

Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SD Islam Integral Luqman Al Hakim 02 Batam

Siti Nur Mawaddah

Universitas Islam An-Nur Lampung

Alamat: Jl. Pesantren No.01 Sidoharjo Jati Agung, Lampung Selatan

Korespondensi penulis: nurmawaddah869@gmail.com

Abstract: *This research is specifically to find out how the principal's leadership in improving teacher performance at SD Islam Integral Luqman Al Hakim 02 Batam, the factors that can influence and factors that can improve teacher performance, are expected. By knowing all that, some suggestions can be given that can be taken into consideration for school principals, especially in improving the performance of teachers in their schools. The essence of the principal's leadership is aimed at guiding and fostering teachers to become professional teachers and have achievements and performance and teaching skills. The teacher is the most decisive component in the education system as a whole, which must receive central attention. This figure will always be a strategic spotlight when talking about education issues, because teachers are always associated with any component in the education system, especially in relation to the teaching and learning process. With a professional teacher, a further goal, namely improving student learning outcomes will be achieved. It is the principal's duty as a leader to assist teachers in improving teacher professionalism and performance. While there are still many teachers who in carrying out learning activities have not met expectations. Therefore, the author needs to examine the pattern of Principal Leadership in an effort to improve teacher performance at SD Islam Integral Luqman Al Hakim 02 Batam. From the results of the study it was stated that the principal's leadership was considered good, but had not had a positive impact on improving teacher performance at SD Islam Integral Luqman Al Hakim 02 Batam While the performance of teachers at SD Islam Integral Luqman Al Hakim 02 Batam is considered good, but has not run optimally as expected, this is due to the lack of teacher ability in preparing learning tools, especially Learning Implementation Plans, inadequate school facilities and infrastructure, and also the difficulties of teachers in creating educational interactions between students and teachers, as well as the difficulty of creating a conducive classroom. However, at the level of evaluation/assessment of learning outcomes, the average teacher has implemented it well and added remedial and enrichment programs.*

Keywords: Leadership, Principal, Teacher Performance

Abstrak: Penelitian ini secara khusus untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Islam Integral Luqman Al Hakim 02 Batam, faktor- faktor yang dapat mempengaruhi dan faktor - faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, yang diharapkan. Dengan mengetahui itu semua maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi para kepala sekolah, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru di sekolahnya. Hakikat kepemimpinan kepala sekolah adalah bertujuan untuk membimbing dan membina guru agar menjadi guru yang profesional dan memiliki prestasi dan kinerja dan kecakapan mengajar. Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Dengan adanya guru yang profesional maka tujuan yang lebih jauh, yaitu perbaikan hasil belajar siswa akan tercapai. Hal ini merupakan tugas kepala sekolah sebagai pemimpin untuk membantu guru dalam meningkatkan profesionalitas dan kinerja guru. Sementara masih banyak guru yang dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran belum sesuai harapan. Oleh karena itu Penulis perlu mengkaji tentang pola Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guru di di SD Islam Integral Luqman Al Hakim 02 Batam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sedangkan pengumpulan datanya dengan menggunakan teknik observasi partisipan, wawancara, dan dokumentasi. Untuk analisis data menggunakan tiga alur kegiatan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Kinerja Guru

Received: Desember 11, 2023; Accepted: Januari 12, 2024; Published: Januari 31, 2024

* Siti Nur Mawaddah, nurmawaddah869@gmail.com

LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan masalah yang berkaitan dengan hidup dan kehidupan manusia. Proses pendidikan berada dan berkembang bersama proses perkembangan hidup dan kehidupan manusia, bahkan keduanya pada hakikatnya adalah proses yang satu. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh Rupert C. Lodge bahwa pengertian luas pendidikan “life is education, and education is life” berarti bahwa seluruh proses hidup dan kehidupan manusia itu adalah proses pendidikan. Segala pengalaman sepanjang hidupnya memberikan pengaruh pendidikan baginya (Hamka Abdul Aziz, 2012).

Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama, figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus. Pembentukan profesi guru dilakukan melalui program pendidikan pra-jabatan (*pre-service education*) maupun program dalam jabatan (*inservice education*). Namun tidak semua guru yang dididik di lembaga pendidikan terlatih dengan baik dan berkualitas (*well training dan well qualified*) (Husaini Usman, 2009).

Dalam memasuki era globalisasi yang ditandai dengan persaingan yang semakin ketat di segala bidang kehidupan, maka salah satu tujuan Pendidikan nasional dirancang agar dapat mewujudkan manusia Indonesia yang handal, mandiri, dan mampu bersaing di arena global. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mengharuskan orang untuk terus belajar. Terlebih bagi seorang guru yang mempunyai tugas mendidik dan mengajar peserta didiknya. Oleh karena itu, kemampuan mengajar seorang guru harus senantiasa ditingkatkan, antara lain melalui pembinaan dan pelatihan dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran dengan benar (Agustinus Hermino, 2014).

Kepemimpinan dapat juga dianggap penting jika mampu secara efektif dan dilakukan dengan cara yang tepat dalam mengelola maupun memanfaatkan potensi yang

dimiliki oleh setiap anggota, dalam hal ini yaitu guru. Maka dari itu, untuk mengendalikan kepemimpinannya, seorang pemimpin harus memaksimalkan perilaku yang bernilai positif dan meminimalkan perilaku yang bernilai negatif, menguasai penuh masalah-masalah tidak terduga yang tiba-tiba muncul ketika bekerja dan menemukan cara-cara yang tepat untuk penyelesaiannya, mempelajari perubahan-perubahan yang ada di sekitarnya serta menggunakannya untuk kepentingan organisasi, menciptakan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, dan terakhir, membimbing, melatih, dan mengasah setiap anggota (Warisno, 2022).

Selanjutnya, seorang guru harus mempunyai pengetahuan tentang belajar dan mengajarkan siswa. Seorang guru harus dapat mentransfer ilmunya kepada siswa agar siswa dapat mengerti dan mempunyai pengetahuan (Hamka Abdul Aziz, 2012). Selain itu, seorang guru juga harus dapat dan mempunyai pengetahuan tentang mendidik anak atau siswa. Karena di dalam satu kelas watak anak atau siswa berbeda-beda, maka agar pelajaran yang disampaikan guru dapat diterima oleh siswa dengan baik, seorang guru harus mempunyai pengetahuan tentang mendidik anak.

Di dalam pendidikan modern, terdapat supervisor khusus yang independen, tetapi seorang kepala sekolah juga bisa menjadi supervisor untuk mengawasi dan membantu para guru dalam mempelajari tugas sehari-hari. Untuk itu, kepala sekolah harus memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk menjadi supervisor agar proses kegiatan belajar mengajar berjalan dengan lancar (Kuntoro, 2019).

Di sisi lain, pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong para guru untuk terus-menerus belajar menyesuaikan diri dengan kondisi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta mobilitas masyarakat yang bersifat semakin global. Berkaitan dengan hal tersebut, diperlukan sumber daya guru yang mau tumbuh dan berkembang, serta peka atau tanggap terhadap kondisi sekolah, sehingga dapat melakukan fungsinya secara profesional.

Guru sebagai pelaksana program kegiatan-kegiatan sekolah mempunyai peran utama yang sangat penting dalam menentukan ketercapaian tujuan kegiatan tersebut. Bagaimanapun lengkap dan modernnya fasilitas sekolah yang berupa gedung, perlengkapan, alat kerja dan metode-metode kerja, serta dukungan masyarakat. Akan tetapi apabila manusia yang bertugas menjalankan program sekolah tersebut kurang

partisipatif, maka akan sulit untuk mencapai tujuan pendidikan yang direncanakan (Ngalim Purwanto, 2008).

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah kinerja guru pada lembaga sekolah ditinjau dari peran sertanya dalam segala aspek, khususnya pada tingkat partisipasi guru dalam keberlangsungan kegiatan sekolah secara menyeluruh. Dalam hal ini yang dimaksud adalah mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai pada evaluasi dalam pendidikan. Kegiatan sekolah merupakan rangkaian kegiatan dalam lembaga sekolah secara menyeluruh menyangkut bidang manajemen persekolahan. Untuk memudahkan pengukuran terhadap tingkat partisipasi guru dalam kegiatan sekolah, maka rangkaian kegiatan sekolah dibagi dalam beberapa bidang ; kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana, hubungan sekolah dan masyarakat, personalia, keuangan, dan layanan khusus.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah Pendidikan Karakter

Griffin membagi pengertian kepemimpinan menjadi dua konsep, yaitu sebagai proses, dan sebagai atribut. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi (Wahyosumidjo, 2001). Adapun dari sisi atribut, kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemimpin dapat didefinisikan sebagai seorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka. Menurut Wahjosumidjo, dalam praktek organisasi, kata “memimpin” mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya.

Sebagian besar definisi mengenai kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang sengaja dijalankan seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-

hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Para pakar manajemen telah banyak memberikan tentang pengertian dan teori kepemimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, hal tersebut disebabkan organisasi tidak dapat dipisahkan dengan kepemimpinan. Berhasil tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh kepemimpinan yang memimpin organisasi, bahkan maju mundurnya suatu organisasi sering diidentikkan dengan perilaku kepemimpinan dari pimpinannya. Dengan demikian, pemimpin harus bertanggung jawab terhadap pelaksanaan organisasi atau lembaga yang dipimpin, hal ini menempatkan posisi pemimpin yang sangat penting dalam suatu organisasi atau pada lembaga tertentu (Mulyasa, 2013).

Secara sederhana kepala sekolah didefinisikan sebagai "seorang tenaga fungsional guru diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antar guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran". Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah (Wahyosumidjo, 2002).

Keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah, bahkan lebih jauh tersebut menyimpulkan bahwa keberhasilan kepala sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Beberapa diantara kepala sekolah dilukiskan sebagai orang yang sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa, kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka (Syarifuddin, 2002).

Telah dimaklumi bahwa tugas kepala sekolah itu sedemikian banyak dan tanggung jawabnya sedemikian besar. Maka tidak sembarangan orang patut menjadi kepala sekolah. Untuk dapat menjadi kepala sekolah harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Disamping syarat yang berupa ijazah (yang merupakan syarat-syarat formal) juga pengalaman kerja dan kepribadian yang baik perlu diperhatikan. Sifat-sifat kepribadian seperti tersebut diatas, seorang kepala sekolah hendaknya memiliki ilmu pengetahuan dan kecakapan yang sesuai dengan jurusan serta bidang-bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanpa memiliki sifat-sifat serta pengetahuan dan

kecakapan seperti diuraikan diatas, sukarlah baginya untuk dapat menjalankan peranan kepemimpinan yang baik dan diperlukan bagi kemajuan sekolahnya.

Peran dan Fungsi Kepala Sekolah

Sebelum membahas mengenai upaya-upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kegiatan belajar mengajar, penulis sedikit akan membahas mengenai jabatan kepala sekolah. Kepala sekolah adalah sebagai pejabat formal (*formal leadership*) dan pejabat informal (*informal leadership*) (Nurkolis, 2005).

Di dalam lingkungan organisasi, kepemimpinan terjadi melalui dua bentuk, yaitu: kepemimpinan formal (*formal leadership*) dan kepemimpinan informal (*informal leadership*). Kepemimpinan formal terjadi apabila dilingkungan organisasi jabatan otoritas formal dalam organisasi tersebut diisi oleh orang yang ditunjuk atau dipilih melalui proses seleksi. Sedangkan informal terjadi dimana, kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi diisi oleh orang-orang yang muncul dan berpengaruh terhadap orang lain karena kecakapan khusus atau berbagai sumber yang dimilikinya dirasakan mampu memecahkan persoalan organisasi serta memenuhi kebutuhan dari anggota organisasi yang bersangkutan (Syarif Sagala, 2007).

Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu, seperti: latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat, dan integritas (Mulyasa, 2004). Oleh sebab itu, kepala sekolah pada hakikatnya adalah pejabat formal, sebab pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku. Kepala sekolah mempunyai tugas tanggung jawab terhadap atasan, terhadap sesama rekan kepala sekolah/lingkungan terkait, dan kepada bawahan.

Kepemimpinan Kepala Madrasah

Madrasah sebagai sebuah lembaga pendidikan seiring dengan perkembangan dan tuntutan kemajuan zaman mempunyai persoalan yang kompleks. Hal ini didorong oleh tuntutan siswa, orang tua, masyarakat dan dunia usaha pengguna jasa hasil sebuah lembaga pendidikan agar sebuah lembaga pendidikan out putnya bermutu, maka yang harus ditingkatkan adalah kualitas manajemennya (Marno & Triyo Supriyatno, 2008).

Keberhasilan sebuah institusi dalam menjalankan rencana dan program organisasi perlu didukung oleh kepemimpinan yang kreatif yang dapat menggerakkan

partisipasi aktif dari sumber daya manusia yang ada. Juga peranan Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin harus mampu memanager fungsi-fungsi kepemimpinan yang meliputi *planning, actuating, controlling, coordinating dan evaluating*.

Dalam mengoptimalkan kinerja guru yakni dalam rangka melaksanakan tugas dan pekerjaannya, maka kepala madrasah yang berkualitas harus mampu mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, memerintahkan, melarang, dan bahkan memberikan sanksi, serta membina dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara efektif dan efisien (Sudarmawan Danim, 2007). Melalui peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, diharapkan prestasi kerja guru dapat mencapai hasil yang optimal. Selain peningkatan kinerja guru, karyawan dan siswa serta stake holder lainnya, sarana dan prasarana yang menunjang dan memadai serta kurikulum yang relevan, maka kepemimpinan kepala madrasah adalah sangat menentukan, karena kepala madrasah sebagai penggerak roda organisasi sekolah.

Strategi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru

Sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah harus memiliki strategi dalam upaya peningkatan kinerja guru. Strategi dimaksud adalah sifatnya memberi bantuan bimbingan profesional (kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan profesionalisme khususnya dalam proses belajar mengajar), selain itu juga bermaksud sebagai usaha terlaksananya sistem kenaikan pangkat dalam jabatan profesional guru.

Strategi dalam peningkatan kinerja guru kaitannya dengan pembinaan profesional, menurut Glickman, ada 6 hal yang harus dilakukan kepala madrasah, dengan menggunakan strategi directive, antara lain (David L.Goetsch & Stanley B. Davis, 2002):

- 1) Membina dan mengklarifikasi permasalahan dari para guru dan karyawan
- 2) Membina dalam mempresentasikan gagasan-gagasan mengenai apa dan bagaimana informasi akan dikumpulkan.
- 3) Membina dalam mengarahkan apa yang harus dilakukan oleh guru dan karyawan
- 4) Membina dan mendemonstrasikan kemungkinan perilaku guru dan karyawan.
- 5) Membina dan menetapkan standar tingkah laku dalam mengajar sesuai dengan yang dikehendaki.
- 6) Membina dalam menggunakan insentif sosial dan material

Sedangkan hasil akhir dari strategi directive yang diterapkan kepala madrasah adalah pengkondisian guru dan karyawan melalui lingkungan yang telah dibangun oleh kepala madrasah dengan harapan munculnya perilaku guru sesuai dengan yang dikehendaki. Untuk strategi non directive baik guru dan karyawan mempunyai tanggung jawab yang tinggi dalam membina dan mengembangkan dirinya sendiri, sedangkan kepala madrasah tanggung jawabnya rendah. Hal ini disebabkan oleh kemampuan yang ada pada guru, sedangkan kepala madrasah hanyalah sebagai fasilitator saja.

Dalam bahasa Indonesia sering disebut pendidikan dalam jabatan. Istilah lain yang juga dipergunakan adalah up-grading atau penataran dan inservice training education yang pada dasarnya mempunyai maksud yang sama. Inservice training diberikan kepada guru-guru yang dipandang perlu meningkatkan keterampilannya atau pengetahuannya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang pendidikan. Seorang guru pada dasarnya sudah dipersiapkan melalui lembaga pendidikan guru sebelum terjun ke dalam jabatannya. Pendidikan persiapan itu disebut pre-service education. Diantara mereka banyak yang sudah cukup lama meninggalkan pre-service education dan bertugas di lingkungan yang tidak memungkinkan untuk mengikuti berbagai perkembangan dan kemajuan (Noer Rohmah, 2012).

Dan banyak pula dari mereka yang memang tidak berusaha untuk berkembang dalam meningkatkan kemampuan sebagai guru atau pendidik dan tenggelam dalam kegiatan mengajar secara rutin. Untuk mengejar ketinggalan itu agar guru selalu update, aktual dan sesuai dengan harapan masyarakat, dalam menjalankan tugas-tugasnya diperlukan inservice training secara terarah dan terencana. Sejalan dengan uraian di atas, inservice training dapat diartikan sebagai usaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam bidang tertentu sesuai dengan tugasnya, agar dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam melakukan tugas-tugas tersebut.

Pengertian kinerja guru

Kirl Patrick dan Nixon mengartikan kinerja sebagai ukuran kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (direncanakan) sebelumnya. Harris Meintyre, Littleton dan Long mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang menunjukkan kompetensi yang relevan dengan tugas yang realistis dan gambaran perilaku difokuskan kepada konteks pekerjaan yaitu perilaku yang diwujudkan untuk memperjelas deskripsi-

deskripsi kerja dalam menentukan kinerja yang akan memenuhi kebutuhan organisasi yang diinginkan. Sedangkan Hadari Nawawi mengartikan kinerja sebagai prestasi seseorang dalam suatu bidang atau keahlian tertentu, dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya yang didelegasikan dari atasan dengan efektif dan efisien (Fatah N, 2006).

Kinerja guru dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja guru. Untuk meraih prestasi dibutuhkan kemampuan dan usaha. Prestasi kerja dapat dilihat dari seberapa jauh guru menyelesaikan tugasnya dalam mengajar di bandingkan dengan standar pekerjaannya. Oleh karenanya kinerja guru dapat pula diartikan sebagai suatu pencapaian tujuan dari guru itu sendiri maupun tujuan pendidikan dan pengajaran dari sekolah tempat guru tersebut mengajar.

Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja guru dalam tesis ini adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu, yang meliputi ; a) membuat perencanaan pembelajaran, b) melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan c) mengadakan penilaian/evaluasi hasil pembelajaran.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan memakai perspektif fenomenologis. Yang mana disini manusia adalah sebagai sumber data utama dan hasil penelitiannya berupa kata-kata atau pernyataan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya (alamiah). Hal ini sesuai dengan pendapat Denzin dan Lincoln yang mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud manafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.

Dalam Penelitian deskriptif kualitatif, tidak ada perlakuan yang diberikan atau dikendalikan seperti yang dapat di jumpai dalam penelitian eksperimen. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk melukiskan variabel atau kondisi apa adanya dalam situasi, yang biasanya diarahkan untuk merumuskan hipotesis, tetapi lebih pada menggambarkan kondisi permasalahan penelitian sebagaimana adanya (Zuchri, 2021).

Sedangkan ditinjau dari jenisnya penelitian ini adalah studi kasus (*case study*), dimana peneliti berusaha mengamati individu atau unit secara mendalam dan mencoba menentukan seluruh variabel dan mencari faktor-faktor yang dapat menjelaskan kondisi

subyek dan pengaruh perubahan waktu dan lingkungan terhadap obyek (Anggito & Johan, 2018). Dalam hal ini objek yang diteliti difokuskan kepada kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru pada SD Islam Integral Luqman Al Hakim 02 Batam. Dalam Pelaksanaannya tidak dibatasi pada hubungan variabel penelitian sebagaimana berlaku dalam penelitian kuantitatif. Permasalahan ditinjau dari sudut yang terbatas, namun didekati dengan berbagai sudut pandang (*Historis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber daya guru pun secara normal tidak akan produktif jika tidak diarahkan dan dikelola dengan baik melalui organisasi yang sistematis. Maka pemberdayaan dan pengorganisasian guru dalam suatu aktivitas tertentu menjadi suatu keharusan bagi setiap lembaga pendidikan. Oleh karena itu, sebaik-baiknya kurikulum, fasilitas, sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi jika kualitas gurunya rendah maka sulit untuk mendapatkan hasil pendidikan yang bermutu tinggi. Maka dari itu, kajian tentang kinerja guru masih merupakan hal penting untuk dibahas di dalam tulisan ini, yang hasilnya dapat dijadikan sebagai dasar (*legal aspect*) dalam upaya perancangan dan pengembangan kinerja dan kepemimpinan guru dalam pembelajaran.

SD Islam Integral Luqman Al-Hakim 02 Batam selalu memberikan pembinaan/motivasi kepada siswa, pembinaan/motivasi tersebut dilakukan baik oleh kepala sekolah secara langsung atau oleh guru-guru. Motivasi tersebut dilakukan baik pada saat upacara yang dilakukan oleh kepala sekolah, motivasi yang dilakukan oleh guru pada saat proses belajar mengajar di kelas. Semua itu dilakukan secara continue. Untuk mengenai pembinaan, SMP Islam Integral Luqman Al-Hakim 02 Batam mempunyai organisasi khusus dalam membina siswa, agar siswa dapat mengikuti peraturan sekolah dengan baik. Pembinaan tersebut dilakukan bagi siswa-siswa yang nakal, seperti selalu membuat ribut di kelas pada jam belajar, selalu keluar kelas bahkan keluar lingkungan sekolah pada saat jam sekolah dan lain-lain. Untuk itu agar proses belajar mengajar tidak terganggu, kepala sekolah selalu memanggil siswa yang bermasalah melalui guru pembimbing atau BP. Pemanggilan atau pembinaan tersebut dilakukan dengan cara pertama-tama siswa dipanggil oleh wali kelas untuk diberikan nasihat sekaligus motivasi, apabila tidak berhasil, maka siswa tersebut dipanggil untuk dinasihati oleh guru pembimbing/BP, apabila belum membuahkan hasil maka siswa

tersebut dipanggil kepala sekolah, dan seterusnya, sampai siswa tersebut mengerti dan dapat mengikuti peraturan yang ada di sekolah.

Kepemimpinan SD Islam Integral Luqman Al Hakim 02 Batam dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala sekolah/madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah yang menyelenggarakan proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan suatu kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan.

Seseorang pemimpin seperti kepala madrasah dalam menduduki jabatannya ditetapkan dan diangkat oleh atasannya. Akan tetapi untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik sebagai seorang pemimpin harus mampu menolong stafnya untuk memahami tujuan bersama yang akan dicapai. Kepala madrasah sebagai pemimpin hendaknya memiliki pengertian dan pengetahuan yang luas tentang penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran di sekolah, sifat-sifat pribadi yang bisa menjamin pelaksanaan kegiatan pemimpin yang baik dan kecakapan-kecakapan atau keterampilan-keterampilan tertentu yang diperlukan kepala madrasah, yang antara lain adalah keterampilan kepemimpinan, pendidikan dan pengajaran, teknis yang berhubungan dengan penggunaan alat-alat penunjang pendidikan, kemampuan konseptual, dan keterampilan hubungan manusia.

Kepala madrasah sebagai pemimpin hendaknya mempunyai sifat kepemimpinan yang demokratis, sehingga lembaga pendidikan mengalami peningkatan kualitas terus menerus. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan. Pemimpin senantiasa berusaha membangun semangat anggota-anggota kelompok dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya.

Dalam memberikan bimbingan, kepala sekolah lebih mengedepankan rasa dan bersifat kekeluargaan. Rasa kekeluargaan senantiasa beliau bangun dengan baik, salah satu bentuknya adalah setiap kegiatan dikerjakan secara bersama dan menyeluruh, dengan asumsi bahwa setiap kepanitiaan merupakan sebuah team work dan diberikan kesempatan secara bergiliran. Dalam hal lain kepala sekolah tidak pernah membedakan

para bawahan, siapa yang salah akan ditegur dan diingatkan serta diberikan jalan keluarnya. Kepala sekolah senantiasa menjadikan bawahan sebagai mitra bahkan dalam rapat tidak pernah menyebut bapak/ibu guru mesti dengan istilah teman-teman, tidak hanya itu diantara guru sering diajak musyawarah dan kerjasama serta diberikan tawaran, seperti siapa yang perlu menghadiri sebuah seminar, pelatihan, menjadi panitia, bahkan sebelum dihasilkan suatu keputusan, baik guru maupun karyawan senantiasa diajak musyawarah dan diminta pendapatnya demi untuk kemajuan sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara secara langsung dengan kepala sekolah, wakakur, dan beberapa guru serta staf TU SD Islam Integral Luqman Al Hakim 02 Batam dan juga menurut pengamatan peneliti melalui observasi, dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan SD Islam Integral Luqman Al Hakim 02 Batam telah menjalankan aspek-aspek kepemimpinan dengan baik diantaranya dalam hal pemberian perintah/tugas; pengarahan; dan bimbingan terhadap bawahan agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Kinerja Guru

Training atau pelatihan-pelatihan untuk kemampuan mengelola KBM sangat penting dan besar nilai positifnya, khususnya untuk tenaga pendidikan, karena dengan pelatihan tersebut, maka akan meningkatkan profesionalisme guru dalam mengajar. Guru akan dapat mengelola KBM dengan baik, yaitu dapat menggunakan metode-metode dan strategi pembelajaran dengan baik. Dengan strategi dan metode mengajar yang baik, maka akan dapat merubah suasana kelas belajar menjadi kondusif, efisien, aktif, dan menyenangkan.

Untuk mengetahui kinerja guru maka hal yang harus diketahui adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pokok guru yaitu bagaimana guru dalam membuat perencanaan pembelajaran, bagaimana guru dalam melaksanakan pembelajaran dan bagaimana guru dalam melaksanakan penilaian terhadap hasil belajar para siswanya.

Kinerja guru merupakan salah satu unsur pokok dalam meningkatkan mutu suatu sekolah. Maju tidaknya sebuah sekolah sangat bergantung dengan bagaimana kondisi kualitas kinerja dan kompetensi guru-guru yang dimiliki di sekolah tersebut, karena kinerja guru sangat bergantung dengan muatan kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru. Guru harus menjadi suri tauladan dan panutan dimanapun berada baik di sekolah di keluarga maupun di tengah masyarakat. Sebagai seorang profesional, guru memiliki

lima tugas pokok, merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan mengadakan evaluasi pembelajaran.

Kinerja yang diwujudkan oleh guru tidak hanya pada 7 komponen yang ada di sekolah (Kurikulum, Kesiswaan, Sarana Prasarana, Humas, Personalia/Kepegawaian, Keuangan dan Layanan Khusus). Namun peningkatan kinerja guru juga diwujudkan oleh semua guru dalam program penciptaan lingkungan sekolah sehat (LSS).

Perencanaan kegiatan pembelajaran merupakan penjabaran operasional dari kurikulum, sedangkan aplikasi dari perencanaan akan terlihat dalam kegiatan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran memiliki peranan yang sangat penting dalam proses pembelajaran, terutama sebagai alat proyeksi kegiatan -kegiatan yang akan dilakukan selama pembelajaran. Fungsi perencanaan pembelajaran sebagai pedoman atau panduan kegiatan menggambarkan hasil yang akan dicapai, sebagai alat kontrol dan evaluasi. Bentuk perencanaan pembelajaran adalah silabus pembelajaran dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

Dari data yang berhasil dihimpun oleh penulis selama melakukan penelitian didapatkan data bahwa guru telah mampu membuat dan melengkapi perencanaan pembelajaran melalui pembuatan Perencanaan Program Tahunan (PROTA), Perencanaan Program semester (PROMES), membuat Silabus, dan membuat Rencana Program Pembelajaran (RPP) dengan baik. Namun dari sejumlah guru yang ada di SD Islam Integral Luqman Al Hakim 02 Batam, diketahui bahwa masih ada guru yang tidak membuat RPP ketika akan melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan alasan yang klasik yaitu malas, kecuali bila akan ada pemeriksaan.

Dari hasil analisa di atas dapat penulis simpulkan bahwa rata-rata guru SD Islam Integral Luqman Al Hakim 02 Batam sudah membuat perangkat pembelajaran dengan baik, namun ada sebagian guru yang masih malas dalam membuat RPP, walaupun pada akhirnya juga dibuat dan dikumpulkan karena adanya pemeriksaaan ataupun sangsi lain yaitu berupa penundaan pencairan tunjangan sertifikasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sesuai dengan fokus utama penelitian ini yaitu kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SD Islam Integral Luqman Al Hakim 02 Batam dengan sub fokus penelitian yaitu: Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah

dalam meningkatkan kinerja guru, berdasarkan landasan teori, penyajian data, dan analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah dinilai sudah sangat baik, karena telah melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana mestinya. Namun hal ini belum memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja guru di MTs Darun Najah Sambikarto Sekampung Kabupaten Lampung Timur.

Selanjutnya Pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh para guru di SD Islam Integral Luqman Al Hakim 02 Batam sebagai bentuk Kinerja guru sudah bisa dikatakan baik, walaupun masih ada beberapa persoalan yang masih belum sesuai dengan tuntutan. Misalnya masih ada guru yang belum menyelesaikan pembuatan perangkat pembelajaran, belum mampu menciptakan pembelajaran interaksi edukatif antara siswa dengan guru atau antara siswa dengan siswa lainnya. Namun pada tataran evaluasi pembelajaran, rata-rata guru telah melaksanakannya dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

- Agustinus Hermino. (2014). Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi. *Pustaka Pelajar, Yogyakarta*, hlm 127.
- Anggito, A., & Johan, S. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_penelitian_kualitatif/59V8DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=metodologi+penelitian+sugiyono+kualitatif&printsec=frontcover
- David L.Goetsch, & Stanley B. Davis. (2002). Manajemen Mutu Total. *PT. Prenhallindo, Jakarta*, hlm 169.
- Fatah N. (2006). Landasan Manajemen Pendidikan. *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*.
- Hamka Abdul Aziz. (2012). Karakter Guru Profesional. *Prima, Jakarta*.
- Husaini Usman. (2009). Manajemen: Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan,. *Jakarta : Bumi Aksara*.
- Kuntoro, A. T. (2019). Manajemen Mutu Pendidikan Islam. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 84–97. <https://doi.org/10.24090/jk.v7i1.2928>
- Marno, & Triyo Supriyatno. (2008). Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Bandung: Ref Ika Aditama*, hlm 22.
- Mulyasa. (2004). Menejemen Berbasis Sekolah. *Rosdakarya, Bandung*.
- Mulyasa. (2013). Manajemen Berbasis Sekolah. *Bandung : PT. Remaja Rosdakarya*, hlm 69.

- Ngalim Purwanto. (2008). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, hlm 73-74.
- Noer Rohmah. (2012). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Teras, hlm 254.
- Nurkolis. (2005). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta : PT.Grasindo, hlm 154.
- Sudarmawan Danim. (2007). *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademi*. Jakarta : Bumi Aksara, hlm 56.
- Syaifuddin. (2002). *Manajemen Mutu Terpadu demi Pendidikan*. Alfabeta CV. Bandung.
- Syaiful Sagala. (2007). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Wahyosumidjo. (2001). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta:Raja Grafindo Persada, hlm 3.
- Wahyosumidjo. (2002). *Kepemimpinan kepala sekolah*. GRAFINDO PARSADA, Jakarta.
- Warisno, A. (2022). *Manajemen Pendidikan Karakter Siswa Di Sekolah Menengah Pertama*.
- Zuchri. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*.