



Peluang dan Tantangan Pembelajaran di Masa Pandemi Melalui Pemanfaatan Aplikasi *Google Meet* di Desa Sibrama Kecamatan Kemranjen

Musriah^{1*}; Sunhaji²

¹MTs 'Ushriyyah Purbalingga, Indonesia

²UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, Indonesia

¹musriahbu71@gmail.com@gmail.com

Abstract

Educational leadership is needed today, including significant role of head of community such as adequate managerial ability from head of madrasah and supported by performance of professional personnel. This study aims to find out how exactly leadership style of madrasah heads in MTs 'Ushriyyah Purbalingga, researchers formulate following problems: (1) What is the leadership style of madrasah heads in MTs 'Ushriyyah Purbalingga? (2) How are the teachers performing in MTs' Ushriyyah Purbalingga? (3) How does the impact of the leadership style of madrasah heads in MTs 'Ushriyyah Purbalingga? Methods used with a qualitative approach with this type of case study research. Data collection techniques with interviews, observations, and documentation. While data analysis techniques are interactive model analysis techniques (flows) covering data reduction, display data, and conclusions, decision making/verification, and validity of research data as the following: First, the leadership style of head of MTs 'Ushriyyah Purbalingga belongs to democratic leadership style, figure of leader who is in midst of his group members, regarding his subordinates as colleagues in arms, expecting constructive opinions, suggestions, and criticisms. Secondly, the work of teachers in MTs 'Ushriyyah Purbalingga is quite good. This can be seen from teacher is increasingly disciplined in entering classroom, increasing knowledge and skills of teachers in compiling learning devices, proven conducting evaluations, the accuracy of teachers in delivering materials and increasingly varied learning methods and media used by teachers. Third, impact of leadership style of head of democratic madrasah is said to be successful or have a positive impact on teachers. Especially in process of teaching and learning in classroom, teachers continue to experience development towards improving performance of better and satisfactory teachers.

Keywords leadership style; teacher performance; head master

Abstrak

Kepemimpinan pendidikan yang dibutuhkan saat ini, di antaranya adanya peran yang signifikan dari pemimpin madrasah seperti kemampuan managerial yang cukup memadai dari pemimpin madrasah dan didukung adanya kinerja para tenaga yang profesional. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana sebenarnya gaya kepemimpinan pemimpin madrasah di MTs 'Ushriyyah Purbalingga, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: (1) Bagaimana gaya kepemimpinan pemimpin madrasah di MTs 'Ushriyyah Purbalingga? (2) Bagaimana kinerja guru di MTs 'Ushriyyah Purbalingga? (3) Bagaimana dampak gaya kepemimpinan pemimpin madrasah di MTs 'Ushriyyah Purbalingga? Metode yang digunakan dengan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yaitu teknik analisis model interaktif (alur) mencakup data reduction, data display, dan conclusions, pengambilan keputusan/ verifikasi dan validitas data hasil penelitian sebagai berikut: Pertama, Gaya kepemimpinan kepala MTs 'Ushriyyah Purbalingga termasuk dalam gaya kepemimpinan yang demokratis, sosok pemimpin yang berada di tengah-tengah anggota kelompoknya, menganggap bawahannya sebagai rekan kerja dalam seperjuangan, mengharapkan pendapat, saran-saran, dan kritik yang bersifat membangun. Kedua, kinerja para guru di MTs 'Ushriyyah Purbalingga sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari guru semakin disiplin dalam masuk kelas, bertambah pengetahuan dan keterampilan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, terbukti melakukan evaluasi, ketepatan guru dalam menyampaikan materi serta menambah beragamnya metode dan media pembelajaran yang diterapkan oleh guru. Ketiga, dampak gaya kepemimpinan pemimpin madrasah yang demokratis dikatakan berhasil atau memberikan dampak positif bagi para guru. Terutama dalam proses belajar mengajar di kelas, guru terus mengalami perkembangan kearah peningkatan kinerja guru yang lebih baik dan memuaskan.

Kata Kunci gaya kepemimpinan; kinerja guru; pemimpin madrasah

A. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah proses bimbingan, mendidik yang diberikan dengan sengaja terhadap anak didik oleh orang dewasa guna mencapai tujuan dari pendidikan itu sendiri (Khamdani, 2014). Pendidikan nasional sedang mengalami berbagai perubahan yang cukup mendasar yang diharapkan dapat memecahkan berbagai permasalahan pendidikan, baik masalah konvensional maupun masalah yang muncul bersamaan dengan hadirnya ide-ide baru (masalah inovatif). Salah satu persoalan pendidikan yang dihadapi bangsa adalah persoalan mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pembelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan meningkatkan mutu manajemen sekolah, agar tercipta sekolah yang efektif. Sekolah efektif adalah sekolah yang berkualitas mengutamakan mutu khususnya mutu siswa yang bisa dihasilkan dari sekolah tersebut mempunyai kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan dan harapan masyarakat, menjawab tantangan moral, mental dan mengikuti perkembangan

IPTEK (Fatonah, 2013). Pada umumnya sekolah yang efektif dan bermutu dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, memiliki wawasan, pengetahuan dan kemampuan analisis serta mempunyai jiwa kepemimpinan, disiplin dan memiliki semangat kerja yang tinggi (Sholeh, 2017). Namun demikian, indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Semua orang tentunya akan lebih suka menuntut ilmu pada lembaga yang memiliki mutu yang baik (Fadhli, 2020). Sebagian sekolah/madrasah, sementara di kota-kota, menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang mencakup mengembirakan. Namun, sebagian besar lainnya masih memprihatinkan.

Kepemimpinan pendidikan yang dibutuhkan saat ini, di antaranya adanya peran yang signifikan dari pemimpin madrasah yang di antaranya kemampuan managerial yang cukup memadai dari pemimpin madrasah dan didukung oleh adanya kinerja para tenaga yang profesional. Pada madrasah, tanggung jawab yang paling besar adalah posisi yang ada pada pemimpin madrasah sebagai seorang pemimpin dengan peran kepemimpinannya.

Kepemimpinan termasuk aktivitas untuk mempengaruhi sekelompok manusia yang memiliki tujuan bersama. Sekelompok manusia tersebut diperlukan agar kepemimpinan terjadi. Pemimpin memerlukan pengikut dan pengikut memerlukan pemimpin. Meskipun pemimpin dan pengikut terhubung dengan erat, pemimpinlah yang sering kali memulai hubungan, menciptakan jalinan komunikasi, dan memikul beban untuk memperhatikan hubungan.

Berdasarkan beban tanggung jawab yang dipikul oleh seorang pemimpin, maka dalam hal ini seorang pemimpin dituntut untuk memiliki keahlian dan faktor fisik. Faktor fisik yang unik seperti fungsi badan atau muka yang penuh wibawa menjadikan seseorang secara alamiah layak untuk dijadikan pemimpin. Selanjutnya adalah faktor keahlian seperti kecerdasan. Faktor-faktor tersebut dapat mendorong pemimpin untuk melaksanakan tugasnya.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam suatu Lembaga/organisasi karena kepemimpinan mempunyai peran yang utama demi berjalannya sebuah organisasi yang baik. Cara seorang memimpin anggotanya sangatlah penting karena jika gaya kepemimpinan ini tidak bagus, maka para anggota tidak akan mengikuti arahan dari seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan inilah yang akan mempengaruhi kepatuhan anggota organisasi atau lembaga. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan lumayan besar, dapat membuat kinerjanya semakin bersemangat atau sebaliknya malah mengendur.

Keberhasilan pemimpin madrasah akan terlihat pada ketercapaian tujuan pendidikan. Pemimpin madrasah sebagai pengelola dengan fungsi efektif dan kepemimpinan, perlu

meluluskan kemampuan internalnya dalam merespon berbagai kebutuhan yang mendesak dari lingkungannya. Pemimpin madrasah bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah yang dia pimpin (Yusnidar, 2014). Perkembangan masyarakat Indonesia menuju masyarakat industri membutuhkan tenaga yang professional, demikian pula dalam penyelenggaraan pendidikan. Pengelola pendidikan dalam mengelola pendidikan hendaknya menjadi seorang pemimpin pendidikan. Ia harus menguasai ilmu manajemen pendidikan dengan memahami tujuan dan maksud yang diinginkan oleh masyarakat yang terlibat di dalamnya.

Pemimpin madrasah merupakan pimpinan suatu lembaga pendidikan yang mempunyai wewenang, memberi arahan maupun kebijakan sebagai landasan serta acuan dalam menjalankan proses pembelajaran di madrasah (Alfatoni & Rahman, 2021). Pemimpin madrasah perlu memiliki kemampuan untuk memberdayakan seluruh sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan madrasah. Lebih lanjut dinyatakan bahwa agar fungsi kepemimpinan pemimpin madrasah berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah/madrasah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, diperlukan seorang pemimpin madrasah yang memiliki kemampuan profesional, meliputi keahlian dasar, kepribadian, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan profesional serta kompetensi administrasi dan pengawasan.

Namun, kenyataannya di lapangan, pemimpin madrasah belum banyak yang berimprovisasi menampilkan kepiawaiannya dalam menyambut harapan dari berbagai elemen masyarakat. Asumsi rendahnya mutu pemimpin madrasah saat ini mulai mencuat, hal ini disebabkan oleh beberapa hal, di antaranya adalah ketidaktransparan perekrutan pemimpin madrasah, kurangnya forum atau sarana peningkatan mutu kepala sekolah/madrasah, ketidakdisiplinan dari oknum pemimpin madrasah, dan rendahnya motivasi dari pemimpin madrasah itu sendiri.

Pada madrasah, tanggung jawab yang paling besar adalah pemimpin madrasah sebagai seorang pemimpin. Posisi yang ada pada pemimpin madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Pemimpin madrasah mempunyai kewibawaan yang akhirnya dalam memimpin, memerintah, membimbing, dan memaksa orang lain (guru) untuk mencapai tujuan dan menciptakan suatu iklim yang kondusif bagi masyarakat sekolah.

MTs 'Ushriyyah merupakan salah satu madrasah di Kabupaten Purbalingga yang memiliki pemimpin madrasah tergolong dalam umur yang masih muda. Kedisiplinan dari pemimpin madrasah sudah terlihat sangat baik. Disiplin guru merupakan salah satu faktor yang menentukan efektivitas kelancaran pembelajaran di madrasah. Peningkatan disiplin tidak lepas dari peranan dan usaha pemimpin madrasah, dalam menjalankan tugas pokoknya dan fungsinya sebagai pemimpin madrasah sedemikian rupa sehingga kondisi dan hasil pembelajaran dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Pemimpin madrasah adalah panutan dan merupakan contoh keteladanan, salah satunya adalah sikap dalam berdisiplin yang harus ditiru oleh guru, jika pemimpin madrasah berdisiplin tinggi maka guru-gurunya juga akan mengikuti untuk berdisiplin tinggi.

Pemimpin madrasah selaku pemimpin memiliki peranan sangat besar dalam meningkatkan kinerja guru. Guru dituntut mampu melaksanakan program profesinya. Profesionalisme adalah paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang professional (Nurfuadi, 2012). Keprofesionalitas seseorang akan terlihat berbeda dengan orang yang tidak professional meskipun dalam suasana pekerjaan yang sama (Rosidah, 2019). Sikap profesional yang berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi dan bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hobi belaka. Seorang professional mempunyai kebermaknaan ahli dengan pengetahuan yang dimiliki dalam melayani pekerjaannya. Tanggung jawab (responsibility) atas keputusannya baik intelektual maupun sikap, dan memiliki rasa kesejawatan menjunjung tinggi etika progresi dalam suatu organisasi atau suatu kelembagaan yang dinamis. Profesionalitas adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya, sedangkan profesionalisme adalah tingkah laku, keahlian atau kualitas dari seseorang yang professional (Nangoy, dkk, 2020). Demikian juga untuk profesi sebagai pemimpin madrasah. Pemimpin madrasah yang professional akan berfikir untuk membuat perubahan tidak lagi berfikir bagaimana suatu perubahan sebagaimana adanya sehingga tidak terlindas oleh perubahan tersebut.

Sudarmayanti (Shulhan, 2013) menyatakan bahwa kinerja dapat diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja. Pendapat lain Longenecker dan Pringel mengemukakan bahwa pengendalian kinerja berarti pemantauan organisasi terhadap penetapan pencapaian tujuan dan pelaksanaan rencana (Shulhan, 2013). Kinerja merupakan prestasi atau hasil dari perbuatan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja dapat berupa kemampuan individu dalam melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan menurut standar tertentu. Peningkatan kinerja guru pada suatu madrasah akan dilaksanakan oleh pemimpin madrasah tersebut. Proses penilaian kinerja guru tersebut menggunakan cara manual yaitu pegawai tata usaha harus memeriksa data guru dengan mencari berkas terlebih dahulu dan penilai atau kepala sekolah harus membuat rekap penilaian yang dihitung secara manual (Nugroho dan Vincensius, 2013). Kepemimpinan yang tidak bagus, akan diikuti oleh kinerja bawahan yang tidak bagus juga, pencapaian hasil akan tidak maksimal.

Kompetensi yang harus dimiliki pemimpin madrasah berdasarkan peraturan menteri agama nomor 24 tahun 2018 tentang perubahan PMA no 58 tahun 2017, sesuai amanat

PMA pemimpin madrasah harus memiliki 5 kompetensi, yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Kompetensi pemimpin madrasah harus dimiliki oleh seorang pemimpin madrasah sehingga bisa menjadi pemimpin yang efektif dan efisien. Pemimpin madrasah mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan; memimpin sekolah dalam rangka mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal; mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif; menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik; mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal; mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka memberdayakan warga sekolah secara optimal menuju arah dan tujuan pendidikan nasional; memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah; melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat serta merencanakan tindak lanjutnya (Margono Mitrohardjono, 2020). Salah satu standarisasi kompetensi yang harus dimiliki oleh pemimpin madrasah adalah merencanakan program akademik, melaksanakan, dan menindaklanjuti program akademik tersebut. Oleh karena itu, pemimpin madrasah harus mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin madrasah, meliputi: pendidik, (edukator), manajer, administrator, supervisor, pemimpin (leader), inovator, dan motivator.

Dalam kepemimpinan periode-periode sebelumnya mengalami penurunan dalam hal kerja sama, kurang memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan, beberapa bidang pemimpin melaksanakan tugasnya sendiri, kedisiplinan mengalami penurunan, kurang adil dalam menghadapi kondisi bawahannya. Kepemimpinan yang baik tentunya sangat berdampak pada tercapai tidaknya tujuan dari organisasi atau lembaga karena pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dipimpinnya.

Sikap bawahan terhadap atasan ada yang kurang cocok yang akhirnya menimbulkan rasa kerja sama mengalami penurunan baik kerja sama antara bawahan dengan atasan maupun antara guru dengan guru atau dengan staf yang lainnya. Kerja sama, pemimpin harus mampu mengerahkan segenap kemampuan seluruh anggota untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Faqihuddin, 2019). Pimpinan memiliki pemahaman bahwa ia harus memimpin berdasarkan pengangkatan, dalam arti bahwa suka atau tidak suka bawahannya ia tetap menjadi orang yang memimpin suatu jabatan (Djadjuli, 2017). Di Lembaga manapun pasti dijumpai bagian yang mengelola keuangan. Bagian keuangan ini yang akan bekerja untuk mengelola keuangan di suatu lembaga, tetapi disini pemimpin madrasah ikut berperan untuk membelanjakan keperluan madrasah. Padahal sudah ada bagiannya masing-masing. Demikian juga kedisiplinan guru terkait pemenuhan perlengkapan dalam mengajar, kehadiran guru juga mengalami penurunan. Pemimpin itu harus bersikap adil terhadap bawahannya, di kepemimpinan ini terasa ada kesenjangan,

dimana pemimpin memperlakukan antara bawahan yang pegawai negeri sipil dengan pegawai Yayasan kurang adil. Dari beberapa hal tersebut, peneliti termotivasi untuk mengetahui kepemimpinan yang sekarang di MTs'Ushriyyah Purbalingga terkait gaya kepemimpinan pemimpin madrasah dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka mewujudkan karir guru (Ganevi & Purnama, 2014). Kinerja guru harus selalu di optimalkan agar dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik dan kepuasan kerja (Molly, dkk, 2017). Hambatan yang dialami pemimpin madrasah dalam meningkatkan kinerja guru karena masih ada guru yang kurang disiplin. Keterbatasan waktu yang tidak mencukupi dalam melaksanakan supervisi. Kepemimpinan pemimpin madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru melalui pembinaan profesional kerja, meliputi kepemimpinan pemimpin madrasah dalam meningkatkan disiplin guru dalam berbagai bidang adalah sesuatu hal yang sangat penting karena disiplin guru merupakan salah satu faktor yang menentukan efektivitas kelancaran pembelajaran di sekolah.

B. METODE

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analitik. Metode deskriptif analitik dimaksudkan agar peneliti ini dapat menungkap kenyataan yang ada di lapangan serta dapat dipahami secara mendalam sehingga akhirnya dapat diperoleh temuan penelitian, tempat penelitian di MTs 'Ushriyyah Purbalingga. Pengumpulan data melalui: wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis datanya menggunakan penelitian tiga jalur yaitu data reduction, data display, dan conclusions, pengambilan keputusan/verifikasi.

C. HASIL

1. Gaya Kepemimpinan Pemimpin Madrasah di MTs 'Ushriyyah Purbalingga

Gaya kepemimpinan pemimpin madrasah yang terjadi di MTs 'Ushriyyah Purbalingga adalah gaya kepemimpinan yang demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang paling ideal. Pemimpin dikatakan demokratis apabila pemimpin tersebut dapat bekerjasama dan tidak semena-mena. Dia akan menanyakan kesanggupan atau tidaknya ke anggota kelompok dan selalu memotivasi untuk melaksanakan tugasnya. Gaya kepemimpinan tersebut termasuk ke dalam gaya kepemimpinan demokratis. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Riinawati (2021) yang menyatakan bahwa salah satu gaya kepemimpinan pemimpin madrasah yaitu gaya kepemimpinan demokratis.

Menurut Ngalim Purwanto (Riinawati, 2021), pemimpin yang demokratis memiliki ciri, yaitu a) dalam memrintah bawahan selalu mengingat manusia sebagai makhluk termulia di dunia, b) selalu terbuka untuk menerima aspirasi dari bawahan, c) mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan, d) memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan dan membimbingnya, e) mengusahakan agar bawahan lebih sukses dari pada dirinya, dan f) selalu mengembangkan kasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Kepemimpinan yang demokratis akan senantiasa memberikan kesempatan yang sama bagi guru, staf, dan karyawan serta pegawai lain untuk melaksanakan tugasnya. Gaya kepemimpinan ini selalu mengutamakan harkat dan martabat sebagai manusia, dari pemimpin ke bawahannya.

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, kepemimpinan yang terjadi di MTs 'Ushriyyah Purbalingga merupakan kepemimpinan demokratis, yaitu:

- a. Dimana beliau sangat dikenal sebagai sosok pemimpin yang menganggap bawahannya sebagai rekan kerja dalam seperjuangan.
- b. Beliau memposisikan dirinya bukan sebagai seorang pejabat, melainkan sebagai pemimpin yang berada di tengah-tengah anggota kelompoknya, menganggap bawahannya sebagai rekan kerja dalam seperjuangan.
- c. Beliau juga selalu mengharapkan pendapat, saran-saran, dan kritik yang bersifat membangun dari seluruh elemen yang ada di MTs 'Ushriyyah Purbalingga.
- d. Beliau selalu mempertimbangkan pendapat atau masukan dari bawahannya dalam setiap rapat.
- e. Kegiatan briefing diadakan seminggu sekali setiap hari Sabtu, dalam rangka menerima saran, pendapat, dan kriti dari bawahan.

2. Kinerja Guru di MTs 'Ushriyyah Purbalingga

Kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan pegawai yang bersangkutan (Romadhon & MS, 2021). Sudarmayanti (Shulhan, 2013) menyatakan bahwa kinerja dapat diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja. Kinerja merupakan prestasi atau hasil dari perbuatan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Senada dengan Sudarmayanti, menurut A.P. Mangkunegara (Shulhan, 2013) menjelaskan arti kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sangat terkait erat dengan produktivitas karena kinerja merupakan indikator dalam

menerukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

Pengintegrasian seluruh komponen sekolah menjadikan kinerja guru menjadi semakin optimal (Susanto, 2016). Kinerja guru merupakan perilaku guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Agar dapat bekerja lebih baik maka dilakukan pengukuran kinerja guru (Handayani & Rasyid, 2015).

Pendapat lain Longenecker dan Pringel (Shulhan, 2013) mengemukakan bahwa pengendalian kinerja berarti pemantauan organisasi terhadap penetapan pencapaian tujuan dan pelaksanaan rencana. Untuk mencapai tujuan standar tertentu dalam penilaian kinerja, guru menunjukkan kemampuan individunya. Jika kinerja terkait dengan tenaga kependidikan (guru) atau kinerja guru dapat dikatakan sebagai perilaku kerja guru untuk mencapai tujuan pembelajaran, sedangkan hasil yang dicapai mewujudkan efektifitas perilaku kerja guru yang bersangkutan. Keberhasilan pemimpin madrasah menjalankan perannya sebagai pendidik dan sebagai pencipta iklim kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru dan pegawainya (Yulianti et al., 2021). Hasil kerja guru pada gilirannya dipengaruhi oleh kinerja guru. Pemimpin MTs 'Ushriyyah Purbalingga mempunyai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru agar tidak ketinggalan ilmu pengetahuan, wawasan, dan keterampilan.

Bapak Slamet Subejo, S.Pd.I. selaku pemimpin madrasah menjelaskan upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yakni sebagai berikut:

- a. Pihak madrasah mensosialisasikan tata tertib baik yang dibuat oleh peraturan perundang-undangan maupun yang dibuat oleh sekolah. Pemimpin madrasah sebagai pembuat peraturan harus mentaati peraturan yang dibuatnya, seperti memberi contoh kepada bawahannya untuk hadir tepat waktu. Jika pemimpin madrasah tidak dapat disiplin, maka bawahannya akan merasa pemimpin madrasah tidak memberikan contoh yang baik.
- b. Madrasah melakukan supervise yaitu tentang implementasi kerja guru-guru di lapangan baik implementasi proses administrasi (*performance* di dalam kelas dan di depan siswa). Pada saat supervise di lingkungan madrasah, pemimpin madrasah harus lebih dekat dengan guru. Evaluasi terhadap guru dapat dilakukan oleh guru, siswa, dan pemimpin madrasah.
- c. Setiap 1 tahun para guru diberikan evaluasi mengenai supervise agar mereka memahami kinerjanya dapat meningkat lebih baik. Supervisi administrasi dan akademik terhadap guru dilakukan sebagai bahan perbaikan dan menentukan kebijakan (Zubair, 2017). Dalam mengevaluasi pembelajaran pemimpin madrasah menekankan kepada guru untuk melakukan evaluasi pembelajaran dengan cara yang tepat dan benar dan juga berdasarkan jadwal

evaluasi yang telah direncanakan, seperti jadwal ulangan harian, jadwal ulangan mid semester serta jadwal ujian semester. Penilaian ini dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya Penilaian Kinerja Guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional (Adityawarman, dkk, 2021).

- d. Mengirimkan para guru untuk mengikuti seminar, pelatihan-pelatihan atau workshop sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pendidikan Latihan adalah suatu keniscayaan bagi pemimpin madrasah dalam rangka terus meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya guna menyesuaikan dengan kemajuan iptek dan dinamika sosial organisasi yang terus berkembang dengan pesat.
- e. Menggunakan alat finger print untuk persensi kehadiran guru. Dari sekian banyak ciri kinerja guru, salah satunya disiplin. Biasanya berkaitan dengan prosesntasi kehadiran, pelanggaran pada aturan, menurunnya keaktifan kerja, dan apatis, tetapi masih membawa dampak yang sangat besar terutama pada sistem Pendidikan kita yang masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran (Juniarti dan Ardiansyah, 2020).
- f. Adanya guru piket pagi menyambut kedatangan siswa. Guru sebagai pendidik yang menjadi contoh teladan bagi siswanya terutama dalam menegakkan disiplin, seharusnya datang tepat waktu ke sekolah untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya (Rahman, 2014).
- g. Apresiasi dalam bentuk reward atau penghargaan pada guru yang kinerjanya bagus. terdapat dua faktor yang menyebabkan kinerja guru menjadi baik atau tidak baik, yaitu pemberian penghargaan dan motivasi (Kurniawan et al., 2021)

Kerja sama antara pemimpin madrasah dan guru sangat penting. Tanpa adanya dukungan yang memadai dari kepala sekolah untuk peningkatan kinerja guru, maka guru tidak akan pernah melaksanakan tugasnya, yaitu mendidik, melatih, membimbing, dan mengembangkan potensi setiap siswa, dengan maksimal (Gaol dan Siburian, 2018). Pemimpin madrasah dituntut untuk memiliki kemampuan teoritik dan konseptual, memberi kenyamanan kerja, meningkatkan kerjasama, meningkatkan kesejahteraan dan membangun komunikasi yang efektif, peka terhadap segala peristiwa yang terjadi di madrasah (Maulana, 2019).

D. PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan pemimpin madrasah di MTs 'Ushriyyah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Dalam kaitannya meningkatkan kinerja guru dengan

menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis akan lebih efektif dan efisien. Hal ini terbukti bahwa dengan setiap pemimpin madrasah yang demokratis, mampu menciptakan komunikasi yang efektif antara pemimpin madrasah, para guru, dan juga para siswa. Para guru jika ingin berpendapat sangat diberikan ruang oleh pemimpin madrasah, karena beliau sangat suka jika ada kritik, saran, maupun pendapat dari para guru, staf maupun para siswa. Antara pemimpin madrasah dengan seluruh elemen madrasah juga terjalin hubungan yang sangat akrab dan tidak ada rasa canggung.

Dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 58 tahun 2017 tentang Pemimpin madrasah pasal 8 disebutkan mengenai 5 (lima) kompetensi pemimpin madrasah, yaitu (1) kepribadian; (2) manajerial; (3) kewirausahaan; (4) supervise; dan (5) sosial (Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2017). Peran-peran sebelumnya yang dikenal dengan EMASLEC yaitu *educator* (pendidik), *manager* (pengelola), *administrator* (pengadministrasi), *supervisor* (penyedia), *leader* (pemimpin), *entrepreneur* (pengusaha), dan *climate creator* (pencipta iklim) dan EMASLIM (*educator*, *manager*, *administrator*, *supervisor*, *innovator*, dan *motivator*) sudah tidak berlaku lagi (Usman, 2014). Peran kepala sekolah tersebut disingkat dengan: **pribadi**, **manager**, **supervisor**, **sosial**, dan **entrepreneur** (PRIMAVISIENTRE).

Pemimpin madrasah selaku pemimpin madrasah yang mempunyai peran sebagai manajer, administrator, supervisor, leader, motivator dan inovator.

a. Pemimpin madrasah sebagai Manajer

Sebagai seorang manajer pemimpin madrasah melakukan beberapa upaya peningkatan kinerja guru. Sebagai manajer dengan melakukan prediksi masa depan madrasah berkaitan dengan kualitas yang diinginkan masyarakat. Beliau mampu menggerakkan, mempengaruhi serta memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan yang ada dalam lembaga pendidikan yang dipimpinnya untuk meningkatkan kinerjanya sebagai pengajar atau pendidik bagi para siswa.

b. Pemimpin madrasah sebagai Administrator

Pemimpin madrasah MTs 'Ushriyyah Purbalingga melaksanakan tugasnya sebagai seorang administrator pendidikan, pemimpin madrasah harus berupaya melaksanakan tugas administrasinya. Tugas administrasi yang dilakukan pemimpin di madrasah tersebut, yaitu 1) Membuat perencanaan kegiatan program untuk staf dan guru, diantaranya program tahunan; 2) Mengorganisasi staf dan guru dalam struktur yang jelas; 3) Menyusun tugas staf dan guru dan memberikan pedoman atau petunjuk teknis kepada staf dan guru terhadap tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan; dan 4) Mengawasi kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan kontrol atau pengendalian serta tindak lanjut dari kegiatan yang ada.

c. Pemimpin madrasah sebagai Supervisor

Pemimpin madrasah MTs 'Ushriyyah Purbalingga dalam fungsinya sebagai supervisor, beliau melakukan pengawasan secara langsung dan tidak langsung. Pengawasan langsung seperti observasi dan pengawasan tidak langsung seperti memberikan angket dan sebagainya untuk diisikan terkait kegiatan peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru dan staf kependidikan. Adapun kegiatan pengawasan oleh Pemimpin madrasah tersebut adalah berupa evaluasi kerja dari guru dan staf. Evaluasi dilakukan secara terus menerus dan sistematis meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Pengawasan dilakukan oleh pemimpin madrasah dan wakil pemimpin madrasah yang diberikan kepercayaan oleh pemimpin madrasah. Kegiatan observasi dilaksanakan ketika para guru sedang melangsungkan kegiatan pembelajaran di kelas. Hal ini dimaksimalkan supaya para guru memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam proses belajar mengajar.

d. Pemimpin madrasah sebagai Leader (kepemimpinan)

Pemimpin madrasah MTs'Ushriyyah Purbalingga dalam fungsinya sebagai *leader* (kepemimpinan) kegiatan yang dilakukan, yaitu 1) Mengikutkan guru dan staf dalam beberapa pertemuan dengan mempersilahkan berinisiatif secara proaktif dalam mengemukakan pendapat. Hal ini agar guru dan staf mampu memberikan inisiatif dan pandangan terhadap topik pembahasan dan memiliki pengalaman dalam musyawarah dan pengambilan keputusan. 2) Memberikan tanggung jawab dan memberi tugas mewakili pemimpin madrasah agar guru atau staf yang memiliki kemampuan yang lebih dari guru atau staf yang lain.

e. Pemimpin madrasah sebagai Motivator

Selain tugas memimpin pemimpin madrasah pun harus bisa menjadi motivator di lembaga madrasah guna melakukan upaya peningkatan kinerja guru, yaitu 1) Memberikan apresiasi dengan memberikan penghargaan, walau sekedar ucapan yang dapat memberikan semangat kepada para guru untuk lebih giat dalam meningkatkan kinerjanya; dan 2) Memberikan teguran dengan peringatan secara edukatif

f. Pemimpin madrasah sebagai Inovator

Pemimpin madrasah sebagai inovator, melakukan beberapa inovasi, yaitu 1) Berupa mengubah meanset guru dan staf untuk melaksanakan program pembelajaran; 2) Mengelola administrasi pendidikan secara inovatif; dan 3) Melengkapi sarana dan prasarana pendidikan

Keberhasilan sekolah itu terletak pada kinerja kepala sekolah dan para tenaga pendidik (guru). Guru sebagai pendidik dan pengajar mempunyai tanggung jawab moral yang tinggi, diharapkan memiliki komitmen terhadap visi, misi, dan tujuan pendidikan seperti halnya guru di MTs 'Ushriyyah Purbalingga. Dengan demikian, untuk

memperoleh predikat kinerja guru dengan baik, maka ada banyak hal yang harus dilakukan dan diperhatikan guru dalam kegiatan proses belajar mengajarnya. Kinerja guru di MTs 'Ushriyyah Purbalingga ini sudah cukup baik, ini bisa dilihat dari a) Dalam proses belajar mengajar guru sudah mengikuti standar Pendidikan yang saat ini digunakan yaitu menggunakan kurikulum 2013 (K13); b) Guru tetap istiqomah dalam menjalankan tugasnya, salah satunya adalah disiplin sebagai pendidik. Misalnya saat ada jadwal mengajar, guru masuk tepat waktu meningkat; c) Dalam proses pembelajaran guru sudah semakin kreatif; d) Guru sudah melaksanakan evaluasi dan penilaian hasil belajar dengan baik; e) Kedisiplinan perencanaan pembelajaran meningkat; f) Kedisiplinan pelaksanaan pembelajaran meningkat; dan g) Kedisiplinan evaluasi pembelajaran meningkat.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis mengenai gaya kepemimpinan pemimpin madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs 'Ushriyyah Purbalingga maka dapat dikarik kesimpulan yaitu gaya kepemimpinan kepala MTs 'Ushriyyah Purbalingga termasuk dalam gaya kepemimpinan yang demokratis. Beliau terkenal sebagai sosok pemimpin yang berada di tengah-tengah anggota kelompoknya, menganggap bawahannya sebagai rekan kerja dalam sepejuangan, dan beliau juga selalu mengharapkan pendapat, saran-saran, dan kritik yang bersifat membangun dari seluruh elemen yang ada di MTs 'Ushriyyah Purbalingga. Pemimpin madrasah dalam berinteraksi dengan bawahan selalu menghormati hak masing-masing warga di maadrasah dan selalu memberikan kesempatan agar warganya terus berkembang. Hal ini terbukti dari sikap pemimpin madrasah yang selalu mau menerima masukan dari guru, karyawan, maupun siswa. Pemimpin madrasah memajukan Pendidikan di madrasah dengan mewujudkan pendapat dan saran dari warga madrasah.

Kinerja para guru di MTs 'Ushriyyah Purbalingga sudah cukup baik. Pimpinan madrasah dengan tegasnya mengatur program dalam rangka meningkatkan disiplin guru. Hal ini dapat dilihat dari guru semakin disiplin dalam kehadiran di sekolah maupun masuk kelas, bertambah pengetahuan dan keterampilan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, hampir semua guru terbukti melakukan evaluasi, guru melakukan penilaian ulangan harian, ulangan mid semester, serta ulangan semester. Guru melakukan evaluasi dengan benar dan berdasarkan jadwal dan aturan yang diberikan dan tidak asal-asalan, ketepatan guru dalam menyampaikan materi serta semakin variatifnya metode dan media pembelajaran yang digunakan oleh guru.

Dampak gaya kepemimpinan pemimpin madrasah yang demokratis dikatakan berhasil atau memberikan dampak positif bagi para guru. Terutama dalam proses belajar

mengajar di kelas, guru terus mengalami perkembangan ke arah yang lebih baik, serta adanya suatu peningkatan kinerja oleh para guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditiyawarman, D., Arismawati, K., & Ayumida, S. (2021). Pengembangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Guru (SIPKG) pada SMP Negeri 3 Patokbeusi Subang. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 184-199.
- Ahmadi, R. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Alfatoni, A. H., & Rahman, H. A. (2021). Kebijakan Pemimpin madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MI NW Lendang Ara. *Manazhim*, 3(2), 171–182. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v3i2.1251>
- Amalia, Fitroh. (2018). *Gaya Kepemimpinan Pemimpin madrasah Pemimpin madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs' PSM Nitikan Plaosan Magetan*. UIN Ponorogo.
- Djadjuli, R. D. (2017). Pelaksanaan Pengawasan Oleh Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Pelaksanaan Pengawasan Oleh Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*, 4(567–568), 565–573.
- Fadhli, M. (2020). Ekstenal Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 04(02). <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i2>
- Faqihuddin, M. (2019). Guru Dan Mutu Sekolah. *Jurnal Al-Kalam*, 1(1), 51–63.
- Fatonah, I. (2013). Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Tarbawiyah*, 10(2), 109–125.
- Ganevi, R., & Eka P.B. (2014). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMP N) 1 Pacitan. *Journal Speed-Sentra Penelitian Engineering Dan Edukasi*, 6(4), 2088.
- Gaol, N. T. L., & Siburian, P. (2018). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 66-73.
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6342>
- 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.
- Khamdani, P. (2014). Kepemimpinan dan Pendidikan Islam. *Madaniyah*, 4(2), 259-276.

- Kurniawan, I., Harapan, E., & Rohana, R. (2021). Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Menengah Atas di Kota Sekayu, Musi Banyuasin, Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 1–18. <https://doi.org/10.21831/jump.v3i1.38134>
- Maulana, T. (2019). *Strategi Kepemimpinan Pemimpin madrasah Untuk Meningkatkan Kompetensi Professional Guru PAI (Studi Penelitian Di MA Baabussalaam Kota Bandung) Permasalahan strategi kepala sekolah merupakan permasalahan yang terpecahkan ini semua berbanding lurus dengan k.* 4(1), 55–66. <https://doi.org/10.24853/tahdzibi.4.1.55-66>.
- Mitrohardjono, M. (2020). Peranan Kepemimpinan Pemimpin madrasah dalam Mengimplementasikan Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan: *Tahdzibi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 5 No. 1: 19-32.
- Molly, B., Tanaamah, A. R., & Sitokdana, M. N. N. (2017). Analisis Kinerja Sistem Informasi dan Teknologi Informasi untuk Menunjang Kinerja Karyawan Menggunakan Framework IT Balanced Scorecard (Studi Kasus pada Wi-Fi Universitas Kristen Satya Wacana). *J. Teknol. Inf. dan Ilmu Komput*, 4(4), 318-332.
- Nugroho., V. W. A. (2013). Sistem Informasi Penilaian Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Pandean Lamper 05 Semarang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Nangoy, F., dkk. (2020). *Profesionalitas Tenaga Kerja Hotel Four Points Manado di Masa Pandemi COVID-19: Studi Fenomemologi Secara Online.* *Jurnal Emba*, 954-960.
- Nurfuadi. 2012. *Profesionalisme Guru*. Purwokerto: Stain Press.
- Oktavia, A., dkk. 2021. Strategi Kepemimpinan Pemimpin madrasah dalam Rangka Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoarjo Jati Agung Lampung Selatan: *Jurnal Mubtadiin Volume7* No. 02.
- Rahman, A. (2014). Peningkatan Disiplin Kerja Guru di Sekolah Dasar Yayasan Mutiara Gambut. *Jurnal Administrasi Pendidikan FIP UNP*, 2(1), 1–831.
- Riinawati. 2021. *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.

- Rosidah, N. (2019). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Tuluangagung.
- Sholeh, M. (2017). Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1(1), 41. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n1.p41-54>
- Shulhan, M. (2013). *Modul Kepemimpinan Pemimpin madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Teras.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Jakarta: Prenadamedia.
- Uriatman, M. 2015. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru: *Jurnal Manajer Pendidikan* Volume 9 No. 6
- Usman, H. (2008). Peranan dan Fungsi Kepala Sekolah/Madrasah. *Jurnal Tenaga Kependidikan*, 3(1).
- Yulianti, Y., Harmonika, S., & Yahya, F. (2021). Kepemimpinan Pemimpin madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mi Nw 02 Kembang Kerang Kecamatan Aikmel Lombok Timur. *Jurnal Manajemen Dan Budaya*, 1(1), 43–54. <https://doi.org/10.51700/manajemen.v1i1.110>
- Yusnidar, Y. (2014). Kepemimpinan Pemimpin madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Man Model Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 14(2), 320–349. <https://doi.org/10.22373/jid.v14i2.506>
- Zubair, A. (2017). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Manager Pendidikan*, 11(4), 305.