

PERANAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU

Sri Purwanti Nasution

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Raden Intan Lampung
sripurwanti@yahoo.co.id

Abstrak

Kepala Madrasah adalah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran". Sebagai orang yang mendapat tugas tambahan berarti tugas pokok Kepala Madrasah tersebut adalah guru yaitu sebagai tenaga pengajar dan pendidik, di sini berarti dalam suatu sekolah seorang Kepala Madrasah harus mempunyai tugas sebagai seorang guru yang melaksanakan atau memberikan pelajaran atau mengajar bidang studi tertentu atau memberikan bimbingan. Berarti Kepala Madrasah menduduki dua fungsi yaitu sebagai tenaga kependidikan dan tenaga pendidik. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan pembinaan dan pengembangan profesi guru yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan. Semakin sering profesi guru dikembangkan melalui berbagai kegiatan maka semakin mendekati guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan kinerja guru yang lebih baik akan tercapai.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) karena sumber datanya diperoleh dari buku-buku dan dokumen-dokumen tertulis lainnya. Untuk keperluan tersebut, penulis menggunakan beberapa sumber kepustakaan, dalam hal ini penulis berusaha mengumpulkan data yang berkenaan dengan peranan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Analisa data dilakukan dengan menggunakan metode deskriptis analitis. Dengan demikian tahapan yang dilakukan adalah dengan mendeskripsikan masalah-masalah penting yang relevan dengan sebagaimana sebenarnya peranan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal penting dalam pembelajaran setelah guru menguasai bahan ajar adalah peran guru dalam mengelola pembelajaran. Pengelolaan

pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa. Upaya guru untuk menguasai bahan ajar yang akan diajarkan, merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan optimal dapat terwujud apabila dalam diri guru tersebut ada dorongan dan tekad yang kuat (*komitmen*) untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat pada rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan akan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi. Dengan demikian siswa yang berkualitas pasti memerlukan kinerja guru yang maksimal.

Kata kunci: kepala madrasah, kinerja guru

PENDAHULUAN

Pendidikan diarahkan kepada pembentukan manusia yang berguna. Sedangkan pengajaran adalah salah satu alat atau usaha untuk membentuk manusia tersebut. Pendidikan bertujuan meningkatkan kualitas manusia Indonesia. Manusia Indonesia yang berkualitas ialah manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, berdisiplin, bekerja keras, tangguh dan bertanggung jawab, mandiri, cerdas dan terampil serta sehat jasmani dan rohani.

Nurdin mengatakan bahwa pendidikan yang baik adalah pendidikan yang mampu memberikan sumbangan pada semua pertumbuhan individu dalam meningkatkan, mengembangkan dan menumbuhkan kesediaan bakat, minat, dan kemampuan akalinya. Dalam hal ini, pendidikan harus mampu mencari dan menggali kekayaan yang terpendam dibalik masing-masing individu, baik secara perorangan maupun kelompok.

Sudjana (2000) mengungkapkan bahwa Kinerja guru adalah kemampuan kerja guru yang ditampilkan dalam proses kegiatan belajar mengajar untuk mencapai tujuan pengajaran secara efektif dan efisien. Kinerja guru yang tinggi atau rendah dapat terlihat dari kualitas hasil pembelajaran yakni prestasi belajar siswa. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Sudjana juga didapatkan hasil bahwa prestasi sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dan guru merupakan pelaku utama dalam peningkatan prestasi. Oleh karena itu, kinerja guru harus selalu ditingkatkan. Dengan demikian, dari beberapa pengertian di atas bisa diambil kesimpulan, bahwa pengertian kinerja guru yang dimaksud adalah kemampuan kerja guru yang ditampilkan dalam kegiatan proses belajar-mengajar untuk mencapai tujuan pengajaran secara efektif dan efisien.

Dalam hal ini peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan pembinaan dan pengembangan profesi guru yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan. Semakin sering profesi guru dikembangkan melalui berbagai kegiatan maka semakin mendekatkan guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan kinerja guru yang lebih baik akan tercapai.

Hal penting dalam pembelajaran setelah guru menguasai bahan ajar adalah peran guru dalam mengelola pembelajaran. Pengelolaan pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa. Upaya guru untuk menguasai bahan ajar yang akan diajarkan, merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan optimal dapat terwujud apabila dalam diri guru tersebut ada dorongan dan tekad yang kuat (*komitment*) untuk menjalankan tugasnya

dengan baik. Demikian juga, untuk mendapatkan proses dan hasil belajar siswa yang berkualitas tentu memerlukan kinerja guru yang maksimal.

Pekerjaan guru adalah mendidik. Mendidik itu merupakan suatu usaha yang amat kompleks, mengingat banyaknya kegiatan yang harus diantisipasi untuk membawa anak didik menjadi orang yang lebih dewasa. Kecakapan mendidik amat diperlukan agar tujuan pendidikan yang luas itu dapat dicapai semaksimal mungkin. Ini berarti kinerja guru harus benar-benar professional. Peranan guru dalam pembelajaran dan keterlibatannya dalam proses pembelajaran masih menempati posisi penting. Efektivitas pengelolaan faktor bahan, lingkungan, dan instrumen sebagai faktor utama yang mempengaruhi proses dan prestasi belajar, hampir seluruhnya tergantung pada guru.

Sudjana dalam bukunya menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pembelajaran adalah variabel guru. Guru mempunyai pengaruh yang cukup dominan terhadap kualitas pembelajaran, karena gurulah adalah sutradara dan sekaligus aktor dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, efektivitas proses belajar mengajar terletak dipundak guru. Oleh karenanya, keberhasilan suatu proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja guru.

Nurdin dalam bukunya juga menjelaskan bahwa betapapun bagusnya suatu kurikulum (*official*), tetapi hasilnya sangat tergantung pada apa yang dilakukan oleh guru dan juga siswa dalam kelas (*actual*). Bila dicermati kedua pernyataan di atas, maka keduanya menunjukkan bahwa berhasil-tidaknya pelaksanaan kurikulum di sekolah sangat tergantung pada kinerja guru.

Guru yang mempunyai kinerja bagus dalam kelas akan mampu menjelaskan pelajaran dengan baik, mampu menumbuhkan motivasi belajar siswa dengan baik, mampu menggunakan media pembelajaran

dengan baik, mampu membimbing dan mengarahkan siswa dalam pembelajaran sehingga siswa akan memiliki semangat dalam belajar, senang dengan kegiatan pembelajaran yang diikuti, dan merasa mudah memahami materi yang disajikan oleh guru. Apalagi untuk beberapa mata pelajaran yang menurut asumsi siswa merupakan pelajaran yang sulit, seperti pelajaran matematika, maka kinerja yang bagus dari seorang guru sangat diperlukan.

Menurut Sanjaya (2005:13-14) menyatakan bahwa kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana, maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik.

Selain itu, Sardiman (1986:162) mengungkapkan bahwa agar guru dapat mengajar dengan baik, maka syarat pertama yang harus dimiliki adalah menguasai betul dengan cermat dan jelas apa-apa yang hendak diajarkan. Seorang guru yang tidak menguasai bahan ajar, tidak mungkin dapat mengajar dengan baik kepada para siswanya. Oleh karena itu, penguasaan bahan ajar merupakan syarat essential bagi guru.

Hal penting dalam pembelajaran setelah guru menguasai bahan ajar adalah peran guru dalam mengelola pembelajaran. Pengelolaan pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa. Upaya guru untuk menguasai bahan ajar yang akan diajarkan, merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan optimal dapat terwujud apabila dalam diri guru tersebut ada dorongan dan tekad yang kuat (*komitment*) untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Demikian juga, untuk mendapatkan proses dan hasil belajar siswa yang berkualitas tentu memerlukan kinerja guru yang maksimal.

Indikator suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusianya, dan indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Semakin tinggi sumber daya manusianya, maka semakin baik tingkat pendidikannya, dan demikian pula sebaliknya. Oleh sebab itu, indikator tersebut sangat ditentukan oleh kinerja guru. Isjoni (2011).

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat pada rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan akan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi. Dengan demikian siswa yang berkualitas pasti memerlukan kinerja guru yang maksimal.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia “Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang”. Purwadarminta (1988:56).

Sedangkan Menurut Hadari Nawawi 1996:15) “Kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga terlihat prestasi pekerjaannya dalam menggapai tujuan”.

Sementara menurut Subroto 1997:15) kinerja dalam proses belajar mengajar adalah “Kesanggupan atau kecakapan guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup segi afektif, kognitif dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran”.

Dengan demikian, dari beberapa pengertian di atas bisa diambil kesimpulan, bahwa pengertian kinerja guru yang dimaksud adalah kemampuan kerja guru yang ditampilkan dalam kegiatan proses belajar-mengajar untuk mencapai tujuan pengajaran secara efektif dan efisien.

Penilaian kinerja guru ini bisa dilakukan oleh atasan (kepala sekolah), teman sejawat (sesama guru), siswa bahkan oleh guru itu sendiri (penilaian diri sendiri). Namun dalam skripsi ini, peneliti hanya menggunakan siswa sebagai penilai dari kinerja guru karena peneliti menganggap bahwa siswa yang lebih banyak mengetahui bagaimana gurunya mengajar, sehingga nanti diharapkan hasil penelitiannya lebih autentik.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) karena sumber datanya diperoleh dari buku-buku dan dokumen-dokumen tertulis lainnya. Untuk keperluan tersebut, penulis menggunakan beberapa sumber kepustakaan, dalam hal ini penulis berusaha mengumpulkan data yang berkenaan dengan peranan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Analisa data dilakukan dengan menggunakan metode deskriptis analitis. Dengan demikian tahapan yang dilakukan adalah dengan mendeskripsikan masalah-masalah penting yang relevan dengan sebagaimana sebenarnya peranan kepala madrasah terhadap kinerja guru.

PEMBAHASAN

1. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala Sekolah adalah seseorang yang paling bertanggung jawab terhadap kegiatan madrasah/ sekolah. Ia mempunyai wewenang dan

tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Dalam menjalankan kepemimpinannya kepala sekolah/ madrasah tidak dapat berkerja sendiri, kepala sekolah/ madrasah harus bekerja sama dengan para guru dan staf yang dipimpinnya, dengan orang tua murid atau pihak pemerintah setempat.

Hal ini sejalan dengan pendapat Daryanto (1996) bahwa Kepala Madrasah adalah “seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana menjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.

Sedangkan Kepala Madrasah menurut Wahjo Sumijo (1999) yaitu : Kepala Madrasah adalah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Kepala Madrasah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Meskipun sebagai guru yang mendapat tugas tambahan Kepala Madrasah merupakan orang yang paling bertanggung jawab terhadap aflikasi prinsip-prinsip administrasi pendidikan yang inovatif di sekolah.

Sudarman (2002). Sebagai orang yang mendapat tugas tambahan berarti tugas pokok Kepala Madrasah tersebut adalah guru yaitu sebagai tenaga pengajar dan pendidik, di sini berarti dalam suatu sekolah seorang Kepala Madrasah harus mempunyai tugas sebagai seorang guru yang melaksanakan atau memberikan pelajaran atau mengajar bidang studi

tertentu atau memberikan bimbingan. Berarti Kepala Madrasah menduduki dua fungsi yaitu sebagai tenaga kependidikan dan tenaga pendidik.

Dalam konteks pendidikan, Kepala Madrasah adalah seseorang yang harus mampu menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi dan mengarahkan orang-orang di dalam organisasi/lembaga pendidikan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan.

Dengan demikian jelas bahwa setiap usaha untuk mempengaruhi kearah yang positif orang-orang yang ada hubungannya dengan pendidikan dan pengajaran dapat dicapai dengan baik, maka dapat dikatakan usaha itu memerlukan peranan penting dari Kepala Madrasah.

Berdasarkan pengertian di atas, yang dimaksud dengan Kepala Madrasah adalah seorang yang diberi amanat untuk memimpin suatu madrasah agar tujuan pendidikan dapat tercapai sesuai yang ditetapkan.

Fungsi dan Tugas Kepala Madrasah

Ada banyak pandangan yang mengkaji tentang fungsi dan tugas Kepala Madrasah. Wayudi (2002) mengemukakan tiga klasifikasi fungsi dan tugas Kepala Madrasah, yaitu :

- a. Peranan yang berkaitan dengan hubungan personal, mencakup Kepala Madrasah sebagai figurehead atau simbol organisasi, leader atau pemimpin, dan liaison atau penghubung,
- b. Peranan yang berkaitan dengan informasi, mencakup Kepala Madrasah sebagai pemonitor, disseminator, dan spokesman yang menyebarkan informasi ke semua lingkungan organisasi, dan
- c. Peranan yang berkaitan dengan pengambilan keputusan, yang mencakup Kepala Madrasah sebagai *entrepreneur*, *disturbance handler*, penyedia segala sumber, dan negosiator.

Tugas dan peran Kepala Madrasah yang harus dimiliki berkenaan dengan manajemen kurikulum yaitu berhubungan dengan kompetensi Kepala Madrasah dalam memahami sekolah sebagai sistem yang harus dipimpin dan dikelola dengan baik, diantaranya adalah pengetahuan tentang manajemen itu sendiri.

Secara umum tugas dan peran Kepala Madrasah dalam manajemen kurikulum ini juga termasuk di dalamnya kemampuan dalam sistem administrasi/pengelolaan sekolah. Jadi dalam hal ini Kepala Madrasah adalah pengelola lembaga pendidikan sesuai dengan jenjang pendidikannya masing-masing.

Namun demikian penegasan terhadap eksistensi seorang Kepala Madrasah sebagai manajer dalam suatu lembaga pendidikan dapat dinilai dari kompetensi mengelola kelembagaan yang mencakup: menyusun sistem administrasi kepala sekolah; mengembangkan kebijakan operasional sekolah; mengembangkan pengaturan sekolah yang berkaitan kualifikasi, spesifikasi, prosedur kerja, pedoman kerja, petunjuk kerja dsb; melakukan analisis kelembagaan untuk menghasilkan struktur organisasi yang efisien dan efektif; mengembangkan unit-unit organisasi sekolah atas dasar fungsi.

Kepala Madrasah juga harus paham betul bahwa dirinya bertugas sebagai manajer sekolah diantaranya harus memahami betul tentang manajemen kurikulum. Maka seorang Kepala Madrasah dalam memahami kurikulum sebagai jantungnya lembaga pendidikan harus benar-benar dikuasainya, dengan demikian Kepala Madrasah dalam upaya mewujudkan kinerjanya dalam bidang ini harus mampu untuk memfasilitasi sekolah untuk membentuk dan memberdayakan tim pengembang kurikulum terutama dengan pelaksanaan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, di mana setiap satuan pendidikan harus mampu

mengembangkan kurikulum dengan kebutuhan dan kemampuannya masing-masing, memberdayakan tenaga pendidikan sekolah agar mampu menyediakan dokumen-dokumen kurikulum yang relevan dengan tuntutan dan kebutuhan siswa, orang tua siswa, dan masyarakat; memfasilitasi guru untuk mengembangkan standar kompetensi setiap mata pelajaran yang diampunya; memfasilitasi guru untuk menyusun silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) setiap mata pelajaran.

Selain itu tugas kepala madrasah adalah memfasilitasi guru untuk memilih sumber dan bahan ajar yang sesuai untuk setiap mata pelajaran; memfasilitasi guru untuk memilih media dan alat pelajaran yang sesuai untuk setiap materi pelajaran, mengarahkan tenaga pendidik dan kependidikan untuk menyusun rencana dan program pelaksanaan kurikulum; membimbing para guru untuk mengembangkan memperbaiki dan mengembangkan proses belajar mengajar seperti pemberian motivasi guru untuk melakukan penelitian tindakan kelas (*classroom action research*); mengarahkan tim pengembang kurikulum untuk mengupayakan kesesuaian kurikulum dengan kebutuhan siswa dan kemauan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni (Ipteks), tuntutan dan kebutuhan masyarakat, dan kebutuhan *stakeholders*; menggali dan memobilisasi sumber daya pendidikan; mengidentifikasi kebutuhan bagi pengembangan kurikulum lokal; mengevaluasi pelaksanaan kurikulum di sekolahnya masing-masing, melakukan penelitian dan pengembangan terhadap usaha untuk meningkatkan kualitas dan manajemen sekolah bermutu.

Tugas dan peran Kepala Madrasah dalam mewujudkan subkompetensi manajemen kurikulum ini dapat direfleksi oleh dirinya dari isi program kurikulum yang didesain/dirancang dan dikembangkan mulai dari tingkat perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi

kuirkulum itu sendiri misalnya dalam bentuk evaluasi hasil pembelajaran, dan evaluasi terhadap sekolah secara keseluruhan.

Tugas dan peran Kepala Madrasah lainnya yaitu pada sub mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, maka itu dapat dilihat dari indikator-indikatornya yang mencakup: mengidentifikasi karakteristik tenaga pendidik dan kependidikan yang efektif; merencanakan tenaga kependidikan sekolah (permintaan, pesediaan, dan kesenjangan); merekrut, menyeleksi dan menempatkan serta mengorientasikan tenaga kependidikan baru; memanfaatkan dan memelihara tenaga kependidikan; menilai kinerja tenaga guru dan kependidikan; mengembangkan system pengupahan, reward dan punishment yang mampu menjamin kepastian dan keadilan; melaksanakan dan mengembangkan system pembinaan karir; memotivasi tenaga pendidik dan kependidikan; membina hubungan kerja yang harmonis; memelihara dokumen personel sekolah atau mengelola administrasi personel sekolah; mengelola konflik; melakukan analisis jabatan dan menyusun uraian jabatan tenaga kependidikan; memiliki apresiasi, empati dan simpati terhadap tenaga pendidik dan kependidikan.

Ekspektasi yang tinggi bagi semua siswa dalam mempelajari bahan pelajaran pada level yang lebih tinggi. Menghargai dan mendorong implementasi praktik pembelajaran yang baik, sehingga dapat memotivasi dan meningkatkan prestasi belajar siswa. Memahami bagaimana memimpin organisasi sekolah, dimana seluruh guru dan staf dapat memahami dan peduli terhadap siswanya. Memanfaatkan data untuk memprakarsai upaya peningkatan prestasi belajar siswa dan praktik pendidikan di sekolah maupun di kelas secara terus menerus.

Menjaga agar setiap orang dapat memfokuskan pada prestasi belajar siswa. Menjadikan para orang tua sebagai mitra dan membangun kolaborasi untuk kepentingan pendidikan siswa. Memahami proses perubahan dan memiliki kepemimpinan untuk dapat mengelola dan memfasilitasi perubahan tersebut secara efektif. Memahami bagaimana orang dewasa belajar (baca: guru dan staf) serta mengetahui bagaimana upaya meningkatkan perubahan yang bermakna sehingga terbentuk kualitas pengembangan profesi secara berkelanjutan untuk kepentingan siswa.

Memanfaatkan dan mengelola waktu untuk mencapai tujuan dan sasaran peningkatan sekolah melalui cara-cara yang inovatif. Memperoleh dan memanfaatkan berbagai sumber daya secara bijak. Mencari dan memperoleh dukungan dari pemerintah, tokoh masyarakat dan orang tua untuk berbagai agenda peningkatan sekolah. Belajar secara terus menerus dan bekerja sama dengan rekan sejawat untuk mengembangkan riset baru dan berbagai praktik pendidikan yang telah terbukti.

Sejalan dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap akuntabilitas sekolah, maka meningkat pula tuntutan terhadap para kepala sekolah. Mereka diharapkan mampu melaksanakan fungsinya baik sebagai manajer dan leader. Untuk meningkatkan kemampuan Kepala Madrasah dan tenaga kependidikan yang lain, pemerintah Indonesia telah menunjukkan good will, dengan memperhatikan kesejahteraan melalui beberapa langkah antara lain: pemberian gaji, kewenangan, dan otonomi yang cukup untuk memperkuat peran manajerial mereka di sekolah. Dengan diterbitkannya instrumen kebijakan baru, maka para Kepala Madrasah akan segera mendapat kompensasi meningkat, dukungan profesional, dan otonomi.

Keberhasilan Kepala Madrasah dalam melaksanakan tugasnya banyak ditentukan oleh kepemimpinan Kepala Madrasah. Kepemimpinan merupakan faktor yang paling penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi sekolah. Keberhasilan Kepala Madrasah dalam mengelola kantor, mengelola sarana prasarana sekolah, membina guru, atau mengelola kegiatan sekolah lainnya banyak ditentukan oleh kepemimpinan Kepala Madrasah. Apabila Kepala Madrasah mampu menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan anggota secara tepat, segala kegiatan yang ada dalam organisasi sekolah akan bisa terlaksana secara efektif. Sebaliknya, bila tidak bisa menggerakkan anggota secara efektif, tidak akan bisa mencapai tujuan secara optimal.

Sebagai pemimpin pendidikan di sekolah, Kepala Madrasah memiliki tanggungjawab legal untuk mengembangkan staf, kurikulum, dan pelaksanaan pendidikan di sekolahnya. Di sinilah, efektifitas kepemimpinan Kepala Madrasah tergantung kepada kemampuan mereka bekerjasama dengan guru dan staf, serta kemampuannya mengendalikan pengelolaan anggaran, pengembangan staf, *scheduling*, pengembangan kurikulum, paedagogik, dan *assessment*.

Membekali Kepala Madrasah memiliki seperangkat kemampuan ini dirasa sangat penting. Di samping itu untuk mewujudkan pengelolaan sekolah yang baik, perlu adanya Kepala Madrasah yang memiliki kemampuan sesuai tuntutan tugasnya. Dalam organisasi pendidikan yang menjadi pemimpin pendidikan adalah kepala sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan, Kepala Madrasah memiliki sejumlah tugas dan tanggung jawab yang cukup berat. Untuk bisa menjalankan fungsinya secara optimal, Kepala Madrasah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tugas Kepala Madrasah Sebagai seorang kepala madrasah yang harus melaksanakan tugasnya, maka ia harus bekerja sesuai dengan fungsinya, karena lancar atau tidaknya suatu madrasah dan tinggi rendahnya mutu madrasah tidak hanya ditentukan jumlah guru dan kecakapannya, tetapi termasuk juga cara kepengawasan kepala madrasah dalam melaksanakan kepemimpinannya. Begitu juga dalam memotivasi guru untuk meningkatkan prestasi atau mutu pendidikan bukan hanya meningkatkan faktor gurunya saja. Tetapi bagaimana cara memanfaatkan kesempatan guru-guru dan murid-murid itu dan bagaimana seorang kepala madrasah dapat bekerja sama dengan guru dan dapat mengikutsertakan potensi yang ada dalam kelompok semaksimal mungkin.

Untuk mengikutsertakan dan memanfaatkan anggota kelompok tidak dapat dengan cara dominasi yang otoriter, sebab dengan cara otoriter ia akan mempunyai sikap lebih, tidak mempunyai sikap rasa tanggung jawab bersama atau tanggung rasa bersama. Karena dari rasa tanggung jawab bersama inilah yang diperlukan sebagai penggerak dan penghasil potensi yang maksimal, untuk itu supaya berhasil maka antar kelompok harus saling menghargai dan saling mengakui kesanggupan masing-masing.

Apabila guru-guru yang mengajar pada jenjang madrasah manapun memiliki kualifikasi pendidikan sebagaimana yang diharapkan oleh pemerintah, maka akan berpengaruh terhadap proses belajar mengajar di kelas yang pada akhirnya juga akan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Sarana dan prasarana madrasah juga dapat mempengaruhi kompetensi Kepala Madrasah dalam menjalankan peran dan fungsinya

baik sebagai seorang pemimpin, seorang manajer, seorang pendidik maupun seorang staf. Apabila sarana dan prasarana madrasah dapat tercukupi dengan baik, tentu akan sangat membantu tugas-tugas sebagai Kepala Madrasah juga dapat dimanfaatkan oleh para guru dalam menunjang dan meningkatkan proses belajar mengajar.

2. Pengertian Kinerja Guru

Guru adalah sutradara dan sekaligus aktor dalam proses pembelajaran. Guru yang mempunyai kinerja yang baik di dalam kelas akan mampu menjelaskan pelajaran dengan baik, mampu menumbuhkan motivasi belajar siswa dengan baik, mampu menggunakan media pembelajaran dengan baik, mampu membimbing dan mengarahkan siswa dalam pembelajaran sehingga siswa akan memiliki semangat dalam belajar, senang dengan kegiatan pembelajaran yang diikuti, dan merasa mudah memahami materi yang disajikan oleh guru.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia “Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang” Purwadarminta (1988:56). Sementara itu, menurut Hadari Nawawi 1996:15) “Kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga terlihat prestasi pekerjaannya dalam menggapai tujuan”.

Selanjutnya, menurut Subroto 1997:15) kinerja dalam proses belajar mengajar adalah “Kesanggupan atau kecakapan guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup segi afektif, kognitif dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran”.

Sudjana (2000) mengungkapkan bahwa Kinerja guru adalah kemampuan kerja guru yang ditampilkan dalam proses kegiatan belajar mengajar untuk mencapai tujuan pengajaran secara efektif dan efisien. Kinerja guru yang tinggi atau rendah dapat terlihat dari kualitas hasil pembelajaran yakni prestasi belajar siswa. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Sudjana juga didapatkan hasil bahwa prestasi sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dan guru merupakan pelaku utama dalam peningkatan prestasi. Oleh karena itu, kinerja guru harus selalu ditingkatkan. Dengan demikian, dari beberapa pengertian di atas bisa diambil kesimpulan, bahwa pengertian kinerja guru yang dimaksud adalah kemampuan kerja guru yang ditampilkan dalam kegiatan proses belajar-mengajar untuk mencapai tujuan pengajaran secara efektif dan efisien.

Dalam hal ini peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan pembinaan dan pengembangan profesi guru yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan. Semakin sering profesi guru dikembangkan melalui berbagai kegiatan maka semakin mendekatkan guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan kinerja guru yang lebih baik akan tercapai.

Hal penting dalam pembelajaran setelah guru menguasai bahan ajar adalah peran guru dalam mengelola pembelajaran. Pengelolaan pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa. Upaya guru untuk menguasai bahan ajar yang akan diajarkan, merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan optimal dapat terwujud apabila dalam diri guru tersebut ada dorongan dan tekad yang kuat (*komitment*) untuk menjalankan tugasnya

dengan baik. Demikian juga, untuk mendapatkan proses dan hasil belajar siswa yang berkualitas tentu memerlukan kinerja guru yang maksimal.

Indikator suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusianya, dan indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Semakin tinggi sumber daya manusianya, maka semakin baik tingkat pendidikannya, dan demikian pula sebaliknya. Oleh sebab itu, indikator tersebut sangat ditentukan oleh kinerja guru. Isjoni (2011).

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat pada rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan akan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi. Dengan demikian siswa yang berkualitas pasti memerlukan kinerja guru yang maksimal.

SIMPULAN

1. Kepala Sekolah adalah seseorang yang paling bertanggung jawab terhadap kegiatan madrasah/ sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Dalam menjalankan kepemimpinannya kepala sekolah/ madrasah tidak dapat berkerja sendiri, kepala sekolah/ madrasah harus bekerja sama dengan para guru dan staf yang dipimpinnya, dengan orang tua murid atau pihak pemerintah setempat.

2. Kinerja guru adalah kemampuan kerja guru yang ditampilkan dalam proses kegiatan belajar mengajar untuk mencapai tujuan pengajaran secara efektif dan efisien.
- 3.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002
- Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta : PT. Gunung Agung, 1996), hal.15
- Isjoni, “Kinerja Guru” dalam <http://re-searchengines.com/isjoni12.html>, diakses 23 Maret 2016
- Nurdin, Muhammad, *Kiat menjadi Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2008
- Moch. Masykur Ag, Abdul Halim Fathani, *Mathematical Intelegence Cara Cerdas Melatih Otak dan Menenangi Kesulitan Belajar*, (Jogjakarta: Ar-Ruz Media, 2008), hal.75
- M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1996),h. 92.
- Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hal.
- Mulyasa, E. *Implementasi Kurikulum 2004 Panduan Pembelajaran KBK*. (Bandung: Remaja Rosdakarya,2003), hal.191
- Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar* . (Bandung: Sinar Baru, 2000) , hal. 40
- Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar Pedoman Bagi Guru dan Calon Guru*. (Jakarta: CV Rajawali, 1986), hal.162

- Sudarman, *Kompetensi Kepala Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 145
- Suryo Subroto, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta. 1997), hal.15
- Wina Sanjaya. *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*.(Jakarta:Kencana, 2009), hal.16
- Wina Sanjaya. *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. (Jakarta : Prenada Media. 2005), hal.13-14
- Wahjo Sumijo, *Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), h. 81.
- Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta; Alfabeta, 2002), h. 185.
- WJS. Purwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1988), hal.56