



EFEKTIFITAS KEPEMIPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PRESTASI GURU DI MTS AL-JAM'YATUL WASHLIYAH TEMBUNG KABUPATEN DELI SERDANG

Muhammad Yunus

MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kabupaten Deli Serdang, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penulisan ini yaitu untuk melihat keefektivitasan kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan prestasi guru di MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini bertember di MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kabupaten Deli Serdang. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 22 Desember 2020. Subjek penelitian ini yaitu pemilik sekolah yang berperan sebagai pemimpin di MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kabupaten Deli Serdang, Teknik pengumpulan data yaitu dengan wawancara. Hasil penelitian ini yaitu: (1). Adapun berilaku kepemimpinan di MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kabupaten Deli Serdang dalam manajemen kinerja guru ialah Selalu memberikan arahan terhadap kegiatan guru dan aktivitas-aktivitas siswa disekolah, Memberikan motivasi kepada guru dalam menjalankan pembelajaran di sekolah, Selalu berkomunikasi baik dengan semua guru disekolah, Disiplin dan tegas disetiap pengambilan keputusan disekolah, dan Menciptakan hubungan yang kekeluargaan di sekolah baik itu kepada guru siswa dan staf lainnya. (2). Adapun pengaruh terhadap kinerja guru disekolah dapat dilihat dari empat aspek yaitu Aspek kedisiplinan, Aspek keagamaan, Aspek kerja sama, Aspek kepemimpinan. (3). Adapun bentuk strategi manajemen kinerja Kepala Madrasah dalam meningkatkan prestasi kinerja guru ialah 1) strategi pemberian tunjangan/gaji/reward, 2) memberikan perhatian kepada guru, 3) memberikan patihan guru dalam mengasah keterampilan guru, 4) pemberdayaan guru dalam pengambilan keputusan.

Kata Kunci: Efektivitass Kepemimpinan, Prestasi Guru

PENDAHULUAN

Untuk dapat mencapai sesuatu dengan baik itu terdapat dua dorongan yaitu dorongan dar luar dan dari dalam, dorongan dari luar ialah motivasi yang diberikan seseorang untuk melakukan kinerja dengan baik, begitu pula dalam organisasi sekolah, guru sebagai pendidik tidak akan melakukan pekerjaan dengan baik jika tidak di awasi, dimotivasi, diarahka, diberikan kejelasan tugas tanggung jawab dan lainnya, ang bertugas hal itu ialah seorang pemimpin yaitu Kepala Madrasah. Namun kali ini penulis fokus pada kinerja guru. Berdasarkan fakta di lapangan kinerja guru masih banyak yang kurang mampu, survey membuktikan bahwa guru kurang motivasi dari seorang Kepala Madrasah, pengawan yang minim, menyebabkan guru kurang aktif dan semangat kerja.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja mencapai tujuannya. Kemudian daswati



dikutip oleh Wijaya (2017:114) menyatakan bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk berperan aktif dalam melaksanakan peran kepemimpinan, baik peran sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara maupun pelatih untuk meningkatkan kinerja atau semangat kerja bagi pegawai atau pengikut dalam organisasi.

Dewasa ini semakin disadari oleh berbagai pihak bahwa dalam menjalankan organisasi, manusia merupakan unsur terpenting sehingga pemeliharaan hubungan yang berkelanjutan dan serasi dengan pegawai dalam setiap organisasi menjadi sangat penting. Salah satu faktor yang dapat mendukung dalam mewujudkannya adalah faktor kepemimpinan, artinya adalah seorang pemimpin harus mampu menunjukkan perilaku yang dapat membentuk suatu kerja guru yang positif di lingkungan organisasi dengan baik. Jika kita lihat faktanya sebagian kepemimpinan hanya sebagai konsep ilmu tanpa manajerial, kecendrungan seperti ini menyebabkan akan terabaikannya kondisi kerja guru yang menurun.

Pemimpin sebagai penentu arah pendidikan di sekolah yaitu menentukan kemana tujuan sekolah itu akan di bawa untuk dapat mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Kualitas sekolah sebagian dipengaruhi oleh kinerja pegawai/ guru, karena guru merupakan aktor penting dalam menjalankan proses pendidikan. Oleh karena itu penting bagi Kepala Madrasah dalam meningkatkan prestasi kerja guru.

Mulyadi (2010:47) Perilaku kepemimpinan merupakan tindakan-tindakan spesifik seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengkoordinasi kerja anggota kelompok. Fatah (2004: 91) bagaimana pemimpin berperilaku akan dipengaruhi oleh latar belakang pengetahuan, nilai-nilai, dan pengalaman mereka (kekuatan pada diri pemimpin) sebagai contoh, pemimpin yang yakin bahwa kebutuhan perorangan harus dinomorduakan daripada kebutuhan organisasi, mungkin akan mengambil peran yang sangat direktif (peran perintah) dalam kegiatan para bawahannya. Perilaku seseorang dapat dibentuk melalui latihan dengan cara memberikan stimulus atau rangsangan sesuai dengan perilaku yang diharapkan.

Wahyudi (2004:52-59) Perilaku kepemimpinan meliputi 1) mempengaruhi dan menggerakkan bawahan, 2) memilih dan mengembangkan personel, 3) mengadakan komunikasi, 4) memberi motivasi, 5) membuat keputusan.

Sudarmanto (2009: 45) Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Sutrisno (2012: 46) kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka paling tidak ada tiga implementasi penting, yaitu:

1. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut.



2. Kepemimpinan harus mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota kelompok.
3. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk memengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara dalam

Jadi berdasarkan penjelasan diatas dapat penulis menyimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan adalah sejumlah aktivitas ataupun tindakan-tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi orang lain baik dengan berkomunikasi, memotivasi, mengawasi dan lain sebagainya untuk mencapai tujuan bersama yang telah disepakati bersama pula.

Kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk mengoptimalkan implementasi manajemen kinerja

Wibowo (2012:347-353) Untuk menjadi pemimpin efektif yang berhasil dalam mengembangkan lingkungan yang dihadapi sekaligus memperhatikan kepentingan orang lain. untuk itu sebaiknya pemimpin harus mampu melakukan hal-hal berikut:

1. Menciptakan Hubungan Kerja Efektif. Hubungan kerja yang afektif akan membangkitkan iklim pemberdayaan. Untuk itu, seorang pemimpin diharapkan dapat menunjukkan perilaku terhadap bawahannya dengan cara berikut.
2. Pergeseran Fungsi Manajer. Di dalam organisasi konvensional seorang manajer berada di puncak pyramid. Sedangkan bawahannya berada di bawah pada posisi untuk mendukung eksistensinya. Manajer tinggal memberikan perintah dan tugas dilakukan seluruhnya oleh pekerja. Pekerja bekerja keras untuk kesuksesan manajer.
3. Pemimpin dengan Contoh. Pada dasarnya pemimpin harus percaya kepada orang. Namun, pemimpin juga harus dapat menjadi moden peran bagi otanya yang harus diberdayakan. Terdapat beberapa cara bagi pemimpin untuk menunjukkan contoh baik bagi timnya.
4. Memengaruhi orang lain. Dalam peranan kita sebagai *empowering manager* perlu kita emengaruhi berbagai orang, yaitu kolega kita, orang yang bertanggung jawab kepada kita, *line manager*, bahkan mungkin direksi jika disektor public atau organisasi social. Oemimpin dapat mengubah sikap orang atau pola perilaku mereka.
5. Mengembangkan *Team Work*. Kecenderungan perkembangan organisasi di masa depan adalah berkembangnya bentuk *Tema-Based Organization*. Dengan demikian, operasionalisasi oraganisasi dilakukan dengan membentuk *cross-functional team*. Maka, pemimpin harus mampu memanfaatkan potensi yang terdapat dalam tim-tim tersebut.



6. Melibatkan Bawahan dalam Pengambilan Keputusan. Proses pengambilan keputusan dalam manajemen konsep rasional lebih didominasi oleh pemimpin berdasarkan kewenangan yang dimiliki. Proses pengambilan keputusan lebih bersifat *top-down*. Peran bawahan hanya sekadar menajlankan perintah atasan. Kondisi demikian tidak menumbuhkan kreatifitas dan motivasi bawahan yang sangat diperlukan. Di dalam iklim perberayaan, pimpinan mendelegasikan sebagian kewenangan yang dimiliki ke pada bawahan. Pimpinan sebelum mengambil keputusan mendengarkan pendapat orang lain yang akan terlibat dalam pelaksanaan keputusan. Tumbuhnya perasaan dilibatkan dalam pengambilan keputusan tersebut akan menumbuhka rasa memiliki dan rasa bertanggung jawab atas keputusan yang dikeluarkan.
7. Menajdi Pemberdayaan Sebagai *Way of Life*. Dengan menjadi pemberdayan verlangsung secara alamiah di dalam organisasi, akan tercipta suaru keadaan di mana tim yang dibentuk menjadi lebih bahagia dan termotivasi. Iklim kerja menjadi lebih serbuka dan santai, hambatan yang terjadi antara berbagai kelompok akan dapat dipecahkan karena terjadi komunikasi internal yang lebih baik.
8. Membangun Komitmen. Pemberdayaan merupakan perubahan paran dan perilaku manajemn. Pemberdayaan merupakan proses yang dimulai dalam iklim di mana terdapat harapan yang tinggi, di mana setiap orang merasa dihormati dan dihargai dan di mana orang bersedia memberikan yang terbaik yang dimiliki.

Wibowo (2010:7) Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetap termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2010), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Berikut pengertian kinerja menurut para ahli yaitu sebagai berikut:



1. Menurut *Oxford Dictionary* dalam Moeheriono, kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi.
2. Menurut Suntoro dalam Uha, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

1. Pemberian Reward/tunjangan

David dikutip oleh Hadijaya (2013:50) merekomendasikan kementerian sumber daya manusia harus mengembangkan insentif atas kinerja yang dengan jelas menghubungkan kinerja dan gaji terhadap strategi. Proses untuk memperkuat manajer dan karyawan melalui keterlibatan mereka dalam aktivitas manajemen strategis akan menghasilkan manfaat yang sangat besar ketika semua anggota organisasi memahami dengan jelas bagaimana mereka bisa memperoleh manfaat pribadi jika organisasi dengan manfaat yang diperoleh pribadi adalah tanggung jawab strategi yang baru bagi manajer sumber daya manusia.

Mengacu pada duke dan canady bahwa reward (imbalan) dalam Syafaruddin (2008:141) dibagi pada 2 bagian, yaitu:

- 1) Reward buatan, yaitu adanya imbalan bergantung pada kedudukan seseorang secara langsung. Muncul dari prestise dan kekuasaan sesuai peranannya sehingga berbeda atas lain
- 2) Imbalan murni adalah bersifat subjektif dan ilmiah, karena itu bersifat pribadi
- 3) Imbalan tambahan, yaitu imbalan bersifat objektif simultan dan subjektif mencakup aspek pekerjaan yang dinilai oleh kelompok tertentu. Sebagai contoh para guru dalam keluarga atau yang menikmati perjalanan mungkin akan menemukan sepanjang musim liburan semesteran dan akhir tahun pelajaran memperoleh reward dalam pembelajaran.

Ditegaskan matesson dan ivancevic memang dalam manajemen ilmiah dapat ditekan kegunaan potensial dari pembayaran sebagai pendorong dalam banyak rata-rata, bonus, pembagian keuntungan, dan rencana pembayaran insentif lainnya

Tunjangan merupakan salah satu cara untuk memotivasi agar kinerja yang dihasilkan tampak lebih maksimal. Menurut Chung dan Mengginson dalam gomes dikutip oleh Ambarita dkk (2014: 181) motivasi melibatkan

- 1) Faktor-faktor individual meliputi kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan



- 2) Faktor organisasional meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, pekerjaan itu sendiri.

2. Pelatihan Guru,

Dalam meningkatkan mutu sekolah tentunya membutuhkan sumber daya yang siap dalam menghadapi perubahan yang baru. Maka dari itu sumber daya membutuhkan pelatihan untuk mencapai kecakapan sumber daya dalam menyesuaikan perubahan yang akan dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk dapat meningkatkan prestasi kerja guru dengan melakukan pelatihan.

Chaniago (2011:156) pelatihan merupakan usaha untuk memperbaiki keterampilan dan cara pelaksanaan pekerjaan tertentu yang sedang atau yang akan dilakukan menjadi tanggungjawabnya. Secara rinci dan rutin. Pelatihan juga dapat dikatakan sebagai proses mengajarkan pada karyawan/guru baru atau yang ada sekarang tentang keterampilan dasar mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Biasanya pelatihan diberikan dengan batas waktu tertentu atau memiliki rentang waktu yang pendek.

3. Pemberdayaan Guru, .

Syafaruddin (2008: 140) Dalam restrukturisasi sekolah sekelompok guru adalah aktor utama dalam rantai pemberdayaan dan pendapat peluang bagi pilihan tanggung jawab dan kewenangan. Salah satu aspek penting dalam pemberdayaan adalah memberikan peluang kepada guru untuk berpartisipasi secara aktif, terbuka, dan tanpa rasa takut dalam akhir proses menjaga dan mewujudkan visi sekolah serta budaya melalui diskusi aktif. Burn menjelaskan bahwa dasar kepemimpinan tranformatif, yaitu:

- 1) Partisipasi guru secara aktif dalam proses dinamis kepemimpinan dapat memberikan kontribusi pengetahuan, pemahaman, dan gagasan mereka untuk membangun visi sekolah
- 2) Mereka memperoleh rasa memiliki pribadi lebih baik dan komitmen pribadi terhadap nilai sekolah yang akan memelihara visi masa depan
- 3) Dengan keterlibatan pribadi secara aktif dalam proses dan dengan tekad terhadap hasil, guru terdorong untuk berkembang dalam kesadaran akan misi luas sekolah dan hubungan mereka sehari-hari untuk bekerja kepada pencapaian misi



METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kabupaten Deli Serdang. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 22 Februari 2021 pada pukul 09.00 WIB.

B. Subject Penelitian

Subject Penelitian dalam penelitian ini adalah pemilik sekolah MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kabupaten Deli Serdang yang sekaligus merangkap sebagai guru.

C. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara. Melalui teknik wawancara peneliti secara langsung dapat menerima informasi dari narasumber. Selain itu, peneliti lebih leluasa menyampaikan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian manajemen pendidikan.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah alat perekam dan kamera. Alat perekam peneliti gunakan ketika narasumber menjawab beberapa pertanyaan yang diajukan peneliti. Dan kamera peneliti gunakan untuk mendokumentasikan observasi yang sedang berlangsung.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik penarikan kesimpulan. Teknik penarikan kesimpulan ini merupakan teknik yang digunakan dalam penelitian kualitatif. Yaitu penelitian dengan pengumpulan data yaitu berupa informasi dengan mewawancarai narasumber kemudian menarik kesimpulan secara keseluruhan dari observasi tersebut sebagai hasil analisis data yang digunakan peneliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil Kepala Madrasah berperan aktif disekolah , Kepala Madrasah melakukan seluruh aktivitasnya didalam sekolah dengan baik, dan Kepala Madrasah MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kabupaten Deli Serdang juga memiliki kepribadian yang baik, mempunyai sifat tegas, disiplin akan peraturan, dan ramah terhadap lingkungan masyarakat sekolah baik didalam sekolah maupun diluar sekolah serta mampu mempengaruhi untuk dapat meningkatkan kinerja guru. Seperti yang dikemukakan oleh Hikmat (2009: 249) Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam memikul tanggung jawabnya



secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenang nya yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinnya. Dalam lembaga pendidikan misalnya, sekolah dipimpin oleh Kepala Madrasah yang mendelegasikan kepemimpinan nya kepada wakil Kepala Madrasah atau pejabat lainnya yang berada dibawahnya..

Wahab dalam Syafaruddin dan Asrul, (2013: 142) Sebagaimana yang dikemukakan oleh Fungsi utama pemimpin pendidikan adalah kelompok untuk belajar memutuskan dan bekerja antara lain:

- a. Pemimpin membantu terciptanya Suasana persaudaraan, kerjasama dengan penuh kebebasan
- b. Pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisir diri yaitu ikut serta dalam memberikan rangsangan dan bantuan pada kelompok dalam menciptakan dan menjelaskan tujuan.
- c. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja, yaitu membantu kelompok dalam menganalisis situasi untuk kemudian menetapkan prosedur mana yang paling praktis dan efektif
- d. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok.
- e. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi

Sikap kepemimpinan Kepala Madrasah dalam membangkitkan semangat kerja guru di MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kabupaten Deli Serdang secara umum dapat di lihat sebagai berikut:

- a. Selalu memberikan arahan terhadap kegiatan guru dan aktivitas-aktivitas siswa disekolah
- b. Memberikan motivasi kepada guru dalam menjalankan pembelajaran di sekolah
- c. Selalu berkomunikasi dengan aktif dengan semua anggota guru disekolah
- d. Disiplin dan tegas disetiap pengambilan keputusan disekolah
- e. Menciptakan hubungan yang kekeluargaan di sekolah baik itu kepada guru siswa dan staf lainnya.
- f. Berusaha menciptakan suasana yang humoris

Perilaku kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kabupaten Deli Serdang membuat keputusan yang dalam meningkatkan kinerja guru disekolah menjadi lebih optimal, menggerakkan bawahan dan mengadakan komunikasi yang lebih verbal. Adapun keputusan-keputusan dalam manajemen kinerja guru ialah sebagai berikut:



1. Mengaitkan kinerja dengan strategi pemberian tunjangan

Salah satu kriteria yang saat ini digunakan sistem pendidikan nasional di Indonesia untuk mengaitkan kinerja dengan strategi penggajian adalah pemberian tunjangan profesi bagi guru, Kepala Madrasah/madrasah, dan pengawas sekolah/madrasah. Sistem pemberian tunjangan tunjangan profesi dapat menjadi alat yang elektif untuk memotivasi guru, Kepala Madrasah/madrasah dan pengawas sekolah/madrasah untuk mendukung usaha implementasi strategi peningkatan kinerja tenaga pendidik/kependidikan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan

Kepala Madrasah MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kabupaten Deli Serdang menggunakan strategi pemberian tunjangan yang setimpal dengan pekerjaan yang ditanggung oleh guru, karena menurutnya bahwa kesejahteraan guru ada penggerak kerja guru.

Tunjangan guru dapat memotivasi guru dalam melaksanakan tugasnya, memang di setiap organisasi tunjangan atau gaji merupakan hal yang wajib, namun strategi yang di gunakan oleh Kepala Madrasah MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kabupaten Deli Serdang ialah siapa yang bekerja dengan baik melihat kenaikan hasil belajar siswa, maka guru akan di berikan reward.

Tunjangan merupakan salah satu cara untuk memotivasi agar kinerja yang dihasilkan tampak lebih maksimal yang dilakukan oleh Kepala Madrasah MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kabupaten Deli Serdang, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, pekerjaan itu sendiri.

2. Perhatian kepada guru

Perhatian kepada guru merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru. Begitu juga Kepala Madrasah MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kabupaten Deli Serdang memberikan perhatian penuh kepada guru, seperti selalu berkomunikasi menanyakan apakah ada masalah terkait peserta didik, kemudian membantu dalam menyelesaikan masalah. perhatian juga terkait dalam pemberian reward kepada guru, Kepala Madrasah selalu memberikan reward yang sesuai dengan pekerjaan guru, tidak memilih kasih. hal inilah membuat para guru termotivasi.

Kepala Madrasah akan menempatkan guru sesuai pada kemampuan, jika tidak bisa dalam melakukannya maka Kepala Madrasah MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kabupaten Deli Serdang membantu memfasilitasi

Menurut Lenz dan Lyles dikutip oleh Hadijaya (2013:51) sistem manajemen strategis dalam manajemen kinerja yang dirancang dengan baik saja gagal apabila tidak ada cukup perhatian yang diberikan pada dimensi sumberdaya manusia.



3. Pelatihan Guru

Selain pemberian tunjangan ataupun yang lainnya, bentuk strategi Kepala Madrasah MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kabupaten Deli Serdang berikut ialah dengan memberikan pelatihan kepada guru untuk meningkatkan keterampilan kerja guru. contoh pelatihan yang di berikan seperti Kepala Madrasah MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kabupaten Deli Serdang menyediakan bentuk workshop, seminar guru dan bentuk pelatihan lainnya, seganap Kepala Madrasah berusaha memfasilitasi kegiatan tersebut, kemudian memberikan pengarahan terhadap pekerjaan guru

Pelatihan berkaitan langsung dengan performansi kerja. sedangkan pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan guru melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang. Mengadakan seminar yang di bawakan oleh Kepala Madrasah itu sendiri di aula sekolah, tujuannya untuk menghemat biaya dan dapat dilakukan secara terbuka antar guru dan Kepala Madrasah Pelatihan sering dipakai sebagai solusi atas persoalan kinerja organisasi. Metode pelatihan dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu: (1) pelatihan dapat diberikan pada saat karyawan sedang bekerja. dalam bentuk bimbingan, arahan, perintah dll, (2) tehnik pelatihan yang dilakukan diluar waktu kerja dan berlangsung dilokasi jauh dari tempat kerja agar perhatian peserta lebih fokus

4. Pemberdayaan Guru Dalam Pengambilan Keputusan.

Strategi selanjutnya ialah Kepala Madrasah MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kabupaten Deli Serdang berusaha memberikan kesempatan kepada guru dalam ikut serta dalam pengambilan keputusan, contohnya dalam menentukan kurikulum, tata sistem peserta didik, kode etik peserta didik, penentuan evaluasi peserta didik, kegiatan peserta didik yang sesuai bakat, dan lainnya, tehnik ini menggunakan tehnik rapat bersama para guru dan guru-guru sesama bidang .

Salah satu aspek penting dalam pemberdayaan adalah memberikan peluang kepada guru untuk berpartisipasi secara aktif, terbuka, dan tanpa rasa takut dalam akhir proses menjaga dan mewujudkan visi sekolah serta budaya melalui diskusi aktif. Seorang Kepala Madrasah yang baik umumnya menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya. Termasuk di dalam perencanaan itu antara lain mengadakan rapat-rapat secara periodik dengan guru-guru. Berbagai hal yang dapat dijadikan bahan dalam rapat-rapat yang diadakan dalam rangka kegiatan supervisi seperti hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan dan pengembangan kurikulum.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian konsep dan analisis hasil observasi dapat disimpulkan tentang kepemimpinan kapala sekolah dalam meningkatkan kinerja



guru di MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kabupaten Deli Serdang sebagai berikut:

- Adapun berilaku kepemimpinan di MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kabupaten Deli Serdang dalam manajemen kinerja guru ialah Selalu memberikan arahan terhadap kegiatan guru dan aktivitas-aktivitas siswa disekolah, Memberikan motivasi kepada guru dalam menjalankan pembelajaran di sekolah, Selalu berkomunikasi baik dengan semua guru disekolah, Disiplin dan tegas disetiap pengambilan keputusan disekolah, dan Menciptakan hubungan yang kekeluargaan di sekolah baik itu kepada guru siswa dan staf lainnya.
- Adapun pengaruh terhadap kinerja guru disekolah dapat dilihat dari empat aspek yaitu Aspek kedisiplinan, Aspek keagamaan, Aspek kerja sama, Aspek kepemimpinan
- Adapun bentuk strategi manajemen kinerja Kepala Madrasah dalam meningkatkan prestasi kinerja guru ialah 1) strategi pemberian tunjangan/gaji/reward, 2) memberikan perhatian kepada guru, 3) memberikan patihan guru dalam mengasah keterampilan guru, 4) pemberdayaan guru dalam pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Wibowo (2012). *Manajemen Perubahan*. Jakarta : Rajawali Pers
- Mulyadi. (2010). *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. Malang: Maliki Press.
- Nanang Fatah, (2004), *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,
- Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Dalam Organisasi Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta)
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)*.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafaruddin dan Asrul. (2015). *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Citapustaka Media.
- Hikmat, (2009). *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia
- Wibowo, (2010). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hadijaya, D. Y. (2013). *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*. Medan Perdana Publishing
- Chaniago, N. S. (2011). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Ambarita, B. dkk.(2014). *Perilaku Organisasi*. Bandung: ALFABETA.



- Syafaruddin. (2008). *Efektivitas Kebijakan Pendidikan: Konsep, Strategi, Dan Aplikasi Kebijakan Menuju Organisasi Sekolah Efektif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarmanto, (2009), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.