

# PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH SABILUL ULUM MAYONG JEPARA

## *THE ROLE OF HEADMASTER IN IMPROVING TEACHER PERFORMANCE AT MADRASAH ALIYAH SABILUL ULUM MAYONG JEPARA*

**Fardina Dzakiya, Muhammad Irfa'un Na'im, Ahmad Saefudin**

Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

Jl. Taman Siswa, Pekeng, Kauman, Tahunan, Kec. Tahunan, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah 59451

### **ABSTRACT**

*The existence of a school principal is important in bringing the organization to the goals that have been set. The principal is the most responsible for the smooth running and success of the school, because he has the authority and duty to manage and improve the quality of the teachers' performance, because it is from the teachers that changes in the field of education will be achieved insha'Allah. Therefore, the role of the principal is needed in order to help teachers to be more competent. The purpose of this role is to improve the quality of teacher performance so that the implementation of learning in schools can become more focused and easier to realize their tasks so that the implementation can become more effective and efficient. This research was conducted at MA Sabilul Ulum Mayong. The research approach used is a qualitative approach that describes the results of research in the form of narratives or words. This research is a type of field research. The data sources in this research are principals and teachers. Data collection using observation, interview and documentation techniques. Data validity techniques used are observation persistence and data triangulation. Data analysis techniques used include data reduction, data presentation, and inference. The results showed that the role of the principal, among others, was as an educator, namely forming active and creative work groups, fostering the discipline of teachers and carrying out their duties related to learning activities, the role of the principal as a manager, namely by making indicators of success such as carrying out professional development activities through various education and training activities, either in school or outside school, the role of the principal as a motivator, including through providing motivation and appreciation (reward). The obstacles that affect the performance of teachers are such as the less than optimal management of teacher honoraria, the discipline of some teachers who are still lacking, the limited insight of teachers, the lack of some practical tools in teaching.*

**Keywords:** *Principal's Role, Teacher Performance and Professional Development.*

### **ABSTRAK**

Keberadaan seorang kepala sekolah penting dalam membawa organisasinya kepada tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah menjadi bagian yang paling bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan di sekolah, karena ia memiliki kewenangan dan tugas untuk mengelola dan meningkatkan kualitas kinerja para guru, sebab dari guru lah perubahan di bidang pendidikan insyaAllah akan segera tercapai. Oleh karena itu, peran kepala sekolah sangat dibutuhkan dalam rangka membantu guru agar bisa lebih kompeten. Adapun tujuan dari peran tersebut adalah untuk meningkatkan kualitas kinerja guru sehingga dalam

pelaksanaan pembelajaran di sekolah bisa menjadi lebih terarah dan lebih mudah dalam merealisasikan tugas-tugasnya sehingga pelaksanaan tersebut bisa menjadi lebih efektif dan efisien. Penelitian ini dilakukan di MA Sabilul Ulum Mayong. Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif, yaitu deskripsi hasil penelitian berupa cerita atau kata-kata. Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan. Sumber informasi untuk penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Ketekunan observasi dan triangulasi data digunakan sebagai teknik validitas data. Teknik analisis data yang digunakan ialah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala sekolah diantaranya ialah sebagai educator yakni membentuk kelompok kerja yang aktif dan kreatif, pembinaan disiplin para guru dan pelaksanaan tugas-tugasnya yang terkait dengan kegiatan pembelajaran, peran kepala sekolah sebagai manajer yaitu dengan membuat indikator-indikator keberhasilan seperti melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik didalam sekolah atau diluar sekolah, peran kepala sekolah sebagai motivator diantaranya melalui pemberian motivasi dan penghargaan. Adapun hambatan-hambatan yang memengaruhi kinerja para guru yaitu seperti pengelolaan honor guru yang kurang optimal, kedisiplinan sebagian guru-guru yang masih kurang, keterbatasan wawasan guru, kurangnya beberapa alat praktik dalam mengajar.

**Kata kunci:** Peran Kepala Sekolah, Kinerja Guru dan Pengembangan Profesi.

## A. PENDAHULUAN

Pemimpin-pemimpin karbitan atau amatiran dalam bidang pendidikan yang tidak memiliki visi dan misi yang jelas telah banyak di dunia pendidikan (Muhammad, 2022; (H. Ibda, 2019; Farid et. al., 2019). Kondisi seperti ini dapat menimbulkan stres dan konflik negatif terhadap bawahan yang dipimpinya sehingga diperlukan penanganan yang serius dalam hal kepemimpinan pendidikan (Hamidulloh et. al., 2023). Kepemimpinan mengacu pada masalah kepala sekolah dengan guru ketika berusaha untuk memajukan prestasi guru, selalu menunjukkan kedekatan, kebaikan dan perhatian penuh kepada guru baik secara individu maupun kelompok (Mulyasa, 2013a). Kepala sekolah wajib memiliki beberapa kemampuan yang menunjang untuk kepemimpinannya, yaitu kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator (EMASLIM) (Mulyasa, 2013b). Beberapa studi, termasuk Wallcot, menyimpulkan bahwa kepala sekolah memainkan peran penting dalam kinerja sekolah. Selain itu, studi Gilbert Austin terhadap semua kepala sekolah di negara bagian Maryland AS menunjukkan bahwa ada perbedaan antara sekolah berprestasi tinggi dan rendah berkat kepemimpinan kepala sekolah (Danim, 2012).

Oleh sebab itu, kepala sekolah harus selalu berusaha untuk meningkatkan dan memantapkan disiplin kinerja guru dan peserta didik. Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas belajar di sekolah/kelas dan bertanggung jawab terhadap peserta didik yang diasuhnya dengan selalu berusaha meningkatkan pembelajaran dan prestasi belajar peserta didik (Kompri, 2014; Ibda & Wijayanti, 2017). Undang-undang No. 14 pada tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan menyatakan bahwasanya guru merupakan pendidik profesional. Oleh karena itu guru sedapat mungkin memiliki kualifikasi akademik minimal S.1 (strata satu) yang relevan, menguasai kompetensi dan mempunyai sertifikat pendidik serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan tinggi pendidikan nasional (Republik Indonesia, 2005). Dengan demikian kepiawaian guru dalam menjalankan aktivitas belajar mengajarnya terhadap peserta didik dan siswi dikelas juga dapat meningkatkan mutu, relevansi, dan efisiensi pendidikan (Dedi Supriadi, 1998).

Pada saat yang sama, menurut Stronge et al. menyatakan bahwa mempertahankan guru yang berkualitas dan membantu mengembangkan guru yang efektif dan berkualitas memerlukan tekad

seluruh warga sekolah yang berkomitmen untuk meningkatkan proses belajar mengajar di sekolah. Kepala sekolah diharapkan memiliki inisiatif yang cukup atau memiliki komitmen dan motivasi yang kuat untuk meningkatkan kualitas guru dan kinerja sekolah secara optimal (Kompri, 2014). Kepala Sekolah dituntut memiliki kemampuan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif atau prakarsa yang berkomitmen serta motivasi yang kuat untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dan sekolah secara optimal.

Oleh karena itu, program kepala sekolah perlu dilaksanakan demi meningkatkan kualitas para guru dan pendidikan kedepannya. Sementara itu, MA Sabilul Ulum Mayong merupakan suatu lembaga pendidikan formal yang berstatus swasta yang mengupayakan untuk meningkatkan kualitas sekolah, terutama kualitas kinerja guru-gurunya yaitu melalui kepala sekolahnya. Dengan demikian banyak hal yang perlu disiapkan oleh kepala sekolah terkait fungsi manajemen untuk meningkatkan kualitas kinerja guru di MA Sabilul Ulum Mayong. Berdasarkan uraian tersebut penulis berusaha menelusuri permasalahan yang timbul dalam lingkup sekolah yang terkait dengan kualitas kinerja guru, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sederhana ini dengan judul peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di MA Sabilul Ulum Mayong Jepara.

Pemimpin yang efektif mampu menetapkan arah dan dapat memengaruhi anggota organisasi untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara dari kepala sekolah agar bawahannya dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan dengan semangat agar tujuan dapat dicapai (Rivalina, 2015; H. Ibda et al., 2023). Kepala sekolah dapat memenuhi tanggung jawab utama ini melalui dengan memberikan dukungan individu dan memberikan tantangan kepada para guru, agar meninjau kembali praktik-praktik mengajarnya, dan mengambil serta memanfaatkan model praktik yang terbaik. Singkatnya, bagaimana cara kepala sekolah untuk menjadikan orang lain dapat bekerja baik untuk mencapai tujuan sekolah.

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin dilembaganya, maka dia harus mampu membawa lembaganya untuk menjadi lebih baik dan berkualitas dalam melaksanakan suatu proses pembelajaran yang telah direncanakan guna mencapai tujuan. Kepala sekolah harus mampu melihat perubahan dan mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. Kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan segala urusan pengaturan dan pengelolaan secara formal kepada atasannya atau informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya (Sirojuddin et al., 2021; H. Ibda, 2023). Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja itu berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya (Hamidulloh Ibda, 2022). Orang yang tingkat kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, begitu juga sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berkinerja rendah (Hamidulloh et. al., 2023; H. Ibda, 2020). Oleh karena itu, kinerja seorang guru adalah keberhasilan seseorang dalam usahanya menstimulus, membimbing, mendorong, dan menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang mengembangkan keterampilan dan kemampuan siswa melalui perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi proses belajar mengajar, yang intensitasnya tergantung sikap mental dan profesionalisme guru.

Ruang lingkup kinerja guru dapat dilihat dari kompetensi guru dalam proses pembelajaran. Sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang No 14 tahun 2005 Bab IV pasal 10 tentang guru dan dosen, bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh seorang guru atau dosen dalam menjalankan tugas keprofesionalannya. Peraturan Pemerintah No. 74 tahun 2008 Bab II Pasal 3 tentang Kompetensi dan Sertifikasi membagi kompetensi guru menjadi empat kompetensi yang terdiri dari: (1) Kompetensi pedagogik, (2) Kompetensi kepribadian, (3) Kompetensi sosial, dan (4) Kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan untuk membimbing belajar anak. Hal ini

meliputi seperti memahami anak, merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil belajar dan mengembangkan anak untuk memenuhi berbagai potensinya. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi panutan bagi anak, serta berakhlak mulia. Kompetensi sosial adalah kemampuan seorang pendidik untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif sebagai bagian dari masyarakat dengan anak, teman sekolah, tenaga pendidik, orang tua/wali anak dan masyarakat sekitar. Sedangkan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing anak memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (Hamidulloh et al., 2023; Sarmadan, 2013). Kinerja guru pada hakekatnya adalah kegiatan atau kinerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru adalah orang yang paling banyak bersentuhan langsung dengan anak dalam proses belajar mengajar di sekolah. Keberadaan guru dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya tidak lepas dari pengaruh faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi perubahan efektivitas guru.

Dipaparkan (Prawirosentono, 2010) menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi efektivitas guru adalah: (1) Efisiensi dan Efektivitas, Efektivitas seseorang merupakan ukuran kemampuan untuk mencapai tujuan orang tersebut sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Efisiensi berkaitan dengan jumlah yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan, (2) Otoritas dan tanggung jawab, Otoritas adalah jenis komunikasi atau perintah yang terjadi dalam kegiatan organisasi formal dan yang dimiliki (diterima) oleh peserta organisasi atas anggota organisasi lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Perintah tersebut menyatakan hal apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dikerjakan dalam organisasi tersebut. Otoritas juga dapat diartikan sebagai wewenang yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain untuk melakukan tugas yang dibebankan kepada masing-masing orang tersebut. Dalam hal ini misalnya guru memberikan tugas/kegiatan kepada anak didiknya. Sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut, (3) Disiplin, secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin guru adalah ketaatan seorang guru dalam menghormati peraturan kerja di mana dia bekerja. Dalam hal ini meliputi disiplin waktu dan disiplin kerja, dan (4) Inisiatif, inisiatif dalam hal ini berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Kinerja seseorang guru merupakan sebuah perpaduan antara kemampuan, usaha dan peluang yang dapat dinilai berdasarkan hasil pekerjaannya. Kepala sekolah adalah orang yang punya tanggung jawab atas pendidikan sekolah (Ahmad et, al., 2023; H. Ibda, 2023a). Adapun proses belajar mengajar di sekolah tidak lepas dari peran kepala sekolah. Kepala sekolah harus bisa menawarkan suatu pendekatan maupun program pengembangan yang sesuai dengan keadaan dan karakteristik objek yang berbeda-beda (Matondang & Syahril, 2021). Program pengembangan tersebut menjadi langkah pendampingan dengan merinci suatu tindakan yang diambil untuk meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajaran. Oleh karena itu program kepemimpinan harus dipersiapkan oleh kepala sekolah, agar pelaksanaan kepemimpinan di sekolah dapat berjalan dengan baik sesuai dengan harapan dan tujuan yang dapat dicapai, sehingga kinerja kepala sekolah tercermin dari baik buruknya pelaksanaan kinerja guru.

Pengembangan keterampilan profesional seorang guru merupakan faktor penunjang kepuasan kerja. Seorang guru mengajar karena ia mempunyai motif dan tugas yang menjadi dasar pengajarannya (Hamidulloh, 2022). Kepuasan kerja mutlak diperlukan bagi seorang guru, karena tugas guru berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Ketika seorang guru merasa puas, otomatis guru tersebut bekerja dengan baik dan mengajar dengan penuh tanggung jawab. Jadi pengawasan kepala sekolah berjalan dengan baik jika ada kerjasama yang baik antara kepala sekolah (Matondang & Syahril, 2021). Guru harus dibantu untuk dapat

menciptakan situasi dan kondisi kelas yang baik dan nyaman bagi peserta didik, sehingga peserta didik dapat bertindak sendiri dan berani bertanggung jawab atas perbuatannya. Bantuan itu harus diberikan, karena dalam mengajar terkadang ada kemunduran karena faktor lingkungan, berkaitan dengan kesiapan dan motivasi guru, selain itu pimpinan juga harus mengusahakan agar guru mampu menciptakan situasi dan kondisi belajar yang lebih baik. penuh komitmen dan tanggung jawab (Muflihini, 2018; Vina et. al., 2022).

Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas kegiatan teknis dan pendidikan madrasah, tetapi ia juga bertanggung jawab atas semua kegiatan, lingkungan madrasah dan kondisi dan situasinya, serta hubungan dengan masyarakat sekitar madrasah. Prakarsa diri dan kreativitas yang bermuara pada perkembangan dan kemajuan sekolah juga merupakan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah. Namun, dalam hal memajukan sekolah dan mengatasi kesulitan formal atau alami di sekolah, seperti memperbaiki gedung, menambah ruang, menambah peralatan, dll, atau terkait dengan pendidikan anak, kepala sekolah tidak bisa bekerja sendiri, kepala sekolah harus dapat mengatur (Astuti, 2019). Kepala madrasah merupakan pemimpin dan seorang pengendali organisasi. Keberadaan kepala madrasah memiliki keterkaitan dengan proses manajemen bagi upaya peningkatan terhadap mutu pendidikan. Kepemimpinan kepala madrasah erat kaitannya dengan usaha menggerakkan para guru untuk bersama-sama merealisasikan tujuan sekolah, yakni peningkatan mutu pendidikan. Kepala madrasah sebagai pemimpin sekolah harus benar-benar mampu membuat semua guru bekerja dengan sebaik-baiknya. Pimpinan madrasah harus selalu memikirkan dan merumuskan program, tujuan dan tindakan yang akan dilakukan. Kepala madrasah harus mampu menghimpun dan mengkoordinasi staf dan sumber-sumber daya di madrasah, karena keberhasilan sekolah sangat tergantung pada kemampuan mengelola dan menggunakan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan. Kepala madrasah harus mampu mengarahkan dan mempengaruhi seluruh sumber daya manusia untuk melakukan tugas-tugasnya secara esensial (Susmiyati & Zurqoni, 2020).

## **B. HASIL DAN BAHASAN**

Madrasah yang sedang dalam proses pengembangan dapat ditingkatkan melalui adanya pemimpin yang efektif. Pemimpin yang efektif harus bisa menetapkan arah dan memengaruhi anggota organisasi untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu yang menjadi dasar dari semua itu adalah bagaimana cara kepala sekolah dalam membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan sekolah. Berkaitan dengan kepala sekolah MA Sabilul Ulum Mayong dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di sekolah dilakukan dengan mengikutsertakan guru-guru baik dalam hal mengatur dan membuat jadwal rapat yang disepakati bersama beserta program kerjanya, selalu berupaya mengadakan bimbingan kepada para guru, memeriksa rencana pelaksanaan pembelajaran guru serta mengadakan rapat atau musyawarah. Selain itu kepala sekolah juga pernah mengadakan pelatihan yang terkait dengan teknologi informasi dan komunikasi yang khususnya tentang komputer (Farid et. al., 2018). Beberapa pelatihan seperti tentang penyusunan RPP dan Silabus, juga dituntut agar dapat mengikuti sosialisasi dan workshop tentang implementasi kurikulum merdeka, MGMP, dan lainnya.

Berdasarkan dengan apa yang ditetapkan oleh dinas pendidikan terkait dengan peran-peran yang harus dilakukan kepala sekolah, jika dicermati dengan baik, hasil penelitian yang dilakukan penulis yaitu mengenai peran kepala sekolah di MA Sabilul Ulum Mayong dalam meningkatkan kualitas kinerja guru-gurunya, selama ini kepala sekolah sudah menjalankan tiga peran yang paling utama sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh dinas pendidikan yaitu peran kepala sekolah sebagai educator yakni dengan membentuk kelompok kerja yang aktif dan kreatif, pembinaan disiplin para guru dan pelaksanaan tugas-tugasnya yang terkait dengan kegiatan pembelajaran, peran kepala sekolah sebagai manajer yakni dengan membuat

indikator-indikator keberhasilan, seperti melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan baik di dalam sekolah dan di luar sekolah, selanjutnya peran kepala sekolah sebagai motivator diantaranya melalui pemberian motivasi dan penghargaan. Oleh sebab itu, kedepannya kepala sekolah juga harus selalu berupaya agar semua peran yang ada seperti peran sebagai administrator, supervisor, leader, dan innovator bisa ia lakukan lebih maksimal dalam melaksanakan amanah kepemimpinannya.

### **Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di MA Sabilul Ulum Mayong**

Kepala madrasah selaku pengelola sekaligus sebagai pendidik, memiliki tugas untuk selalu berusaha meningkatkan kualitas kinerja para guru-gurunya. Oleh sebab itu kepala sekolah perlu selalu memperhatikan keadaan guru-gurunya sejak dari awal masa jabatannya sampai dengan masa akhir jabatannya nanti. Seperti yang dinyatakan oleh bapak Noor Wahid, S.Pd.I selaku kepala sekolah MA Sabilul Ulum Mayong bahwa sejak menjabat di tahun 2020 jumlah guru 33 orang, ada beberapa guru yang sudah memenuhi kualifikasi akademik S.1 (Strata Satu) dan 7 guru lainnya yang belum S1, namun jumlah tersebut mengalami pengurangan hingga menjadi 28 orang ditahun 2023 ini, dikarenakan ada beberapa guru-guru yang dipindahkan tugas mengajarnya di sekolah lain, oleh sebab itu guru-guru tersebut mengundurkan diri dari sekolah Madrasah Aliyah Sabilul Ulum Mayong ini. Dan dari 28 guru yang masih bertahan di MA Sabilul Ulum Ada 23 guru yang sudah memenuhi kualifikasi akademik S.1(strata satu) dan semuanya dari 23 guru tersebut sudah memiliki sertifikat Pendidik dan 5 guru lainnya masih belum memenuhi kualifikasi akademik S.1. Sementara itu guru yang mengajar sesuai dengan bidang/keahliannya masing-masing, dan ada juga penabahan mata pelajaran muatan lokal yang kompeten dibidangnya, seperti tentang bidang keagamaan (kitab) *Fathul Mu'in, Al-fiyah, Amsilah Tashrifiyah, Qowaidul I'lal, Ta'lim Muta'alim, Tijan Ad-darori*.

Upaya mewujudkan hasil pembelajaran yang berkualitas diperlukan sosok guru yang profesional. Tapi pada kenyataannya tidak sedikit para guru menemui beberapa hambatan pada dirinya yang menyebabkan kurang maksimal dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Oleh karena itu, guru memerlukan bimbingan dan pengarahan serta bantuan orang lain yang memiliki kelebihan untuk mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi pada masa mendatang sehingga guru dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya secara optimal. Allah swt juga menganjurkan kepada setiap manusia yang beriman untuk mendesain rencana apa yang akan dilakukan dikemudian hari, sebagaimana Firman-Nya dalam Al-Qur'an "Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh Allah maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan (Q.S. Al Hasyr [59] : 18). Peran kepala sekolahb sangat diperlukan utamanya dalam peningkatan kinerja para guru.

Selanjutnya, yaitu berkaitan dengan peran kepala sekolah MA Sabilul Ulum Mayong dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di sekolah antara lain dilakukan dengan mengikutsertakan guru-guru baik dalam hal mengatur dan membuat jadwal rapat yang disepakati bersama beserta program kerjanya, selalu berupaya mengadakan bimbingan kepada para guru, memeriksa rencana pelaksanaan pembelajaran guru, serta mengadakan rapat atau musyawarah. Kepala sekolah juga berperan sebagai supervisor berupaya untuk mencari solusi yang dapat menjadi batu pijakan para guru dalam meningkatkan kompetensinya dalam mengajar. Hal ini menjadi bukti bahwa tanggung jawab seorang kepala sekolah sebagai supervisor sangat berkaitan kuat melalui kegiatan-kegiatan pelatihan staf atau guru serta kegiatan pengembangan kurikulum. Dengan kata lain supervisi merupakan suatu pendampingan terhadap para guru dalam konteks

belajar mengajar di dalam kelas, sehingga seorang supervisor perlu memiliki keterampilan (Lisna & Munastiwi, 2020). Selain itu kepala sekolah juga pernah mengadakan pelatihan yang terkait dengan teknologi informasi dan komunikasi yang khususnya tentang komputer. Oleh sebab itu kepala sekolah sudah seharusnya dapat mengerti peran apa yang harus diupayakan dalam hal meningkatkan kualitas kinerja guru-guru disekolah tersebut, sehingga para guru-guru dapat meningkatkan kualitasnya dalam bidang kerjanya masing-masing. Demikian pula halnya kepala sekolah sebelum meningkatkan kualitas guru maka kepala sekolah terlebih dahulu harus menguasai hal-hal apa saja yang dibutuhkan seorang guru maupun yang dibutuhkan oleh kepala sekolah sendiri.

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan melalui kinerja guru, kepala sekolah dengan kualifikasi minimal yang dipersyaratkan dalam Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang persyaratan kualifikasi kepala sekolah yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Kepala sekolah harus menjadi pemimpin yang visioner, membimbing dan memotivasi guru untuk mau dan mampu bekerja dengan baik. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Adapun Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di di MA Sabilul Ulum Mayong Jepara sebagaimana berikut:

a. Kepala Sekolah Sebagai Educator

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, adapun kegiatan-kegiatan yang menyangkut peran kepala sekolah di MA Sabilul Ulum Mayong sudah sesuai dengan perannya yaitu sebagai educator diantaranya dengan membentuk kelompok kerja yang aktif dan kreatif, mengedepankan kedisiplinan guru dan melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan kegiatan belajarnya. .

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah juga memberikan nasehat-nasehat kepada warga sekolahnya yang merupakan salah satu cara dari kepala sekolah MA SabilulUlum Mayongsebagai seorang pendidik. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah mengatakan bahwa: Kalau ada satu atau dua guru yang berbuat kesalahan baik dalam proses pembelajaran maupun membantah perintah dari saya, maka saya adakan rapat untuk memberikan nasehat-nasehat pada guru-guru. Tapi dalam penyampaian nasehat saat rapat tidak disampaikan dengan cara marah-marah tetapi menggambarkan kejadian seperti berada di tempat lain akan tetapi sebenarnya kejadian tersebut terjadi disini. Dan akan terlihat ketika saya menyinggung menggambarkan kejadian yang sama dengan kejadian disini, sedangkan guru yang merasa hanya diam. Karena saya tidak suka ceritakan masalah satu orang yang berbuat kesalahan dengan guru-guru yang lain, tapi saya langsung to do point disampaikan dalam rapat dimana semua guru- guru terkumpul agar semua guru yang disini merasakan hal yang sama dan dapat berusaha menghindari hal-hal yang sama seperti itu.

b. Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Sebagai manager di sekolah, kepala sekolah selalu berupaya agar visi dan misi dapat terlaksana dengan baik, artinya bahwa kepala sekolah selalu memastikan manejerial sesuai dengan koridor khususnya dalam menjalin kerja sama dengan para warga sekolah.

c. Kepala sekolah di MA Sabilul Ulum Mayong dalam menjalankan perannya sebagai manajer membuat indikator-indikator keberhasilan, seperti melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan baik di dalam sekolah maupun yang ada di luar sekolah.

d. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

e. Sebagaimana hasil wawancara

Kepala sekolah di MA Sabilul Ulum Mayong dalam menjalankan perannya sebagai motivatormenjelaskan bahwa: Sebagai kepala sekolah, memberikan motivasi berupa dorongan kepada guru-guru lewat contoh secara langsung. Misalnya, ketika saya memberlakukan bahwa semua guru harus datang lebih awal dan pulang lebih lambat, maka saya sebagai kepala sekolah

haruslah pertama yang melakukan hal itu. Kemudian, sebagai kepala sekolah saya berupaya membangkitkan motivasi guru agar dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, Antara lain mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar yang nyaman, membuat ruang perpustakaan agar siswa maupun guru termotivasi untuk selalu membaca, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.

Kepala sekolah di MA Sabilul Ulum Mayong dalam menjalankan perannya sebagai motivator diantaranya melalui pemberian motivasi dan penghargaan (reward). Oleh sebab itu, jika kepala sekolah sudah memiliki kemampuan dalam hal berupaya meningkatkan kualitas kinerja gurunya, maka setelah itu guru juga dituntut untuk memiliki berbagai keterampilan dalam menghantarkan peserta didiknya agar bisa mencapai tujuan yang direncanakan.

Selain berbagai peran di atas juga kami dapati berbagai peran lainnya. Sebagai administrator, yang dilakukan kepala sekolah sangat baik, karena tata usaha diberdayakan dengan baik pula dan selalu mengontrol administrasi baik dalam administrasi kesiswaan, administrasi guru, administrasi sarana prasarana, administrasi keuangan maupun administrasi dokumen. Kepala sekolah mengadakan supervisi untuk meningkatkan kualitas dan memperbaiki kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi oleh guru dengan tanpa disadari di dalam proses pembelajaran maupun dalam kegiatan lainnya dalam lingkungan sekolah, sebagaimana hasil wawancara: Perubahan dari cara mengajar guru sangat jelas terlihat setelah saya melakukan supervisi. Di sini juga guru-gurunya kebanyakan guru-guru senior, baru beberapa orang baru yang datang. Kadang-kadang guru yang sudah senior masih gugup ketika saya melihat langsung pembelajaran. Untuk mengatasi masalah ini, saya secara pribadi mengumpulkan sekelompok guru ke ruang saya. Kepala sekolah sebagai leader pula tercermin dalam memutuskan suatu keputusan sebagaimana dalam wawancara: Dalam pengambilan keputusan, misalnya mengadakan suatu kegiatan maka saya harus konsultasi dengan guru-guru, namun tidak terlalu dilakukan secara terus-menerus karena terkadang justru disalah gunakan. Maka dari itu, sebagai leader ada hal-hal yang terkadang harus saya putuskan sendiri dan langsung saya katakan kepada yang bersangkutan bahwa yang dilakukannya adalah salah. Kepala sekolah sebagai innovator akan terlihat dari bagaimana cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, delegatif, dan obyektif, pragmatis, keteladanan, disiplin serta adaptabel dan fleksibel, sebagaimana wawancara berikut: Sebagai innovator di sekolah, banyak hal yang sudah saya lakukan dalam melakukan pembaharuan seperti pengecatan ruangan kelas yang sudah kusam karena tidak pernah dicat selama ini, mengganti kursi-kursi yang sudah patah dan tidak layak pakai dengan tanpa memunggut biaya kepada siswa untuk membeli kursi maupun meja melainkan menggunakan uang dana BOS.

Kepala sekolah selalu memotivasi kepada para guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam proses pembelajaran, sebagaimana penuturan dari bapak Zaki, berikut beberapa guru yang mengajar di MA Sabilul Ulum Mayong bahwasanya kepala sekolah selalu memberikan arahan dan bimbingan dalam melakukan proses pembelajaran sehingga kami selaku guru dapat melakukan yang terbaik dengan melakukan inovasi\ pembelajaran sesuai dengan perkembangan psikologi peserta didik.

Berdasarkan dengan apa yang ditetapkan oleh dinas pendidikan terkait dengan peran-peran yang harus dilakukan kepala sekolah, jika dicermati dengan baik, hasil penelitian yang dilakukan penulis yaitu mengenai peran kepala sekolah di MA Sabilul Ulum Mayong dalam meningkatkan kualitas kinerja guru-gurunya, selama ini kepala sekolah sudah menjalankan tiga peran yang paling utama sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh dinas pendidikan yaitu peran kepala sekolah sebagai educator yakni dengan membentuk kelompok kerja yang aktif dan kreatif, pembinaan disiplin para guru dan pelaksanaan tugas-tugasnya yang terkait dengan kegiatan pembelajaran, peran kepala sekolah sebagai manajer yakni dengan membuat indikator-indikator keberhasilan, seperti melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan baik di dalam sekolah dan di luar sekolah,

selanjutnya peran kepala sekolah sebagai motivator diantaranya melalui cara pemberian motivasi dan penghargaan.

Oleh sebab itu, kedepannya kepala sekolah juga harus selalu berupaya agar semua peran yang ada seperti peran sebagai administrator, supervisor, leader, dan innovator bisa ia lakukan lebih maksimal dalam melaksanakan amanah kepemimpinannya. Dalam hal lain juga sebagaimana yang sudah di ketahui mengenai kepala sekolah juga selalu berupaya dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja gurunya salah satunya ialah dengan melakukan bimbingan dan pelatihan tentang penyusunan RPP dan Silabus, juga dituntut agar dapat mengikuti sosialisasi dan workshoop tentang implementasi kurikulum merdeka.

### **Hambatan-Hambatan Yang Dihadapi Kepala Sekolah Dalam Menjalankan Perannya**

Untuk Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di MA Sabilul Ulum Mayong yaitu harus mengerti bagaimana cara meluruskan suatu hal yang apabila hal tersebut berpengaruh atau menjadi kendala bagi lembaga yang dipimpinnya sehingga bisa tercapai tujuan yang telah ditentukan oleh kepala sekolah tersebut. Maka dari itu, dalam meningkatkan kualitas kinerja guru tentu terdapat hambatan atau kendala yang mempengaruhi kinerjanya masing-masing.

Hambatan atau kendala yang dihadapi sebagaimana yang kepala sekolah MA Sabilul Ulum temukan ialah sebagai berikut:

a. Pengelolaan honor atau gaji guru yang masih kurang optimal.

Hal ini karena sekolah tersebut masih berstatus swasta, jadi dana yang dimiliki oleh sekolah masih sangat terbatas, sehingga berpengaruh kepada honor atau gaji guru. Pemberian penghargaan yang tinggi kepada para guru tentu menjadi harapan dari kepala sekolah dan dapat mendorong semangat motivasi kinerja mereka. Adapun solusi yang dapat diberikan oleh penulis dalam persoalan ini ialah kepala sekolah harus lebih giat lagi dalam membangun kerja sama dengan pihak lain agar sumber pemasukan dana untuk madrasah bisa bertambah.

b. Kedisiplinan sebagian guru-guru yang masih kurang.

Hal ini disebabkan karena honor atau gaji yang selama ini diberikan oleh sekolah kepada guru masih terhitung kurang bagi sebagian guru, sehingga ada sebagian guru yang profesinya tidak hanya mengajar namun ditambah dengan pekerjaan lain seperti hasil wawancara yang telah diperoleh penulis, keadaan tersebut berpengaruh terhadap aktivitas belajar mengajar disekolah. Solusinya kepala sekolah perlu mengingatkan dan memperingati dalam memberi motivasi ke guru, agar guru bisa lebih semangat dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menyemangati bahwa menjadi pendidik bukan sekedar profesi namun lebih tepat disebut pengabdian yang tentunya akan mendapatkan pahala besar di akhirat.

c. Keterbatasan wawasan guru.

Hal ini di karenakan masih kurangnya pelatihan-pelatihan yang pernah di ikuti oleh para guru. Oleh sebab itu kepala sekolah harus berusaha menambah dalam mengadakan berbagai pelatihan, baik di sekolah maupun diluar sekolah.

d. Masih kurangnya alat-alat praktek dalam mengajar.

Hal ini disebabkan karena kurangnya dana yang dimiliki sehingga sekolah belum bisa memenuhi semua alat-alat praktek yang dibutuhkan dalam aktivitas pembelajarannya. Oleh sebab itu, kepala sekolah diharuskan agar bisa membantu mencari alternatif lain yang bisa membuat aktivitas pembelajaran di madrasah nya bisa tetap berjalan dengan baik walaupun alat-alat prakteknya belum lengkap.

e. Kurangnya dalam bidang Teknologi

Dari beberapa guru ada yang masih belum bisa mahir dalam mengoperasikan teknologi dengan baik, oleh sebab itu kepala sekolah harus lebih semangat dalam menggiatkan dan memotivasi guru lainnya, agar kelak seorang guru ini tidak ketinggalan dengan zaman.

Namun semua hambatanitu bisa di minimalisir oleh kepala sekolah dengan adanya rasa semangat-semangat para guru yang mendidik di sekolahan MA Sabilul Ulum ini, yang senantiasa bersabar dan bekerja keras supaya mencetak generasi yang intelek dan berakhlakul karimah.

### **C. PENUTUP**

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan di MA Sabilul Ulum Mayong, maka dapat diambil kesimpulan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di MA Sabilul Ulum Mayong antara lain: Peran kepala sekolah sebagai educator yakni membentuk kelompok kerja yang aktif dan kreatif, pembinaan disiplin para guru dan pelaksanaan tugas-tugasnya yang terkait dengan kegiatan pembelajaran, peran kepala sekolah sebagai manajer yaitu dengan membuat indikator-indikator keberhasilan, seperti melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan baik di dalam sekolah dan di luar sekolah, selanjutnya peran kepala sekolah sebagai motivator diantaranya melalui pemberian motivasi, dan penghargaan (reward).

Adapun hambatan-hambatan yang menghalangi optimalnya kinerja para guru yaitu meliputi pengelolaan honor guru yang masih kurang optimal, kedisiplinan sebagian guru-guru yang masih kurang, keterbatasan wawasan sebagian guru, kurangnya alat-alat praktek dalam mengajar dan kurangnya wawasan sebagian guru dalam bidang teknologi. Oleh sebab itu harus adanya evaluasi secara terus menerus yang dilakukan kepala sekolah agar kualitas kinerja guru semakin meningkat maka diperlukannya kerja keras dari seorang kepala sekolah tersebut. Prestasi belajar peserta didik dipengaruhi oleh kinerja guru sedangkan kepemimpinan kepala sekolah akan memberikan pengaruh terhadap kualitas kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran dan melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu demi majunya mutu pendidikan di MA Sabilul Ulum Mayong Jepara.

**DAFTAR SUMBER**

- Ahmad Tantowi, Hamidulloh Ibda, Khamim Saifuddin, Muh. Baehaqi, Muammar, Z. K. (2023). Teacher Performance in Online Learning during the COVID-19 Pandemic: A Systematic Literature Review. *International Journal on Advanced Science, Engineering and Information Technology*, 13(4). <https://doi.org/10.18517/ijaseit.13.4.18164>
- ASTUTI, A. (2019). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 435–449. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v5i1.79>
- Danim, S. (2012). *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Bumi Aksara.
- Dedi Supriadi. (1998). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Adicita Karya Nusa.
- Farid Ahmadi, Ibda, H. (2018). *Media Literasi Sekolah: Teori dan Praktik*. CV. Pilar Nusantara. [https://doi.org/https://books.google.co.id/books/about/Media\\_Literasi\\_Sekolah.html?id=8QmjDwAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://doi.org/https://books.google.co.id/books/about/Media_Literasi_Sekolah.html?id=8QmjDwAAQBAJ&redir_esc=y)
- Hamidulloh Ibda, Ibnu Syamsi, R. R. (2023). Digital literacy competency of elementary school teachers: A systematic literature review. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 12(3). <https://doi.org/10.11591/ijere.v12i3.24559>
- Hamidulloh Ibda, Tri Suraning Wulandari, Aufa Abdillah, Asih Puji Hastuti, M. M. (2023). Student academic stress during the COVID-19 pandemic: a systematic literature review. *International Journal of Public Health Science (IJPHS)*, 12(1), 286–295. <https://doi.org/10.11591/ijphs.v12i1.21983>
- Ibda, Hamidulloh, Wijayanti, D. M. (2017). *Siapkah Saya Menjadi Guru SD Revolusioner?* Kalam Nusantara.
- Ibda, F. A. H. (2019). *Konsep dan Aplikasi Literasi Baru di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*. CV. Pilar Nusantara.
- Ibda, Hamidulloh. (2019). *Guru Dilarang Mengajar!: Refleksi Kritis Paradigma Didik, Paradigma Ajar, dan Paradigma Belajar*. CV. Asna Pustaka.
- Ibda, Hamidulloh. (2020). Pembelajaran Bahasa Indonesia Berwawasan Literasi Baru di Perguruan Tinggi dalam Menjawab Tantangan Era Revolusi Industri 4.0. *Jalabahasa*, 15(1), 48–64. <https://doi.org/10.36567/jalabahasa.v15i1.227>
- Ibda, Hamidulloh. (2022). *Kompetensi Digital Guru Sekolah Dasar: Analisis Multivariat*. Tidak Dipublikasikan.
- Ibda, Hamidulloh. (2023a). Ekologi Perkembangan Anak, Ekologi Keluarga, Ekologi Sekolah dan Pembelajaran. *ASNA: Jurnal Kependidikan Islam Dan Keagamaan*, 4(2).
- Ibda, Hamidulloh. (2023b). Kompetensi Digital Guru Sekolah Dasar di Kota Semarang: Analisis Multivariat. *Journal of Integrated Elementary Education*, 3(1). <https://doi.org/10.21580/jieed.v3i1.16568>
- Ibda, Hamidulloh, Syamsi, I., & Rukiyati, R. (2023). Professional elementary teachers in the digital era: A systematic literature review. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 12(1). <https://doi.org/10.11591/ijere.v12i1.23565>
- Ibda, Hamidulloh. (2022). *Inovasi Pendidikan dan Pembelajaran Bahasa Indonesia Sekolah Dasar Era Digital* (A. G. Wijanarko (ed.); 1st ed.). CV. Pilar Nusantara.
- kompri. (2014). *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik*. Alfabeta.

- Lisna, A., & Munastiwi, E. (2020). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Meningkatkan. *Jurnal Pelita PAUD*, 5(1), 7–13.
- Matondang, L., & Syahril, S. (2021). Kinerja Kepala Sekolah sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Sekolah Menengah Pertama. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4094–4101. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1334>
- Muflihin, M. H. (2018). Memaksimalkan Kembali Peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor Pendidikan. *Edukasia Islamika*, 3(2), 249. <https://doi.org/10.28918/jei.v3i2.1691>
- Muhammad Ridhwan, Y. I. (2022). Wali Nanggroe Aceh: Perubahan Budaya dan Politik Aceh dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). *Jurnal Hurriah: Jurnal Evaluasi Pendidikan Dan Penelitian*, 3(2), 91–101.
- Mulyasa, E. (2013a). *E. Mulyasa, Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013)No Title. Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2013b). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. PT Remaja Rosdakarya.
- Republik Indonesia, P. (2005). *UU 14-2005 Guru dan Dosen.pdf* (p. 17).
- Rivalina, R. (2015). Kompetensi Teknologi Informasi Dan Komunikasi Guru Dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Teknodik*, 4, 165–176. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.121>
- Sarmadan Hasibuan. (2013). Model Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Berkelanjutan Dengan Menggunakan Teknologi Informasi Dan Komunikasi (Studi Pada Sekolah Menengah Atas (Sma) Negeri Kota Padangsidempuan). In *Universitas Negeri Padang*. Universitas Negeri Padang.
- Sirojuddin, A., Aprilianto, A., & Elza Zahari, N. (2021). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Membina Profesionalisme Guru. *Chalim Journal of Teaching and Learning*, 1(2), 159–168. <https://doi.org/https://doi.org/10.31538>
- Susmiyati, S., & Zurqoni, Z. (2020). Meningkatkan Kinerja Guru melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Supervisi Pendidikan. *Fenomena*, 12(1), 29–52. <https://doi.org/10.21093/fj.v12i1.2275>
- Vina Jazimatul Chusna, Hamidulloh Ibda, E. W. (2022). Emotional Intelligence And Polite Character Of Elementary School Students: A Correlation Studies. *Inovasi: Jurnal Diklat Keagamaan*, 16(1). <https://doi.org/10.52048/inovasi.v16i2.364>