

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MIN 1 ACEH JAYA**
*MADRASAH PRINCIPAL'S STRATEGY IN IMPROVING
TEACHER PERFORMANCE AT MIN 1 ACEH JAYA*

Supran

Universitas K.H Abdul Chalim

Email: supran12h@gmail.com

Abstrak

Strategi merupakan proses merancang, merumuskan, mengimplementasikan, serta mengevaluasi ketercapaian yang dilakukan oleh pimpinan suatu lembaga terhadap peningkatan kinerja bawahan dalam rangka memperbaiki kualitas pembelajaran. Berangkat dari pengertian di atas, penulis ingin mendalami strategi yang diterapkan kepala MIN 1 Aceh Jaya dalam meningkatkan kinerja guru, serta cara mengevaluasi ketercapaiannya. Penelitian ini bertujuan untuk; 1) menjelaskan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 1 Aceh Jaya. 2) menguraikan proses mengevaluasi ketercapaian strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 1 Aceh Jaya. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan studi kasus, yaitu berupa peristiwa, persoalan, fenomena, proses, aktivitas, kegiatan, program, organisasi, tempat, individu maupun kelompoknya. Adapun jenisnya adalah penelitian kualitatif dengan mendeskripsikan fenomena yang terjadi relevan dengan yang sesungguhnya. Hasil dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut: 1) strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 1 Aceh Jaya adalah melakukan pembinaan secara terus-menerus, memberi motivasi, memberi penghargaan, menjaga kedisiplinan guru, melakukan evaluasi dan supervisi guru, mengadakan pelatihan, mengaktifkan KKG, dan mengirim guru ke tempat diklat. 2) dalam rangka mengevaluasi ketercapaian strateginya kepala madrasah menilai masing-masing individu guru apa saja pencapaian yang telah diraih dan aspek yang perlu diperbaiki. Kemudian juga hasil “uji kinerja guru” menjadi acuan dasar dalam mengevaluasi ketercapaian peningkatan kinerja guru.

Kata Kunci: Strategi, Kepala Madrasah, Kinerja Guru

Abstract

Strategy is the process of designing, formulating, implementing, and evaluating the achievements made by the leadership of an institution towards improving the performance of subordinates in order to improve the quality of learning. Departing from the above understanding, the author wants to explore the strategies implemented by the head of MIN 1 Aceh Jaya in improving teacher performance, as well as how to evaluate their achievements. This research aims to; 1) explain the strategy of the madrasah head in improving teacher performance at MIN 1 Aceh Jaya. 2) describes the process of evaluating the achievement of the madrasah principal's strategy in improving teacher performance at MIN 1 Aceh Jaya. The approach used in this research are a case study approach, namely in the form of events, issues, phenomena, processes, activities, programs, organizations, places, individuals and groups. The type is qualitative research by describing phenomena that occur that is relevant to the truth. The results of this study can be described as follows: 1) the madrasah head's strategy in improving teacher performance at MIN 1 Aceh Jaya is to carry out continuous coaching, provide motivation, reward, maintain teacher discipline, evaluate and supervise teachers, conduct training, activating KKG, and sending teachers to training places. 2) in order to evaluate the achievement of the strategy the head of the madrasah assesses each individual teacher what achievements have been achieved and aspects that need to be improved. Then also the result of the “teacher performance test” become the basic reference in evaluating the achievement of improving teacher performance.

Keywords: Strategy, Madrasah Principal, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Suatu Lembaga Pendidikan berkembang dan maju sangat tergantung pada pimpinannya. Hanya pemimpin yang mempunyai kapasitas dan kapabilitas kepemimpinan mumpuni yang mampu menggerakkan suatu lembaga pendidikan mencapai titik keberhasilannya. Mengelola lembaga pendidikan bukan perkara mudah, diperlukan keseriusan dari pengelolanya supaya pembangunan tepat sasaran dan mencapai tujuan (Sidiq Umar 2021)

Sebagai pemimpin, kepala madrasah menjadi motor penggerak yang sangat krusial akan keberlangsungan pendidikan, dalam menjalankan tugas dituntut mempunyai kompetensi yang baik untuk memberdayakan guru sehingga dengan demikian pelayanan pendidikan itu akan maksimal diberikan kepada peserta didik bahwa Kepala madrasah sebagai edukator dan supervisor memiliki peranan yang sangat besar dalam meningkatkan kapasitas guru yang profesional, bertanggungjawab dalam memberdayakan guru mulai dari mengkoordinasikan, mengorganisasikan, perencanaan, mengarahkan, pengawasan, dan evaluasi (Musbikin 2012)

Kepala madrasah dituntut mempunyai kemampuan melaksanakan peran ganda untuk memajukan lembaganya. Peran sebagai pemimpin (*leader*), manajer (*manager*), pengelola administrasi (*administrator*), penyelia (*supervisor*), sebagai pendidik (*educator*), pembaharu (*innovator*), dan sebagai pendorong (*motivator*). Peranan sebagaimana disebutkan di atas merupakan tugas pokok dan fungsi (*tupoksi*) kepala sekolah/ madrasah yang harus dijalankan dengan sebaik-baiknya. Nah, kenyataannya kebanyakan kepala sekolah/madrasah belum mampu melaksanakan peran-peran itu secara optimal, hanya sebatas menjalankan tugas administratif, bahkan ada kepala madrasah yang masih di bawah standar. Hal ini tentu menyedihkan dunia pendidikan karena kepala satuan pendidikan merupakan motor penggerak utama lembaga dalam mencapai kemajuannya (Rafida 2017)

Kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi di satuan pendidikan bertanggung jawab penuh atas terlaksananya pembinaan terhadap guru. Dalam usaha meningkatkan kinerjanya guru butuh perhatian dan pembinaan dari kepala madrasah agar para guru terus berkembang, dapat meningkatkan kapasitasnya sebagai guru professional yang pada akhirnya mampu memperbaiki mutu pendidikan yang lebih baik. Pertanyaan besar yang perlu dijawab adalah bagaimana bisa terjadi peningkatan kinerja guru jika pembinaannya belum dilaksanakan maksimal, bahkan ada yang tidak pernah dilaksanakan sama sekali, sungguh ironi. (Tatang 2018)

Kemudian dalam hal evaluasi dan supervisi terhadap guru, realitas yang terjadi kebanyakan kepala madrasah mengabaikan evaluasi dan supervisi guru, sehingga kebanyakan guru tidak tersentuh dalam hal evaluasi yang menyebabkan mereka tidak pernah tahu bagaimana perkembangan kapasitasnya sebagai pendidik, sebagai fasilitator, motivator, evaluator, Pembina, pembimbing peserta didik. Guru yang tidak pernah dievaluasi dan disupervisi pada umumnya tidak akan berkembang dengan baik, guru merasa nyaman dengan kondisi yang ada, merasa tidak ada kekurangan apa pun dalam proses belajar mengajar, sehingga tidak ada keinginan untuk melakukan pengembangan diri. Begitu juga dalam hal supervisi, kegiatan supervisi sangat bermanfaat bagi guru karena membantu para guru dalam meningkatkan kualitas pembelajarannya di kelas. (Andang 2014)

Kepala madrasah melakukan tugasnya sebagai supervisor, melakukan supervisi secara berkala kepada seluruh dewan guru. Jika kepala madrasah berhalangan pada jadwal yang telah ditentukan maka diminta bantuan kepada pengawas untuk mengisi jadwal supervisi tersebut. Begitu juga dalam hal pembinaan terhadap guru, kepala madrasah memiliki program pembinaan guru secara kontinyu. Evaluasi dapat dipahami sebagai proses menyaring pengetahuan yang dapat menjadi pertimbangan dalam penentuan, pencapaian tujuan, berguna dalam memutuskan, dan memahami fenomena.

Terkait supervisi, seharusnya dilaksanakan oleh kepala madrasah, sebagaimana dikemukakan oleh Hasan Basri dan Tatang bahwa, dalam melaksanakan fungsi sebagai supervisor dituntut pelaksanaan tugas dengan baik dan bertanggung jawab, dapat memastikan adanya supervisi guru dalam proses pembelajaran. (Aan 2014)

MIN 1 Aceh Jaya di bawah kepemimpinan SR mengalami peningkatan, baik di bidang pengajaran, kedisiplinan peserta didik dan guru, memiliki manajerial yang baik, memberi motivasi guru, melaksanakan fungsi sebagai *educator*, dan melakukan supervisi dan pembinaan kepada guru, kepala madrasah juga memiliki tanggung jawab dalam mengelola madrasah, begitu juga dalam hal komunikasi. Hal ini dapat dilihat pendelegasian tugas dan dapat dilaksanakan dengan baik dan bertanggung jawab. Visi dan misi yang telah disusun mulai terlaksana dengan baik. Kepala MIN 1 Aceh Jaya dapat berkomunikasi secara baik dengan seluruh guru, terlihat dari cara kepala madrasah menyampaikan instruksi dan mengajak seluruh guru dalam mencapai visi misinya. Dalam hal motivasi, kepala madrasah memiliki kemampuan memberi semangat guru dalam bekerja dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Terkait dengan penghargaan guru, kepala madrasah tergolong sering memberikan penghargaan kepada guru sekalipun dalam bentuk kata-kata pujian. Kemudian kepala madrasah juga dapat menjadi teladan bagi warga madrasah khususnya masalah disiplin dalam segala hal. Melihat konteks tersebut, penulis terdorong untuk melakukan penelitian terkait “Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di min 1 aceh jaya”

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Studi kasus (*case study*) yang dipergunakan dalam rangka proses memahami suatu persoalan dengan menggunakan suatu kasus (Creswell 2016) Peneliti merupakan instrumen sekaligus pengumpul data pada bagian ini Sehubungan dengan topik penelitian ini, peneliti bersikap terbuka sebagai peneliti. Lokasi Penelitian ialah Penelitian ini dilaksanakan di MIN 1 Aceh Jaya. Penelitian ini merupakan instrumen sekaligus Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah wawancara (*interview*), observasi, dan dokumentasi (Sugiyono 2015) Teknik Analisis data yang di pakai ialah teori miiles dan Huberman yakni Reduksi data (*data reduction*), pemaparan data (*display data*), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (*drawing/verifying competencies*). Uji Keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MIN 1 Aceh Jaya.

Pendidikan seseorang mempengaruhi terhadap kualitas pekerjaannya, lebih lagi profesi guru. Semakin tinggi pendidikan semakin berkualitas pula output yang dihasilkan. Oleh karena itu, mendukung guru untuk menlanjutkan pendidikan merupakan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja guru, Mengadakan pelatihan dengan menghadirkan tutor-tutor berpengalaman akan membuat suasana pelatihan semakin bersemangat, dan kegairahan ini diperlukan guru dalam pengembangan diri. Oleh karena itu, dengan diadakan pelatihan di madrasah dan hadirnya tutor yang telah memiliki jam terbang yang tinggi akan menciptakan kondisi dimana guru semakin menambah semangat dalam belajar. Hal ini akan membawa dampak positif dalam proses peningkatan kinerja guru. Tidka kalah penting juga mengirim guru ke tempat pelatihan, sepertinya kepala madrasah sangat menggalakkan guru untuk ikut pelatihan, dan ini sebagai strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja guru, apalagi sepulang dari pelatihan guru diminta menyampaikan materi yang diperoleh kepada teman sejawat di madrasah, strategi ini sangat mantap, disamping memantapkan guru yang memberi materi juga mendapat

kesempatan yang sama memperoleh ilmu kepada seluruh guru secara merata. (Imron 2015)

Strategi yang diterapkan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sebagai salah satu faktor yang menentukan dalam peningkatan sumber daya manusia di MIN 1 Aceh Jaya. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, ada beberapa strategi yang diterapkan kepala madrasah Memberi motivasi kepada guru merupakan strategi yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja guru, dengan adanya motivasi guru terdorong untuk bekerja lebih baik. Jadi setiap orang tidak terkecuali guru selalu membutuhkan motivasi, baik dalam pengembangan diri maupun perbaikan kualitas pembelajaran Selanjutnya kepala madrasah sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas keberlangsungan madrasah, tidak hanya membebankan guru dengan tugas dan pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu. Beban yang dipikul seharusnya dibarengi dengan imbalan yang cukup, lebih lagi jika beban yang diberikan itu merupakan tugas tambahan, tentu perlu dihargai, dalam bentuk honor misalnya walau sedikit tidak menjadi masalah yang penting ada, dan disini guru merasa diperhatikan kesejahteraan mereka. (Rahmat 2020)

Dalam bekerja kita membutuhkan fasilitas yang cukup, agar tugas yang dilaksanakan berjalan lancar. Seorang guru ketika mengajar membutuhkan alat tulis, penghapus, lembaran kertas misalnya, laptop, infokus, dan sebagainya. Ada fasilitas yang bisa disediakan sendiri oleh guru, dan ada juga fasilitas yang membutuhkan dukungan dari pimpinan untuk pengadaan alatnya, barang yang dibutuhkan. Oleh karena itu, kepala madrasah harus memperhatikan masalah fasilitas ini sebagaimana dijelaskan di atas, menyediakan fasilitas yang memadai menjadi tanggung jawab kepala madrasah demi kelancaran proses belajar mengajar. (Suci 2015)

Kepala MIN 1 Aceh Jaya selaluh mendengar keluhan guru, curhat terhadap permasalahan yang dihadapi baik persoalan pribadi maupun berkaitan dengan kedinasan atau pekerjaan Dilakukan pembinaan terhadap guru secara terus menerus. Guru yang senantiasa dalam proses pembinaan akan cenderung terpelihara kinerjanya, sebaliknya guru yang jarang dilakukan pembinaan akan cenderung menurun kinerjanya.

Selanjutnya juga di MIN 1 Aceh Jaya para guru juga sangat membutuhkan wadah sebagai tempat guru untuk mengasah, melatih, dan mengembangkan diri. Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan strategi yang tepat memelihara kualitas guru sebagaimana dijelaskan di atas. Oleh karena itu, mengaktifkan KKG di madrasah mesti didorong dan didukung kepala madrasah agar guru terus dapat diasah kemampuannya yang berhubungan dengan persoalan proses belajar mengajar.

Sikap kepala madrasah dalam menjaga dan menegakkan kedisiplinan semakin menjadikan madrasah terasa tertib dan lancar. Hal ini sangat baik dalam rangka menjaga proses belajar mengajar berjalan lancar dan aman tentunya. Seluruh guru menjaga tugasnya masing-masing, sehingga proses pembelajaran terlaksana semestinya. Kedisiplinan ini juga berdampak baik dalam menjaga kinerja guru semakin baik. (Umiarso 2011)

Kepala Madrasah Mengevaluasi Ketercapaian Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MIN 1 Aceh Jaya.

Evaluasi merupakan suatu proses penilaian dalam rangka mengidentifikasi suatu kegiatan yang telah dilaksanakan sudah selaras dengan perencanaannya, yang bertujuan untuk mengetahui hambatan yang dihadapi dan juga tingkat keberhasilan yang diperoleh di MIN 1 Aceh Jaya mengevaluasi ketercapaian strateginya dalam meningkatkan kinerja guru melalui apa yang dinamakan dengan “uji kinerja guru”. Dengan proses uji kinerja ini dapat diidentifikasi aspek apa saja yang sudah berhasil ditingkatkan, mana yang masih perlu diperbaiki. Terkadang aspek profesional sudah bagus, akan tetapi masih lemah pada aspek pedagogik, atau aspek pedagogik sudah bagus, tetapi lemah pada aspek sosial dan

kepribadian misalnya. Padahal, untuk menjadi guru berkinerja baik seharusnya keempat aspek kompetensi sebagaimana tersebut di atas mesti dimiliki guru dengan baik. Oleh karena itu, evaluasi merupakan proses yang harus dilaksanakan oleh kepala madrasah dalam rangka mencapai strategi dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 1 Aceh Jaya.

Terkait proses evaluasi oleh kepala madrasah tersebut dalam rangka ketercapaian strategi meningkatkan kinerja guru, guru-guru di MIN 1 Aceh Jaya yang sudah dibina, maupun sudah ikut bimtek, pelatihan dan sejenisnya, maka kepala madrasah melakukan tindak lanjut untuk melihat perkembangan kemampuan guru, apakah sudah benar-benar menguasai ilmu yang didapat atau perlu pementasan kembali, dengan pelatihan-pelatihan lanjutan. Bila ada guru yang sudah mantap menguasai ilmu yang didapat dari hasil pelatihan dan sejenisnya, maka guru tersebut diminta untuk membagi ilmu kepada guru lainnya, sehingga semua guru mendapat ilmu secara merata. Kemudian kepala madrasah selalu menjadikan “uji kinerja guru” itu sebagai acuan dalam melihat guru apakah sudah berkinerja baik ataupun belum, jika ada yang belum tercapai misalnya aspek yang mana, sehingga kepala madrasah dapat mengambil langkah yang diperlukan untuk memperbaiki kelemahan yang ada (Hakim 2014)

Evaluasi sangat diperlukan dalam menjaga kinerja guru, dengan evaluasi akan membuat kinerja guru semakin baik, kelemahan akan terlihat dengan adanya evaluasi, dan dapat dicari solusi terbaik untuk mengatasi dan memperbaiki kekurangan yang ada, dan tentunya membantu guru memperbaiki proses belajar mengajar yang ujungnya adalah meningkatkan kinerja guru. Demikian juga supervisi, tidak bisa diabaikan, artinya program supervisi akan membantu guru meningkatkan proses pembelajaran. Kepala madrasah sebagai supervisor harus menjalankan fungsi dan perannya dalam mensupervisi guru, sehingga kualitas belajar mengajar dapat diperbaiki dan selalu terjaga dengan baik. Oleh karena itu, kepala madrasah dalam menjalankan fungsi supervisor hendaknya melaksanakannya dengan baik, dan harus memastikan bahwa semua guru mendapat kesempatan yang sama mendapatkan haknya untuk disupervisi. (Martanti 2018)

MIN 1 Aceh Jaya melakukan proses evaluasi ketercapaian strategi menunjukkan keseriusan kepala madrasah dalam melakukan proses evaluasi ketercapaian strategi yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 1 Aceh Jaya. Dapat dicermati hasilnya bahwa kepala madrasah memulai evaluasi ketercapaian strateginya melalui rapat dengan seluruh dewan guru. Melalui rapat guru tersebut kepala madrasah mempertanyakan satu persatu perkembangan kemampuan guru setelah menjalankan proses belajar mengajar maupun pengembangan diri selama setahun berlalu. Jika terdapat guru yang masih di bawah standar yang telah ditetapkan maka akan diprioritaskan dalam pengembangan karir di tahun berikutnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan data dan temuan-temuan perdebatan yang telah diuraikan di atas, dapat dikatakan demikian:

1. Strategi yang diterapkan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 1 Aceh Jaya dengan melakukan pembinaan secara terus menerus kepada guru, memberi motivasi setiap hari sehingga guru selalu terdorong untuk bekerja lebih baik, memberikan penghargaan kepada mereka yang berkinerja baik dan berprestasi, menjaga dan meningkatkan kedisiplinan guru, melakukan evaluasi dan supervisi guru, mengadakan pelatihan di madrasah, mengaktifkan KKG, mengirim guru ke tempat pendidikan dan pelatihan, mengkomunikasikan visi dan misi madrasah kepada guru sehingga mereka terarah dan bekerja dengan penuh semangat dalam rangka mencapai visi dan misi yang disusun bersama.
2. Untuk mencapai peningkatan kinerja guru dengan strategi yang diterapkan, maka kepala MIN 1 Aceh Jaya melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap guru. Diawali dengan rapat diakhir semester dengan menilai satu persatu, apa saja

pencapaian yang telah diraih selama satu tahun yang lalu. Kemudian kepala madrasah menjadikan hasil “uji kenerja guru” sebagai acuan dalam melihat perkembangan peningkatan kinerja guru, sehingga setiap guru dapat diketahui dimana kelebihan dan kekurangannya, aspek mana yang sudah memenuhi standar an aspek mana yang masih perlu perbaikan, yang kemudian kepala madrasah mengambil langkah-langkah selanjutnya sebagai tindak lanjut pengembangan diri guru

DAFTAR PUSTAKA

- Aan, Hasanah. 2014. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Pematang Pres.
- Andang. 2014. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah: Konsep, Strategi & Inovasi Menuju Sekolah Efektif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Creswell, J. w. 2016. “Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran.”
- Hakim, Abdul. 2014. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi: Pendekatan Konvensional dan Nilai-nilai Islami*. Semarang: EF Pres Digimedia.
- Imron, A. 2015. “Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah.”
- Martanti, Miftahul Anam Huda dan Diana Elvianita. 2018. *Pengantar Manajemen Strategi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Musbikin, Imam. 2012. *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat*. Madiun: Zanafa Publishing.
- Rafida, Rusydi Ananda dan Tien. 2017. *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Rahmat, A. 2020. “Hubungan Sekolah Dan Masyarakat.”
- sidiq umar, Khairussalim. 2021. *Kepemimpinan Pendidikan*. Ponorogo: Nata Karya.
- Suci, R. P. 2015. “Esensi Manajemen Strategi.”
- Sugiyono. 2015. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.”
- Tatang, Hasan Basri dan. 2018. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umiarso, Abd Wahab H.S dan. 2011. *Kepemimpinan Pendidikan Dan Kecerdasan Sipiitual*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.