

# **KONTRIBUSI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN PROFESIONALISME GURU DI MAN KOTA PALU**

## **(Studi Kasus di MAN I dan MAN 2 Palu)**

**Rizka Fadliah Nur**

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Datokarama Palu

Jalan Diponegoro No. 23 Palu

Email: [rizqafadliah99@gmail.com](mailto:rizqafadliah99@gmail.com)

### **Abstrak:**

Peneliti memfokuskan pada tiga permasalahan, yaitu: kontribusi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru di MAN 1 dan MAN 2 Palu, strategi yang digunakan oleh kepala sekolah MAN 1 dan MAN 2 Palu dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru dan dampak dari strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru di MAN 1 dan MAN 2 Palu. Peneliti berusaha untuk menyajikan keberadaan tokoh sentral yaitu: kepala sekolah, yang dianggap memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja dan profesionalisme guru di MAN I dan MAN 2 Palu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data, peneliti menggunakan reduksi data, penyajian data dan verifikasi. Untuk pengecekan keabsahan data dilakukan dengan kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, konfirmabilitas, dengan menggunakan berbagai sumber, teori dan metode sehingga diperoleh data yang objektif. Informan penelitian yaitu: kepala sekolah, waka kurikulum, dan lima orang guru dari masing-masing sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kontribusi kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru di MAN I dan MAN 2 Palu adalah: a) Kepala sekolah sebagai supervisor, b) Sebagai evaluator, c) Sebagai edukator. (2) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru di MAN I dan MAN 2 Palu adalah: a) Membangkitkan semangat kinerja para guru dengan cara menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga, b) Kerja sama dengan lembaga lain dalam mengikuti workshop dan pelatihan, c) Meningkatkan tugas guru, d) Memotivasi, e) Melakukan komunikasi persuasif, g) Memberi perintah sesuai dengan tupoksi, h) menerima saran dan menciptakan disiplin kelompok. (3) Dampak strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru di MAN I dan MAN 2 Palu adalah: a) Guru selalu membuat perencanaan pembelajaran, b) Guru menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, c) Guru mewujudkan iklim kelas yang kondusif, d) Guru mampu menggunakan media pembelajaran yang dapat menarik minat belajar siswa.

### **Abstract:**

The researcher focused on three issues, namely: the principal's contribution to improving the performance and professionalism of teachers in MAN 1 and MAN 2 Palu, the strategies used by principals MAN 1 and MAN 2 Palu in improving teacher performance and professionalism and the impact of the principal's strategy on improve teacher performance and professionalism in MAN 1 and MAN 2 Palu. Researchers are trying to present the existence of a central figure namely: the principal, who is considered to have contributed to improving teacher performance and professionalism in MAN I and MAN 2 Palu. This study used a qualitative approach with case study design. Data collection is done by observation, interview, and documentation techniques. While data analysis techniques, researchers use data reduction, data presentation and verification. To check the validity of the data is done with credibility, transferability, dependability, confirmability, using various sources, theories and methods so that objective data are obtained. Research informants, namely: the principal, curriculum waka, and five teachers from each school.

The results showed that: (1) The principal's contribution in improving the performance and professionalism of teachers in MAN I and MAN 2 Palu were: a) The principal as a supervisor, b) As an evaluator, c) As an educator. (2) Principals' strategies in improving teacher performance and professionalism in MAN I and MAN 2 Palu are: a) Awaken the performance of teachers by fostering a sense of belonging to the institution, b) Collaboration with other institutions in attending workshops and training, c) Increase the teacher's task, d) Motivate, e) Conduct persuasive communication, g) Give orders in accordance with the duties and functions, h) accept suggestions and create group discipline. (3) The impact of the principal's strategy on improving teacher performance and professionalism at MAN I and MAN 2 Palu are: a) Teachers always make learning plans, b) Teachers use varied learning methods, c) Teachers create a conducive classroom climate, d) The teacher is able to use learning media that can attract student learning interest.

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

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah diharapkan dapat memainkan perannya dalam mempengaruhi bawahan, khususnya para guru dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Pekerjaan ini tidak mudah, karena pemimpin tidak hanya dituntut memiliki kemampuan di bidang pengetahuan, tetapi juga harus memiliki keterampilan mengendalikan emosi untuk memahami diri sendiri dan orang lain. Untuk itu dalam lembaga pendidikan, pemimpin benar-benar harus dipersiapkan dan dipilih secara selektif, mengingat peran pemimpin dapat mempengaruhi kondisi keseluruhan organisasi. Maju-mundurnya lembaga pendidikan lebih ditentukan oleh faktor pemimpin daripada faktor-faktor lainnya.

Dalam memimpin sekolah, kepala sekolah dapat menekankan salah satu bentuk atau model kepemimpinan yang ada. Model atau gaya kepemimpinan mana yang digunakan, disesuaikan dengan kondisi sekolah. Keberadaan sekolah sebagai organisasi pendidikan akan berpengaruh terhadap keefektifan model kepemimpinan kepala sekolah, karena sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai aspek yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Bersifat unik karena sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain. Karena sifatnya yang kompleks dan unik itulah, maka sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi, sehingga keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang berhasil apabila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peran kepala sekolah dengan baik.

Secara umum, kualitas sekolah dan mutu pendidikan di Indonesia masih rendah jika dibandingkan dengan negara berkembang lainnya. Tapi jika ditelaah secara mendalam, rendahnya kualitas sekolah mutu pendidikan disebabkan oleh kurangnya kualitas guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru (kurang profesional) dan juga kurangnya penghargaan terhadap guru. Penghargaan ini sangat penting untuk memotivasi guru untuk lebih mengembangkan kualitas dirinya. Penghargaan dapat berupa pujian atau pembinaan kepada para guru yang dapat menumbuhkan semangat para guru dalam melaksanakan tugas. Guru yang

berkualitas akan berpengaruh pada peningkatan kualitas siswa atau *output* sekolah secara umum.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa ujung tombak dari setiap kebijakan atau yang berkaitan dengan pendidikan, akhirnya bermuara pada makhluk yang bernama guru. Pengembangan sumber daya guru wajib dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional secara menyeluruh. Kualitas kemampuan guru yang rendah akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan mutu pendidikan, kepala sekolah sebagai pemimpin harus berani untuk melakukan pengembangan dan perubahan di lingkungan sekolah yang di pimpin. Perubahan tersebut dilakukan dengan tujuan agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternalnya. Perubahan di lingkungan internal harus dilakukan terutama *mindset* guru, agar sekolah lebih responsif dan kompetitif dalam menghadapi perubahan. Kepala sekolah yang bermaksud melakukan perubahan pada sekolah yang dipimpin perlu memiliki keterampilan, pengetahuan dan pengalaman, karena kepemimpinan kepala sekolah memiliki arti vital dalam proses penyelenggaraan pendidikan. Kepala sekolah berperan untuk menghasilkan perubahan sekolah ke arah yang lebih baik. Hal ini tentu hanya dapat dilakukan oleh orang-orang profesional, yang memiliki kompetensi dan profesionalisme dibidangnya, sehingga dapat meningkatkan dan memajukan dunia pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kota Palu, peneliti berasumsi bahwa MAN Kota Palu merupakan sekolah yang unggul karena melalui kepemimpinan kepala sekolah sekarang ini telah mengalami banyak perubahan. Indikasi ini terlihat dari kemajuan fisik sekolah, sarana prasarana mulai ditata sedemikian rupa dan berusaha untuk melaksanakan standar minimal yang telah diamanatkan pemerintah, hal ini juga didukung dengan panorama dan penataan taman yang membuat nyaman dalam belajar. Tidak kalah penting adalah adanya perubahan dan peningkatan kinerja untuk lebih berkompetensi dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Guru terlihat lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses belajar mengajar.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Kontribusi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja dan Profesionalisme Guru di MAN 1 dan MAN 2 Palu

Kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru. Hal ini tidak terlepas dari tanggung jawab kepala sekolah sebagai seorang pimpinan lembaga pendidikan. Keberhasilan suatu sekolah dinilai sebagai keberhasilan kepala sekolah. Kunci utama kepala sekolah sebagai pemimpin yang efektif adalah dapat mempengaruhi dan menggerakkan guru untuk ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan sekolah guna mewujudkan visi dan misi sekolah.

Berkaitan dengan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru di MAN 1 dan MAN 2 Palu, berikut hasil wawancara peneliti dengan kepala MAN I Palu: “Sebagai Kamad saya berusaha maksimal untuk berkontribusi dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru. Terkait kinerja, kualitas dan profesionalisme guru, Kamad terlebih dahulu harus memiliki *mindset* mutu. Jadi dimulai dari mendisiplinkan diri sendiri, baru kemudian mendisiplinkan guru. Guru harus memiliki kesiapan mengajar, sebelum mengajar harus menyiapkan materi dan perangkat pembelajaran, membangun iklim yang baik dilingkungan para guru, salah satunya melalui MGMP. Guru mata pelajaran yang sama bisa *sharing*, saling memberikan masukan dan koreksi. Saya juga mendukung jika ada undangan bimtek, pelatihan, karena ini bertujuan untuk peningkatan mutu. Guru harus selalu di *upgrade* *mindset*nya agar selalu mengikuti perkembangan pendidikan. Saya juga membuka peluang untuk lanjut studi. Selain itu, kita bersama-sama bersinergi untuk membangun iklim sekolah yang kondusif, suasana lingkungan yang asri dan suasana kelas yang nyaman. Guru harus diikat aturan untuk datang dan pulang tepat waktu. Kami juga melakukan evaluasi rutin setiap bulan, evaluasi secara keseluruhan terkait kegiatan yang berjalan selama sebulan kemarin, apa yang menjadi kendala guru, apa-apa yang baik ditingkatkan, dan yang lemah diperbaiki. Kami juga melakukan evaluasi PBM ada supervisi administrasi di awal semester. Jadwal supervisi administrasi dilaksanakan pada minggu ketiga semester berjalan, setelah itu dilakukan supervisi akademik pada bulan kedua semester berjalan. Saya bersama empat wakamad

turun langsung melaksanakan supervisi, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru dalam mengajar. Untuk menghasilkan siswa yang berkualitas, gurunya dulu harus berkualitas. Karena prestasi siswa diluar sekolah, sejalan dengan kualitas guru di sekolah, jadi proses PBM yang harus diperkuat. Semua guru juga wajib memiliki agenda harian, yang menuliskan semua kegiatan guru dalam satu hari, mulai guru tersebut datang sampai pulang, supaya terlihat jelas pelaksanaan tugas utama dan tugas tambahan”. (Wawancara: Taufik, Juli 2017 di MAN 1 Palu)

Senada dengan apa yang disampaikan oleh Taufik, wawancara Peneliti dengan Mohammad Fadly juga mengatakan bahwa: “Menegenai peningkatan kinerja dan profesionalisme guru, kami rutin melakukan evaluasi setiap bulan. Pada awal semester juga kami melaksanakan supervisi terhadap administrasi para guru, yaitu kelengkapan perangkat pembelajaran, prosem, RPP, dll. Setelah supervisi adminitrasi, kami melaksanakan supervisi akademik yaitu melaksanakan supervisi dalam proses pembelajaran di kelas. Supervisi yang kami laksanakan di kelas yaitu: Masuk kelas untuk mengamatai proses belajar dan mengajar dengan tujuan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan guru di dalam mengajar, cara ini dilakukan sesantai mungkin agar guru tidak merasa canggung. Dari hasil pengamatan proses pembelajaran ini saya sedikit banyak mengetahui kelebihan dan kekurangan guru. Setelah supervisi, guru yang baik kualitas mengajarnya saya panggil ke kantor dan mengucapkan selamat dan terima kasih telah mengajar dengan baik, dipertahankan dan terus ditingkatkan. Kepada guru yang berprestasi dalam proses pembelajaran, saya ajak bersama-sama untuk membenahi kekurangan sekaligus menawarkan solusi yang berkenaan tentang metode mengajar dan pengelolaan kelas kepada guru yang kurang menguasai proses belajar mengajar”. (Wawancara: Mohammad Fadly, Juli 2017).

Dari hasil wawancara tersebut bisa kita lihat dengan jelas bahwa untuk mengetahui kinerja guru di kelas, kepala sekolah selalu melakukan supervisi. Kepala sekolah masuk kelas untuk melihat langsung apa yang dilakukan oleh guru di kelasnya masing-masing. Dengan demikian peran kepala sekolah sebagai supervisor pembelajaran telah diterapkan oleh kepala MAN 1 dan MAN 2 dengan baik, dan hal ini akan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja dan profesionalisme

guru di sekolah tersebut.

Terkait pelaksanaan supervisi ini, wakamad kurikulum MAN 1 Palu, Hasanuddin juga menambahkan sebagai berikut: “Supervisi akademik terjadwal, dilaksanakan pada bulan kedua semester berjalan. Untuk supervisi tidak terjadwal, kepala sekolah rutin keliling untuk melihat dan mengamati keadaan proses belajar mengajar dari luar kelas. Apabila ada guru yang beliau anggap tidak sesuai dengan yang diharapkan, beliau menegur secara langsung dengan cara memanggil guru yang bersangkutan ke ruang kepala sekolah pada jam istirahat. Beliau memberikan teguran dalam bentuk pembimbingan, memberikan solusi terhadap kendala yang dihadapi oleh guru. Jadi beliau tidak sekedar menegur namun juga memberikan solusi”. (Wawancara: Hasanuddin, Juli 2017)

Berdasarkan penuturan wakamad kurikulum tersebut ternyata dalam proses melakukan supervisi pembelajaran, kepala sekolah juga mengambil tindakan secara langsung. Jika ditemukan guru yang masih kurang benar dalam melakukan proses pembelajaran di kelas, kepala sekolah langsung memberi teguran dan memberi solusi terbaik pada jam istirahat. Dari fakta tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah menjalankan fungsinya sebagai supervisor dengan baik.

Kepala sekolah sebagai supervisor berarti harus pandai meneliti, mencari dan menentukan syarat-syarat apa saja yang diperlukan sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Menurut Hamalik bahwa dalam tugas sebagai pemimpin pendidikan, maka setiap supervisor memiliki kewajiban yaitu: mengendalikan (tugas pengendalian), mensponsori (sebagai sponsor), mengevaluasi, dan mengawasi. Selain melakukan supervisi pengajaran terhadap guru, kepala Sekolah juga berperan dalam proses pelaksanaan monitoring atau evaluasi terhadap hasil kerja semua staf yang ada di sekolah termasuk juga guru, untuk menciptakan kualitas pendidikan yang bermutu dan berdaya saing. Jika monitoring dan proses evaluasi seorang kepala sekolah lemah, maka akan berdampak pada *output* yang dihasilkan. Kegiatan monitoring atau evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah perencanaan sekolah telah tercapai sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan atau tidak. Terkait dengan pelaksanaan monitoring, berikut penuturan dari Haeruddin selaku Wakamad Kurikulum MAN 2 Palu: “Kegiatan Monitoring dilakukan untuk mengetahui apakah program yang direncanakan

oleh para guru sudah terlaksana dengan baik apa belum. Monitoring yang dilakukan setiap hari yaitu berkeliling untuk mengetahui kondisi kelas, apakah ada guru yang tidak masuk. Pada saat melakukan monitoring, Kamad selalu mengingatkan untuk maksimal dalam melaksanakan kewajiban, dan terus meningkatkan kinerja. Pada saat melakukan monitoring, apabila ada guru ataupun pegawai yang belum melaksanakan kewajibannya secara maksimal, Kamad tidak serta merta menegur, namun lebih mengedepankan musyawarah. Kamad biasanya menanyakan apa kendalanya dan kemudian secara bersama-sama mencari solusi”. (Wawancara: Haeruddin, Juli 2017).

Untuk menentukan arah yang ingin di capai, kepala sekolah melakukan monitoring dengan mengumpulkan berbagai informasi tentang aktivitas kerja serta kemungkinan kondisi eksternal yang mempengaruhi pekerjaan itu, serta memeriksa kemajuan dan kualitas pekerjaan dan mengevaluasi kinerja para guru dan bawahannya atau unit-unit organisasi yang ada dilingkungan sekolah tersebut. Dari hasil observasi peneliti bahwa kepala MAN 1 dan MAN 2 Palu selalu melakukan monitoring terhadap perkembangan aktivitas-aktivitas di sekolah, termasuk menanyakan perkembangan siswa kepada wali kelas.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti di MAN 1 dan MAN 2 Palu, bahwa pelaksanaan monitoring terhadap guru, para waka dan semua staf termasuk pegawai sekolah telah dilakukan secara kontinu dan terjadwal dengan baik oleh kepala sekolah. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya kesalahan atau kecerobohan yang bisa berpengaruh pada terhambatnya tujuan sekolah. Jika ada personil sekolah yang masih kurang benar dalam menjalankan tugas, kepala sekolah tidak segan-segan menegur dan memberi peringatan. Dalam setiap monitoring yang dilakukan kepala MAN 1 dan MAN 2 Palu, selalu menekankan untuk hati-hati dalam menjalankan tugas dan selalu bermusyawarah dengan para staf jika terdapat permasalahan yang muncul agar dicari solusi terbaik secara bersama-sama.

Supaya guru bersemangat dan berkomitmen dalam menjalankan tugas masing-masing, maka Taufik selaku kepala MAN 1 Palu selalu memberi arahan dan pembinaan terhadap para guru, sebagaimana yang beliau sampaikan sebagai berikut: “Berkaitan dengan memberi arahan dan pembinaan terhadap para guru di Sekolah ini, saya

tekanan luruskan niat untuk ibadah sekaligus menekankan agar seluruh warga Sekolah mengedepankan kerjasama, sistem dibangun agar kita punya tanggungjawab dalam setiap aktivitas yang berkenaan dengan pengembangan Sekolah”. (Wawancara: Taufik, Juli 2017)

Mohammad Fadly kepala MAN 2 Palu juga memberikan pendapat yang senada bahwa: “Saya selalu mengingatkan tugas dan kewajiban kita di sekolah ini, kalau semua ingat dan paham tentang tugas dan kewajibannya, maka Insya Allah semua akan terlaksana dengan baik”. (Wawancara, Juli 2017)

Memberi bimbingan dan pembinaan termasuk mengarahkan guru adalah salah satu peran penting kepala sekolah terutama terhadap guru baru. Hal pertama ditekankan kepala sekolah adalah bagaimana semua guru dan staf bekerja tidak semata-mata karena uang, akan tetapi semuanya didasarkan pada niat ikhlas *lillahita'ala*, menekankan kerja sama agar semua program bisa berjalan sinergis dan harus ada komitmen yang tinggi untuk melaksanakan tugas. Selanjutnya juga tidak terlupakan dalam pembinaan terhadap guru dan para staf, disamping selalu mengingatkan tugas dan kewajiban masing-masing, kepala sekolah juga berupaya untuk selalu memberi contoh teladan yang baik (*uswah hasanah*) semuanya dimulai dari diri sendiri. Oleh karena itu kepala MAN 1 dan MAN 2 Palu selalu memberikan yang terbaik dan memberi contoh terlebih dahulu agar apa yang disampaikan atau diperintahkan selalu mendapat dukungan dan akhirnya bisa dilaksanakan dengan baik oleh semua warga sekolah.

Terkait peran kepala sekolah dalam memberikan petunjuk dan informasi tugas-tugas yang harus diemban oleh para guru di MAN 1 dan MAN 2 Palu, Taufik dan Mohammad Fadly selaku kepala sekolah menyampaikan sebagai berikut: “Memberikan petunjuk dan informasi tentang tugas-tugas seorang guru memang sudah menjadi kewajiban kepala sekolah, apabila ada informasi baru yang penting, saya mengumpulkan para guru untuk menginformasikan tugas-tugas atau informasi penting lainnya, walaupun sebenarnya jadwal rapat rutin dilaksanakan setiap bulan”. (Taufik, Agustus 2017). “Jika ada informasi atau hal penting yang perlu di bicarakan, setiap saat bisa dilaksanakan rapat untuk menginformasikan kepada seluruh tenaga pendidik dan kependidikan”. (Mohammad Fadly,

Agustus 2017).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut bahwa Kepala MAN 1 dan MAN 2 Palu mempunyai perhatian yang tinggi terhadap tugas-tugas yang harus dikerjakan. Kepala sekolah memberi arahan tentang cara melakukan pekerjaan dan menyatu dengan guru dalam mengkomunikasikan tentang pekerjaan dan sasaran tugas yang akan dikerjakan.

Terkait peran kepala Sekolah dalam memberikan beban tugas adalah sebagaimana yang dituturkan oleh Hasanuddin selaku wakamad kurikulum MAN 1, sebagai berikut: “Pak Kamad dalam memberikan beban tugas kepada kami sesuai dengan juknis dan kami tinggal menjalankan sesuai dengan juknis. Setelah memberikan tugas, Pak Kamad mendampingi dan memantau pekerjaan yang kami kerjakan dan sekaligus memberi saran dan masukan yang menurut beliau ada kekurangan”.

dengan Wakamad Kurikulum MAN 1, Wakamad Kurikulum MAN 2 Model Palu juga menyatakan hal yang sama bahwa: “Sejauh ini Kamad sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Dalam memberikan tugas beliau selalu berpatokan pada juknis. Beliau sangat membantu dalam pelaksanaan tugas, dan selalu memberikan bimbingan”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut bahwa kepala MAN 1 dan MAN 2 Model Palu sangat memperhatikan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberi arahan dan binaan tentang cara melakukan pekerjaan yang dibebankan terhadap guru, bahkan kepala sekolah selalu terdepan dalam memulai setiap aktivitasnya sebagai seorang pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa kepala MAN 1 dan MAN 2 Palu sudah menjalankan peran sebagai *educator* dengan baik.

Terkait peran kepala MAN 1 dan MAN 2 Palu dalam hal memberi wewenang atau kepercayaan terhadap para guru di MAN 1 dan MAN 2 Palu, berikut pernyataan yang disampaikan oleh Taufik dan Mohammad Fadly: “Setiap ada moment saya berusaha untuk merolling pada tugas-tugas tertentu, tentunya terlebih dahulu saya bermusyawarah dengan para guru, tidak serta merta menunjuk untuk memberikan tugas, tetapi dengan pertimbangan. Selain itu juga saya berusaha dalam setiap jabatan/tugas tertentu tidak hanya dipegang oleh guru senior, tatapi saya juga melibatkan guru junior dalam rangka kaderisasi. Semua ini saya lepas begitu saja, sambil berjalan saya pantau

terus.

Perkembangan pada masing-masing tugas tersebut". (Wawancara: Taufik, Agustus 2017) "Saya berusaha adil dan proporsional dalam memberikan tugas, seperti tugas pembimbingan siswa pada mata pelajaran tertentu, kalau gurunya ada tiga atau lima orang, berusaha sebisa mungkin agar semua mendapat giliran. Atau ada undangan pelatihan-pelatihan atau pendampingan siswa yang akan mengikuti lomba, saya mendukung dan memberi kesempatan bergilir kepada guru untuk ikut pelatihan atau mendampingi siswa yang ikut lomba". (Wawancara: Mohammad Fadly, Agustus 2017).

Salah satu kunci sukses kepemimpinan kepala sekolah adalah memiliki kemampuan untuk mendelegasikan tugas dan wewenang tentang permasalahan yang ada di sekolah kepada wakil kepala sekolah dan para guru. Hal ini dapat merangsang motivasi dan rasa percaya diri dalam melakukan tugas dan pekerjaan serta memecahkan persoalan dengan lebih baik. Meskipun sebenarnya kepala sekolah mampu mengatasi sendiri kesulitan itu dengan lebih cepat, tetap akan lebih baik jika kepala sekolah memberi kepercayaan kepada wakil atau para guru sebagai bahan latihan. Dengan memberi kesempatan seluas-luasnya kepada wakil dan para guru untuk mengembangkan diri melalui tugas, artinya kepala sekolah telah mendorong kemajuan sekolah.

Terkait peran kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerja dan profesionalisme guru di MAN 1 dan MAN 2 Palu, Taufik dan Mohammad Fadly menambahkan sebagai berikut: "Awal menjabat di sekolah ini, saya menginginkan terlaksananya proses belajar mengajar yang sesuai dengan standar. Pengaturan lingkungan fisik sekolah yang memadai, antara lain mencakup lingkungan sekolah yang bersih, taman yang asri dan tertata, ruang kerja yang kondusif, ruang belajar yang nyaman, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, sarana dan prasarana pendukung kegiatan intra dan ekstrakurikuler. Disamping itu saya berusaha menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan cara musyawarah. Dengan bermusyawarah para guru dan staf merasa dihargai. Saya juga berusaha untuk menanamkan disiplin kepada para guru dan staf. Hal ini seperti yang saya katakan di awal wawancara kita, disiplin guru yang utama, bahwa guru harus datang dan pulang tepat waktu dan melakukan absen finger. Hasil absensi rutin dievaluasi pada saat rapat bulanan, jadi guru yang datang terlambat dan pulang duluan akan

ketahuan". (Wawancara: Taufik, Agustus 2017)

Pernyataan Taufik selaku kepala MAN 1 di atas juga ditambahkan oleh Mohammad Fadly selaku kepala MAN 2 Palu, sebagai berikut: "Untuk meningkatkan kinerja guru, saya berusaha meningkatkan sarana dan prasarana yang dapat menunjang pembelajaran dan kreativitas guru dalam pembelajaran. Lengkapinya sarana dan prasarana akan berpengaruh pada peningkatan kinerja dan profesionalisme para guru dan staf dalam melakukan pekerjaan". (Wawancara: Mohammad Fadly, Agustus 2017)

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat kita simpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru di MAN 1 dan MAN 2 Palu, kepala sekolah memperhatikan kelancaran proses belajar mengajar dengan meningkatkan sarana dan prasarana, termasuk melengkapi media pembelajaran agar guru termotivasi menjalankan proses belajar mengajar yang menyenangkan dan berkualitas. Selain itu kepala MAN 1 dan MAN 2 Palu juga menekankan agar semua warga yang ada di sekolah selalu disiplin dalam semua hal, selaku kepala sekolah mereka sudah memberikan teladan yang baik.

Fathya Santari selaku guru di MAN 1 Palu juga menambahkan sebagai berikut: "Peran Pak Kamad dalam meningkatkan kinerja guru selama ini cukup baik, walaupun beliau belum lama menjadi Kamad di sekolah ini, tapi beliau cukup mendukung guru untuk meningkatkan kinerja, salah satunya dengan menciptakan suasana kerja yang tenang dan menyenangkan, hubungan kerja yang harmonis, lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan. Untuk meningkatkan profesionalisme guru juga saya kira pak kamad sangat mendukung, beliau selalu memberi izin kepada guru yang akan mengikuti pelatihan-pelatihan, workshop, seminar.

Terlepas dari itu semua, kinerja dan profesionalisme juga harus dibangun oleh guru itu sendiri. Misalnya aktif mengikuti workshop, pelatihan, seminar, banyak membaca, banyak diskusi, sehingga pengetahuan guru selalu *update* sesuai perkembangan zaman". (Wawancara: Fathya Santari, Agustus 2017) Samir selaku guru MAN 1 Palu juga menambahkan sebagai berikut: "Saya disini sebagai guru penjaskes merasa Kamad begitu mendukung kinerja para guru. Beliau tidak pernah memposisikan dirinya sebagai pejabat, semua diperlakukan sama. Sedangkan untuk sarana dan prasarana penunjang, khusus saya sebagai guru penjaskes, semua fasilitas ada. Lapangan futsal, takraw, basket, volley,

badminton, tenis meja, semua ada. Malah kalau ada alat olahraga yang rusak, segera diganti dengan yang baru. Jadi sebagai guru saya merasa sangat terbantu”. (Wawancara: Samir, Agustus 2017).

Kemudian Silvia selaku guru MAN 1 Palu juga menambahkan: “Kontribusi Kamad dalam upaya meningkatkan kinerja, yaitu melengkapi sarana dan prasarana, sarana dan prasarana yang lengkap tentunya akan meningkatkan kinerja para guru, kemudian menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama guru dan pegawai. Selain itu, kita sebagai guru juga harus selalu *upgrade* informasi, *upgrade* pengetahuan, *upgrade mindset*, banyak membaca, banyak latihan supaya menjadi guru yang profesional. Karena sebesar apapun dukungan dari Kamad, kalau gurunya sendiri tidak mau atau malas, ya tidak akan jadi guru profesional”. (Wawancara: Silvia, Agustus 2017).

Muhalizah dan Sumiaty selaku guru MAN 1 Palu juga turut menambahkan bahwa: “Dukungan dari Kamad itu penting, karena sebagai guru kita tidak mungkin mengembangkan diri tanpa dukungan. Selama ini beberapa kali saya ikut pelatihan dan bimtek, Pak Kamad selalu memberi izin. Bahkan beliau sangat mendukung guru yang ingin melanjutkan studi, bahkan beliau bilang yang kuliah dalam kota Palu bisa di atur jadwal mengajar dengan jadwal kuliahnya agar dua-duanya bisa jalan. Gurunya juga banyak berdiskusi dengan guru lain serumpun, artinya guru mata pelajaran yang sama. Sekarang kan ada MGMP, melalui MGMP ini kita harus banyak *sharing* dengan guru mata pelajaran yang sama terkait kendala yang kita hadapi dalam mengajar, kiat-kiat dalam mengajar terkhusus materi tertentu yang dirasa sulit. Jadi kita juga bisa terus melatih diri mengajar, kita mengajar di depan teman-teman, kemudian mereka memberikan koreksi terhadap cara kita mengajar. Kalau hal ini rutin dilakukan, insya Allah semua kendala dalam proses belajar mengajar akan teratasi dengan baik”. (Wawancara: Muhalizah, Agustus 2017) “Peningkatan kinerja dan profesionalisme terkait dengan motivasi guru, kalau guru memiliki motivasi untuk menjadi lebih baik, tentunya akan selalu berusaha meningkatkan kinerja dan profesionalismenya, walaupun belum punya sertifikat profesi. Selama kamad baru ini, walaupun belum setahun tapi beliau sangat mendukung kami dalam melaksanakan tugas. Beliau juga rutin melakukan *monitoring*, keliling

kelas untuk melihat guru mengajar. Memberi izin juga kalau ada guru yang ikut workshop atau pelatihan, tentunya tugas mengajarnya harus digantikan dengan teman lain, jadi tidak ada jam pelajaran yang kosong”. (Sumiaty, Agustus 2017).

Suasana kerja yang kondusif, aman, dan hubungan yang harmonis antara sesama rekan kerja akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan. Seseorang akan bekerja secara maksimal dan bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas yang dibebankan bila suasana di tempat ia bekerja tidak ada tekanan, tidak ada paksaan dan tidak ada saling kecemburuan antar sesama pegawai. Semua hal tersebut sudah diterapkan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru di MAN 1 dan MAN 2 Palu.

Kepala sekolah juga menerapkan prinsip *punishment and reward*, Sebagaimana wawancara peneliti dengan Nihayati Rugaiyah selaku guru MAN 2 Palu bahwa: “Bapak kamad dalam memotivasi peningkatkan kinerja guru, beliau menciptakan prinsip *punishment and reward*. Prinsip penghargaan dilakukan apabila ada guru dan pegawai MAN 2 Palu yang berprestasi yaitu dengan memberi ucapan selamat kepada guru yang berprestasi, biasanya diumumkan saat upacara hari Senin. Hal demikian tentu memberi semangat bagi kami para guru dan pegawai untuk terus semangat dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, diterapkan pula hukuman apabila ada guru dan pegawai yang melakukan pelanggaran, yaitu dengan teguran dan peringatan yang memberikan efek jera”. (Nihayati Rugaiyah, Agustus 2017)

### **Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja dan Profesionalisme Guru di MAN 1 dan MAN 2 Palu**

Kepala sekolah sebagai pimpinan suatu lembaga pendidikan, harus memiliki berbagai macam strategi dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru. Hal ini harus dilakukan karena guru adalah ujung tombak perubahan untuk mencapai pendidikan yang bermutu. Kepala sekolah harus memiliki strategi ampuh dan mampu memotivasi guru dan pegawai untuk lebih bersemangat dalam berkerja serta komitmen terhadap tugas.

Salah satu strategi yang ditempuh oleh kepala MAN 1 dan MAN 2 Palu dalam upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan cara membangkitkan semangat kinerja para guru

sebagaimana hasil wawancara peneliti sebagai berikut: “Dalam rangka membangkitkan semangat kinerja para guru, disetiap rapat saya selalu mengingatkan dan menekankan tentang nilai perjuangan, menyadarkan para guru dengan perjuangan. Jadi penekanan pertama kali adalah perjuangan karena dengan nilai-nilai perjuangan kita akan mendapatkan dua hal. Pertama pahala di hadapan Allah dan yang kedua pahala di dunia yang berupa gaji. Sekaligus juga mengingatkan kepada para guru bahwa tugas kita adalah sebagai pendidik maka harus siap melayani peserta didik, dan saya memberikan contoh semampu saya kepada para guru. Saya juga selalu mengingatkan bahwa Sekolah ini adalah milik kita bersama. Sekolah tidak bisa maju apabila kita tidak bekerja bersama-sama. Kita berfikir dan bekerja bersama-sama demi kemajuan Sekolah ini. Kita tidak boleh merasa lebih tinggi dari yang lain”. (Wawancara: Taufik, Agustus 2017) “Saya selalu mengingatkan kepada para guru bahwa baik buruknya sekolah akan menjadi tanggungan bersama. Untuk itu kita harus menjaga nama baik sekolah dengan senantiasa mengembangkan diri, meningkatkan kinerja, saling mendukung untuk menjadi pendidik yang profesional. Sebab tugas kita sebagai pendidik ini pertanggung jawabannya berat pada hari akhir. Jadi apabila kita baik, maka semua yang kita ajarkan akan menjadi amal jariyah”. (Wawancara: Mohammad Fadly, Agustus 2017)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, terlihat bahwa kepala sekolah berusaha mempengaruhi para guru dan pegawai untuk semangat terhadap pekerjaan dan komitmen terhadap sasaran tugas. Salah satu strategi untuk memotivasi guru agar lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya, kepala sekolah selalu mengingatkan bahwa guru adalah profesi yang mulia, nilai perjuangannya meliputi dunia akhirat, amal jariyah yang tidak pernah putus. Tidak akan bisa lahir para pemimpin-pemimpin dunia yang besar tanpa jasa seorang guru. Kepala sekolah juga menganjurkan untuk selalu bekerja sama dalam melaksanakan setiap pekerjaan demi tercapainya tujuan, rasa memiliki terhadap lembaga senantiasa beliau tumbuhkan di benak semua guru agar mereka semua memiliki tanggung jawab yang besar dan kinerja yang tinggi untuk memajukan sekolah.

Selain yang telah disampaikan oleh kepala sekolah di atas, Haerudin selaku Wakamad Kurikulum MAN 2 Palu juga menambahkan terkait dengan strategi dalam upaya peningkatan

kinerja dan profesionalisme guru, sebagai berikut:

“Dimana ada kesempatan saya selalu mengingatkan kepada para guru dan pegawai bahwa kita tidak hanya mentransfer pelajaran kepada anak didik namun kita adalah panutan bagi mereka. Selain itu, untuk menumbuhkan motivasi agar kinerja guru meningkat dengan melalui berbagai upaya yaitu memberikan penghargaan pada guru yang telah berprestasi. Penghargaan ini kami lakukan dalam dua bentuk yaitu ucapan selamat dan terima kasih dan mohon untuk dipertahankan dan terus ditingkatkan prestasi yang sudah dicapai. Sedangkan bentuk yang kedua kami beri sertifikat dan hadiah. Pemberian sertifikat dan hadiah ini pada saat rapat penerimaan raport semester dan kenaikan kelas. Hal ini bertujuan untuk memotivasi agar guru lebih giat dalam menjalankan tugas dan kewajiban, juga sebagai motivasi untuk guru-guru lain untuk memperbaiki kinerjanya. Strategi yang kedua kami lakukan adalah memberikan teguran apabila ada guru melanggar peraturan sekolah dengan cara guru tersebut dipanggil keruang kepala sekolah. Hal ini dengan maksud agar guru tersebut tidak mengulangi kesalahan yang diperbuat. Strategi ketiga yang kami lakukan adalah strategi menerima saran. Saran dan dukungan dari semua pihak yang ada di sekolah sangat diperlukan untuk kemajuan suatu sekolah. Tak kalah pentingnya strategi keempat yaitu keteladanan, memberi contoh kepada para guru dan staf. Kamad sudah membuktikan setiap hari datang dan pulang tepat waktu kecuali ada acara mendadak”. (Wawancara: Haeruddin, Agustus 2017).

Berdasarkan uraian di atas, dapat kita simpulkan bahwa ada beberapa strategi yang digunakan oleh Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 1 dan MAN 2 Palu, diantaranya adalah strategi memberi penghargaan bagi yang berprestasi, strategi teguran secara langsung bagi guru yang melakukan kesalahan, strategi menerima saran dan strategi keteladanan. Disamping itu kepala sekolah juga selalu mengingatkan kepada guru bahwa tugas kita sebagai guru adalah bukan hanya mengajar tapi mendidik, dan ini yang sangat sulit. Oleh karena itu, untuk bisa melakukan proses mendidik atau transfer nilai maka guru harus mempunyai integritas moral yang utuh atau kompetensi kepribadian seorang guru harus benar-benar bisa diterapkan.

Fitriyah selaku guru di MAN 2 Palu juga menambahkan berkaitan dengan strategi kepala

sekolah dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru sebagai berikut: “Soal peningkatan kinerja para guru pada setiap tahun diadakan pelatihan. Disamping itu bekerjasama dengan lembaga Bahasa Inggris Pare Kediri untuk meningkatkan kompetensi guru bahasa inggris. Kamad selalu aktif untuk mengirimkan dan mengadakan kegiatan pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi para guru atau peningkatan kualitas pengajaran. Setiap tahun selalu diadakan kursus singkat bagi siswa yang ingin memperlancar bahasa inggrisnya, tentunya dengan pendampingan guru bahasa inggris. Kami sebagai guru juga perlu untuk selalu belajar supaya mengetahui perkembangan bahasa inggris saat ini”. (Wawancara: Fitriyah, Agustus 2017)

Atifah Nur selaku guru di MAN 2 Palu juga menambahkan sebagai berikut: “Agar kinerja guru semakin meningkat, profesionalitasnya tercapai, maka guru juga harus meningkatkan kompetensinya, salah satunya yaitu melalui pelatihan atau workshop. Guru juga harus banyak membaca, menjalin komunikasi dengan guru mata pelajaran sama di sekolah lain. Sekarang saya kira sangat mudah karena sudah ada whatsapp, jadi kami ada grup untuk guru biologi, di grup inilah kami berdiskusi dengan guru biologi dari sekolah lain”. (Wawancara: Atifah Nur, Agustus 2017)

Hal serupa juga disampaikan oleh Nur Asia, selaku guru di MAN 2 Palu sebagai berikut: “Menurut yang saya ketahui dalam hal peningkatan kompetensi para guru agar kinerjanya dan profesionalismenya juga meningkat adalah dengan rutin diadakan pelatihan, workshop minimal tiga kali dalam satu tahun baik yang diadakan di sekolah sendiri maupun di luar sekolah. Disamping itu juga selalu mengikuti kegiatan dalam rangka peningkatan kompetensi guru yang diadakan oleh kemenag”. (Wawancara: Nur Asia, Agustus 2017)

Malik juga menambahkan bahwa: “Selain gurunya harus menambah wawasan secara mandiri, harus ada dukungan dari kamad atau yang lebih tinggi yaitu kepala kanwil provinsi. Susah juga kita mau jadi guru profesional tanpa ada dukungan dari pimpinan, baik itu dukungan moral maupun materil. Contoh kalau ada workshop atau pelatihan, kadang guru tidak mau ikut kalau tidak ada uang transportnya”. (Wawancara: Malik, Agustus 2017)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat kita pahami bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru

salah satunya ditempuh melalui pelatihan atau workshop agar kompetensinya bisa meningkat, seorang guru akan lebih bersemangat dalam bekerja jika ia memiliki kompetensi pada bidang yang ia tekuni. Oleh karena itu program pelatihan, workshop maupun kerja sama dengan lembaga lain selalu dilakukan oleh kepala sekolah MAN 1 dan MAN 2 Palu dalam upaya meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru.

Masih berkaitan dengan strategi yang ditempuh oleh kepala Sekolah, Fathya Santari selaku guru MAN 1 Palu juga menambahkan sebagai berikut: “Saya selaku guru di Sekolah ini mengakui bahwa pak kamad sangat disiplin, jam 06.30 beliau sudah datang. Beliau menerapkan strategi disiplin kelompok untuk meotivasi kinerja dan disiplin guru. Beliau juga senantiasa memberikan teladan kepada guru dalam mentaati peraturan”. (Wawancara: Fathya Santari, Agustus 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru MAN 1 dan MAN 2 Palu tersebut di atas, bahwa kepala sekolah MAN 1 dan MAN 2 Palu dalam upaya meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru, beliau menerapkan beberapa strategi lagi yang diantaranya adalah strategi memberi perintah yang disesuaikan dengan tupoksinya masing-masing, strategi menciptakan disiplin kelompok dengan memberikan contoh-contoh keteladanan yang selama ini telah beliau lakukan, dengan tidak lupa memberikan sanksi bagi yang melanggar.

Langkah strategis kepala sekolah berikutnya dalam upaya meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru adalah melakukan pengembangan dan pembimbingan terhadap para guru, sebagaimana disampaikan oleh Taufik dan Mohammad Fadly selaku Kepala MAN 1 dan MAN 2 Palu sebagai berikut: “saya juga mendatangkan tim yang ahli dibidangnya untuk terciptanya guru yang profesional. Sebagai contoh penerapan K13, saya mengundang langsung dari pihak LPMP untuk menjelaskan langsung terkait pelaksanaan K13, contoh perangkat K13, buku ajar yang digunakan dan sebagainya. Kemudian memantau perkembangan untuk mengetahui hasil dari pelatihan”. (Wawancara: Taufik, Agustus 2017) “Perlu untuk mendatangkan tim ahli agar guru lebih paham. Kita bermitra dengan Universitas Tadulako dan IAIN, jika sekolah melakukan pelatihan tentunya mengundang pakar atau ahli dari UNTAD dan IAIN”. (Wawancara: Mohammad Fadly, Juli 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan

kepala sekolah tersebut, dapat kita pahami bahwa dalam upaya melakukan pengembangan dan pembinaan terhadap para guru, kepala sekolah menempuh strategi dengan cara mendatangkan tim ahli dibidangnya, kemudian juga memantau perkembangan guru setiap saat, jika ditemukan ada guru yang masih belum bisa tuntas dalam melaksanakan tugasnya atau terdapat hambatan dalam menunaikan tugasnya maka kepala sekolah memberi bimbingan agar tugasnya dapat terselesaikan dengan baik.

Kepala MAN 1 dan MAN 2 Palu dalam menjalankan tugas kepemimpinannya selalu menekankan kerja sama dengan para guru, menjadikan guru sebagai mitra kerja untuk mencapai tujuan lembaga, bukan menganggap guru sebagai bawahan atau orang yang dipekerjakan. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Nihayati Rugaiyah selaku guru di MAN 2 Palu sebagai berikut:

“Sebagai mitra kerja, beliau menganggap kami sebagai teman, mudah akrab, familiar, beliau berbaur dengan kami. Apabila ada permasalahan kami curhat dan berbincang-bincang di ruangan guru, serta saling memberi masukan satu sama lain, beliau sendiri senang diberi masukan bahkan beliau memberi apresiasi kepada guru yang memberi masukan demi perkembangan sekolah”. (Wawancara: Nihayati Rugaiyah, Agustus 2017)

Samir selaku guru di MAN 1 Palu juga memiliki pendapat yang sama terkait kepala sekolahnya, bahwa: “Pak Kamd berkomunikasi dengan baik, dan juga beliau mudah akrab. Beliau tidak hanya duduk di ruangnya saja tetapi beliau ke ruangan kami duduk-duduk sambil bercanda. Pak kamad membantu dalam memberi solusi kepada kami kalau ada persoalan yang tidak dapat kami pecahkan, dengan lebih dulu diadakan musyawarah yang nantinya hasil pemecahan permasalahan adalah hasil dari keputusan bersama. Beliau tidak mau dianggap pintar sendiri. Jadi setiap ada permasalahan pasti dipecahkan secara bersama-sama”. (Wawancara: Samir, Agustus 2017)

Atifah Nur selaku guru MAN 2 Palu juga turut menambahkan hal yang berkaitan dengan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu: “Pak Kamad memperlakukan guru sebagai mitra kerja, bukan sebagai bawahan. Jika ada permasalahan kami tak segan untuk meminta solusi dan dengan senang hati beliau selalu membantu”. (Wawancara: Atifah Nur, Agustus 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan para

guru tersebut dapat kita pahami bahwa kepala MAN 1 dan MAN 2 Palu dalam upaya meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru yaitu dengan strategi menempatkan dan memperlakukan guru sebagai mitra kerja, bukan sebagai orang yang dipekerjakan. Kepala sekolah menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya para guru maka sebaik apapun program yang telah direncanakan akan sia-sia. Guru dan staf merupakan aspek sumber daya paling penting yang harus mendapatkan perhatian dari kepala sekolah.

Kepala MAN 1 dan MAN 2 Palu juga senantiasa memberikan motivasi kepada guru. Malik selaku guru MAN 2 Palu menyatakan sebagai berikut: “Pak kamad selalu memberikan semangat dan dorongan untuk selalu menjadi yang terbaik dari lembaga lain baik kualitas maupun kuantitas. Dengan demikian dengan sendirinya para guru dan staf akan terdorong untuk bekerja lebih baik. Hal ini menurut pendapat saya para guru di sekolah ini meningkat kinerjanya karena adanya dorongan dari Pak Kamad yang memberikan tauladan yang baik”. (Wawancara: Malik, Agustus 2017)

Senada dengan ucapan Malik di atas, Muhalizah selaku guru MAN 1 Palu juga menyatakan sebagai berikut: “Semangat untuk meningkatkan kinerja menurut saya timbul dari diri sendiri. Sesuai dengan komitmen kita dari awal bahwa kita masuk di sekolah ini niat kita ikhlas beramal untuk memanusiasikan manusia”. (Wawancara: Muhalizah, Agustus 2017)

Sumiaty selaku guru MAN 1 Palu juga menambahkan bahwa: “Motivasi yang dilakukan oleh Pak Kamad dalam rangka meningkatkan kinerja guru adalah guru diikutkan pelatihan dan workshop dengan mendatangkan tenaga pengajar dari UNTAD dan IAIN juga selalu aktif mengikuti kegiatan pelatihan dan workshop yang diadakan oleh Kemenag”. (Wawancara: Sumiaty, Agustus 2017)

Dari ketiga pernyataan di atas, terlihat bahwa ada motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang diterapkan oleh kepala MAN 1 dan MAN 2 Palu. Motivasi intrinsik adalah keadaan yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mendorong melakukan tindakan belajar. Motivasi ekstrinsik adalah keadaan yang datang dari luar individu, yang mendorong untuk melakukan kegiatan belajar.

### **Dampak Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja dan Profesionalisme**

### Guru di MAN 1 dan MAN 2 Palu

Besar kecilnya minat guru terhadap tugas, akan mempengaruhi kinerja guru dalam mengembangkan Sekolah. Minat dan kemampuan terhadap suatu pekerjaan berpengaruh pula terhadap moral kerja guru. Dapat dikatakan bahwa kadar kinerja dan profesionalisme yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas di sekolah tergantung banyak sedikitnya beban tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sehari-hari dan bagaimana cara menyelesaikan tugas yang ditekankan pada tugas mengajar, membimbing dan melaksanakan administrasi sekolah.

Hasil wawancara peneliti dengan guru MAN 1 dan MAN 2 Palu tentang dampak strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 1 dan MAN 2 Palu dalam kemampuan mengelola kelas adalah sebagai berikut: “Kalau dipresentase paling tidak 80% kompetensi guru menjadi lebih baik, terutama dalam hal kemampuan mengelola kelas, kemudian semua guru dapat aktif dalam pembuatan LKS serta pembuatan soal ujian”. (Wawancara: Silvia, Agustus 2017) “Kompetensi guru jadi lebih baik, kami menjadi siap untuk disupervisi setiap saat. Awalnya kami menunda-menunda untuk menyelesaikan perangkat pembelajaran, sekarang perangkat pembelajaran selalu siap. Saya sebagai wali kelas juga selalu menyampaikan kepada anak wali untuk menjaga keadaan kelas agar selalu nyaman dan bersih”. (Wawancara: Hj. Fitriyah, Agustus 2017) Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa ada dampak positif dari strategi kepemimpinan yang telah diterapkan oleh kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja dan profesionalisme guru di MAN 1 dan MAN 2 Palu, yakni terjadi peningkatan kualitas dari para guru terutama dalam mengelola kelas dan menyediakan suasana yang kondusif untuk berlangsungnya proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

Dampak strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan kemampuan dalam pengajaran adalah sebagaimana hasil wawancara dengan Nur Asia selaku guru MAN 2 Palu sebagai berikut: “Dari kontroling yang dilakukan kepala sekolah tersebut guru-guru hampir 100% dapat membuat administrasi pembelajaran sesuai target yang diinginkan terlebih guru-guru yang sudah tersertifikasi. Dari pendisiplinan jam kerja guru-guru betul masuk setiap hari pada jam 06.30 pulang jam 15.30

walaupun tidak ada jam mengajar”. (Wawancara: Nur Asia, Agustus 2017)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa adanya pengawasan dan sistem kedisiplinan yang dilakukan oleh kepala sekolah, berpengaruh positif terhadap sikap dan perilaku para guru, terbukti adanya perubahan perilaku yang cukup signifikan dan ini akan berdampak positif terhadap proses dan hasil belajar yang dilakukan guru baik di dalam maupun di luar kelas. Masih berkaitan dengan dampak strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan kemampuan dalam pengajaran, berikut ini hasil wawancara dengan Fathya Santari selaku guru MAN 1 Palu: “Dampak strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan kemampuan dalam pengajaran diantaranya adalah guru diharuskan memiliki laptop sendiri, ternyata hal ini membuat guru lebih efektif dalam pembuatan perangkat pembelajaran, penggunaan media, serta proses evaluasi siswa dan perencanaan pembelajaran sesuai dengan target yang ditentukan”. (Wawancara: Fathya Santari, Agustus 2017)

Pembuatan perangkat pembelajaran, proses evaluasi dan penggunaan media pembelajaran merupakan suatu hal yang sangat urgen dilakukan oleh guru, karena perangkat pembelajaran ibarat kompas yang akan menunjukkan arah dan tujuan yang akan dicapai.

Dampak strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam hal kemampuan penataan iklim kelas sebagaimana pernyataan dari Silvia selaku guru MAN 1 Palu sebagai berikut: “Mengenai dampak dari strategi kepemimpinan yang telah diterapkan oleh kamad di sekolah ini terutama berkaitan dengan sistem penataan iklim kelas, ternyata siswa MAN 1 Palu mendapat nilai yang sangat memuaskan, salah satu sebabnya adalah penggunaan teknologi berbasis IT, sehingga guru-guru semangat untuk selalu *update* strategi pembelajaran yang menggunakan strategi pembelajaran berbasis IT. Dengan demikian iklim di kelas semakin kondusif dan menyenangkan, sehingga siswa lebih mudah menguasai materi yang diajarkan”. (Wawancara: Silvia, Agustus 2017)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, ternyata dampak strategi kepemimpinan yang telah diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru di MAN 1 dan MAN 2 Palu menunjukkan adanya perubahan yang memuaskan baik dari aspek

pengelolaan kelas, sistem pembelajaran, maupun penataan iklim kelas yang kondusif, semuanya ini memberi pengaruh positif terhadap keberhasilan proses belajar mengajar dan hasil belajar peserta didik.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kontribusi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru di MAN 1 dan MAN 2 Palu yaitu:
  - a. Kepala sekolah sebagai *supervisor* internal di bidang akademik yakni dengan melaksanakan supervisi pengajaran secara teratur dan kontinu.
  - b. Kepala sekolah sebagai *evaluator* yakni dengan melakukan pengawasan atau monitoring dan evaluasi terhadap kinerja para guru secara terjadwal dan kontinu.
  - c. Kepala sekolah sebagai *educator* yakni dengan memberikan arahan, petunjuk dan pembinaan terhadap para guru untuk selalu bekerja sama, meningkatkan komitmen dalam bekerja, tugas-tugas yang dilakukan oleh guru harus disesuaikan dengan juknis yang ada dan kepala sekolah sebagai suri tauladan selalu memberi contoh kepada guru dalam menjalankan tugas dan kewajiban akademik di sekolah.
  - d. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru di MAN 1 dan MAN 2 Palu yaitu:
2. Membangkitkan semangat kinerja para guru dengan cara menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang tinggi.
  - a. Kerja sama dengan lembaga lain dalam mengikuti workshop, pelatihan, seminar, untuk meningkatkan kompetensi yang dapat meningkatkan kinerja.
  - b. Memberikan motivasi kepada guru agar lebih giat dalam bekerja dengan mengingatkan bahwa tugas guru bukan hanya mengajar tapi juga mendidik, mendidik adalah amal jariyah yang tidak pernah putus.
  - c. Melakukan pengembangan dan pembimbingan terhadap para guru dengan cara mendatangkan tim ahli pada bidangnya untuk mengadakan pembinaan
  - d. Melakukan komunikasi persuasif dengan para guru

- e. Memberikan penghargaan pada guru yang berprestasi
  - f. Memberi perintah sesuai dengan tupoksi dan menegur jika melakukan kesalahan
  - g. Menerima saran dan menciptakan disiplin kelompok
3. Dampak strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru di MAN 1 dan MAN 2 Palu yaitu:
    - a. Guru selalu menyiapkan perangkat pembelajaran dan siap disupervisi setiap saat
    - b. Guru menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi dan memperhatikan kondisi peserta didik sebelum menggunakan metode tertentu dalam proses belajar mengajar
    - c. Guru mewujudkan iklim kelas yang nyaman dan aman
    - d. Guru menggunakan media pembelajaran dan memperhatikan prinsip efisiensi dan kondisi peserta didik dalam memilih media pembelajaran

### DAFTAR PUSTAKA

- Bafadhal, Ibrahim. 2008. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar: Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim, Sudarwan. 2002. *Inovasi Pendidikan Dalam Peran Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Imron, Ali. 2011. *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mukhtar dan Iskandar. 2009. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: GP Press.
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyono. 2009. *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Nurdin, Syarifudin. 2002. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Press.
- Pidarta, Made. 2009. *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Qomar, Mujamil. 2007. *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: Erlangga.
- Sagala, Syaiful. 2007. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, 2010. *Supervisi Pembelajaran dalam*

- Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Siagaan, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparlan. 2005. *Manajemen Guru Efektif*. Yogyakarta: Hikayat.
- Uzer Usman, Moh. 2001. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahan)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.