

**IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI MTS MAMBA'UL HUDA SUMBERURIP BANYUWANGI
TAHUN PEMBELAJARAN 2021/2022**

M. Khotibul Umam,¹ M. Khotibul Umam²

e-mail: animjauhariyah@gmail.com¹ ukhotibul256@gmail.com²

Progam Studi Manajemen Pendidikan Islam
Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi

ABSTRAK

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dipercaya masyarakat dan negara untuk menyediakan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam perkembangan bangsa. Untuk itu dibutuhkan seorang pemimpin yang didasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki, bersumber nilai-nilai budaya dan agama serta mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi di dunia pendidikan. Salah satu upaya kepala sekolah dalam memajukan sekolah agar berkinerja baik yaitu dengan melakukan pembinaan kepada guru. Pembinaan tersebut dilakukan agar guru melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, efektif, dan efisien.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah di MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Banyuwangi?. 2) Bagaimana usaha Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru MTs Mamba'ul Huda Sumberurip?. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah dan usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Banyuwangi.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Guru, dan Siswa. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, wawancara, dan observasi. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif yaitu analisa dalam bentuk kata verbal dan uraian deskriptif. Cara pembahasan yang digunakan untuk menganalisa data adalah dengan menggunakan pola pikir induktif, yaitu berangkat dari fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa yang bersifat empiris kemudian temuan tersebut dipelajari dan dianalisa sehingga bisa dibuat suatu kesimpulan.

Dari hasil penelitian ini, diperoleh kesimpulan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah di MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Banyuwangi adalah pemimpin yang demokratis. Kepala Sekolah juga memiliki sifat yang baik, serta

memiliki karisma (pengaruh) yang besar. Kepala Sekolah dalam melaksanakan perannya sebagai kepala sekolah sudah berjalan dengan baik.

Usaha Kepala Sekolah MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Banyuwangi dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan 1) Pembinaan disiplin, dengan cara menjadi contoh yang baik, seperti datang tepat waktu serta menaati peraturan-peraturan sekolah. 2) Pemberian motivasi terhadap guru dengan dukungan, pujian ataupun berupa jabatan.

Kata kunci: Implementasi, Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru

ABSTRACT

Schools are one of the educational institutions that are trusted by the community and the state to provide the human resources needed in the development of the nation. For that we need a leader who is based on an essential national identity, sourced from cultural and religious values and is able to anticipate changes that occur in the world of education. One of the principal's efforts in advancing schools to perform well is by providing guidance to teachers. The guidance is carried out so that teachers carry out their duties honestly, responsibly, effectively, and efficiently.

The problems in this study are 1) How is the Principal's Leadership at MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Banyuwangi? and 2) How are the principal's efforts in improving the performance of MTs Mamba'ul Huda Sumberurip teachers? Therefore, the purpose of this study was to describe the principal's leadership and the principal's efforts in improving teacher performance at MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Banyuwangi.

This research is a field research with a qualitative approach. The subjects of this study were the Principal, Teachers, and Students. Data collection methods used are documentation, interviews, and observations. While the data analysis method used is descriptive qualitative analysis, namely analysis in the form of verbal words and descriptive descriptions. The discussion method used to analyze the data is to use an inductive mindset, which is to start from empirical facts or events, then the findings are studied and analyzed so that conclusions can be drawn.

From the results of this study, it was concluded that the Principal Leadership at MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Banyuwangi is a democratic leader. The principal also has a good character, and has great charisma (influence). The principal in carrying out his role as principal has gone well, namely as 1) Educator, 2) Manager, 3) Administrator, 4) Supervisor, 5) Leader, 6) Climator, and 7) Entrepreneurship, so that the work can run smoothly.

The efforts of the Principal of MTs Mamba'ul Huda Sumberurip Banyuwangi in improving teacher performance are by 1) Fostering discipline, by setting a good example, such as arriving on time and obeying school rules. 2) Giving motivation to teachers with support, praise or in the form of positions.

Keywords: Implementation,Leadersip, Principal, Teacher Performance

A. PENDAHULUAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 3 menyebutkan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Tidak kompetennya seorang guru dalam menyampaikan bahan ajar dalam proses pembelajaran secara tidak langsung berpengaruh terhadap hasil belajar. Proses pembelajaran hanya dapat dicapai dengan kompetensi yang ada dalam pribadi guru. Keterbatasan pengetahuan dalam penyampaian materi baik dalam hal penggunaan metode mengajar maupun buku penunjang pokok pembelajaran lainnya akan berpengaruh terhadap hasil belajar. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu melalui Forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Guru (KKG) dan berbagai pelatihan lainnya baik di bidang studi masing-masing maupun hal lain yang dapat meningkatkan profesional guru (Mukhtar,2015).

Kepala sekolah pada hakikatnya adalah Guru yang di beri tugas tambahan. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Mulyasa (2005: 24) menyatakan bahwa: “Kepala sekolah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerja sama yang baik antara sekolah yang efektif dan efisien. Kepala sekolah harus mampu menjalin

hubungan kerja sama baik sesama warga sekolah maupun dengan masyarakat dan masyarakat guna mewujudkan sekolah sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, dan iklim sekolah Kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana yang kondusif dan inovatif dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah, disebutkan bahwa kepala sekolah mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif (Mukhtar, 2015)

Kepala sekolah harus memiliki visi, misi, kreatif serta inovatif dan berorientasi pada mutu. implementasi ini merupakan usaha sistematis kepala sekolah secara terus menerus untuk memperbaiki kualitas layanan sehingga fokusnya diarahkan pada guru dan tenaga kependidikan lainnya agar lembaga kependidikan yang dipimpinya dapat berjalan dengan baik (Mukhtar, 2015).

Sebagai pimpinan sekaligus supervisor di sekolah, peran dan tanggung jawab kepala sekolah sangat implementasi dalam meningkatkan kinerja guru maupun tenaga kependidikan lainnya. Peran dan fungsi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangat penting. Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyasa (2005:187) bahwa: Kepala sekolah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerja sama yang baik antara sekolah dan masyarakat guna mewujudkan sekolah yang harmonis (Mukhtar, 2015).

Dari kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa tugas kepala sekolah untuk melakukan komunikasi dengan bawahannya untuk meningkatkan kinerja dan kualitas kerja. Melalui jalinan kemitraan yang baik maka fungsi kepala sekolah sebagai inovator dan motivator memiliki peran implementasi yang tepat untuk menjalin komunikasi yang harmonis dengan lingkungannya, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah yang ia pimpin. Sebagai pemimpin, kepala sekolah juga harus memiliki implementasi yang tepat untuk

memberikan motivasi kepada guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Mulyasa, 2017).

Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan yang baik, pengaturan suasana yang kondusif dan komunikatif, disiplin yang sinergis sesama komponen warga sekolah. Beberapa prinsip yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sebagai tenaga kependidikan agar mampu meningkatkan kemampuan profesionalnya. Prinsip-prinsip tersebut sebagaimana disebut oleh E. Mulyasa (2005:121-122) adalah sebagai berikut : 1. Para tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan 2. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan ia bekerja. Para tenaga kependidikan juga harus dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut. 3. Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya Pemberian hadiah lebih baik dari pada hukuman namun sewaktu-waktu hukuman juga perlu dilakukan. 4. Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai memperoleh kepuasan dalam pekerjaan (Mukhtar, 2015).

Kepala sekolah harus memiliki implementasi yang tepat untuk memotivasi para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. implementasi ini dapat dilakukan oleh kepala sekolah melalui pengaturan lingkungan yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, disiplin, penghargaan dan hukuman secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya secara profesional. Berbagai implementasi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja para guru sebagaimana dikemukakan oleh Mulyasa (2005:54) yaitu:1. Para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan. 2.Tujuan kegiatan perlu disusun

dengan jelas dan diinformasikan kepada para guru sehingga mereka mengetahui tujuan yang ingin dicapai. 3. Para guru harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya Berdasarkan pengamatan di lokasi penelitian, implementasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Mesjid Raya belum berjalan dengan baik sebagaimana yang diharapkan, baik dalam hal peningkatan kinerja guru maupun dalam hal proses pembelajaran. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, penulis melakukan suatu penelitian dengan judul : implementasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi (Ketut, 2017).

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi. Penelitian ini berusaha untuk mengkaji dan menganalisis secara komprehensif dan mendalam tentang implementasi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi (Mukhtar, 2015).

Salah satu persoalan pendidikan yang sedang dihadapi bangsa adalah persoalan mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan meningkatkan mutu manajemen sekolah. Namun demikian, indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Sebagian sekolah, terutama di kota-kota, menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang mencakup menggembirakan, namun sebagian besar lainnya masih memprihatinkan. Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dipercaya masyarakat dan negara untuk menyiapkan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam pembangunan bangsa. Sebuah sekolah

adalah organisasi yang kompleks dan unik, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi (Hendarman, 2016).

Kepemimpinan pendidikan yang dibutuhkan saat ini yang didasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki, bersumber nilai-nilai budaya dan agama serta mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi di dunia pendidikan khususnya dan umumnya atas kemajuan yang diraih di luar sistem sekolah. Salah satu tujuan visi untuk memudahkan proses manajemen implementasi. Hanya pada organisasi yang telah menyatu dengan visinya, para pemimpin dan manajer dapat mulai mengembangkan implementasi-implementasi yang diperlukan untuk mewujudkan visi tersebut, dan tidak ada kendala di antara keduanya (Mukhtar, 2015).

Kepala madrasah merupakan pemimpin yang menentukan dalam system pendidikan secara keseluruhan terlebih dalam peningkatan kinerja guru karena hal ini hendak tetap jadi sorotan implementasi kala berdialog permasalahan pendidikan. Kepala madrasah dalam kasus ini memegang peran utama dalam pembangunan budaya pendidikan di lembaganya. Tugas kepala madrasah harus mampu menggerakkan kinerja guru secara produktif sehingga bisa menghasilkan output yang baik. Apapun upaya perbaikan yang dicoba buat tingkatkan mutu pembelajaran tidak hendak membagikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh kepala madrasah yang profesional dan berkualitas. Perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari kepala madrasah yang berujung pada peningkatan kinerja guru (Mansur, 2020). Kepala madrasah mempunyai peran yang implementasi dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional, khususnya di bidang pendidikan, sehingga perlu melakukan terobosan-terobosan dalam bidang manajerialnya untuk menggerakkan kinerja guru. Karena disini kepala madrasah merupakan titik sentral dari peningkatan kualitas di lembaga pendidikan yang bertumpu pada proses pembelajaran di madrasah (Mansur, 2020).

Kepala sekolah adalah sebagai suatu komponen pendidikan yang paling berfungsi dalam tingkatkan mutu pembelajaran serta kepala sekolah

pemimpin pembelajaran yang memiliki peranan berarti dalam meningkatkan lembaga pembelajaran ialah selaku pemegang kendali dilembaga pembelajaran. Kepala sekolah pula ialah aspek penentu dalam mengelola pembelajaran disekolahnya demi tercapainya tujuan pembelajaran oleh sebab itu, kepala sekolah dituntut buat memiliki pengetahuan, keahlian, serta keahlian yang mencukupi serta kepala sekolah dalam melakukan tugasnya mengelola pembelajaran wajib sanggup berfungsi selaku administrator serta supervisor (Mairani, 2019).

Berkaitan dengan penjelasan diatas kepala madrasah dituntut mempunyai kemampuan untuk melakukan pembinaan dengan baik dan memotivasi para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya, walau demikian tidak semua guru yang mendapatkan pembinaan dari kepala sekolah atau atasan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya, hal ini disebabkan oleh faktor lain juga yang mempengaruhinya seperti kurangnya penghayatan terhadap keilmuan yang dimiliki, tidak semangat untuk meningkatkan kinerjanya, kondisi seperti ini bisa terjadi pada semua jenjang pendidikan termasuk di MTs Mamba'aul Huda Sumberurip Barurejo Siliragung Banyuwangi.

B. METODE PENELITIAN

Dalam pembuatan penelitian ini peneliti akan menerapkan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif. Peneliti ingin menyajikan dengan detail dan jelas tentang implementasi manajemen diklat dalam meningkatkan sumber daya insani. Metode penelitian kualitatif menurut pendapat dari Sugiyono (2011 ; 9) adalah : Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara wawancara semistruktur dan observasi partisipatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan

makna dari pada generalisasi. Peneliti meneliti tentang **Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Mamba'ul Huda Sumberurip Banyuwangi Tahun Pembelajaran 2021/2022** .Metode pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah sesuai teori menurut Sugiyono, (2015:225) yakni observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan Teknik analisis data yang peneliti gunakan adalah model analisis data Miles dan huberman yakni reduksi data, display data, dan verifikasi data.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi

a) Perencanaan Kepala Sekolah

Kepala sekolah memajemen setiap hal yang berkenaan dengan sekolah, termasuk dalam hal perencanaan. Bapak. Munaji, S.E melakukan perencanaan mulai dari penempatan dan bagaimana meningkatkan kinerja untuk para pendidik.

Melakukan Rapat Program Kerja di Sekolah di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi melakukan rapat kerja program, tujuannya sebagai tareget atau pedoman dalam target yang akan di capai, misalnya, melakukan rancangan program-program yang harus ada untuk diikuti oleh tenaga pendidik maupun siswa di lingkungan sekolah tersebut.

b) Memberikan Tugas Kepada Guru

Sesuai dengan Kemampuan yang Dimiliki Guru Dalam hal ini bapak Moh.Thamrin selaku kepala sekolah di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi perlu memberikan tugas kepala tenaga pendidik sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan tugas belajar mengajar di lingkungan sekolah. Tidak sesuai dalam memberikan

tugas akan menghambat proses belajar mengajar karena hal itu akan menyulitkan tenaga pendidik.

- c) Pengawasan dan Pemantauan Kerja Tenaga Pendidik atau Guru
Pengawasan tidak hanya dilakukan saat proses belajar mengajar, bapak Moh. Thamrin melakukan pengawasan mulai dari pembuatan silabus, RPP dan lain sebagainya. Bertujuan agar perencanaan yang telah dibuat oleh para tenaga pendidik memang sesuai dan tidak perlu di perbaiki. Karena tahap selanjutnya akan berjalan dengan baik selama proses perencanaan sebelum dilakukannya proses belajar mengajar telah baik dan sesuai.

2. Pengorganisasian Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Pengorganisasian merupakan kegiatan yang mencakup seperti, menetapkan tugas yang harus dilakukan, siapa yang akan ditunjuk dengan penempatan tugas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, dan pada tahap ini kepala sekolah melakukan pekerjaan-pekerjaan yang telah di rencanakan dan memberikan tugas pada tenaga pendidik.

Adapun pengorganisasian kepala sekolah ialah:

- a) Penempatan (Pemberian Tugas) yang sesuai Kepada Guru
Maksud dari penempatan (pemberian tugas) yang sesuai dengan guru adalah dimana guru tersebut mendapatkan kepercayaan menjalankan tugas yang telah di berikan oleh kepala sekolah. Namun bapak Munaji, SE menempatkan guru pada satu bidang mata pelajaran berusaha memberikan tugasnya sesuai dengan kemampuan yang telah di miliki oleh tenaga pendidik tersebut. Hal ini agar mempermudah dalam proses mengajar, karena tenaga pendidik yang menguasai mata pelajaran tersebut akan menjalankan tugasnya dengan lebih maksimal.

- b) Melengkapi Sarana dan Prasarana di Sekolah

Sarana pendidikan adalah semua fasilitas atau peralatan yang digunakan untuk mencapai tujuan secara langsung sebagai penunjang kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Karena pra

sarana secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau proses belajar mengajar, seperti halaman, kebun, ruang kantor, ruang kelas, tempat parkir, toilet, dan sebagainya. Karena sarana dan pra sarana bukan hanya memberikan kenyamanan tetapi membantu dalam proses belajar mengajar. Sebagai kepala sekolah di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi bapak Munaji, SE berusaha memberikan sarana dan pra sarana yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik juga pelajar di lingkungan sekolah.

3. Pelaksanaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Adapun upaya yang selanjutnya adalah melalui pelaksanaan. Dengan melakukan upaya yang dapat memberikan dampak bagi meningkatkannya kinerja guru. Dengan melakukan beberapa upaya dari kepala sekolah, seperti:

a) Menjalin Kerjasama dengan Guru

Menjalin kerjasama dengan guru adalah upaya yang perlu dilakukan, dan sebagai kepala sekolah dituntut menjalin kerjasama dengan tenaga pendidik atau orang-orang yang berada di lingkungan sekolah. Karena itu berpengaruh penting terhadap proses belajar mengajar.

Menjalin kerjasama yaitu salah satunya adalah menjalin komunikasi baik dengan tenaga pendidik ataupun siswa. Dengan adanya komunikasi baik memberikan gambaran bahwa tenaga pendidik bisa dengan leluasa meminta saran atau program solving jika ada hal yang memang menjadikendala bagi tenaga pendidik.

b) Menjadi Contoh yang Baik Dalam hal ini, Rasulullah SAW pun memerintahkan bagi para pemimpin dapat menjadi contoh yang baik bagi pengikutnya. Dalam hal ini kepala sekolah berusaha menjadi contoh yang baik dengan melakukan tugasnya dengan baik dan profesional, memiliki sifat yang berakhlak mulia. Karena setiap pemimpin akan menjadi contoh utama bagi pengikutnya.

- c) Memberikan Motivasi dan Dukungan untuk Tenaga Pendidik Selain memberikan kenyamanan atau kelengkapan dalam sarana dan prasarana, menjalin kerjasama yang baik dengan tenaga pendidik, bapak Munaji,SE juga berusaha memberikan motivasi ataupun dukungan. Berbagai macam motivasi misalnya diberikannya insentif kepada tenaga pendidik atas kinerja baik yang telah dilakukan oleh tenaga pendidik.
- d) Memberikan Pembinaan dan Bimbingan bagi Tenaga Pendidik atau Guru Bimbingan adalah satu hal yang perlu dilakukan oleh para pemimpin, termasuk oleh bapak Munaji,SE selaku kepala sekolah memberikan bimbingan mulai dari perencanaan, dalam proses pembelajaran yang sedang dilakukan tenaga pendidik, ataupun setelah dilakukannya proses belajar mengajar.

Di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi bapak Munaji,SE melakukan bentuk bimbingan seperti mengikut sertakan guru dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan di kecamatan ataupun kabupaten. Dalam melakukan pembinaan yang menyangkut pembinaan terhadap perencanaan pembelajaran kepala sekolah selalu mengecek perangkat administrasi pembelajaran yang dibuat oleh guru. Selain itu kepala sekolah mengadakan pertemuan untuk mendiskusikan permasalahan yang terkait perencanaan pembelajaran seperti pembuatan silabus dan RPP.

4. Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pengawasan menjadi proses pengendalian yang dilakukan oleh bapak kepala sekolah. Pengawasan memberikan nilai dari kinerja tenaga pendidik di antaranya:

- a) Melakukan Kunjungan Kelas

Bapak Munaji,SE selaku kepala sekolah perlu melakukan kunjungan kelas dengan tujuan memberikan pelayanan terhadap tenaga pendidik juga kepada siswa. Selain ini bapak Munaji,SE melakukan bentuk pengawasan, untuk mengetahui sejauh mana penguasaan kelas dan

pengelolaan dalam kelas, dan menjadi bentuk keberhasilan kinerja dari seorang tenaga pengajar dalam menjalankan tugasnya. Menjadi kewajiban bagi kepala sekolah mengawasi juga menilai kinerja tenaga pendidik.

b) Melakukan Observasi kelas

Dalam melakukan observasi kelas sama halnya dengan melakukan kunjungan kelas, namun bagi bapak Munaji,SE dengan dilakukannya observasi kelas dapat memantau kinerja dari tenaga pendidik juga dapat mengetahui kelengkapan sarana dan prasarana di lingkungan sekolah. Dengan begitu proses dari upaya yang dapat meningkatkan kinerja dapat terlihat ketika bapak Munaji,SE melakukan observasi dengan menilai kinerja pendidik.

c) Mengevaluasi Kinerja Guru

Evaluasi menjadi proses penyediaan informasi untuk membuat keputusan atau rancangan perencanaan program kedepannya. Evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah di MTs Mambaul Huda Sumberurip merupakan salah satu bentuk pemberdayaan guru dalam proses mengetahui kinerja guru, melihat data dan informasi beberapa bulan setelah terlaksananya proses belajar mengajar di sekolah. Karena dalam proses ini, kepala sekolah akan melakukan perencanaan untuk program kerja sekolah dan lain sebagainya.

d) Upaya Guru dalam meningkatkan Kinerjanya

Selain mengetahui upaya apa saja yang telah dilakukan oleh kepala sekolah, peneliti juga perlu mengetahui upaya dari guru dalam meningkatkan kinerjanya. Karena dalam hal ini ada perencanaan yang akan dilakukan oleh seorang tenaga pendidik dalam proses pencapaian belajar mengajar di sekolah. Adapun upaya yang dilakukan oleh para tenaga pendidik adalah sebagai berikut:

1) Melakukan Tahap Sebelum Pengajaran

Tenaga pendidik di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi melakukan rancangan sebagai tahap awal sebelum melakukan tugas mengajar. Seperti: melakukan perencanaan semester, menyusun Program untuk masa Pembelajaran yang akan datang, merancang pemilihan metode yang akan diberikan kepada murid, dan menyiapkan bahan atau alat yang akan digunakan saat melakukan proses belajar mengajar. Tahap ini menjadi upaya awal yang dilakukan oleh tenaga pendidik di MTs Mambaul Huda karena pada tahap perencanaan dianggap sangat penting sebelum melakukan proses belajar mengajar. Karena dalam tahap perencanaan akan berpengaruh jika tidak direncanakan dengan matang dan baik. Selain itu, perencanaan dalam kesiapan mengajar seperti, menguasai mata pelajaran yang akan diberikan juga menjadi upaya awal yang harus dilakukan oleh para tenaga pendidik di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi. Adapun tahap tahapnya ialah:

1. Tahap Pengajaran

Setelah melakukan berbagai perencanaan, upaya yang selanjutnya harus diperhatikan dalam tahap pengajaran adalah melakukan manajemen yang baik di dalam kelas atau di lingkungan sekolah. dapat mengelola dan mengontrol emosi sebagai bentuk dari upaya pengajaran yang dilakukan oleh tenaga pendidik di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi.

Dalam proses pengajaran, guru dituntut menjadi contoh baik selain kepala sekolah. Maka dari itu tenaga pengajar di MTs Mambaul Huda melakukan kerja dengan sebaik mungkin, memberikan metode yang disukai sehingga minat belajar siswa lebih meningkat, dan menjadikan siswa lebih aktif dalam kelas. Memberikan pengajaran atau metode yang menarik pun dilakukan oleh para tenaga pendidik di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi bahkan bersedia menjadi teman,

sebagai bentuk pendekatan untuk proses belajar mengajar yang berhasil.

2. Tahap Sesudah Melakukan Pengajaran

Melakukan evaluasi terhadap kinerjanya sendiri dilakukan oleh tenaga pendidik di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi, agar dapat mengetahui sejauh mana harus dilakukannya peningkatan kinerja pendidik. Tenaga pendidik di MTs Mambaul Huda Sumberurip melakukan evaluasi kinerja, atau dengan memberikan informasi 3 bulan sekali kepada kepala sekolah. Guna di nilai kinerja kekurangan dan keberhasilan kinerja selama proses belajar mengajar. Menilai siswa dengan Fair juga dilakukan oleh tenaga pendidik di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

1. Kinerja Guru

kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, sebagai berikut:

- a) MTs Mambaul Huda jumlah guru dan karyawan yang berstatus Tetap sedikit dibandingkan dengan guru honorer, dan berpengaruh pada rendahnya penghasilan guru honor. Masing-masing tenaga pendidik mendapatkan tugas mengajar dalam satu mata pelajaran, tetapi mengajar di beberapa kelas. Hal ini mendeskripsikan bahwa di MTs Mambaul Huda masih membutuhkan tenaga pendidik tambahan yang profesional. Tetapi, dengan tenaga pendidik yang sudah ada dan sudah diberikan tugas pada masing-masing mata pelajaran, bapak Munaji, SE selaku kepala sekolah di MTs Mambaul Huda Sumberurip berusaha keras menutupi faktor yang dapat menghambat kinerja guru itu sendiri, salah satunya tidak membebani tugas berlebihan pada tenaga pendidik, dan memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik mengajar sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

b) Manajemen waktu para guru

yang belum optimal antara tugas-tugas disekolah dan tugas di luar sekolah, seperti tugas-tugas dirumah, hal ini menjadi faktor selanjutnya yang berdampak pada mutu pendidikan juga pada kinerja guru itu sendiri. Karena sebagian tenaga pendidik di MTs Mambaul Huda sudah berkeluarga ini menjadi perhatian penting bukan hanya untuk kepala sekolah tetapi juga pada tenaga pendidik, yang tetapi harus profesional dalam menjalankan tugas-tugasnya.

c) Kemampuan pembawaan

Kemampuan pembawaan terdiri atas kemampuan potensi pendidikan (Knowledge) dan keterampilan (Skill), dengan kata lain pendidikan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal dengan skill yang telah dimiliki. Dalam hal ini akan menjadi faktor utama, dimana jika tidak ada Skill tepat menghambat tugas seorang tenaga pendidik. Di MTs Mambaul Huda seluruhnya adalah tenaga pendidik dari latar belakang jurusan pendidikan.

Karena ini akan menghambat kinerja dan proses dari belajar mengajar di sekolah dalam waktu dini ataupun jangka panjang. Kemampuan bisa menjadi penentu dalam kesiapan mengajar seorang pendidik, karena di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi sangat di perhatikan betul bukan hanya kemampuan bidang akademik saja, melainkan keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri,

motivasi ataupun komitmen yang dimiliki oleh setiap individu, dan sebagai tenaga pengajar harus memiliki kemampuan dasar sebelum melaksanakan proses belajar mengajar. Dalam hal ini, kepala sekolah juga tenaga pendidik yang bertugas menyeleksi tenaga pendidik baru, suatu upaya yang dilakukan sebelum dilakukannya proses belajar mengajar berjalan dengan rencana pengembangan kinerja pendidik.

d) Lingkungan Tempat Kerja

Merasa nyaman dalam pekerjaan akan meningkatkan kinerja yang diberikan oleh seseorang termasuk tenaga pendidik. Hal ini menjadi permasalahan besar, jika lingkungan sekolah tidaklah sesuai dan tidak membantu tenaga pendidik dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Sarana dan pra sarana berusaha di lengkapi oleh pihak sekolah. selalu memberikan pelayanan terhadap tenaga pendidik jika di anggap perlu. Dan memberikan kesempatan bagi tenaga pendidik untuk membuat lingkungannya menjadi lebih nyaman. Seperti membuat meja dan ruangnya di hias untuk lebih berwarna.

3. Faktor Pendukung Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi

Faktor pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di antaranya:

1. Kinerja Guru

a) Tingginya rasa Kebersamaan dan Kekeluargaan yang Terjalin di Lingkungan Sekolah Pada upaya yang dilakukan oleh bapak Munaji, SE selaku kepala sekolah adalah menjalin kerjasama dan komunikasi yang baik dengan pihak-pihak yang berada di lingkungan sekolah, dan ini akan berdampak baik pada kinerja guru itu sendiri. Karena pada dasarnya jika lingkungan nyaman dan hubungan kekeluargaan erat dalam sekolah tersebut, akan mempengaruhi kualitas personal dari guru itu sendiri.

b) Adanya Kemauan Belajar yang Tinggi pada Tenaga Pendidik Pencapaian tujuan akan berhasil jika semua pihak dapat bekerjasama dan melakukan masing-masing tugas dengan seharusnya. Kinerja guru merupakan hasil kemajuan dan prestasi dalam melaksanakan pembelajaran, baik dalam merencanakan, dalam melaksanakan proses pembelajaran maupun pada saat evaluasi hasil pembelajaran. Karena itu, bapak Munaji,SE

berupaya memberikan dukungan bagi tenaga pendidik untuk terus mengembangkan potensi dan kemampuan mereka agar lebih kreatif aktif dan inovatif. Karena guru adalah harapan besar dalam berhasilnya proses belajar mengajar atau dalam mutu pendidikan Nasional.

c) Tingginya Komitmen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan

Mutu Sekolah, harus dilakukan untuk mencapai mutu pendidikan Nasional. Dalam hal ini bapak Munaji menggerakkan tenaga pendidik agar bekerjasama untuk mencapai mutu pendidikan sekolah. Tidak hanya itu, kepala sekolah melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja guru, salah satunya memberikan contoh baik yang di harapkan dapat tertular pada tenaga pendidiknya.

d) Kemampuan yang dapat di Kembangkan

Kemampuan yang dapat dikembangkan adalah dalam bidang studi seperti: pemahaman karakteristik dan isi bahan yang akan di ajarkan, menguasai konsepnya, mengetahui metode ilmu yang bersangkutan, dan lain sebagainya. Agar tenaga pendidik mampu mengembangkan kemampuan dalam biang akademik maka tidak hanya mempersiapkan di awal sebelum dilakukannya proses belajar mengajar, tetapi mmebiasakan diri dengan membaca buku.

Dan tenaga pendidik di MTs Mambaul Huda Sumberurip berusaha bekerjasama dengan seklah lain. Berupaya meningkatkan kemampuan tenaga pendidik. Dan dalam hal ini pula kepala sekolah selalu memberikan infirmasi juga kesempatan bagi tenaga pendidik yang ingin mengikuti pelatihan.

e) Insentif Material dan Non-material

Faktor yang menjadi dapat meningkatkan atau justru menurunkan kinerja tenaga pendidik selanjutnya adalah dalam hal insentif.

Karena banyak para guru yang bergantung pada pekerjaannya sebagai guru. Maka di berikannya motivasi oleh pihak sekolah sebagai bentuk apresiasi jika ada tenaga pendidik yang menang menjalankan tugas dengan benar, serta bertanggung jawab atas pekerjaannya.

f) Evaluasi

Evaluasi menjadi salah satu informasi bagi penilaian kinerja guru. Hal itu telah dilakukan oleh pihak sekolah. Dengan tujuan meningkatkan kinerja, maka harus mengetahui kekurangan dalam proses belajar mengajar yang telah di tugaskan kepada tenaga pendidik. Dalam hal menilai siswa, saat merancang silabus atau RPP ataupun saat proses belajar mengajar dilakukan. Menjadi keharusan bagi sekolah melakukan evaluasi. Tidak hanya merencanakan program yang akan datang melainkan mengetahui kinerja guru dan memperbaiki jika ada yang tidak sesuai. Dan pihak sekolah melakukan evaluasi 3 bulan sekali, tetapi jika ada hal yang harus di evaluasi mengenai kinerja ataupun mengenai proses belajar mengajar yang lainnya, akan di ecaluasi dan di musyawarahkan. Karena pihak sekolah pun ada program solving.

D. KESIMPULAN

1. Kesimpulan

- a. implementasi peningkatan kinerja guru yang di laksanakan oleh kepala sekolah MTs Mambaul Huda sumberurip Banyuwangi menunjukan hasil yang baik dan efektif. Hal ini dapat di lihat dari berbagai upaya atau langkah langkah yang telah di lakukan di antaranya : pembinaan kinerja guru, pembinaan di siplin guru, pengendalian dan pengawasan, motivasi, penghargaan, serta penanaman komitmen.

- b. Aspek kinerja guru diawali dengan pembinaan kinerja guru yaitu dengan cara: memberikan pelatihan, pengenalan media/ alat pembelajaran, pendidikan dan pelatihan diklat, serta micro teaching, dengan pembinaan tersebut, maka kualitas kinerja guru meningkat dengan baik.
- c. Pengendalian dan pengawasan dilakukan oleh kepala sekolah dengan selalu mengunjungi kelas setiap pagi untuk mengecek kehadiran guru dalam mengajar, pemeriksaan absensi daftar hadir guru. Kepala sekolah juga mengadakan rapat setiap satu bulan untuk membahas permasalahan (evaluasi) yang ada di sekolah MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi.

2. Saran

1. Untuk para guru, sebaiknya tidak mengharapkan reward dalam melaksanakan tugas mengajar, namun lakukanlah apa yang lebih meningkatkan kualitas mengajar, dengan meningkatkan kualitas kerja segala sesuatu dapat diraih selaras dan sesuai dengan hasil kerja.
2. Untuk sekolah MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi, selain pembinaan yang dilakukan, alangkah baiknya mengadakan studi komparatif ke sekolah sekolah lain yang lebih maju, agar dapat membandingkan, mengetahui, serta melaksanakan apa saja yang belum dilakukan di MTs Mambaul Huda Sumberurip Banyuwangi, khususnya perihal administrasi yang dinilai masih belum maksimal.

3. Untuk kepala sekolah, dalam hal peningkatan kinerja guru dalam administrasi, langkah lebih baiknya pihak sekolah mendatangkan dan dapat melibatkan tenaga ahli.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin dan Beni Ahmad Saebani, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, Pustaka Setia, 2009.
- Akdon, (2007), *implementasic Management, for Educational Management*
- Akdon, *implementasic Managemen For Education Managemen (Manajemen implementasik Untuk Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Ambarita, Alben, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Graha Ilmu, 2010.
- Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Barnawi dan Muhammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Carwan, *implementasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru dan Pendidikan Agama Islam Di SMP Negeri 2 Cimahi Kabupaten Kuningan, Program Pasca Sarja, Program Studi Pendidikan Agama Islam Konsentrasi Pendidikan Agama Islam*, Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Ceribon, 2012.
- dan Permasalahannya, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Danim, Sudarwan, (2009), *Manajemen danKepemimpinan Transformasional*
- ESQ Leadership Center. 2014. *Emotional Spiritual Quotient: Your Partner in Character Building*, (Online), (<http://www.esqway165.com/about-us/>), diakses 3 Maret 2015
- Hasibuan, Melayu (2000), *manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT Bumu Aksara

- Kamus Besar Bahasa Indonesia, (2001), Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Republik Indonesia, Jakarta.
- Kekepalasekolahan, Jakarta: Rineka Cipta
- konsep, teori dan model, Bandung: Citapustaka media perintis
- Mahdi, Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada MTsS Al-Fauzul Kabir Kota Jantho Kabupaten Aceh Besar, Program Studi Magister Administrasi, Pendidikan Pascasarjana, Universitas Syiah Kuala, Tesis 2013.
- Mukhtar, implementasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MTs Mambaul Huda Sumberurip, Banyuwangi, 2022.
- Mulyasa, E, (2012), Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: Bumi Aksar Pendidikan Nasional
- Shulhan, Muwahid, Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, Yogyakarta: Sukses Offset, 2013.
- Supardi, Kinerja Guru, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Undang-Undang Republik Indonesia , No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Undang-Undang Republik Indonesia, No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem
- Usman, Nasir, (2012) Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru,
- Wahjosumidjo, (2007), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik
- Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Wahyudi, (2009), Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran, Bandung: Alfabeta.