensinya.

Dengan kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh, kepala sekolah sebagai supervisor akan memberikan dampak atau pengaruh yang kuat dikalangan guru. Hal ini akan tampak pada kerja guru dalam bidang perencanaan pembelajaran.

Kepuasan kerja guru akan semakin meningkat seiring dengan kepemimpinan dan pelayanan yang diberikan oleh kepala sekolah. Hubungan harmonis yang terjalin dengan baik antara kepala sekolah dan guru akan menimbulkan suasana yang kondusif dalam usaha mencapai tujuan yang diharapkan bersama. Dengan perencanaan pembelajaran yang matang dan terarah serta tersusun dengan rapi maka kegiatan



belajar mengajar akan lebih baik dan berkembang yang dapat mencapai tujuan dalam pembelajaran.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aisyah A.R. dkk (1996) menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru. Berdasarkan temuan ini disarankan agar kepala sekolah memelihara hubungan yang harmonis dengan guru-guru, melakukan pertemuan, mengawasi, membimbing secara langsung dalam memecahkan masalah guru yang ada kaitannya dengan tugasnya dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Dwi Indarti (2009) menunjukkan bahwa ada hubungan supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru sebesar 0.564, dan berdasarkan temuan ini disarankan agar kepala sekolah memelihara hubungan yang harmonis dengan guru-guru, melakukan pertemuan, mengawasi, membimbing secara langsung dalam memecahkan masalah guru yang ada kaitannya dengan tugasnya dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Hal ini menunjukkan ada keterkaitan hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang peneliti lakukan. Berarti dari beberapa hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru. Maka dari itu semakin baik pelaksanaan supervisi kepala sekolah maka akan semakin baik pula kepuasan kerja guru dan sebaliknya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, berikut ini kesimpulan yang berkaitan dengan rumusan masalah dan hipotesis.

Pengujian dengan korelasi menyimpulkan bahwa ada hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0.811. Bila  $r_{hitung}$  kita bandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 maka  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $0.811 > 0.423$ .

## **DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi, 2009, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*(Edisi Revisi).Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Melayu SP, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* : Bumi Aksara.
- Indarti, Dwi, 2009, *Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Atas*, (Skripsi: Universitas Sanata Dharma (USD).
- Muhaimin, Suti'ah, Sugeng listyo Prabowo, 2009, *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dan Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Mulyasa, E, 2007, *Menjadi Guru Profesional menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : Rosdakarya.
- Pidarta, Made, 1992, *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Rohiat, 2010, *Manajemen Sekolah*, Bandung: PT Refika Aditama Cet. Ke-1
- Suwar, 2008, *Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja*.
- Usman, Moh. Uzer, 2011, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, cet. 26.
- Wahyudi, 2009, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta.

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA KERJA DENGAN KOMITMEN  
KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH AL-WAHLIYAH JL.  
ISMALIAH NO. 48 MEDAN**

**Nurhidayah Hasibuan<sup>1</sup>, Candra Wijaya<sup>2</sup>**

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui: 1) mengetahui budaya kerja guru; 2) mengetahui komitmen kerja guru; 3) hubungan signifikan antara budaya kerja dengan komitmen kerja guru. Subjek penelitian adalah guru Madrasah Aliyah Al-Washliyah Medan dengan jumlah populasi 33 dan sampel sebanyak 28 orang. Pengambilan sampel di lakukan dengan teknik *simple random sampling* sebanyak 28 orang dengan menggunakan tabel Krejcie Morgan. Hasil penelitian menunjukkan rata-rata hitung variabel budaya kerja sebesar 32, 14%, komitmen kerja 46, 2%. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan budaya kerja berhubungan sedang secara signifikan dengan komitmen kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Washliyah Jl. Ismailiyah No. 48 Medan. Dengan hasil analisis hasil hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara Budaya kerja (X) dengan Komitmen Kerja (Y), hal ini di tandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 0,05. Sedangkan nilai signifikannya hubungan keduanya (Budaya Kerja terhadap Komitmen Kerja) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah di lakukan ternyata di peroleh  $t_{hitung} 4, 876$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2, 048$ . Oleh karena  $t_{hitung} 4, 876 > t_{tabel} = 2, 048$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel budaya kerja dengan komitmen kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 146, 931 + 0,182X$  persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Budaya Kerja meningkat sebesar satu unit maka komitmen kerja juga akan meningkatkan sebesar  $146,931 + 0, 182 = 147, 113$  satuan. Penelitian yang dilakukan memberikan kesimpulan bahwa budaya kerja berhubungan dengan komitmen kerja guru. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa peningkatan komitmen kerja guru dapat di lakukan dengan budaya kerja yang baik di Madrasah.

**Kata Kunci:** *Budaya Kerja, Komitmen Kerja.*

---

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

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

## PENDAHULUAN

Guru adalah manusia, makhluk yang memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, dan latar belakang yang berbeda-beda, sehingga dalam mengelola sumber daya manusia, organisasi harus memperhatikan aspek kemanusiaan, salah satunya yaitu budaya. Dalam setiap peradaban manusia selalu ada budaya yang kuat di belakangnya. Demikian juga didalam organisasi, melalui proses dari kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan karyawan dalam organisasi akan terbentuk suatu budaya organisasi yang menjadi identitas atau karakteristik sebuah organisasi.

Semua organisasi mempunyai satu budaya kerja yang bergantung pada kekuatannya. Budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Orang mulai belajar untuk bergantung dan menaruh harapan pada budaya. Budaya dianggap mampu memberikan stabilitas dan jaminan bagi mereka, karena mereka dapat memahami hal-hal yang sedang terjadi dalam masyarakat mereka dan mengetahui cara menanggapi. Dengan kata lain, seharusnya setiap sekolah termasuk para pegawai memiliki impian atau cita-cita. Setiap anggota memiliki identitas budaya tertentu dalam organisasinya. Dalam perusahaan dikenal sebagai budaya korporat di mana di dalamnya terdapat budaya kerja. Suatu budaya kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan berlaku dan menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama dan kaidah yang menjadi keyakinannya yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. (Noor, 2013) Budaya atau kultur organisasi merupakan kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikuti semua organisasi yang bersangkutan. Budaya inilah nantinya yang akan berperan dalam menentukan struktur dan berbagai sistem operasional yang menghasilkan norma-norma, peraturan-peraturan, dan bagaimana interaksi di dalam sebuah organisasi.

Elva Riwan menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat memberikan para guru suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh suatu organisasi sekolah. Budaya mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya, karena tingginya tingkat kebersamaan. Apabila guru diberikan pemahaman tentang budaya kerja, maka setiap guru akan termotivasi dan semangat

kerja untuk melakukan setiap tugas-tugas`yang diberikan oleh organisasi.(Ridwan, 2014)

Hal ini merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal, sehingga produktivitas meningkat untuk mencapai tujuan organisasi dan kinerja guru. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang di yakini oleh semua anggota organisasi dan di terapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat dan di jadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai yang telah di tetapkan. Nilai-nilai yang dimiliki masing-masing sumber daya manusia di dalam organisasi sekolah dapat menjadi kekuatan atau sebaliknya akan menjadi penghambat kemajuan.(Moeljono, 2003)

Budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena di ciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan di terima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan di turunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Dan dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya.

Melihat hal ini budaya organisasi berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya. Lalu persepsi itu melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai. Mengingat budaya organisasi merupakan kesatuan bersama para anggotanya sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan individual. Yang lebih utama budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan, bahwa budaya organisasi mempengaruhi produktifitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri.

Budaya organisasi mempunyai kecenderungan untuk mempunyai kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan mempunyai intensitas yang tinggi untuk terus bekerja keras dan sebaliknya ketika individu yang tidak sesuai dengan budaya kerja akan memiliki kecenderungan untuk mempunyai kepuasan dan komitmen yang rendah.

Sekolah yang memiliki budaya kerja menekankan nilai-nilai hubungan interpersonal (menghormati orang dan tim orientasi) tingkat

sukarela dan menghormati orang-orang didalamnya dengan cara memperlakukan dengan adil yang menimbulkan respon timbal balik dari budaya yang dimiliki menuju komitmen agar anggotanya tetap bertahan di organisasinya. Maka budaya kerja sebagai sistem nilai, persepsi, perilaku, keyakinan, yang di anut oleh tiap individu pegawai dan kelompok pegawai tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual, merupakan bagian dari kajian budaya organisasi. Salah satu hasil yang spesifik dari budaya kerja yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran pegawai, artinya apabila nilai-nilai dalam budaya kerja dapat di terima dan sejalan dengan tujuan organisasi maka akan menimbulkan komitmen kerja dalam diri karyawan. Oleh karena itu dalam rangka membangun komitmen kerja dalam diri pegawai, salah satu strategi efektif yang bisa di terapkan oleh organisasi adalah dengan membangun sebuah budaya yang kuat serta fleksibel sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia organisasi.

Guru yang memiliki sikap perjuangan pengabdian, disiplin kerja dan kemampuan profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh hati, disiplin jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi pekerjaannya. Melaksanakan komitmen kerja sama saja maknanya menjalankan kewajiban, tanggung jawab dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Ketika sudah punya komitmen, maka dia harus mendahulukan apa yang sudah di janjikan buat organisasi ketimbang buat kepentingan dirinya. Realita banyaknya sekolah yang mengalami problem atau masalah yang muncul akibat adanya sebagian kelompok ataupun individu yang memiliki perbedaan pendapat, peran dan persepsi sehingga muncul konflik internal yang mengancam kelangsungan organisasi. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. (Sutrisno, 2011)

Komitmen kerja merupakan suatu keadaan yang mana pegawai bertindak sesuai dengan tujuan organisasi, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi yang dianggap sebagai satu kunci untuk menentukan berhasil atau tidaknya kerja pegawai dalam suatu sekolah untuk mencapai tujuannya. Komitmen terhadap organisasi menggambarkan relatif kuatnya identifikasi individu dan keterlibatan

dalam organisasi. Ada beberapa alasan mengapa sekolah harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen kerja guru dalam dirinya. Komitmen kerja yang tinggi akan berdampak pada guru. Dengan kata lain jika guru mempunyai komitmen pada kerja yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan kerjanya. .

Komitmen kerja dalam organisasi mempunyai penekanan pada individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan sekolah serta membuat individu memiliki keinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen dalam organisasi akan menimbulkan kepatuhan setiap individu terhadap aturan-aturan organisasinya. Kepatuhan terhadap organisasinya akan mempermudah pelaksanaan program dan kebijakan sekolah. Kepatuhan ataupun loyalitas terhadap organisasi menjadikan seseorang tidak akan *turn over intention* (pindah.)

Perpindahan (*turn over intention*) tersebut menunjukkan tidak adanya komitmen organisasi seorang guru terhadap organisasinya, tanpa adanya komitmen kerja, guru tidak akan bertanggung jawab akan kerjanya. Bahkan tidak akan loyal dengan kebijakan pemimpinnya.

Sesuai dengan hasil observasi yang peneliti lakukan selama dua hari di Madrasah Aliyah Al-Wahliyah, Jl. Ismailiyah No. 48 Medan, peneliti melihat beberapa guru yang menunjukkan gejala berkurangnya komitmen kerja guru di sekolah diantaranya : (1) guru sering terlambat hadir sekolah, (2) guru sering meninggalkan kelas sebelum jam pelajaran selesai, hal berarti bahwa komitmen kerja di Madrasah Aliyah Al-Wahliyah, Jl. Ismailiyah No. 48 Medan masih rendah, karena kurang diterapkannya budaya kerja di dalam sekolah tersebut.

Menurut M. Irfan Maulana Bima menyatakan dalam jurnalnya "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan" yang menjelaskan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di peroleh persamaan:  $Y = 1,620 + 0,571 X_1 + 0,287 X_2 + 0,554 X_3 + 0,836 X_4 + 0,428 X_5$ . Variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap komitmen kerja adalah hubungan antar karyawan ( $X_4$ ) dengan koefisien sebesar 0,836. Nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,805, artinya kelima variabel turunan budaya organisasi yakni  $X_1, X_2, X_3, X_4$  dan  $X_5$  memiliki pengaruh sebesar 80,5%, terhadap komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 19,5% di pengaruhi oleh

faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Penguji hipotesis menggunakan uji f menunjukkan bahwa kelima variabel turunan budaya kerja terbukti secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel komitmen organisasi. Dan uji t menunjukkan bahwa kelima variabel turunan budaya kerja secara versial terbukti memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Sedangkan menurut Zulkifli, dkk. Menyatakan bahwa penelitian ini bertujuan : 1) untuk mengukur hubungan budaya kerja dengan komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Atma Husada Mahakam, 2) untuk menguji positivisme dan signifikansi hubungan budaya kerja dengan komitmen PNS di lingkungan RSJD Atma Husada Mahakam, dan 3) untuk mengetahui dan mendeskripsikan hubungan budaya kerja dengan komitmen PNS di lingkungan RSJD Atma Husada Mahakam. Dari penelitian ini diketahui bahwa hubungan budaya kerja dengan komitmen PNS di lingkungan RSJD Atma Husada Mahakam merupakan hubungan yang tidak signifikan dan bersifat negatif. Artinya, hubungan tersebut tidak searah. Jika budaya kerja yang negatif tidak diterapkan, maka komitmen PNS justru akan meningkat. Disamping itu, besarnya pengaruh variabel budaya kerja terhadap komitmen PNS di lingkungan RSJD Atma Husada Mahakamnya sebesar 0,8%.

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini penting di lakukan untuk mengatasi permasalahan yang ada di Madrasah Aliyah Alwashliyah, jln. Ismailiyah No. 48 Medan terjadi perubahan yang baik dan bermanfaat bagi Madrasah, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Antara Budaya Kerja dengan Komitmen Kerja di Madrasah Aliyah Al-Washliyah, Jl. Ismailiyah No. 48 Medan”**.

## **METODE PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui: 1) mengetahui budaya kerja guru; 2) mengetahui komitmen kerja guru; 3) hubungan signifikan anantara budaya kerja dengan komitmen kerja guru. Subjek penelitian adalah guru Madrasah Aliyah Al-Washliyah Medan dengan jumlah populasi 33 dan sampel sebanyak 28 orang. Pengambilan sampel di lakukan dengan teknik *simple random sampling* sebanyak 28 orang dengan menggunakan tabel Krejcie Morgan.



## PEMBAHASAN

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor budaya kerja (X) sebanyak sebanyak 9 orang (32,13%) berada di bawah rata-rata kelas, 10 orang (35,71%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 9 orang (32,14%) di atas rata-rata.

Sebaran skor komitmen kerja (Y) sebanyak 8 orang (28,56%) berada di bawah rata-rata kelas, 7 orang (25%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 13 orang (46,2%) di atas rata-rata. Berdasarkan data diatas maka komitmen kerja umumnya berada berada di bawah rata-rata. Berdasarkan data di atas maka komitmen kerja umumnya di bawah rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen kerja yang ada di sekolah masih harus ditingkatkan kearah yang lebih baik.

Budaya kerja (X) dengan komitmen kerja (Y) sebesar 0,148 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang di peroleh dari hasil perhitungan sebesar 0,033 yang memberikan makna bahwa budaya kerja (X) memberikan hubungan sedang besar  $0,033 \times 100\% = 0,33$  terhadap komitmen kerja (Y).

Komitmen kerja yang ada di sekolah belum menunjukkan hasil yang baik di karenakan faktor-faktor komitmen kerja belum baik seperti kurangnya keinginan yang kuat untuk tetap bekerja, kesediaan sebaik mungkin di sekolah dan kepercayaan terhadap tujuan bekerja di sekolah. Hal ini terlihat dari perilaku guru yang belum berlangsung dengan baik. Masih ada guru yang menunjukkan kurang baiknya komitmennya dalam bekerja.

Setiap Madrasah selalu berusaha untuk meningkatkan komitmen kerja gurunya. Timbul pertanyaan bagaimana cara meningkatkan komitmen kerja yang baik. Untuk itu disini akan di coba untuk memberikan beberapa cara bagaimana meningkatkan komitmen dan keterlibatan dalam tim, sementara itu juga membantu staf untuk merasa sejahtera dan kepuasan kerja yang lebih baik

- 1) Dengan cara mencintai pekerjaan.
- 2) Takut kehilangan pekerjaan.
- 3) Kewajiban untuk tetap tinggal.

Syafaruddin dan Mesiono menyatakan bahwa kualitas suatu lembaga dapat dilihat dari:

- a. Kepala sekolah atau pengawas yang efektif.

- b. Kepercayaan penuh kepada kepala sekolah oleh staf, guru dan orang tua.
- c. Komitmen dan kepercayaan semua staf, administrator dan para guru untuk hadir kesekolah.
- d. Manajemen yang baik dan efisien dalam penggunaan sumber daya mencakup keuangan yang didapat disekolah.
- e. Nilai yang baik dari pengguna uang yang diberikan pada kepada sekolah.

Selanjutnya untuk menentukan signifikan hubungan keduanya (Budaya Kerja terhadap Komitmen Kerja) dapat dilihat melalui uji "t". Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata di peroleh  $t_{hitung} 4,876$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,048$ . Oleh karena  $t_{hitung} 4,876 > t_{tabel} = 2,048$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel budaya kerja dengan komitmen kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 146,931 + 0,148X$  persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Budaya Kerja meningkat sebesar satu unit maka komitmen kerja juga akan meningkatkan sebesar  $146,931 + 0,148 = 147,113$  satuan.

## KESIMPULAN

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

1. Budaya kerja di Madrasah Aliyah Alwashliyah Medan di atas rata-rata dengan sebaran skor budayaa kerja (X) sebanyak 9 orang (32,13%) berada di bawah rata-rata kelas, 10 orang (35,71%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 9 orang (32,14%) di atas rata-rata.
2. Komitmen kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Washliyah Medan di bawah rata-rata dengan sebaran skor komitmen kerja (Y) sebanyak 8 orang (28,56%) berada di bawah rata-rata kelas, 7 orang (25%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 13 orang (46,2%) di atas rata-rata.

Budaya Kerja berhubungan sedang dan secara signifikan dengan Komitmen Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Washliyah Medan. Hasil Analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara budaya kerja (X) dengan Komitmen Kerja (Y), hal ini di

tandai dengan sumbangan efektif sebesar 0,5% sedangkan nilai signifikan hubungan keduanya (Budaya Kerja terhadap Komitmen Kerja) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata di peroleh  $t_{hitung} 4,876$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,048$ . Oleh karena  $t_{hitung} 4,876 > t_{tabel} = 2,048$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel budaya kerja dengan komitmen kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 146,931 + 0,148X$  persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Budaya Kerja meningkat sebesar satu unit maka komitmen kerja juga akan meningkatkan sebesar  $146,931 + 0,148 = 147,113$  satuan.

Terujinya hipotesis di ajukan dalam penelitian ini ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa Budaya Kerja memiliki hubungan sangat lemah terhadap lemah terhadap Komitmen kerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Washliyah Medan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Deddy Mulyana dan Jalaluddin Rakhmat. (1993). *Komunikasi Antar Budaya*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Elva Riwan, (2014). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus I,II Dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 2 Nomor 1, Juni I Bahana Manajemen Pendidikan I.
- Hendrawan Supratiko.dkk. (2006). *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Juliansyah Noor. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis*". Jakarta: Kencana.
- Moeljono, (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*,(Jakarta: Exel Media Komputindo.
- Sutrisno. (2006). *Budaya Organisasi*. bandung: CV. Alfabeta.
- Wibowo. (2015) *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.

## PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN PROFESIONALITAS GURU DI SMP YAYASAN PERGURUAN BINA SATRIA MEDAN MARELAN

Lesy Fitriana<sup>1</sup>, Yusuf Hadijaya<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan studi dokumentasi dengan menitik beratkan sumber data informan : Kepala sekolah, Wakil Kepala Sekolah, dan Guru untuk mengokohkan keabsahan data yang diperoleh. Dari hasil penelitian ini mengungkapkan tiga temuan yaitu : (1) Untuk Mengetahui Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan, (2) Untuk Mengetahui Upaya Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan, (3) Untuk Mengetahui Hambatan-Hambatan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan. Dari penjelasan diatas dapat peneliti simpulkan bahwa Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru, Peran kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin), manajer, supervisor, dan peran kepala sekolah sebagai motivator dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan

**Kata kunci:** *Peran Kepala Sekolah, Profesionalitas Guru*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat berkaitan dengan pencapaian mutu pendidikan. Salah satu komponen yang menunjang keberhasilan pendidikan ialah tenaga kependidikan yang profesional. Menjadi tenaga pendidik yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya, adapun salah satu cara untuk mewujudkannya adalah dengan mengembangkan profesionalitas seorang guru. Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan

---

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

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

tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.(Dewi, 2015)

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Orang yang pandai berbicara dalam bidang-bidang tertentu, belum dapat disebut sebagai guru. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi guru yang profesional yang harus menguasai betul seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu.(Deliati, dkk, 2015) Sehingga profesional dituntut untuk menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Kesadaran menghadirkan guru dan tenaga kependidikan yang profesional sebagai sumber dayautama pencerdas bangsa, barangkali sama tuanya dengan sejarah peradaban pendidikan. DiIndonesia, khusus untuk guru, dilihat dari dimensi sifat dan substansinya, alur untuk mewujudkan guru yang benar-benar profesional, yaitu: (1) penyediaan guru berbasis perguruan tinggi, (2) induksi guru pemula berbasis sekolah, (3) profesionalisasi guru berbasis prakarsa institusi, dan (4) profesionalisasi guru berbasis individu atau menjadi guru madani.(Yusutria, 2017)

Memang pada dasarnya pilihan seseorang untuk menjadi guru dan tenaga kependidikan adalah “panggilan jiwa” untuk memberikan pengabdian pada sesuatu manusia dengan mendidik, mengajar, membimbing, melatih, yang diwujudkan melalui proses belajar-mengajar serta pemberian bimbingan dan pengarahan siswanya agar mencapai kedewasaan masing-masing. Dalam kenyataannya menjadi guru tidak cukup sekedar untuk memenuhi panggilan jiwa, tetapi juga memerlukan seperangkat keterampilan dan kemampuan khusus dalam bentuk menguasai kompetensi guru, sesuai dengan kualifikasi jenis dan jenjang pendidikan jalur sekolah tempatnya bekerja. Guru harus tampil secara profesional pada setiap tempat dan situasi. Kata profesional bermakna pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran,

atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.(Danim dan Khairil, 2012)

Guru yang tidak memiliki kemampuan profesionalitas dalam pelaksanaan tugas akan memiliki kendala yang besar. Dapat mempengaruhi pencapaian kualitas dan mutu pendidikan. Sebagai tenaga kependidikan guru dituntut memiliki profesionalitas dalam pelaksanaan tugas yang diemban. Profesi guru merupakan tanggung jawab yang berjiwa besar dalam melakukan layanan sosial dalam bidang pendidikan diatas kepentingan pribadinya. Dengan demikian, program pendidikan akan dapat dicapai melalui dukungan guru yang memiliki sikap profesional.

Pada era otonomi pendidikan, pemerintah daerah memiliki kewenangan yang amat besar bagi penentuan kualitas guru yang diperlukan di daerahnya masing-masing. Oleh karena itu di masa yang akan datang, daerah benar-benar harus memiliki pola pembinaan karier guru secara tersistem agar tercipta profesionalitas pendidikan di daerah. Dengan pembinaan guru yang baik, akan tercipta guru yang profesional dan efektif. Untuk kepentingan sekolah, memiliki guru yang profesional dan efektif merupakan kunci keberhasilan bagi proses belajar-mengajar disekolah itu. Menjadi seorang guru yang profesional adalah keniscayaan. Profesi guru juga sangat lekat dengan kepribadian, bahkan lebih identik dengan citra kemanusiaan. Semua orang bisa jadi guru. Tetapi menjadi guru yang memiliki keahlian dalam mendidik perlu pendidikan, pelatihan, dan jam terbang yang memadai.

Guru profesional dituntut untuk memiliki tiga kemampuan. *Pertama*, kemampuan *kognitif*, berarti guru harus menguasai materi, metode, media, dan mampu merencanakan dan mengembangkan kegiatan pembelajarannya. *Kedua*, kemampuan *afektif*, berarti guru memiliki akhlak yang luhur, terjaga perilakunya sehingga ia akan mampu menjadi model yang bisa diteladani oleh siswanya. *Ketiga*, kemampuan *psikomotorik*, berarti guru dituntut memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam mengimplementasikan ilmu yang dimiliki dalam kehidupan sehari-hari.(Suyanto dan jihad, 2013) Sejalan dengan berbagai tuntutan bagi setiap guru, dengan berbagai syarat-syarat akademik seorang guru, maka keberadaannya sangat diharapkan memberikan pembelajaran didasarkan pada kompetensi yang harus dimiliki. Pemenuhan persyaratan

penguasaan kompetensi sebagai agen pembelajaran yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Berdasarkan dengan keadaan tersebut bahwa kepala sekolah memiliki peran untuk mengembangkan profesionalitas guru. Peran merupakan aspek dinamis dari kedudukan (status) yang dimiliki oleh seseorang, sedangkan status merupakan sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang apabila seseorang melakukan hak-hak dan kewajiban-kewajiban sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu fungsi. Peran juga merupakan suatu rangkaian yang teratur yang ditimbulkan karena suatu jabatan. Manusia sebagai makhluk sosial memiliki kecenderungan untuk hidup berkelompok. Dalam kehidupan berkelompok tadi akan terjadi interaksi antara anggota yang satu dengan yang lainnya, oleh karena itu akan terjadi saling ketergantungan.

Menurut pengamatan sementara di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelان proses kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi mengembangkan profesionalitas guru masih tergolong sederhana, walaupun belum mencapai target yang sepenuhnya dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap sekolah masih rendah, sehingga penulis meneliti judul "Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelان".

## **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan metode penelitian yang mendalam tentang realitas sosial dan berbagai fenomena yang terjadi di masyarakat yang menjadi subjek penelitian sehingga tergambaran ciri, karakter, sifat, dan model dari fenomena tersebut.(Sanjaya, 2013) Penelitian kualitatif adalah suatu jenis penelitian yang prosedur penemuan yang dilakukan tidak menggunakan prosedur statistik dan kuantifikasi. Dalam hal ini penelitian kualitatif adalah penelitian tentang kehidupan seseorang, cerita, perilaku, dan juga tentang fungsi organisasi, gerakan sosial atau hubungan timbal balik.(Salim dan Syahruman, 2015) Subjek Penelitian dalam penelitian kualitatif yang menjadi subjek penelitian adalah kepala

sekolah, guru-guru dan staf-staf yang berada di sekolah SMP Bina Satria Medan Marelan.

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Berkaitan dengan itu, maka seluruh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini didasari pada dua sumber yaitu: 1) Sumber data primer yaitu sebagai sumber data pokok yang diperoleh dari kepala sekolah, guru, pegawai, dan staff dari lembaga pendidikan yang bersangkutan, 2) Sumber data sekunder yaitu sebagai sumber data pelengkap yang diperoleh dari rekomendasi sekolah dan buku-buku yang dianggap mendukung terhadap proses penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan ; 1) Pengamatan (observasi) peneliti menggunakan observasi partisipan, 2) wawancara, peneliti menggunakan dua bentuk wawancara yaitu wawancara berstruktur dan wawancara tak berstruktur. Wawancara berstruktur yaitu pertanyaan-pertanyaan mengarahkan jawaban dalam pola pertanyaan yang sudah di buat. Wawancara tak berstruktur yaitu pertanyaan-pertanyaan yang dapat dijawab secara bebas oleh responden tanpa terikat pada pola-pola tertentu.(Gulo, 2007) 3) dokumentasi, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya nomumental dari seseorang. Studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Analisis data yang digunakan ialah 1) reduksi data, 2) penyajian data, 3) dan menarik kesimpulan.(Salim dan Syahrums, 2007) Prosedur penelitian dengan cara 1) mengidentifikasi masalah, 2) pembatasan masalah, 3) penetapan fokus penelitian, 4) pengumpulan data, 5) pengolahan dan pemaknaan data, dan 6) pelaporan hasil penelitian. Adapun pemeriksaan atau pengecekan keabsahan data dengan *Kredibilitas* (keterpercayaan), *Transferebilitas*, *Dependabilitas* (*Dependability*), dan *Konfirmabilitas*.

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Bina Satria Medan Marelan sudah berjalan dengan baik, jika dilihat dari kerja sama tim yang bertanggung jawab yang dimiliki oleh kepala sekolah, staf, guru, dan orang-orang yang terlibat didalam meningkatkan kualitas pendidikan



telah dilakukan secara baik, jelas dan terarah walaupun masih ada yang menjadi hambatan-hambatan dalam pelaksanaannya.

Adapun penjabaran dalam pembahasan ini yang berpedoman pada pertanyaan penelitian tentang:

### **1. Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru**

Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah dan kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa. Maka dari itu peran kepala sekolah sangat dibutuhkan dalam mengembangkan profesionalitas seorang guru.

Hasil penelitian temuan pertama peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Bina Satria bahwa kepala sekolah sebagai *leader*. Yang mana kepala sekolah adalah seorang *leader* (pemimpin), dimana sebuah organisasi harus ada yang namanya *leader* (pemimpin) untuk menjalankan sebuah perencanaan didalam pendidikan. Peran yang dijalankan kepala sekolah sebagai *leader*, kepala sekolah memiliki kepemimpinan yang bersifat terbuka dan demokratis ialah dimana kepemimpinan demokratis ini kepala sekolah memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Kepala sekolah demokratis mempunyai asumsi bahwa musyawarah itu perlu sekali karena merupakan kesempatan untuk membuka isi hati setiap bawahannya untuk diketahui persamaan atau perbedaannya. Semua perbedaan itu diadakan pendekatan dengan semangat kekeluargaan.

Makna musyawarah untuk mencapai mufakat adalah untuk menyelesaikan masalah dengan keputusan yang sebaik-baiknya. Sehingga dalam pelaksanaan selanjutnya tidak banyak mendapat hambatan bahkan mendapat dukungan dari bawahannya dengan penuh tanggung jawab. Dengan kepemimpinan yang demokratis kepala sekolah dapat mengembangkan kemampuan profesional guru yaitu mendorong dan memotivasi guru untuk berusaha meningkatkan pendidikan.

Kemudian peran kepala sekolah sebagai manajer, yaitu dimana kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan dengan kegiatan pemeliharaan dan pembinaan profesi guru. Dalam hal ini, kepala sekolah

dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi dengan kegiatan pelatihan, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), workshop dan pelatihan (diklat) dalam pendidikan sebagai mana yang dipaparkan diatas.

Temuan selanjutnya kepala sekolah berperan sebagai supervisor. Kepala sekolah bertugas untuk mensupervisi kegiatan guru, memberikan masukan untuk guru, dan dapat memelihara guru guna untuk mengembangkan profesionalitas seorang guru. Kegiatan supervisi mampu mewujudkan fungsinya sebagai proses peningkatan kualitas guru melalui kegiatan yang menekankan kepada realisasi diri, pertumbuhan diri, dan pengembangan diri. Pengembangan mencakup aktivitas membantu peningkatan dan pertumbuhan kemampuan, sikap, keterampilan dan pengetahuan anggota. Maka peran kepala sekolah sebagai supervisi sangat dibutuhkan untuk mensupervisi meliputi pembinaan kinerja, kepribadian, dan profesional, sehingga membawa guru kepada sikap terbuka, terampil, jiwanya menyatu dengan tugas sebagai pendidik.

Temuan selanjutnya peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru yaitu peran kepala sekolah sebagai motivator. Motivasi ialah tenaga pendorong yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu. Jika seorang guru mendapatkan motivasi yang tinggi maka ia akan melakukan tugasnya dengan baik.

## **2. Upaya Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru**

Pengembangan profesionalitas seorang guru hal yang sangat penting. Guru merupakan salah satu komponen yang berperan dalam usaha pembentukan sumber daya yang potensial dalam pembangunan. Para guru diharapkan memiliki pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang cermat terhadap setiap perubahan.

Temuan dalam penelitian ini dapat dikemukakan bahwa upaya kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru sebagai berikut:

- a. Mengoptimalkan organisasi profesi guru seperti mengikutsertakan guru-guru dalam MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

MGMP merupakan wadah kegiatan professional bagi guru mata pelajaran yang sama pada jenjang SMP/MTs/SMPLB, SMAMA/SMALB ,SMK/MAK ditingkat Kabupaten/Kota yang anggotanya sejumlah guru dari sejumlah sekolah. Dengan MGMP dapat memperluas wawasan dan keterampilan melalui pendalaman materi oleh teman sejawat, pakar/dosen yang kompeten, memberikan kesempatan kepada guru untuk berbagi pengalaman dan umpan balik, mengadopsi pendekatan pembelajaran yang inovatif, dan mengubah budaya kerja dan mengembangkan profesionalitas guru dalam upaya menjamin mutu pendidikan. Melalui kegiatan MGMP, dapat membantu guru menguasai kompetensi sesuai standar pendidikan yang diisyaratkan dalam Standar Nasional Pendidikan, karena minimal 4 agenda dalam MGMP; 1) program memotivasi guru untuk terus menerus meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan, melaksanakan dan membuat evaluasi program pembelajaran dalam rangka meningkatkan keyakinan diri sebagai guru professional. 2) unjuk kemampuan dan kemahiran guu dalam melaksanakan pembelajaran di kelas atau laboratorium, menggunakan media pembelajaran dan alat-alat, sehingga dapat menunjukkan usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidik; 3) diskusi untuk membahas permasalahan yang dihadapi dan dialami oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari solusi alternative pemecahannya sesuai dengan karakteristik mata pelajaran masing-masing, guru, siswa, kondisi sekolah dan lingkungannya.

b. Workshop/ seminar pendidikan

Workshop ialah suatu kegiatan yang dimana dalam kegiatan tersebut terdapat orang-orang yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam bidang tertentu, berkumpul dan membahas permasalahan tertentu dan memberi pengajarannya/pelatihan kepada para peserta. Dengan workshop juga memberikan pengajaran/pelatihan kepada para peserta, mengenai teori dan juga praktek pada suatu bidang. Dengan guru mengikuti workshop maka orang-orang yang memiliki minat dan keahlian yang sama pada bidang tertentu, mereka akan berkumpul untuk mengikuti arahan ahli untuk membahas suatu permasalahan didalam pendidikan.

c. Pelatihan (diklat) bagi guru-guru

Pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai upaya pengembangan profesionalitas sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Dengan itu maka perlu adanya pelatihan (diklat) untuk mengembangkan potensi yang dimiliki seorang guru. Pentingnya diklat merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau permintaan pasar. Dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia pada setiap unit kerja akan berhubungan dengan hakikat pendidikan dan pelatihan.

d. Memberikan motivasi

Dengan adanya motivasi dapat menggerakkan para guru untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Kemudian, menyelesaikannya dengan baik pula, maka hasilnya seorang guru akan mendapatkan reward yang baik, dan merujuk kepada kepuasan yang baik bagi guru dan tercapainya tujuan pendidikan.

e. Memberikan supervisi terhadap guru-guru

Kepala sekolah memberikan supervisi pendidikan bagi guru karena dengan adanya supervisi dapat membantu guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai kegiatan program satuan pembelajaran, Membantu guru menyusun teknik-teknik supervisi pendidikan kunjungan kelas.

Upaya-upaya yang dilakukan kepala sekolah membutuhkan kerja keras agar dapat mengembangkan profesi seorang guru. Usaha atau upaya membutuhkan dukungan dari berbagai pihak seperti kepala dinas pendidikan dan pemangku kepentingan lainnya. Kepala sekolah tidak dapat melaksanakan sendiri jika tidak ada faktor yang mendukung untuk mengembangkan profesionalitas seorang guru.

### **3. Hambatan-Hambatan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru**

Dalam dunia pendidikan, keberadaan peran dan fungsi guru merupakan salah satu faktor yang sangat signifikan. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar, baik di jalur pendidikan formal, informal maupun nonformal. Oleh sebab itu, dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di tanah air, guru tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi mereka.

Filosofi sosial budaya dalam pendidikan di Indonesia, telah menempatkan fungsi dan peran guru sedemikian rupa sehingga para guru di Indonesia tidak jarang telah di posisikan mempunyai peran ganda bahkan multi fungsi. Mereka di tuntut tidak hanya sebagai pendidik yang harus mampu mentransformasikan nilai-nilai ilmu pengetahuan, tetapi sekaligus sebagai penjaga moral bagi anak didik. Bahkan tidak jarang, para guru dianggap sebagai orang kedua, setelah orang tua anak didik dalam proses pendidikan secara global.

Di samping itu, dalam mewujudkan cita-cita untuk menjadi seorang guru yang profesional pasti menghadapi beberapa kendala, berikut merupakan hambatan-hambatan yang sering dihadapi oleh seorang guru yaitu:

1. fasilitas yang kurang mendukung untuk guru
2. kurangnya partisipasi masyarakat untuk kemajuan sekolah
3. kurangnya kesadaran tenaga pendidik sebagai tenaga professional, guru masih belum bisa bertanggung jawab dalam bekerja.
4. kurangnya sumber belajar bagi siswa sehingga sulit untuk siswa memahami pelajaran yang disampaikan
5. kurangnya minat guru untuk berinovasi dalam mengajar

Untuk mengatasi hambatan tersebut, ada beberapa solusi yang perlu diterapkan, sebagai berikut:

1. Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah, termasuk media perpustakaan modern serta laboratorium komputer yang di lengkapi dengan jaringan internet, hal ini sangat bermanfaat bagi guru dalam mengakses berbagai fitur yang berhubungan dengan peningkatan profesionalitas guru.
2. Ada beberapa hal yang dapat dilakukan sekolah atau lembaga pendidikan agar partisipasi masyarakat dalam dunia pendidikan semakin baik, antara lain :
  - a. menjalin komunikasi yang efektif dengan orang tua dan masyarakat.
  - b. melibatkan masyarakat dan orang tua dalam program sekolah
  - c. mengundang masyarakat dalam rapat tahunan sekolah.
3. Kepala sekolah harus lebih bekerja keras lagi dalam mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki guru, meningkatkan kesejahteraan guru dan berusaha membina

hubungan yang baik dan harmonis dengan guru-guru dan juga pegawai lainnya.

4. Adanya pemenuhan dan melengkapi sumber belajar siswa, dengan meminta bantuan masyarakat atau pemerintah untuk dana sumber belajar siswa.
5. Tanggung jawab kepala sekolah untuk mengembangkan potensi guru tidak akan pernah lepas. Guru yang memiliki inovasi yang tinggi diperlukan dukungan dari pemimpin untuk melengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan guru, mendorong dan melatih guru untuk dapat menciptakan inovasi-inovasi yang baru. Dibutuhkan peran kepala sekolah yang berinovatif sehingga menghasilkan guru yang inovatif juga.

## KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian mengenai Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan, peran yang dijalankan kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin), manajer, supervisor, dan sebagai motivator.

Yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Peran kepala sekolah sebagai *leader*, dimana kepala sekolah adalah seorang pemimpin didalam suatu pendidikan. Jika tidak ada sosok pemimpin maka tujuan pendidikan tidak akan berjalan. Peran yang dijalankan di sekolah SMP Bina Satria Medan Marelan pemimpin yang demokratis.
2. Peran kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah menjalankan perannya sebagai manajer dengan melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan terhadap profesi para guru melalui kegiatan pengembangan profesi dalam pendidikan dan pelatihan.
3. Peran kepala sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah melakukan supervisi pembelajaran terhadap guru-guru untuk dapat mengevaluasi kinerja seorang guru. Sehingga kepala sekolah dapat memberikan bimbingan dan sarannya untuk meningkatkan kompetensi guru.

4. Peran kepala sekolah sebagai motivator, dimana kepala sekolah memberikan dorongan atau motivasi terhadap guru berupa semangat kerja ataupun penghargaan atas prestasi yang didapat oleh guru. Dengan tujuan guru lebih optimal lagi dalam bekerja.

Adapun upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru yaitu: mengikutsertakan guru-guru dalam MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), workshop, diklat (pelatihan), memberikan motivasi dan memberikan supervisi terhadap guru-guru.

Dan hambatan-hambatan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru yaitu: 1) fasilitas yang kurang mendukung untuk guru, kurangnya partisipasi masyarakat untuk kemajuan sekolah, 2) kurangnya kesadaran tenaga pendidik sebagai tenaga profesional, 3) guru masih belum bisa bertanggung jawab dalam bekerja, 4) kurangnya sumber belajar bagi siswa sehingga sulit untuk siswa memahami pelajaran yang disampaikan, dan 5) kurangnya minat guru untuk berinovasi dalam mengajar.

#### **Daftar Pustaka**

- Ariyani, Rika. 2017. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru". *Jurnal Al-Afkar*: Vol. V. No. 1 April 2017. Di akses pada tanggal 24 Februari 2017 hari rabu pukul 11.19.
- Kompri. 2017. *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik Profesiona.*, Jakarta: Kencana.
- Mustaf, Jejen, 2015. *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik*, Jakarta: Kencana.
- Salim dan Syahrur. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif: Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial Keagamaan dan Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media.
- Sanjaya, Wina. 2013. *Penelitian Pendidikan: Jenis Metode dan Prosedur* Jakarta: Prenada Media Group.
- Suyanto dan Asep Jihad. 2013. *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru Di Era Globalisasi*. Jakarta: Erlangga.

TADDIR

JURNAL ALUMNI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FITK UIN-SU

# TADDIR

JURNAL ALUMNI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FITK UIN-SU



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. 05

NO. 01

HAL  
1-258

MEDAN  
JANUARI - JUNI 2019

ISSN  
2460-3678