

Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Pembelajaran Di Man 3 Lombok Tengah

SALMIAH

Email. Salmiah0471@gmail.com

Afiliasi. UIN Mataram

ABSTRAK

Kepala Madrasah sebagai pimpinan sekolah memiliki peran vital dalam keberhasilan terselenggaranya proses belajar mengajar. Perlu adanya strategi dari tiap kepala elemen di sekolah untuk meningkatkan kualitas kinerja agar dapat meraih tujuan berdasarkan pertimbangan kemampuannya mencapai tujuan pengajaran yang dicanangkan bagi murid-muridnya baik peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar, memberikan bimbingan bagi guru yang mengalami kesulitan, meningkatkan komitmen, kemampuan, dan motivasi. Sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru-guru, kualitas pembelajaran dapat semakin meningkat. Hasil penelitian ini menemukan bahwa : hasil penyajian data dan analisis data mengenai strategi yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Pemberian contoh teladan sudah dilakukan oleh kepala madrasah dengan baik.2) Penempatan (pemberian tugas) juga sudah dilakukan kepala madrasah sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan kemampuan guru-guru.3) Pemberian motivasi, Mengenai pembinaan dan pengembangan, strategi yang dilakukan kepala madrasah sudah baik

Kata Kunci : Strategi Kepala Madrasah, Kinerja Guru.

I. PENDAHULUAN

Ketercapaian tujuan pendidikan di madrasah sangat tergantung pada kecakapan dan kebijakan kepemimpinan kepala madrasah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala madrasah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi madrasah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan pendidik dalam mendidik dan membina peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan

keprofesionalan kepala madrasah ini pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala madrasah memahami kebutuhan madrasah yang dipimpinnya sehingga kompetensi pendidik dapat ditingkatkan. Profesionalisme tenaga kependidikan juga secara konsisten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu pendidikan.

Persoalan penting berikutnya adalah pendidik, karena pendidik merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Pendidik adalah *sales agent* dari lembaga pendidikan. Baik atau tidaknya cara mengajar pendidik sangat memengaruhi citra lembaga pendidikan, dengan demikian sumber daya pendidik tersebut harus dikembangkan baik melalui pendidikan, pelatihan, dan kegiatan ekstra kurikuler agar kemampuan profesionalnya meningkat menjadi lebih baik.

Berkaitan dengan posisi kepala madrasah selaku pemimpin pendidikan di madrasah, Allah swt. memberikan gambaran kepada manusia bahwa manusia merupakan khalifah (pemimpin) di muka bumi mempunyai tanggungjawab untuk senantiasa melakukan perbaikan dan menjaga ciptaan Allah swt, yakni dalam Q.S. al-Baqarah /2 : 30.

Artinya :

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: “Mengapa engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu yang akan membuat kerusakan padanya, dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”¹

¹Departemen Agama RI, *al-Quran dan Terjemahnya* (edisi revisi; Bandung: PT. Sygma

Dari ayat tersebut di atas, dapat dipahami bahwa betapa pentingnya peran pemimpin yang mampu menjalankan tanggungjawab dengan benar dan mengatur keadaan menjadi lebih baik. Di sinilah pentingnya posisi kepala madrasah selaku pemimpin yang harus memiliki strategi yang baik atau langkah-langkah yang tepat yang ditempuh dalam upaya meningkatkan kinerja pendidik dan terus mempertahankan mutu pendidikan adalah merupakan suatu hal yang terus diupayakan untuk ditingkatkan.

Guna mencapai tujuan yang menjadi target dalam meningkatkan mutu pendidikan, di sinilah pentingnya strategi kepemimpinan kepala madrasah untuk terus mengupayakan perbaikan, pengembangan, dan meningkatkan kualitas kinerja pendidik dalam pembelajaran selaku tokoh yang sangat memegang peran penting dalam memajukan dunia pendidikan, serta faktor yang mendukung meningkatkan kualitas kinerja pendidik. Faktor pendukung yang dimaksud antara lain, menempatkan pendidik sesuai keahlian dan bidangnya, menaruh rasa percaya pada pendidik, menjaga kenyamanannya dalam bertugas, memberikan perlindungan keamanan baik secara fisik maupun secara psikologis, memberikan penghargaan bagi yang berprestasi, memenuhi hak-haknya, serta menjamin kesejahteraannya.

Supaya mempermudah dalam memahami pengembangan strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru (pendidik) perlu dipahami makna dari isi Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005 tentang Pendidik dan Dosen, bahwa:

- 1) 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 (Pasal 1).
- 2) Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 2).

- 3) Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional (pasal 4).
- 4) Kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab (Pasal 6).
- 5) Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:
 - a) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
 - b) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
 - c) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
 - d) Memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugas;
 - e) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
 - f) Memeroleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
 - g) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
 - h) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam menjalankan tugas keprofesionalan; dan
 - i) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan pendidik (Pasal 7).²

Selain beberapa prinsip-prinsip yang terdapat dalam Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen di atas, pendidik juga diwajibkan memiliki beberapa kompetensi sebagai berikut: (1) kompetensi pedagogik; (2) kompetensi kepribadian; (3) kompetensi sosial; dan (4) kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (Pasal 10).³

Berbeda dengan pandangan yang diungkapkan oleh Martinis Yamin dalam Oemar Hamalik, menyatakan beberapa syarat dikatakan sebagai pendidik yang profesional, yakni:

²*Undang-Undang Guru dan Dosen* (UU RI No. 14 Th. 2005), Penerbit: Sinar Grafika Jakarta. Cet. III; Oktober 2010. h. 3-8.

³ *Ibid.* h. 9.

- 1) Memiliki bakat sebagai pendidik,
- 2) Memiliki keahlian sebagai pendidik,
- 3) Memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi,
- 4) Memiliki mental yang sehat,
- 5) Berbadan sehat,
- 6) Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas,
- 7) Pendidik adalah manusia yang berjiwa Pancasila,
- 8) Pendidik adalah seorang warga negara yang baik.⁴

Berdasarkan penjelasan dalam Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan beberapa pendapat yang diungkapkan oleh beberapa tokoh tersebut, dapat dipahami bahwa betapa pentingnya strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja bagi pendidik supaya dalam menjalankan profesinya diharapkan senantiasa berusaha untuk meningkatkan dan mengembangkan pembelajaran yang didukung dengan kemampuan yang dimiliki demi tercapainya mutu pendidikan.

Pendidik dalam hal ini memegang peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerjanya dengan berbagai metode dalam menjalankan amanah selaku tokoh penggerak bagi dunia pendidikan.

Dari beberapa hal yang dinyatakan kepala madrasah tersebut, merupakan hal yang sangat mendasar untuk diperhatikan oleh pendidik dalam menjalankan tugasnya yang dapat dijadikan sebagai indikator untuk meningkatkan kinerja.

II. HASIL PENELITIAN

A. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 2 Lombok Tengah

Sebagai pemimpin madrasah, kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam mengontrol seluruh aktivitas dalam lingkungan Madrasah Aliyah Negeri 3 Lombok Tengah, terutama yang berkaitan dengan

⁴ Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP* (Cet. IV; Jakarta: Gaung Persada Press, 2007), h. 7.

kinerja pendidik dalam pembelajaran. Dalam menjalankan peran tersebut, kepala madrasah mengacu pada fungsi dan tugasnya, yaitu kepala madrasah selaku pemimpin, kepala madrasah selaku administrator, dan kepala madrasah selaku supervisor. Sehingga dalam menjalankan perannya sebagai kepala madrasah dapat terarah dengan baik.

Peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 3 Lombok Tengah merupakan posisi yang sangat penting. Secara umum peran kepala madrasah tersebut dapat dilihat dari beberapa fungsi dan tugas kepala madrasah sebagai berikut:

1. Kepala Madrasah Selaku Pimpinan

Kepala madrasah selaku pemimpin yang mempunyai wewenang mengelola madrasah memiliki beberapa fungsi sebagai berikut:

- 1) Menyusun perencanaan
- 2) Mengorganisasikan kegiatan
- 3) Mengkoordinasikan kegiatan
- 4) Melaksanakan pengawasan
- 5) Melakukan evaluasi terhadap kegiatan
- 6) Menentukan kebijaksanaan
- 7) Mengadakan rapat
- 8) Mengambil keputusan
- 9) Mengatur proses pembelajaran
- 10) Mengatur kantor, siswa, pegawai, perlengkapan, keuangan
- 11) Mengatur organisasi OSIS
- 12) Mengatur hubungan madrasah, masyarakat, dan dunia usaha.

Beberapa fungsi kepala madrasah sebagai pemimpin di atas diwujudkan dalam bentuk fisik. Seperti menyusun perencanaan, itu tertuang dalam penyusunan perencanaan/penyusunan program kerja madrasah. Ada yang disebut dengan program kerja mingguan, program kerja bulanan, program kerja tahunan, dan atau disebut juga program kerja jangka pendek dan program kerja jangka panjang. Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa menjadi seorang pemimpin mempunyai tanggungjawab yang besar untuk memonitoring segala bentuk kegiatan

di lingkungan madrasah, baik pada tahap merencanakan, maupun pada tahap mengaplikasikan program yang telah direncanakan tersebut.

Dari keterangan tersebut di atas, hal ini memperkuat bahwa kepemimpinan kepala madrasah tersebut dapat memberikan perubahan yang sangat berarti bagi perkembangan madrasah.

2. Kepala Madrasah Selaku Administrator

Kepala madrasah selaku administrator harus memahami dan mampu mengkoordinasikan penyelenggaraan administrasi madrasah dengan baik sesuai pedoman pengelolaan administrasi, serta mampu menciptakan pelayanan administrasi yang tertib.

Selain kepala madrasah bertindak sebagai pemimpin, kepala madrasah juga bertindak selaku administrator yang memiliki beberapa fungsi untuk mengontrol hal sebagai berikut:

- | | |
|---------------------|-------------------|
| 1) Perencanaan | 7) Kesiswaan |
| 2) Pengorganisasian | 8) Kantor |
| 3) Pengarahan | 9) Kepegawaian |
| 4) Pengkoordinasian | 10) Perlengkapan |
| 5) Pengawasan | 11) Keuangan |
| 6) Kurikulum | 12) Perpustakaan. |

Fungsi kepala madrasah sebagai administrator di atas menggambarkan bahwa sebagai seorang pemimpin dia juga harus ahli dalam bidang administrasi yang akan membantunya memudahkan dalam mensukseskan kinerja pendidik. Kerena banyak kegiatan yang membutuhkan keahlian di bidang administrasi.

3. Kepala Madrasah Selaku Supervisor

Supervisor dituntut untuk mampu mengawasi pendidik dalam perencanaan pengembangan staf, dengan menciptakan suatu cara pengembangan profil agar pertumbuhan dapat dilanjutkan dan diharapkan berbagai metode dapat dilakukan untuk membuat pengembangan staf dapat dihargai. Supervisor harus mampu menjadi pemandu mengidentifikasi bakat dan kemampuan pendidik untuk diikutsertakan dalam program pelatihan atau penataran dalam

pengembangan staf. Kualitas yang diperoleh harus diberikan yang berhubungan dengan perbaikan pengajaran dan pertumbuhan peserta didik.

Kepala madrasah selaku supervisor memiliki beberapa fungsi sebagai berikut:

a. Menyelenggarakan kegiatan pembelajaran

Kepala madrasah harus melakukan supervisi terhadap pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang berlangsung. Melakukan supervisi dalam pembelajaran dijelaskan bahwa dilakukan dengan cara perlahan-lahan (secara bertahap) tapi pasti, yaitu supervisi secara langsung walaupun tidak dilakukan dalam kegiatan pembelajaran hanya secara sepintas pada kegiatan madrasah dilakukan dua kali sampai empat kali satu minggu, dan melaksanakan pemantauan setiap hari aktif pembelajaran, serta supervisi KBM pendidik dapat diidentivikasi kembali, mana yang menjadi pokok atau dasar kegiatan pendidik tersebut.

b. Kegiatan bimbingan dan penyuluhan

Kegiatan bimbingan dan penyuluhan terhadap pendidik penting dilakukan, karena banyak hal yang berkaitan dengan kinerja pendidik yang membutuhkan pengarahan dengan baik. Kegiatan tersebut dapat dilakukan kapan saja tergantung ada hal penting yang ingin disampaikan. Kegiatan bimbingan dan penyuluhan tersebut biasa dilakukan pada saat rapat bersama pendidik, dan setiap hari kerja.

Dari beberapa fungsi dan tugas kepala madrasah tersebut di atas, dapat dipahami bahwa posisi kepala madrasah sebagai supervisor mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pendidik dan memajukan madrasah. Selaku pemimpin madrasah, kepala madrasah memiliki tanggungjawab yang besar untuk terus mengembangkan madrasah dan mengontrol kinerja pendidik dalam pembelajaran, sehingga dalam hal demikian dibutuhkan strategi yang tepat agar dapat mewujudkan madrasah yang bermutu dan berkualitas.

B. Langkah Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 2 Lombok Tengah

Dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala madrasah membutuhkan strategi yang baik dan tepat memilih setiap langkah yang ditempuh, banyak hal yang menjadi pertimbangan untuk dilakukan secara tepat dan benar demi mendorong kreativitas dan meningkatkan kinerja pendidik dalam pembelajaran.

Demikian uraian tentang analisis langkah-langkah yang dilakukan oleh kepala Madrasah Aliyah Negeri 3 Lombok Tengah untuk meningkatkan kinerja pendidik dalam pembelajaran. Langkah-langkah tersebut telah terbukti dapat meningkatkan kinerja pendidik dan diharapkan pada pendidik agar terus memperbaiki kinerjanya yang dimulai dari kedisiplinan dan kesungguhan dalam menjalankan tugas.

Beberapa langkah yang dilakukan oleh kepala madrasah di atas, merupakan sebuah strategi yang tepat dilakukan untuk membantu meningkatkan kinerja pendidik dalam pembelajaran.

Dari keterangan di atas, dapat dipahami bahwa langkah-langkah yang dilakukan oleh kepala Madrasah Aliyah Negeri 3 Lombok Tengah dalam meningkatkan kinerja pendidik sudah baik, sehingga mampu memberikan perkembangan yang signifikan bagi kemajuan madrasah.

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 3 Lombok Tengah

Setiap menjalankan berbagai program yang telah dicanangkan tidak terlepas dari dua faktor yang senantiasa mengiringi jalannya sebuah perencanaan, yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat.

Berdasarkan kondisi dan temuan di lapangan, setelah dilakukan pengkajian dan analisis secara berulang pada hasil penelitian, maka dapat dijelaskan faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik dalam pembelajaran adalah sebagai berikut:

1. Faktor Pendukung

Sebagai kepala madrasah, dalam menjalankan kepemimpinan

untuk merealisasikan segala program yang telah direncanakan yang berkaitan dengan meningkatkan kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 3 Lombok Tengah, ada beberapa faktor yang mendukung kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik, antara lain:

- a. Menerapkan prinsip-prinsip penghargaan terhadap pendidik-pendidik yang memiliki kreativitas dan inovasi kerja.

Memberikan penghargaan bagi pendidik yang memiliki kreativitas dan inovasi kerja yang baik sangat penting dilakukan, karena dapat membantu kepala madrasah dalam pencapaian tujuan yang telah dirumuskan. Sebenarnya penghargaan harus diberikan secara merata pada semua anggota.

- b. Madrasah memiliki berbagai vasilitas yang mendukung seperti ruang belajar yang cukup, memiliki media pembelajaran yang menunjang, sarana olah raga, serta sarana dan prasarana lainnya yang memadai.

Faktor lain yang harus diperhatikan oleh kepala madrasah adalah ketersediaan sarana dan prasarana. Tidak mungkin mengharapkan kinerja pendidik itu baik apabila sarana penunjang kelangsungan pembelajaran tidak memadai. Berarti sarana serta media lainnya yang membantu pelaksanaan tugas harus ada.

Dari beberapa faktor pendukung di atas, dinyatakan dapat membantu kepala madrasah dalam melaksanakan kegiatannya sehari-hari. Tugas kepala madrasah dalam mengatur dan mengarahkan pendidik agar mampu meningkatkan kinerjanya merupakan hal terpenting bagi seorang kepala madrasah, maka dalam hal ini kepala madrasah perlu didukung dengan berbagai kondisi. Keadaan pendidik merespon segala bentuk keputusan yang diambil berdasarkan musyawarah merupakan hal yang sangat utama dalam meningkatkan kinerja pendidik.

2. Faktor Penghambat

Pada pelaksanaan kinerja pendidik, selain hal-hal yang mendukung tentu ada beberapa faktor yang menghambat, antara lain:

- a. Berkaitan dengan pemanfaatan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh madrasah, masih ada pendidik yang belum mampu memanfaatkan media pembelajaran dengan baik.
- b. Masih adanya beberapa pendidik yang kurang disiplin, walaupun sudah diperingatkan.

Setiap kegiatan yang dilakukan tidak terlepas dari tantangan dan hambatan yang senantiasa memengaruhi kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya. Di sinilah sangat dibutuhkan strategi dan langkah yang tepat dilakukan dalam menghadapi setiap hambatan. Karena kompetensi pendidik dalam pemanfaatan media khusus yang berkaitan dengan media pembelajaran merupakan permasalahan yang segera harus dicarikan solusinya. Seiring perkembangan teknologi diharapkan pendidik harus ahli menggunakan media, sehingga dapat membantu pendidik dalam mentransfer materi pelajaran dan memudahkan siswa dalam menerima ilmu pengetahuan.

D. Solusi Kepala Madrasah dalam Mengatasi Faktor Penghambat Kinerja Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Lombok Tengah

Kepala Madrasah Aliyah Negeri 3 Lombok Tengah menyatakan bahwa upaya yang dilakukan untuk mengatasi masalah dan kemungkinan terjadinya hal-hal yang menghambat kinerja pendidik adalah tergantung dari masalah apa yang menjadi kendala, sehingga masalah tersebut dapat segera dilakukan cara mengatasinya.

Berbagai hal telah dilakukan untuk mengatasi faktor-faktor yang menjadi penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik dalam pembelajaran, hal yang dilakukan suatu cara atau sebagai strategi yang tepat untuk mengatasi faktor penghambat tersebut, di antaranya:

1. Mengatur pelaksanaan kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja pendidik

Semua kegiatan yang mengarah pada hal meningkatkan dan perbaikan kompetensi pendidik agar kinerja semakin lebih baik, maka kepala madrasah selaku pengatur secara umum bertanggungjawab dalam mengarahkannya. Kepala madrasah menyatakan bahwa

pelaksanaan kegiatan tersebut dapat dilakukan melalui kegiatan seperti mengikutsertakan pendidik pada penataran, dan pelatihan khusus penggunaan dan pemanfaatan media pembelajaran serta kegiatan lainnya. Upaya ini dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan kurangnya ketrampilan pendidik dalam menggunakan media. Karena pendidik harus menguasai penggunaan media pembelajaran, sebab banyak mata pelajaran yang membutuhkan pemanfaatan media supaya mudah diterima oleh peserta didik.

2. Melakukan identifikasi terhadap masalah yang terjadi

Cara yang dilakukan adalah melakukan supervisi secara langsung tentang kegiatan pendidik di madrasah walaupun tidak dilakukan dalam kegiatan pembelajaran, hanya sepintas seperti melaksanakan pemantauan, supervisi kegiatan pendidik untuk dapat diidentifikasi permasalahan yang menjadi dasar kesulitan pendidik. Untuk memahami dan mengetahui kendala yang terjadi yang menyebabkan terhambatnya kinerja pendidik, maka segera dilakukan tindakan nyata untuk mengatasinya. Tindakan yang dilakukan seperti langsung mencari tahu apa yang menyebabkan terjadinya masalah, dan mengadakan rapat dengan pendidik untuk membahas masalah tersebut.

Dari penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa kepala madrasah bertindak secara cepat dan tepat mengatasi persoalan-persoalan yang dianggap sebagai suatu faktor yang menjadi penghambat kinerja pendidik dalam pembelajaran. Keputusan yang tepat untuk menangani secara cepat hal-hal tersebut merupakan sebuah strategi yang baik dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.

III. PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru (pendidik) di Madrasah Aliyah Negeri 3 Lombok Tengah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja

guru (pendidik) di Madrasah Aliyah Negeri 3 Lombok Tengah memiliki peran yang sangat penting. Karena peran kepala madrasah sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja pendidik dalam pembelajaran. Pentingnya peran tersebut terlihat pada fungsi dan tugasnya sebagai kepala madrasah, yaitu: (a) kepala madrasah sebagai pimpinan memiliki peran mengontrol dalam menyusun program, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijakan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur proses pembelajaran, mengatur kantor, mengatur peserta didik, mengatur pegawai, mengatur perlengkapan, serta mengatur penggunaan keuangan, dan selanjutnya mengatur organisasi OSIS, serta mengatur hubungan madrasah dengan masyarakat, dan hubungan dengan dunia usaha. (b) kepala madrasah sebagai administrator yang memiliki fungsi mengatur perencanaan, mengatur pengorganisasian, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengawasi, merumuskan kurikulum, mengatur administrasi peserta didik, mengatur kepegawaian, mengatur perlengkapan, mengatur keuangan, dan mengatur kegiatan perustakaan. (c) kepala madrasah sebagai supervisor memiliki peran dalam menyelenggarakan kegiatan proses pembelajaran, melaksanakan pengawasan bimbingan dan penyuluhan, melaksanakan pengawasan pada kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler, mengawasi pelaksanaan kegiatan ketata usahaan, serta melakukan pengawasan pada kegiatan kerja sama dengan masyarakat dan dunia usaha.

2. Langkah yang ditempuh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 3 Lombok Tengah, sesuai kondisi dan problem yang dihadapi dapat disimpulkan sebagai berikut: menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif di lingkungan kerja dengan cara; membina hubungan baik dengan pendidik, staf, penjaga madrasah, serta menghimbau agar tidak terjadi kenakalan peserta

didik, membina hubungan kerjasama yang harmonis dengan masyarakat dan dunia usaha (kerja sama dalam hal memajukan madrasah), mendorong semangat pendidik agar terus mengembangkan kreativitas dalam pembelajaran (berinovasi dalam pembelajaran, memperbaiki metode pembelajaran, dan membantu peserta didik memiliki keahlian serta berprestasi), meningkatkan kedisiplinan bagi semua pendidik, memberi apresiasi dan penghargaan pada pendidik yang berkinerja baik serta mampu mendorong peserta didiknya untuk meraih prestasi (penghargaan berupa kenaikan pangkat secara berkala, diutus mengikuti studi banding atau penataran, diutus mengikuti *work shop*), melakukan seleksi secara ketat terhadap penerimaan tenaga pengajar, memberikan jaminan kesejahteraan bagi pendidik (memberikan gaji yang sepadan sesuai beban tugas bagi tenaga pengajar honorer, mengurus tunjangan fungsional bagi pendidik, membantu kelancaran sertifikasi pendidik), melakukan evaluasi pada setiap kegiatan yang sudah dilaksanakan. Jadi dari beberapa langkah yang sudah dan sedang dilakukan oleh kepala madrasah terbukti dapat meningkatkan kinerja pendidik dalam pembelajaran.

3. Faktor pendukung kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 3 Lombok Tengah dapat disimpulkan sebagai berikut: menerapkan prinsip-prinsip penghargaan terhadap pendidik yang memiliki kreativitas dan inovasi kerja, memiliki anggaran yang cukup untuk pengembangan madrasah, memiliki sarana dan prasarana yang menunjang dan memadai, pendidik memiliki semangat dan inovasi kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas, pendidik merespon dengan baik program-program yang direncanakan oleh kepala madrasah, setiap program terencanakan dengan baik, dan faktor yang mendukung selanjutnya adalah akses jalan menuju madrasah sangat baik sehingga mudah dijangkau oleh pendidik. Sedangkan faktor penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 3 Lombok Tengah dapat disimpulkan sebagai berikut, yaitu:

masih banyak pendidik yang belum mampu memanfaatkan sarana dan prasarana yang dimiliki madrasah dengan baik sebagai media dalam pembelajaran, masih adanya beberapa pendidik yang kurang disiplin, masih terdapat beberapa pendidik yang dinilai berkinerja kurang baik, serta madrasah masih kekurangan tenaga pengajar khusus di bidang tafsir dan hadis untuk jurusan agama.

4. Solusi kepala madrasah mengatasi faktor penghambat kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 3 Lombok Tengah dapat disimpulkan sebagai berikut, yaitu: mengatur pelaksanaan kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja pendidik, memberikan penghargaan (*reward*) bagi pendidik yang loyal terhadap tugas dan diberikan sanksi bagi pendidik yang kurang bertanggungjawab terhadap tugasnya, mengadakan rapat antar guru mata pelajaran (MGMP), meningkatkan kedisiplinan bagi semua pendidik, staf, dan peserta didik dalam pembelajaran, melakukan evaluasi terhadap kesulitan-kesulitan yang berkaitan dengan kinerja pendidik, terus mengupayakan kesejahteraan bagi semua pendidik dan staf, dan menciptakan kenyamanan dalam lingkungan kerja.

B. Saran

1. Diharapkan kepala Madrasah Aliyah Negeri 3 Lombok Tengah untuk memaksimalkan perannya dalam mengontrol semua kegiatan pendidikan yang dilaksanakan di madrasah untuk meningkatkan kinerja pendidik dalam pembelajaran.
2. Diharapkan kepala Madrasah Aliyah Negeri 3 Lombok Tengah untuk terus memperbaharui strategi kepemimpinan yang diwujudkan dalam bentuk peran, langkah, dan upaya serta solusi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pendidik dalam pembelajaran.
3. Disarankan pada kepala Madrasah Aliyah Negeri 3 Lombok Tengah, menghadapi persaingan sekolah yang berkualitas di era globalisasi, maka kepala madrasah harus memperbaiki manajemen pengelolaan madrasah atau bila memungkinkan merubah manajemen

pegelolaan tersebut menjadi manajemen perusahaan (manajemen bisnis) yaitu madrasah dikelola sesuai kebutuhan pasar dalam meningkatkan kinerja pendidik untuk menghadapi persaingan di era globalisasi, sebab kualitas harus benar-benar dapat ditunjukkan pada masyarakat luas.

4. Diharapkan pada pendidik Madrasah Aliyah Negeri 3 Lombok Tengah agar mampu memaksimalkan pemanfaatan media pembelajaran, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja dalam proses pembelajaran. Diharapkan pada pendidik Madrasah Aliyah Negeri 3 Lombok Tengah agar terus memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya dalam pembelajaran dengan cara menjalankan tugas mengajar, mendidik, membina, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dengan sebaik-baiknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari, *et al.*, *Pendidik Profesional: Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, edisi II., Bandung: Alfabeta, 2009.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian* Cet. IV; Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Departemen Agama RI, *al-Quran dan Terjemahnya*, Cet. 37; Jakarta: Rabitah Alam Islami Maktab. 1971.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakrya, 2001), h. 67.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi* (Cet. XII; Remaja Rosda Karya, 2009),
- Martinis, Yamin. *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP* Cet. ke-IV., Jakarta: Gaung Persada Press, 2007.
- Rahmany, Hasan. *Kepemimpinan dan Kinerja* (Cet. 1., Jakarta: Yapensi, 2006).
- Rusman, *Model-Model Pembelajaran "Mengembangkan Profesionalisme Guru"*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011
- Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: PT Ciputat Press, 2005).