

## UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

Yati Maryati<sup>1</sup>, Syarwani Ahmad<sup>2</sup>, Nazaruddin<sup>3</sup>  
Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Prabumulih<sup>1</sup>  
Universitas PGRI Palembang<sup>2,3</sup>  
[yatimaryatipbm@gmail.com](mailto:yatimaryatipbm@gmail.com)<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yang berkaitan dengan upaya kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data, Observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data, pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil Penelitian, Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al Hijriyah kota Prabumulih dilaksanakan melalui absensi, memotivasi guru agar selalu menjaga keikhlasan dalam mengajar, memberikan penghargaan, mengembalikan semangat guru melalui kegiatan arisan keluarga madrasah di rumah guru/pegawai, mengadakan study tour pada akhir tahun, mengadakan buka puasa bersama setiap bulan ramadhan meningkatkan keilmuan para guru dengan mengutus guru untuk mengikuti Diklat - Diklat yang diadakan di kota maupun di provinsi, mengutus guru supaya mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) se-kota Prabumulih atau di Madrasah. Kinerja guru sudah baik. Simpulan, upaya kepala madrasah dalam peningkatan kinerja guru sudah cukup baik

Kata kunci : Kepala Madrasah, Kinerja Guru

### ABSTRACT

*This study aims to answer problems related to the efforts of madrasah heads in improving teacher performance. This research uses a qualitative approach with a descriptive type of research. Data collection techniques: Observation, interviews and documentation. Data analysis techniques: data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Research Results: The efforts of the head of madrasah in improving teacher performance in Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al Hijriyah Prabumulih city are carried out through attendance, motivating teachers to always maintain sincerity in teaching, giving awards, restoring the spirit of teachers through madrasah family gatherings at the home of teachers / employees, holding study tours at the end of the year, holding iftar together every month romadhon, improving the knowledge of teachers by sending teachers to follow Training training, which is held in the city and in the province, sends teachers to participate in the Subject Teacher Deliberation (MGMP) throughout the city of Prabumulih or in Madrasah. The teacher's performance is already good. In conclusion, the madrasa head's efforts to improve teacher performance have been quite good*

*Keywords: Head of Madrasah, Teacher Performance.*

### PENDAHULUAN

Pendidikan pada era revolusi industri seperti saat ini memiliki peranan penting dalam mengembangkan sumber daya manusia, Keberadaan sumber daya

Manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu bersaing dalam berbagai aspek kehidupan dan sangat menentukan keberhasilan tujuan nasional dan kemajuan Negara Indonesia, ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dalam dunia pendidikan dapat membantu mewujudkan prestasi belajar siswa dan meningkatkan mutu pendidikan (Tanjung et al., 2021). Peningkatan kinerja guru akan selalu menjadi fokus strategis ketika membahas masalah pendidikan, kepala madrasah adalah pemimpin kunci dalam keseluruhan sistem pendidikan. Kepala madrasah dalam hal ini disebut-sebut sebagai kontributor utama pengembangan sistem sekolah di daerahnya. Tugas kepala sekolah adalah mampu memantau produktivitas guru agar konsisten menghasilkan karya yang berkualitas. Perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, tidak akan berdampak signifikan jika tidak diawasi oleh kepala sekolah yang profesional dan berkualitas (Kusmiati, 2022). Menurut Ermis Weli, (2019), dengan hasil penelitian bahwa implementasi kemampuan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dilihat dari aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi yang telah dibuat kepala sekolah serta manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sudah terlaksana sesuai dengan yang direncanakan tetapi hasilnya belum sesuai yang diharapkan

Sudrajat, (2023), menyatakan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah yaitu proses pemahaman seorang guru dalam memberikan arti mengenai kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah berdasarkan pengamatan, pengalaman, perhatian dan kepercayaan yang terseleksi selama menjadi guru dan pada tubuh sekolah, kepemimpinan hendaknya dikembangkan diantara semua guru, di semua tingkatan. Semua guru hendaknya berpartisipasi dalam mengembangkan visi dan misi sekolah menghadapi era masa depan. Ada beberapa kesamaan dari penelitian sebelumnya, tapi peneliti ingin mengetahui upaya kepala madrasah meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al Hijriyah Kota Prabumulih, dengan melakukan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif kualitatif.

Dari hasil observasi awal, Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al Hijriyah Kota Prabumulih yang terletak di Desa Karya Mulia Unit 7 Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih, Madrasah ini didirikan pada tahun 1989 oleh Bapak H. Abdul Kodir, yang pada awalnya sebagai Madrasah Diniyah dan ruang belajarnya masih menumpang di gedung Sekolah Dasar Negeri, seiring waktu, dengan adanya tanah hibah dan dana dari pemerintah dan Masyarakat setempat madrasah ini bisa mendirikan Gedung dan pada tahun 1995 berganti menjadi Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al Hijriyah yang sekarang dijalankan oleh tenaga kependidikan yang terdiri dari 15 guru dan 3 Pegawai, ini merupakan satu satunya Madrasah yang ada di kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih dan masih berstatus swasta namun mampu mencetak para alumni yang kualitasnya bisa bersaing dengan alumni Madrasah/Sekolah Negeri. Ini dibuktikan dengan adanya beberapa alumni yang selalu menjadi juara umum di jenjang sekolah selanjutnya, yang sekolah itu siswanya dari berbagai sekolah dan daerah namun dia mampu bersaing dengan siswa lainnya. Alumni yang berkualitas tentu dilatarbelakangi oleh guru-guru yang berkinerja baik.

Lingkungan di mana madrasah ini berada merupakan masyarakat yang komplek terdiri dari bermacam macam tingkatan masyarakat yang saling melengkapi (*overlapping*), dan bersifat unik, sebagai akibat dari latar belakang dimensi budaya yang beragam maupun agama yang komplek, Islam, Protestan, Katolik, dan Hindu, namun mereka hidup berdampingan dengan damai dan rukun, hingga desa ini dianugerahi gelar

Desa Rukun beragama oleh KaKanWil Kementerian Agama Sumatera Selatan pada tahun ini

Untuk itu penelitian ini dilakukan guna mengetahui upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah tersebut. Kepala Sekolah menurut Amiruddin et al., (2022); Alhusna et al., (2021); Rozalina et al., (2020)) “adalah Kepala sekolah merupakan pemimpin yang bertanggung jawab dalam menerima dan memberikan pelajaran. Menurut Kompri, (2016); Bakhrudin, (2021);Hasim et al., (2023)), Kepala sekolah adalah orang yang memiliki otoritas dan pengaruh dalam menentukan kegiatan belajar-mengajar di sekolah”

Dari berbagai pengertian yang ada, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang memiliki kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada di sebuah sekolah. Mulyasa, (2015), tugas dan fungsi kepala sekolah , 10 Kunci sukses kepala sekolah :

1. Memiliki visi yang jelas dan utuh
2. Bertanggung jawab dalam mengelola sekolah
3. Menjadi teladan yang baik bagi staf dan siswa
4. Memberdayakan staf untuk mencapai potensi maksimal merupakan faktor penting dalam kesuksesan kepala sekolah.
5. Mendengarkan masukan dan opini dari orang lain
6. Memberikan layanan prima kepada siswa dan staf
7. Mengembangkan orang-orang di sekitar sekolah
8. Memberdayakan sekolah dengan meningkatkan potensi yang ada.
9. Fokus pada peserta didik merupakan kunci sukses kepala sekolah.
10. Menjalankan manajemen yang mengutamakan praktik dan implementasi.

Peningkatan kualitas pendidik (guru) tidak dapat terlepas dari tiga aspek, yaitu pendidikan, pengabdian, dan penelitian. Menurut Desimarnis (2021), guru harus diberikan pelatihan di bidang penelitian dan penulisan karya ilmiah. Misalnya melaksanakan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) Tujuan dari hal ini adalah agar guru dapat mengevaluasi kinerja pembelajaran yang dijalkannya selama satu semester di kelas tertentu. Dengan demikian, evaluasi diri akan membantu meningkatkan kualitas pembelajaran di madrasah (Amiruddin et al., 2022).

Beberapa upaya manajerial untuk meningkatkan kinerja guru, sebagaimana yang diungkapkan oleh Mulyasa, (2005):

1. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan
2. Pemberian motivasi
3. Penghargaan (*rewards*)
4. Persepsi

Menurut Abas, (2017), Ada dua klasifikasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja guru:

#### **Upaya pemberdayaan**

Upaya ini melibatkan para guru dan staf dalam aktivitas penyelesaian masalah, membangun tim kerja, memberikan otonomi dan keberanian mengambil resiko dari para guru dan staf.

#### **Upaya peningkatan kompetensi guru**

Upaya ini menyediakan kesempatan bagi guru untuk meningkatkan kemampuan mereka dengan memberi Menyediakan kesempatan untuk mengikuti pendidikan formal yang lebih tinggi; mengikuti pendidikan dan pelatihan; mengadakan kunjungan supervisi kelas, sehingga dapat diketahui kekurangan kekurangan guru dan dapat diperbaiki

setelah melihat hasil supervisi tersebut; Pembentukan kelompok kerja guru yang terencana dan dinamik, atau yang sekarang kita kenal dengan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP); Menyelenggarakan pertemuan guru/rapat sebagai sarana untuk mengembangkan karir guru; Membuat organisasi profesi guru untuk meningkatkan kualitas guru yang sudah bekerja/berdinas.

Sedangkan upaya kepala madrasah yang nyata. menurut Muhlisin yang dikutip kembali oleh (Barnawi & Arifin, 2012); Membantu guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang dicapai; Mendorong guru agar mampu memecahkan masalah masalah pembelajaran; Memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja guru secara layak; Mendelegasikan tanggung jawab dan kewenangan kerja kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajar; Membantu memberikan kemudahan kepada guru dalam proses pengajuan kenaikan pangkatnya; Membuat kebijakan sekaolah dalam pembagian tugas guru; Melaksanakan teknik supervisi yang tepat; Mungupayakan selalu meningkatkan kesejahteraannya; Menciptakan hubungan kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah; Menciptakan dan menjaga kondisi dan iklim kerja yang sehat dan menyenangkan; Memberikan peluang pada guru untuk tumbuh dalam meningkatkan pengetahuan, meningkatkan keahlian mengajar, dan memperoleh keterampilan yang baru; Mengupayakan keharmonisan anggota keluarga; Mewujudkan dan menjaga keamanan kerja guru tetap stabil; Memerhatikan peningkatan status guru; Menggerakkan guru, karyawan, siswa, dan anggota masyarakat untuk menyukseskan program pendidikan di sekolah; Menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, dan nyaman”

Upaya kepala Sekolah ini akan memberi kepuasan kerja bagi guru guru di sekolah tersebut. Arti kepuasan kerja itu sendiri menurut KBBI (2002:902) “Kepuasan kerja adalah kondisi mental yang menyenangkan yang di alami oleh pekerja di lingkungan kerja karena kebutuhan mereka terpenuhi secara mandiri”.

Sedangkan menurut Sinabela “Kepuasan kerja adalah perasaan yang dialami seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan dari usaha mereka sendiri dan dukungan dari faktor eksternal terhadap kondisi kerja, hasil kerja, dan pekerjaan itu sendiri”. Menurut Handoko "Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, melalui mana karyawan melihat pekerjaan mereka” . Kepuasan kerja adalah tingkat kebahagiaan atau sikap dan perasaan positif yang dihasilkan dari evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan”(Barnawi & Arifin, 2012; Muslih & Pratama, 2022; Nurmalsari et al., 2022).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru merupakan keadaan emosional guru terhadap aspek aspek pekerjaannya, senang atau tidak senang, kondisi emosional tersebut tidak lepas dari pengaruh faktor internal dan faktor eksternal individu dan tercermin dalam sikap dan perilaku terhadap pekerjaannya di sekolah.

Kata kinerja merupakan istilah yang digunakan dalam bahasa Indonesia yang berasal dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. *Performance* sendiri terbentuk dari kata *to perform* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja, Menurut Kamus Bahasa Indonesia (2002:570), kinerja diartikan sebagai suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja” (Kholis et al., 2023; Yulianto, 2022).

Berdasarkan pengertian yang disampaikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang telah diselesaikan oleh seseorang atau organisasi dan diukur berdasarkan keterampilan yang dimilikinya

Guru yang memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam implementasi kurikulum ditandai dengan karakteristik sebagai berikut: mendesain rencana pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar peserta didik. Kinerja guru tidak terjadi secara spontan, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal yang sama-sama mempengaruhi hasil kerja guru.

Sebagaimana dikemukakan oleh (Barnawi & Arifin, 2012), Faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru meliputi kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Sementara faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru meliputi gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.”

Faktor faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri, seperti kemampuan, keterampilan, motivasi dan lainnya. Sedangkan faktor faktor eksternal yaitu faktor faktor yang berasal dari luar yang juga sangat mempengaruhi guru, dan Faktor eksternal sangat vital untuk diperhatikan karena dapat memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru. Faktor-faktor tersebut akan terus-menerus mempengaruhi guru sehari-hari, sehingga dapat lebih menentukan seberapa baik kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Seorang guru/pendidik harus menjadi tauladan yang bagi siswa-siswinya, karena anak-anak selalu menuruti/meniru apa yang dilakukan oleh gurunya, contoh tauladan yang terbaik adalah terdapat pada diri Rosulullah Muhammad SAW. Sebagaimana tertera dalam Alqur'an surat al Ahzab : 21 yang berbunyi : **لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَ الْيَوْمَ الْآخِرَ وَ ذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا** Artinya, sesungguhnya dalam diri Rosulullah saw. terdapat contoh yang baik sebagai suri tauladan bagi mereka yang mengharapkan (bertemu) dengan Allah dan yang percaya pada hari kemudian serta yang sering mengingat Allah”.

Oleh karena itu Peran guru sangat krusial dan penting dalam mengembangkan peserta didik menjadi individu yang berkualitas, bermoral, tanpa mengurangi peran dan fungsi dari pihak lain. Kinerja guru sebagai pelaksana tugas dan kewajiban sebagai pendidik merupakan salah satu faktor yang memegang peranan kunci dalam keberhasilan pendidikan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian ini bersifat deskriptif Kualitatif, Teknik pengumpulan data yaitu melalui observasi, wawancara ,dan dokumentasi, kemudian keabsahan datanya menggunakan Triangulasi. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Penelitian ini bertempat di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al Hijriyah kota Prabumulih yang beralamatkan di Desa Karya Mulia Unit 7 kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih Sumatera Selatan dan dilaksanakan pada bulan Agustus – Oktober 2022

Objek penelitian ini adalah Kepala Madrasah sebagai informan kunci (*key Informan*) dan 4 guru Madrasah sebagai informan utama dan 2 orang sebagai informan tambahan yakni siswa dan masyarakat .

## TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data (model Miles dan Huberman) melalui pengumpulan data (*Data Collection*), reduksi data (*Data Reduction*), penyajian data (*Data Display*), dan penarikan kesimpulan (*Conclusion Drawing/verification*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih empat bulan, dimulai dari bulan Juli sampai bulan Oktober 2022. Dalam kurun waktu empat bulan tersebut dilakukan observasi awal dan penentuan objek dan subjek penelitian yang dianggap dapat menjadi sumber informasi tentang upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al Hijriyah Kota Prabumulih.

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al Hijriyah Kota Prabumulih. Data yang disajikan dalam penelitian ini diperoleh melalui beberapa teknik yakni Observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam wawancara peneliti memilih beberapa *interviewee/informan* yang dianggap oleh peneliti berkompeten untuk memberikan informasi yang dibutuhkan sesuai dengan judul penelitian yaitu “upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al Hijriyah Kota Prabumulih” Berikut adalah daftar informan yang menjadi subjek penelitian :

Tabel 1  
Daftar Informan Penelitian

No	Nama	Kode	Jabatan
1	Sapudi, S. H. I.	S	Kepala Madrasah
2	Latifah, S. Ag.	L	Guru
3	Susita Yuliana, S. Pd. I	SY	Guru
4	Desi Wahyuni, S. Pd. I.	DW	Guru
5	Maryati, S. Pd.I	M	Guru
6	Weliem Belina, A. Md.	WB	KaUr TU
7	Ali Nurdin	AN	Masyarakat
8	Syamil Muhammad	SM	Siswa

Pendidikan suatu negara akan dikatakan berhasil kualitas kinerja gurunya baik. Guru merupakan pusat pembelajaran dan menentukan arah dan tujuan dari proses pembelajaran dan karena mempunyai peran dominan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, aktivitas guru sebagai pendidik harus senantiasa berkembang dan termotivasi untuk berprestasi. Pemimpin madrasah yang kompeten mampu mengatur dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya madrasah secara tepat dan bekerja sama dengan baik dengan berbagai pihak terkait. Untuk itu diperlukan kerjasama yang kompak dan harmonis antara seluruh pihak terkait, mulai dari pimpinan madrasah, pendidik, tenaga kependidikan, siswa, orang tua, masyarakat hingga pemerintah.

Tentang komunikasi antara kepala madrasah dengan masyarakat dan orang tua, AN mengatakan bahwa kepala madrasah selalu menjaga hubungan baik dengan orang tua dan masyarakat.jelasnya. Kepala madrasah juga melibatkan orang tua dan masyarakat dalam program dan kegiatan madrasah. Berikut penjelasannya “Setiap semester, kepala madrasah mengundang masyarakat dan orang tua siswa untuk bertemu, biasanya di akhir semester, untuk membahas program madrasah, rencana pengembangan selanjutnya yang akan dilaksanakan madrasah, dan kegiatan siswa.

Kolaborasi dan dukungan dari semua pihak menghasilkan peningkatan produktivitas guru dan lingkungan kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, motivasi dan bimbingan pimpinan madrasah mutlak diperlukan bagi guru untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya. Seperti yang diutarakan S, peningkatan kualitas pendidikan membutuhkan partisipasi dan kerjasama semua pihak untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepala madrasah memegang peranan penting dalam upaya peningkatan kualitas guru. Perilaku dan kinerja seorang kepala madrasah sebagai pimpinan dijadikan tauladan bagi bawahannya. Aktivitas dan disiplin kepala madrasah memotivasi guru dan staf untuk berperilaku disiplin. SY juga menjelaskan bahwa perilaku kepala madrasah secara tidak langsung mempengaruhi kinerja guru. Kehadiran kepala madrasah yang mengawasi dan memperhatikan guru mempengaruhi perilaku guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kepala madrasah yang jarang hadir membuat guru merasa tidak diperhatikan dan malas dalam bekerja.

Menurut Werang, (2012) : “kemampuan manajerial kepala madrasah berkorelasi dengan kinerja guru. Kinerja guru lebih produktif ketika kepala madrasah dapat menerapkan keterampilan manajerial yang baik”. Pernyataan ini sesuai dengan pernyataan M bahwa keterampilan manajerial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Adanya motivasi dan bimbingan dari pimpinan madrasah semakin meningkatkan kualitas kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Pernyataan S menyatakan bahwa proses perencanaan yang dilakukan kepala madrasah untuk mengelola peningkatan kinerja guru adalah dengan menetapkan tugas dan beban mengajar sesuai dengan kemampuan guru dan latar belakang pendidikan. Di sisi lain, proses penerapan manajemen untuk meningkatkan kinerja guru meliputi kegiatan pelatihan, *workshop* dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), meningkatkan disiplin melalui absensi harian, pemberian motivasi, pemberian penghargaan, dan penciptaan iklim kerja yang efektif. Sedangkan proses monitoring dan evaluasi dilakukan dengan melakukan kegiatan supervisi setiap 6 bulan sekali.

Menurut Mulayasa, (2005), ada beberapa hal yang bisa dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru, antara lain :

1. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan
2. Pemberian motivasi
3. Penghargaan (*rewards*)
4. Persepsi

Informan L menjelaskan, salah satu upaya kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan kedisiplinan melalui kebijakan absensi harian, di sisi lain, mengenai pemberian motivasi, S menyatakan bahwa bentuk motivasi yang diberikan kepada guru hendaknya mendorong seluruh pendidik dan tenaga kependidikan untuk ikut serta dalam *rihlah ilmiah/study tour* yang disubsidi oleh madrasah, dengan harapan kegiatan tersebut dapat menyegarkan kembali semangat dan memacu para guru untuk meningkatkan kinerjanya. dan untuk staf agar bisa melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan penuh semangat. Kegiatan *rihlah ilmiah/study tour* ini merupakan program tahunan Madrasah Ibtidayah (MI) Al Hijriyah Kota Prabumulih. S juga menambahkan bahwa dia selalu memotivasi guru untuk jujur dan tulus dalam mendidik dan membimbing siswanya.

Menurut Abas, (2017), Upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru ada 2 klasifikasi, yaitu :

#### **Upaya pemberdayaan**

Melibatkan para guru dan staf dalam aktivitas penyelesaian masalah, membangun tim kerja, memberikan otonomi dan keberanian mengambil resiko dari para guru dan staf.

#### **Upaya peningkatan kompetensi guru**

Para guru diberi kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dirinya dengan memberi peluang untuk melanjutkan pendidikan ke ke jenjang yang lebih tinggi (Strata 1); mengikuti pendidikan dan pelatihan ; mengadakan kunjungan supervisi kelas, sehingga dapat diketahui kekurangan kekurangan guru dan dapat diperbaiki setelah melihat hasil supervisi tersebut; Pembentukan kelompok kerga guru yang terencana dan dinamik, atau yang sekarang kita kenal dengan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP); Mengadakan rapat guru sebagai media pembinaan karier guru; membentuk organisasi profesi keguruan untuk meningkatkan mutu guru yang telah berdinias.

Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui kegiatan dalam madrasah : kepala madrasah yang hadir di madrasah secara rutin guna memantau kegiatan pembelajaran dan melibatkan para guru dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Menurut S, dalam 6 bulan sekali, (akhir semester) diadakan supervisi mengajar bagi seluruh guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al Hijriyah kota Prabumulih. Supervisornya adalah Kepala Madrasah dibantu oleh Guru senior yang ada di Madrasah. Supervisor menilai kinerja guru pada saat kegiatan belajar mengajar di kelas. Selain dari pada itu, guru diberi keleluasaan untuk mengikuti kegiatan MGMP sampai ke tingkat kota. M menjelaskan bahwa kegiatan MGMP dilaksanakan secara berkesinambungan pada awal dan akhir setiap semesternya. Lokasi pelaksanaan akan digilir dari satu madrasah ke madrasah lain di kota Prabumulih. Diharapkan kehadiran MGMP sebagai guru dapat dijadikan sebagai wadah untuk berbagi ilmu dan isu-isu terkait proses pembelajaran dan penyelesaian isu isu terkait. MGMP juga telah membentuk sekelompok guru untuk membahas materi materi pembelajaran yang disampaikan, pengembangan kisi kisi serta soal UTS, beserta kunci jawabanya . dan mengevaluasi kinerja tim MGMP di akhir semester.

Sedangkan kegiatan di luar madrasah dicapai dengan memberi kesempatan kepada guru yang berpendidikan akhir SMA maupun D2, untuk melanjutkan ke jenjang S1, melibatkan guru dalam acara pelatihan dan lokakarya lebih lanjut. Berdasarkan pernyataan tersebut, SY memaparkan bahwa berbagai kegiatan pelatihan ataupun workshop yang diikuti oleh para-guru dari Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al Hijriyah Kota Prabumulih, hingga ke tingkat kota . Kepala madrasah kemudian mengirimkan kepada para guru kegiatan pelatihan yang disesuaikan dengan kemampuan masing-masing guru, beserta topik kegiatannya.

Informan SY mendefinisikan kinerja guru sebagai hasil jerih payah seorang guru dalam memenuhi tugasnya sebagai guru profesional, pendidik, dan pembimbing untuk mencapai tujuan pembelajaran. Di sisi lain, M menjelaskan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru untuk memenuhi tugasnya. tugas pendidik dengan menunaikan tugas pendidik dan mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya.

Guru - guru di madrasah ini bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, walaupun berhalangan untuk melaksanakan tugasnya, dia sudah menyiapkan guru pengganti untuk mengajar di hari itu, sebagaimana SM menjelaskan tentang ada atau tidaknya JAMKOS (jam kosong) :Saya senang dengan guru guru di sini, karena mereka baik, ramah, lemah lembut walaupun ada satu guru yang suka marah marah (tapi tidak mau menyebutkan nama guru tersebut), dan rajin mengajarnya, di kelas saya tidak ada jam kosong, kalau ada guru yang tidak hadir maka akan digantikan oleh guru lain.



Menurut (Guntoro, 2020; Joen et al., 2022; Setiawan et al., 2020), ada beberapa indikator yang dapat dijadikan tolak ukur dalam penilaian kinerja guru, antara lain : Kemampuan menyusun perangkat pembelajaran, mulai dari membuat program tahunan (PROTA), program semester (PROSEM), silabus, hingga membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP); Kemampuan melaksanakan pembelajaran; Kemampuan dalam menjalin hubungan antar pribadi; Kemampuan dalam melaksanakan penilaian hasil belajar; Kemampuan dalam melaksanakan program pengayaan; serta 6) Kemampuan dalam melaksanakan program remedial.

Menurut SY, “para guru di Madrasah Ibtidaiyah Al Hijriyah kota Prabumulih mampu membuat RPP sendiri di setiap awal semester”. Pernyataan ini sesuai dengan pengamatan peneliti terhadap perangkat pembelajaran guru. Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al Hijriyah Kota Prabumulih pandai menyusun materi pembelajaran. M menjelaskan bahwa kegiatan pembelajaran dimulai dengan kegiatan pembukaan, kegiatan inti, kesimpulan dan proses penilaian, mengikuti alur yang dibuat dalam RPP. Hal ini sesuai dengan pengamatan peneliti saat mengikuti proses pembelajaran di kelas informan. M dapat memotivasi siswa untuk bersemangat dalam proses pembelajaran. Metode yang digunakan juga sesuai dan menekankan pada aktivitas siswa., ternyata masih ada satu guru yang menggunakan Metode pembelajaran yang digunakan masih konvensional dengan sumber belajar dan media pembelajaran yang minim.

Indikator ketiga berkaitan dengan penilaian hasil belajar. DW menjelaskan bahwa sebelum ujian dilaksanakan, disusun jadwal ujian agar sesuai dengan materi yang akan diajarkan. Guru memutuskan bentuk penilaian mana yang akan digunakan, tes atau non tes. Selanjutnya, membuat instrumen yang sesuai dengan RPP. Selanjutnya proses penilaian dilakukan pada saat KBM (Kegiatan Belajar Mengajar). Untuk memantau kemajuan belajar siswa, hasil belajar siswa untuk semua mata pelajaran disusun dan dihimpun dalam bentuk raport dan dilaporkan kepada Kepala madrasah dan orang tua siswa pada setiap akhir semester. Seperti pemaparan Supardi (2014), dapat diukur dari kemampuan guru dapat diukur dari menilai hasil belajar: rencana evaluasi yang dikembangkan; melakukan evaluasi; mengelola evaluasi; melaporkan hasil evaluasi. Selanjutnya, dalam mengelola hubungan dengan siswa : mengelola interaksi siswa di dalam kelas; membuat suasana belajar mengajar menarik dan positif; memotivasi semangat belajar siswa. SY menggunakan beberapa metode untuk mengkoordinasikan interaksi kelas, khususnya untuk meningkatkan semangat dan aktivitas siswa., yaitu dengan memuji atas keberhasilan siswa, memberi hadiah.

Indikator kinerja guru selanjutnya yang berkaitan dengan kemampuan guru dalam melaksanakan program pengayaan. Setiap guru memiliki metode pengayaan sendiri. Bentuk pengayaan yang dilaksanakan oleh M yang pertama adalah dengan membuat poin-poin latihan yang sulit dan mendiskusikan kembali materi yang belum dipahami siswa sampai mereka memahaminya. yang kedua adalah memberikan materi tambahan. Sedangkan bentuk pengayaan yang dilakukan oleh DW adalah memberikan pekerjaan rumah dengan tujuan membantu siswa belajar di rumah maupun di madrasah, namun terkadang memberikan pertanyaan untuk mengetahui kemampuan siswa tersebut. Seperti yang dijelaskan Supardi (2014), program pengayaan dijalankan oleh guru dengan memberikan pekerjaan rumah dan memberikan materi tambahan.

SM juga mengomentari kesannya tentang proses pembelajaran. Sebagaimana dijelaskan dalam hasil wawancara berikut: “Bu DW adalah orang yang baik dan metode pengajarannya tidak membosankan, jadi saya suka dia mengajari saya”. Pernyataan SM senada dengan suasana kelas IV saat mata pelajaran Bahasa Arab. DW memberi setiap

siswa tugas individu untuk melatih kemandirian mereka dalam menghadapi masalah. Setelah pertemuan terakhir, siswa dilatih untuk bekerja dalam kelompok. Siswa terlihat fokus menyelesaikan tugas yang diberikan oleh guru. Lingkungan belajar tampak kondusif dan siswa tidak bosan atau lelah selama proses pembelajaran.

Yang terakhir adalah remedial, yaitu dengan mengerjakan kembali soal soal yang telah diberikan dengan harapan siswa dapat memperoleh nilai yang lebih baik dari sebelumnya.

Beberapa faktor dapat menyebabkan kinerja guru. Menurut S faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah: keterampilan manajemen pembelajaran; pengetahuan guru; disiplin; tanggung jawab; kepemimpinan madrasah; dan kondisi lingkungan. Selain motivasi dan tanggung jawab yang tinggi, ada faktor lain seperti kemampuan guru, kreativitas kelas, gaji, budaya madrasah dan suasana kerja. SY juga mencatat bahwa kondisi fisik dan mental seorang guru juga dapat mempengaruhi hasil kinerja. Disiplin kerja adalah keadaan yang diciptakan dan dibentuk oleh suatu proses perilaku yang menunjukkan nilai-nilai kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, ketertiban atau keteraturan. Karena ia telah menyatu dengan dirinya sendiri, sikap atau tindakannya tidak lagi dianggap sebagai beban, bahkan ia terbebani ketika ia tidak berperilaku normal. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan. Kedisiplinan terjadi apabila telah muncul suatu niat dari dalam diri guru yang lebih kuat mendorong sikap dan perilaku untuk mentaati dan mentaati tata tertib sekolah. Sikap dan perilaku disiplin dipengaruhi oleh berbagai prakarsa, kehendak dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku. Meskipun kinerja guru merupakan hasil yang dicapai dari apa yang dicapai dan ditugaskan kepada guru, namun hasilnya dapat dipertanggungjawabkan. Dari kedudukan yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pekerjaan seseorang atau pegawai dalam bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan tugas yang dibebankan menurut moral dan etika yang berlaku berdasarkan standar yang telah ditetapkan (Juniarti et al., 2020).

Sebagaimana Barnawi & Arifin, (2012), menyebutkan ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri, contohnya : kemampuan; keterampilan; kepribadian; pengalaman lapangan; persepsi; motivasi menjadi guru; serta latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri guru tersebut, seperti ; gaji; Sarana dan Prasarana; Lingkungan kerja fisik, meliputi pencahayaan, pewarnaan, kebersihan, udara, kebisingan, serta keamanan; serta Kepemimpinan

## **SIMPULAN**

Berdasarkan deskripsi dan analisis hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Upaya yang telah dilakukan Kepala madrasah peningkatan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) AL Hijriyah kota Prabumulih yaitu melalui beberapa proses. Mulai dari absensi setiap pagi, memotivasi guru agar selalu menjaga keikhlasan dalam mengajar, memberikan penghargaan, mengembalikan semangat guru melalui kegiatan arisan keluarga madrasah di rumah guru/pegawai, mengadakan study tour pada akhir tahun, mengadakan buka puasa bersama setiap bulan romadhon, meningkatkan keilmuan para guru dengan mengutus guru untuk mengikuti Diklat Diklat yang diadakan di kota maupun di provinsi, mengutus guru supaya mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) se-kota Prabumulih atau di Madrasah induk. Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) AL Hijriyah kota Prabumulih sudah

memiliki kinerja yang baik. Guru mampu merencanakan pembelajaran, meskipun ada beberapa guru yang terkendala karena kurang menguasai dalam penggunaan komputer, mampu mengelola proses KBM secara efektif dengan menggunakan fasilitas yang ada sehingga peserta didik dapat belajar tanpa merasa jenuh.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abas, H. E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru (Revisi) STO Mohon Banyak Disebar Di Lampung*. Elex Media Komputindo.
- Alhusna, T., Mas'shum, S., & Permana, H. (2021). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran Pada Masa Pandemi Covid-19 di SMP Negeri 1 Majalaya. *Petaka (Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Dan Pengembangan Pembelajaran)*, 4(3). <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/ptk/article/view/4400>
- Amiruddin, A., Fachruddin, F., Lubis, Q., Ismiatun, S. R., Ansyari, R., & Azmar, A. (2022). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1458–1465. <https://www.edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/2168>
- Bakhrudin, M. P. I. M. (2021). Peran Kepala Sekolah Dalam Memberdayakan Tenaga Pendidik. *Jurnal El - Islam ,Education, Leraning and Islamic Journal*, 3(2). <https://ejournal.unhasy.ac.id/index.php/el-islam/article/view/1972>
- Barnawi, B., & Arifin, M. (2012). *Kinerja Guru Profesional : Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian*. <https://balaiyanpus.jogjaprovo.go.id/opac/detail-opac/?id=28776>
- Ermis Weli, E. (2019). *Implementasi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko*. IAIN BENGKULU. <http://repository.iainbengkulu.ac.id/3253/>
- Guntoro, G. (2020). Supervisi Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Stimulus dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 14(1), 64. <https://doi.org/10.30984/jii.v14i1.1100>
- Hasim, D., Diana, D., & Samar, S. (2023). Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Proses Belajar Mengajar Pada SMP Negeri 1 Biak Timur Kabupaten Biak Numfor. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 18(1), 41–50. <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v18i1.298>
- Joen, S., Purnamawati, P., & Amiruddin, A. (2022). *Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru*. Penerbit Magama. <http://eprints.unm.ac.id/28129/>
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193–199. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>
- Kholis, M., Wicaksono, K., & Riskiyanto, R. (2023). Analisis Reward Terhadap Kinerja Guru Di SMK Nurul Abror Al-Robbaniyyin Perspektif Ekonomi Islam. *Keadaban*, 4(2), 46–54. <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/keadaban/article/view/6080>
- Kompri, M. P. I. (2016). Motivasi Pembelajaran Perspektif guru dan siswa. In *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=23581>
- Kusmiati, L. (2022). Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 2 Kampar. *Journal of Education and Teaching*, 3(2), 195–207. <https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/JETE/article/view/19886/8249>

- Mulayasa, E. (2005). Menjadi Kepala Sekolah profesional: dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK. In *Bandung: Remaja Rsdakarya*.
- Mulyasa, H. E. (2015). School Principal Management and Leadership. In *Jakarta: PT Bumi Aksara*.
- Muslih, M., & Pratama, M. D. (2022). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan*, 1(1), 16–28. <http://journal.sinergicendikia.com/index.php/inov/article/view/8>
- Nurmalasari, M., Frendika, R., & Roosallyn Assyofa, A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja pada Driver Transportasi Online Platform Gojek Wilayah Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3351>
- Rozalina, R., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Banyuasin III. *Journal of Education Research*, 1(2), 165–176. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.17>
- Setiawan, D., Saputra, H. D., Muslim, M., & Chandra, R. (2020). Penilaian Kinerja Guru Produktif Dalam Melaksanakan Standar Kompetensi Guru. *INVOTEK: Jurnal Inovasi Vokasional Dan Teknologi*, 20(1), 114–122. <https://doi.org/10.24036/invotek.v20i1.361>
- Sudrajat, A. (2023). Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal on Education*, 5(3), 7245–7265. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1513>
- Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.272>
- Yulianto, A. (2022). Motivasi Spiritual Dengan Metode Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri 42 Purworejo Tahun 2020. *Jurnal Riset Pendidikan Indonesia*, 2(2). <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jrpi/article/view/2579>