

Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Ma Darussalimin Nw Sengkol Mantang Kecamatan Batukliang Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2019/2020

Halimatuzzahrah & Helmiyatun¹
Zahrah211096@gmail.com

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA Darussalimin NW Sengkol Mantang Kecamatan Batukliang Kabupaten Lombok Tengah Tahun Ajaran 2019/2020. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sedangkan metode penelitiannya adalah metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MA darussalimin NW Sengkol Mantang yaitu menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis digunakan kepala madrasah terkait dengan pengambilan keputusan dan cara berbaur kepala madrasah dengan para anggota tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MA Darussalimin NW Sengkol Mantang. (2) Kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MA Darussalimin NW Sengkol Mantang sudah baik, semua guru menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum masuk kelas serta menguasai materi ajar sebelum mengajar. Tidak hanya kemampuan dikelas saja, namun mereka juga sering melakukan pembinaan lomba mulai dari tingkat Lokal, Regional, hingga Nasional. Pengelolaan kelas dapat dilakukan dengan baik oleh guru. Tenaga kependidikan, kinerja yang telah dihasilkan yaitu selalu melaporkan data dengan tepat waktu, dan mendapatkan penghargaan sebagai operator terbaik di kkm lombok tengah. (3) Kendala kepala madrasah MA Darussalimin NW Sengkol Mantang dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MA Darussalimin NW Sengkol Mantang yaitu banyaknya alasan dari Guru dan TU yang memang sudah berkeluarga untuk tidak datang tepat waktu, terkait dengan penyediaan fasilitas pendukung kinerja tenaga pendidik dan kependidikan hanya terkendala dengan masalah pembiayaan saja.

¹ Dosen Fakultas Tarbiyah IAI Nurul Hakim Kediri

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi, organisasi merupakan tempat berkumpulnya satu individu dengan individu lainnya guna untuk mencapai tujuan bersama, dalam organisasi terdapat pola hubungan antara satu individu dengan individu lainnya guna untuk mencapai satu tujuan. Seperti yang dikatakan oleh James D. Mooney organisasi yaitu bentuk setiap perserikatan manusia dalam usaha untuk mencapai satu tujuan.² Menjalankan organisasi yang sesuai dengan tujuan, dibutuhkan orang yang ahli untuk mengatur jalannya organisasi tersebut, yakni seorang pemimpin.

Pemimpin merupakan orang yang memiliki tugas untuk mempengaruhi anggota yang dipimpinya agar mau melakukan tugasnya sehingga apa yang menjadi tujuan dari organisasi itu dapat tercapai, sebagaimana yang dikatakan oleh kartini kartono yaitu:

“Seorang anggota kelompok yang paling berpengaruh terhadap aktivitas kelompoknya dan yang memainkan peranan penting dalam merumuskan ataupun mencapai tujuan-tujuan kelompok. Seorang pemimpin merupakan penyalur bagi pikiran, tindakan dan kegiatan yang bersifat mempengaruhi dan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan. Hal ini berarti bahwa pemimpin selalu meliputi sejumlah besar masalah kekuasaan”.³

Pemimpin memiliki peran paling penting dalam membuat semua anggotanya mau bergerak untuk mengerjakan tugas. Pemimpin merupakan sosok yang harus menjadi panutan dalam sebuah lembaga organisasi, terlebih pada lembaga pendidikan. Pemimpin pada lembaga pendidikan sekolah disebut dengan Kepala Sekolah atau Kepala Madrasah.

²Mooney, James D. *Konsep Pengembangan Organisasi Publik*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 1996), 25

³Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu,)*, (Jakarta: P.T Raja Grafindo Persada, 2003), 7

Kepala Sekolah adalah orang yang memimpin sekolah tersebut, kepala sekolah yang mengatur dan menggerakkan seluruh komponen yang ada pada sekolah tersebut untuk mau melaksanakan tugasnya. Komponen tersebut yakni tenaga pendidik dan kependidikan yang ada pada sekolah.

Tenaga pendidik dan kependidikan bertugas untuk menjalankan segala perintah yang diperintahkan oleh kepala sekolah, selaku pimpinan yang ada pada lembaga tersebut. Tentunya tugas tersebut tiada lain, adalah terkait dengan kemajuan sekolah dan kualitas peserta didik yang dihasilkan. Kinerja seorang tenaga pendidik dan kependidikan sangatlah penting untuk selalu ditingkatkan dalam sebuah lembaga pendidikan, berhasil atau tidaknya kepemimpinan kepala sekolah dilihat dari bagaimana kinerja seorang yang dipimpinya, dalam hal ini yang dimaksudkan yakni tenaga pendidik dan kependidikan.

Kinerja yang baik dihasilkan dari kinerja yang tinggi dari tenaga pendidik dan kependidikan. Kinerja tenaga pendidik akan tinggi apabila gaya kepemimpinan kepala sekolah baik, tergantung dari gaya kepemimpinan yang dipakai oleh kepala sekolah tersebut.⁴ Gaya kepemimpinan merupakan pola kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah dalam mempengaruhi tenaga pendidik dan kependidikan. Tentunya pola kepemimpinan yang kepala sekolah tersebut gunakan akan berpengaruh terhadap sikap dan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan untuk kemajuan sekolah, baik dalam proses pembelajaran maupun administrasi sekolah yang baik.

⁴Arifin Imron, “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru (Studi Multi Kasus di Paud Islam Sabilillah dan SDN Tanjung Sari 1 Kabupaten Sidoarjo)”, *Jurnal Pendidikan* 1, no. 8 (Agustus 2016): 1500-1504, diakses 16 juli 2019, <https://doaj.org/journal/05dac98172a5/view>

Pembelajaran yang siswa/siswi dapatkan, diperoleh dari seorang tenaga pendidik yang memberikan ilmunya dalam sebuah pendidikan, sebut saja guru. Guru adalah tenaga pendidik yang bekerja pada sebuah lembaga sekolah untuk memberikan dan mengajarkan serta menyalurkan ilmunya kepada para peserta didik. Sebagaimana yang dikutip oleh Sri Minarti dari J.E.C. Gericke dan T. Roorda yaitu:

“Guru berasal dari bahasa Sanskerta yang artinya berat, besar, penting, baik sekali, terhormat, dan pengajar. Sementara dalam bahasa Inggris dijumpai beberapa kata yang berarti guru, misalnya *teacher* yang berarti guru atau pengajar, *educator* yang berarti pendidik atau ahli mendidik, dan *tutor* yang berarti guru pribadi, guru yang mengajar di rumah, atau guru yang memberi les pada sebuah lembaga pendidikan”.⁵

Kualitas peserta didik dihasilkan dari bagaimana cara seorang tenaga pendidik atau seorang guru memberi pembelajaran. Apabila seorang tenaga pendidik memiliki kemampuan intelektual yang sesuai dengan bidangnya maka memungkinkan bagi setiap siswa untuk cepat menyerap apa yang disampaikan olehnya. Apabila seorang siswa mudah menyerap pembelajaran yang diberikan oleh gurunya, maka tentunya kualitas hasil dari lembaga pendidikan itu akan menjadi bagus.

Dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang ada pada sebuah lembaga pendidikan, tidak hanya membutuhkan tenaga pendidik saja atau biasa kita sebut dengan guru, namun juga penunjang kesuksesan proses pembelajaran dalam sebuah lembaga pendidikan adalah tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan merupakan seorang yang mengabdikan diri dalam memajukan proses pembelajaran yang ada pada sebuah lembaga pendidikan. Hal ini sesuai dengan pengertian tenaga kependidikan dalam undang-undang tentang sistem pendidikan nasional yaitu “Tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat

⁵Sri Minarti, *Ilmu Pendidikan Islam: Fakta Teoritis-Filosofis dan Aplikatif-Normatif*, (Jakarta: Amzah, 2013), 107-108.

yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang pendidikan”⁶. Adapun tugas dari seorang tenaga kependidikan yaitu sebagai penyelenggara sistem administrasi yang ada pada suatu lembaga pendidikan. Seorang tenaga kependidikan juga memiliki tugas untuk mengelola dan mengawasi serta memberikan pelayanan sehingga proses pendidikan dapat berjalan dengan baik pada lembaga pendidikan.

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sama-sama memiliki peran penting dalam kemajuan sebuah lembaga pendidikan, yakni Madrasah. Madrasah akan menjadi maju dan memiliki alumni yang berkualitas, apabila kinerja dari seorang pendidik dan tenaga kependidikan baik. Namun kinerja mereka yang baik, tidak terlepas pula dengan peran kepemimpinan kepala Madrasah. Kepala Madrasah sebagai seseorang yang bertugas memimpin sebuah Madrasah, memiliki kedudukan yang paling tinggi dalam struktur organisasi dibandingkan dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Kepala Madrasah memiliki tugas kepemimpinan yang berpengaruh besar kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sangat bergantung pada gaya kepemimpinan yang kepala Madrasah terapkan pada lembaga pendidikannya dalam sebuah Madrasah.

Adapun gaya kepemimpinan merupakan pola yang digunakan oleh kepala Madrasah dalam mengatur dan mempengaruhi para anggota tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas. Hal ini sesuai dengan pengertian gaya kepemimpinan yaitu “Gaya kepemimpinan merupakan pola yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi orang yang dipimpinya”⁷. Apabila kepala Madrasah memiliki pola atau sikap kepemimpinan yang baik.,

⁶Undang-undang No.20 Tahun 2003 pasal 1 bab 1

⁷Rivai Zainal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (jakarta: Raja Grafindo Persada,2014), 42

maka kepala Madrasah itu akan berhasil untuk memengaruhi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil dari kinerja mereka pun akan lebih tinggi jika kepala Madrasah memiliki pola sikap yang baik. Hal semacam ini perlu diperhatikan dan dipelajari oleh setiap kepala Madrasah.

MA Darussalimin NW Sengkol Mantang merupakan Madrasah yang dibangun sejak 1981 dan masih aktif melaksanakan proses pembelajaran hingga saat ini. Madrasah ini sudah melaksanakan Akreditasi sebanyak 3 kali dari sejak tahun berdiri sampai sekarang. Nilai Akreditasi pertama, Madrasah ini mendapatkan nilai Akreditasi C, pada akreditasi kedua mendapatkan nilai B, barulah pada tanggal 28 Juli 2018 Madrasah ini mendapatkan nilai Akreditasi A prestasi madrasah mengalami peningkatan kualitas yang signifikan, yakni siswa mendapatkan prestasi baik lokal, regional, maupun nasional, yang sebelumnya tidak pernah didapatkan. Mendapatkan nilai Akreditasi A dan prestasi akademik yang bagus sangatlah tidak mudah, diperlukan kinerja yang tinggi untuk dapat mendapatkan semua itu. Hal ini tentunya tidak terlepas dari kinerja para komponen yang ada pada madrasah tersebut, yakni mulai dari kepala Madrasah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.⁸

Madrasah ini telah mengalami 3 kali pergantian kepemimpinan. Tentunya faktor penunjang keberhasilan kinerja para anggota tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, untuk mendapatkan nilai Akreditasi dari C ke A tidak terlepas pada cara bagaimana mereka diatur dan dipimpin oleh kepala madrasah pada saat itu. Keberhasilan mereka merupakan hasil dari bagaimana seorang kepala madrasah mampu

⁸Dokumentasi Sertifikat Akreditasi di MA Darussalimin NW Sengkol Mantang pada Tanggal 12 Februari 2019

untuk bersikap yang bisa membuat mereka bergairah dan termotivasi serta memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.

Seiring bergantinya kepemimpinan yang terjadi pada madrasah ini, tentunya masing-masing pemimpin memiliki sikap dan pola yang berbeda dalam memimpin tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Peneliti akan mencoba mengkaji bagaimana pola atau gaya kepemimpinan 3 kepala madrasah sebelumnya dan kepala madrasah yang sekarang dalam memimpin tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga mereka mampu mempengaruhi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk mau melaksanakan tugas yang hasilnya berujung pada nilai Akreditasi yang awalnya tidak bagus dan sekarang mendapatkan nilai yang sangat memuaskan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian proposal tesis yaitu Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA Darussalimin NW Sengkol Mantang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Sementara objek penelitian ini adalah peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan melalui gaya kepemimpinan kepala madrasah. Adapun subjek penelitian ini adalah kepala madrasah, tenaga pendidik dan kependidikan. Lokasi penelitian ini berada di MA Darussalimin NW Sengkol Mantang Kecamatan batukliang Kabupaten Lombok Tengah.

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, tenaga pendidik dan kependidikan, pihak yayasan, dan

sebagian siswa. Adapun data yang diambil dari sumber primer ini yaitu hal-hal yang terkait dengan peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan melalui gaya kepemimpinan kepala madrasah. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu hasil supervisi kepala sekolah, foto-foto kegiatan tenaga pendidik dan kependidikan, absensi kepala sekolah, sertifikat prestasi tenaga pendidik dan kependidikan.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Jenis wawancara yang digunakan yaitu wawancara semi terstruktur dan jenis observasi yang digunakan adalah observasi participant atau observasi langsung.

PEMBAHASAN

A. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MA Darussalimin NW Sengkol Mantang Tahun Ajaran 2019/2020

Dari data penelitian berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Bahwasanya gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam madrasah Aliyah Darussalimin NW Sengkol Mantang Kecamatan Batukliang Kabupaten Lombok Tengah telah menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini didasarkan pada hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah tentang sikap kepala madrasah dalam setiap pengambilan keputusan.

Pada setiap pengambilan keputusan, kepala madrasah selalu melibatkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Termasuk dalam hal membuat program-program yang ada kaitannya dengan kemajuan madrasah. Kepala madrasah melakukan hal demikian karena beliau mengatakan tidak mungkin bisa melaksanakan semua program tanpa ada dukungan dari semua komponen staff yang ada pada madrasah. Oleh

karena itu beliau selalu mengajak staff di madrasah untuk bermusyawarah demi untuk menghasilkan kesimpulan yang baik yang nantinya kepala madrasah gunakan untuk kepentingan kemajuan madrasah.

Sikap kepala madrasah yang selalu mengajak anggota tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MA Darussalimin NW Sengkol Mantang termasuk gaya kepemimpinan demokratis yang bercirikan setiap pengambilan keputusan selalu dihasilkan berdasarkan hasil musyawarah dengan para anggota tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Mifta Thoha yaitu pemimpin yang setiap membuat keputusan selalu mengikut sertakan anggotanya, dan mengevaluasi kinerja anggotanya berdasarkan fakta dan bersifat objektif, bukan subjektif.⁹

Pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan demokratis dapat membawa para anggotanya menjadi lebih baik dalam menjalankan apa yang diperintahkan oleh pemimpin tersebut, dengan gaya kepemimpinan demokratis tentunya pemimpin atau kepala Madrasah MA Darussalimin NW Sengkol Mantang sudah mampu mempengaruhi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk mau bekerja secara individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan organisasi, hal tersebut sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Gery Yukl terkait dengan Gaya Kepemimpinan yaitu “proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (*process of influencing others to understand and agree about what*

⁹Thoha, *kepemimpinan dalam manajemen*, 43

*needs to be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objectives).*¹⁰

Terutama halnya dengan memimpin di madrasah atau lembaga pendidikan. Kepala madrasah yang menerapkan sikap selalu bermusyawarah dengan anggota tenaga pendidik dan tenaga kependidikan akan membuat apa yang kepala madrasah perintahkan dapat dilaksanakan dengan penuh rasa senang hati oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tidak hanya itu, sikap kepala madrasah juga membuat para anggota bawahan merasa senang dan dihargai. Karena sejatinya setiap orang pasti membutuhkan orang lain dan setiap orang pasti butuh pendapat orang lain.

Kepala madrasah MA Darussalimin NW Sengkol Mantang dalam meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan bahwasanya, sikap kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yaitu dengan memaksa setiap anggota tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk datang tepat waktu. Dan maksimal harus datang selambat-lambatnya pada jam 07.00 WITA. Jika ada yang terlambat, kepala madrasah menyidir, selain itu kepala madrasah juga menegur langsung. Apabila tidak diindahkan oleh mereka, kepala sekolah akan langsung memecat tanpa alasan apapun, seperti yang sudah terjadi sebelumnya pada bapak Habibi, S.Pd selak guru bahasa inggris yang pernah mengajar di MA Darussalimin NW Sengkol Mantang.

Menurut kepala madrasah, kinerja mereka akan baik apabila tingkat kedisiplinan mereka tinggi. Kedisiplinan sangat penting dalam

¹⁰Gary Yukl, *Leadership in Organizations: Pearson Prentice Hall ; Seventh Edition*, 26

menunjang kinerja yang baik pada setiap orang. Kinerja yang baik tentunya dihasilkan melalui proses yang baik, dan disiplinlah adalah salah satu proses untuk mendapatkan kinerja yang baik. Hal ini sesuai Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.¹¹ Disiplin diperlukan dalam rangka untuk mencapai tujuan belajar yang sesuai dengan apa yang diinginkan. Sesuai dengan pendapat Sanjaya yaitu “Kedisiplinan adalah hal yang sangat diperlukan dalam proses pembelajaran dengan adanya kedisiplinan, tujuan pendidikan akan lebih mudah tercapai”.¹²

Dari pendapat itu bisa menyimpulkan betapa pentingnya disiplin kerja pada setiap orang. Oleh karena itu bapak kepala madrasah MA Darussalimin selalu mencoba untuk menyuruh para anggota tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada pada madrasahnyanya untuk disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai orang yang mengabdikan pada lembaga pendidikan. Tentunya gaya kepemimpinan otoriter dipilih oleh kepala Madrasah MA Darussalimin NW Sengkol Mantang supaya anggota guru dan TU di Madrasahnyanya bisa disiplin.

Tidak hanya disiplin pada aspek kehadiran saja, kepala madrasah MA Darussalimin NW Sengkol Mantang mengintruksikan para tenaga pendidik untuk membuat perangkat pembelajaran sebelum masuk kelas. Hal ini kepala madrasah dengan tegas mengatakan bahwa setiap guru di MA Darussalimin NW Sengkol Mantang harus mempersiapkan perangkat pembelajaran sebelum masuk kelas. Hal ini merupakan

¹¹Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta cetakan kesembilan:2009), 824

¹²Sanjaya, W, *Strategi Pembelajaran*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), 27

bagian inti yang harus dilakukan dalam kaitannya dengan proses pembelajaran.

Sikap kepala Madrasah dalam hal ini yaitu memaksa setiap guru untuk membuat perencanaan pembelajaran menunjukkan bahwa, gaya kepemimpinan yang dipakai oleh kepala madrasah MA Darussalimin NW Sengkol Mantang yaitu termasuk gaya Demokratis, karena itu merupakan kewajiban setiap tenaga pendidik untuk menyiapkan perangkat pembelajaran. Karena dengan adanya persiapan perangkat pembelajaran, proses pembelajaran akan lebih terarah. Perangkat pembelajaran adalah hal-hal yang harus dipantau sehingga pelaksanaan pembelajaran lebih terarah untuk mencapai kompetensi yang diharapkan.¹³ Kepala madrasah selalu menyuruh mereka untuk membuat dan menyiapkan diri sebelum masuk mengajar. Terlebih pada setiap minggunya, kepala madrasah mengevaluasi cara mengajar setiap guru ketika berada di dalam kelas. Hal ini dilakukan oleh kepala madrasah guna untuk meningkatkan kinerja dari tenaga pendidik yang ada pada madrasah MA Darussalimin NW Sengkol Mantang.

Terkait dengan penempatan posisi staff yang ada pada MA Darussalimin NW Sengkol Mantang, kepala madrasah sudah membagi sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Guru ditempatkan sesuai dengan jurusan masing-masing. Begitupun juga dengan penempatan ketua TU. Hal ini didasarkan pada saat peneliti mencari data dokumentasi terkait dengan penempatan posisi staff. Yakni data keadaan guru dan TU pada Madrasah MA Darussalimin NW Sengkol Mantang yang terpampang di ruangan guru.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara juga menunjukkan kepala madrasah sudah membagi tugas dari masing-masing guru dan

¹³Rusman, *Pembelajaran Tematik Terpadu Teori, Praktik dan Penilaian*, (Jakarta: Rajawali Pers.2005), 45

TU sesuai dengan jurusan masing-masing. Hal ini menunjukkan kepala madrasah MA Darussalimin menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dalam menempatkan posisi staff pada madrasah tersebut.

Selain itu, kepala madrasah MA Darussalimin NW Sengkol Mantang sangat ramah terhadap guru dan TU. Kepala madrasah selalu bergaul dan tidak pernah mengatakan diri sebagai pemimpin. Beliau merasa bahwa guru dan tu disana adalah keluarganya, kepala madrasah selalu bergabung dengan guru da tu ketika jam keluar maen. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah yaitu demokratis yang bercirikan pemimpin mau bergabung dengan bawahan dan tidak pernah merasa diri sebagai seorang pemimpin.

Dengan sikap kepala madrasah seperti ini, akan mampu membawa kenyamanan terhadap para anggota bawahan. Mereka akan kompak bekerja sama atas dasar hati yang senang. Secara tidak langsung akan menambah kinerja menjadi lebih baik apabila rasa nyaman dalam diri anggota bawahan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu kepemimpinan kepala madrasah MA Darussalimin NW Sengkol Mantang juga sudah mampu membawa kepemimpinannya dengan cukup baik, hal ini menunjukkan pemimpin madrasah ini sudah lebih baik, karena dapat membawa rasa nyaman dalam bekerja setiap anggota bawahannya.

Kepala MA Darussalimin NW Sengkol Mantang juga membiasakan diri untuk menegur para staffnya sesuai dengan kenyataan, menyapa staffnya ketika berada pada luar madrasah seperti mengantar apabila kebetulan menjumpai staffnya yang membutuhkan pertolongan. Sikap kepala madrasah ini menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis yang bercirikan pemimpin tidak menganggap dirinya sebagai seorang pemimpin, melainkan pemimpin

demokratis ini mau bergabung dengan staffnya dan menolong staffnya jikalau terdapat kesulitan.

Dari hasil wawancara dan dokumentasi serta observasi yang peneliti dapatkan. Gaya kepeimpinan kepala madrasah MA Darussalimin NW Sengkol Mantang dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Hal itu terlihat melalui sikap kepala madrasah dalam membuat keputusan dan cara memimpin kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah tersebut.

B. Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA Darussalimin NW Sengkol Mantang Tahun Ajaran 2019/2020

1. Kinerja tenaga pendidik MA Darussalimin NW Sengkol Mantang

Kinerja tenaga pendidik merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang telah diraih oleh guru di MA Darussalimin NW Sengkol Mantang. Di MA Darussalimin NW Sengkol Mantang, kinerjanya sudah bisa dikatakan baik, karena setiap guru di MA Darussalimin NW Sengkol Mantang diwajibkan oleh kepala madrasah untuk selalu memerhatikan kelengkapan perangkat pembelajaran.

Perangkat pembelajaran merupakan komponen yang harus dimiliki oleh seorang guru, karena dengan perangkat pembelajaran, guru dapat dengan baik melaksanakan proses pembelajaran. kepala MA Darussalimin NW Sengkol Mantang mengharuskan semua membuat perangkat dan menyiapkan materi ajar yang baik guna untuk proses dan hasil pembelajaran yang baik. Apa yang dilakukan oleh Guru di

MA Darussalimin NW Sengkol Mantang sudah sesuai dengan Indikator yang di kemukakan oleh Castetter.¹⁴

Sesuai hasil dokumentasi dan observasi yang peneliti lakukan, terdapat perangkat pembelajaran yang lengkap dari masing-masing mata pelajaran. Selain itu, guru juga mampu mengelola kelas dengan baik, sehingga siswa dan siswi dapat asik belajar dan menikmati penjelasan guru.

Materi ajar yang disampaikan oleh guru juga selalu ada timbal balik dari siswa dan siswi, buktinya mereka antusias dalam bertanya ketika mereka selesai dijelaskan. Selain itu guru juga memberikan tugas selesai belajar sebagai bahan evaluasi langsung ketika selesai belajar. Dari cara guru mengelola kelas dengan baik tersebut. Banyak siswa dan siswinya yang mampu bersaing diluar madrasah seperti lomba OSN, debat bahasa inggris, dan bulu tangkis baik tingkat lokal, regional maupun nasional. Hal ini berdasarkan hasil dokumentasi daftar peserta didik yang mendapatkan prestasi

Keberhasilan guru ini merupakan kinerja atau prestasi kerja yang telah dicapai. Tentunya kinerja ini dihasilkan melalui bagaimana cara seorang pemimpin mengatur mereka atau menggerakkan minat mereka untuk mau berusaha memberikan yang terbaik kepada madrasah.

Keberhasilan guru, dihasilkan dari kepala madrasah MA Darussalimin NW Sengkol Mantang yang selalu mengontrol mereka dalam proses pembelajaran. memeriksa perangkat pembelajaran setiap minggunya dan kepala madrasah melakukan penilaian terhadap cara mengajar guru pada madrasah MA Darussalimin NW Sengkol Mantang.

¹⁴Castetter, W. B, *The Personnel Function in Educational Administration*, ((Pennsylvania: Macmillan, 1981), 27

Kepala MA Darussalimin NW Sengkol Mantang juga membiasakan diri untuk selalu memberikan motivasi kepada para guru, apabila guru kurang semangat dalam memberikan pelajaran. Tentunya beliau selaku pimpinan bergerak cepat dalam mengatasi hal tersebut. Beliau memberikan arahan-arahan yang dapat menyemangati para guru dalam bekerja. Motivasi-motivasi yang telah diberikan akan membuat semangat guru menjadi tinggi. Dan bisa membuat kinerja bertambah dalam halnya pelaksanaan proses pembelajaran.

Penyediaan fasilitas atau sarana dan prasarana di MA Darussalimin NW Sengkol Mantang juga dilakukan oleh kepala madrasah. Hal ini akan menunjang proses pembelajaran menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja mengajar para guru. Karena tanpa adanya fasilitas yang mendukung, percuma seorng guru memiliki kemampuan intelektual yang tinggi apabila tidak mampu mengelola kelas dengan baik. Pengelolaan kelas dengan baik juga membutuhkan fasilitas yang baik pula guna untuk menunjang keberhasilan guru tersebut.

Adapun fasilitas yang terdapat pada MA Darussalimin NW Sengkol Mantang yaitu, ruang kelas 10 lokal, ruang guru, ruang TU, Ruang BP/BK, ruang kepala madrasah, Kamar mandi siswa sebanyak 6 lokal, kamar mandi guru, kamar mandi kepala madrasah, panggung, aula, musolla, perpustakaan, ruang kesenian, ruang lab bahasa, ruang lab komputer, ruang praktik kimia dan biologi, ruang OSIM dan PRAMUKA, Gudang.¹⁵

Selain terkait dengan gedung, fasilitas pendukung penunjang pembelajaran juga terdapat, laptop 2 untuk operator, LCD proyektor 5, dan alat peraga lainnya. kesemua fasilitas ini sebagai bahan atau alat

¹⁵Observasi di MA Darussalimin NW Sengkol Mantang pada pukul 10.34 WITA Tanggal 21 Agustus 2019

untuk tenaga pendidik gunakan dalam menunjang proses berlangsungnya pembelajaran dengan baik di MA Darussalimin NW Sengkol Mantang. Tidak hanya sekedar menyediakan, pengontrolan fasilitas madrasah juga harus dilakukan, karena tidak selamanya fasilitas itu akan bagus. Di MA Darussalimin NW Sengkol Mantang, pengkoordinasian kepala madrasah dalam fasilitas itu tetap dilakukan, karena menurut kepala madrasah fasilitas itu tetap dalam kondisi yang bagus sehingga guru bisa memakai tanpa ada halangan ketika proses pembelajaran berlangsung.

Guru – guru di MA Darussalimin NW Sengkol Mantang juga tidak mau kalah dalam persaingan dengan guru-guru yang ada di lingkungan Kecamatan Batukliang. Guru-guru MA Darussalimin selalu membenahi cara mengajar mereka supaya tidak terfokus pada satu metode saja. Madrasah Aliyah Darussalimin NW Sengkol Mantang merupakan salah satu madrasah yang tidak ingin guru-gurunya ketinggalan dalam segi ilmu pengetahuan. Dengan fasilitas yang sudah dilengkapi dengan pembelajaran IT, guru bisa mengembangkan cara mengajarnya dengan menggunakan teknologi tersebut. Kepala Madrasah MA Darussalimin NW Sengkol Mantang mempunyai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru agar tidak ketinggalan ilmu pengetahuan, wawasan, dan keterampilan.

Upaya peningkatan kinerja guru tersebut dilakukan oleh kepala madrasah dengan berbagai macam cara. Pertama kepala madrasah dilakukan di dalam madrasah terlebih dahulu yaitu mensosialisasikan tata tertib, Pertama dari pihak sekolah mensosialisasikan tata tertib baik yang dibuat oleh peraturan perundang-undangan maupun yang dibuat oleh sekolah. Kedua, sekolah melakukan supervisi yakni tentang implementasi kerja guru-guru di lapangan baik implementasi proses administrasi (performance di dalam kelas dan di depan siswa) atau

supervisi hasil yang didapatkan dari nilai-nilai yang dihasilkan dari prestasi anak-anak MA Darussalimin NW Sengkol Mantang. Ketiga, setiap 1 tahun para guru diberikan evaluasi mengenai supervisi agar mereka memahami kinerjanya dapat meningkatkan menjadi lebih baik. Keempat, mengirimkan para guru untuk mengikuti seminar, guru dalam mengerjakan tugasnya.

Pelatihan-pelatihan atau workshop sesuai dengan bidangnya masing-masing. Selain itu juga memberikan dorongan timbulnya kemauan yang kuat kepada guru agar percaya diri dan semangat dalam menjalankan tugasnya. Memberikan bimbingan, pengarahan, mendorong, dan memberikan keyakinan kepada para guru

2. Kinerja tenaga Kependidikan

Dalam kaitannya dengan kinerja tenaga kependidikan yang ada di MA Darussalimin NW Sengkol Mantang. Para tenaga kependidikan contohnya operator sekolah telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik, setiap laporan telah dilaporkan dengan tepat waktu. Tugas seorang operator tidak hanya bertugas dalam pelaporan terkait dengan data EMIS saja, namun juga tugas operator yaitu memverifikasi data guru setiap semesternya, mengisi absen guru dan melaporkan ke kementerian agama.

Pelaporan ini telah dilakukan oleh operator MA Darussalimin NW Sengkol Mantang dengan baik. Bahkan operator MA Darussalimin NW Sengkol Mantang pernah dinobatkan sebagai operator terbaik di KKM Batukliang. Tentunya hasil kerja ini dihasilkan melalui kinerja tenaga kependidikan yang baik. Hasil kerja ini juga didasarkan pada bagaimana pemimpin mengkoordinasikan setiap pekerjaan bawahannya. Kepala MA Darussalimin NW Sengkol Mantang mengontrol setiap laporan dan kelengkapan administrasi lainnya, menanyakan kepada

operator sekolah untuk selalu giat melaksanakan atau mengerjakan pelaporan secara tepat waktu.

Selain itu, kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikannya. Selalu menyuruh operator untuk mengikuti pelatihan atau workshop, baik diadakan oleh KKM ataupun kabupaten. Menurut kepala madrasah hal ini dapat membuat tingkat kemampuan operator semakin bertambah. Apalagi pada saat sekarang ini mesti harus bergerak cepat untuk mendapatkan informasi-informasi yang terbaru.

Operator MA Darussalimin NW Sengkol Mantang sudah mendapatkan penghargaan sebagai operator terbaik di wilayah kabupaten lombok tengah. Hal ini menunjukkan prestasi kerja yang sangat membanggakan bagi madrasah. Untuk mendapatkan penghargaan itu, tidak didapatkan oleh operator dengan mudah, melainkan diperoleh dari hasil usaha dan kerja keras operator selama bekerja.

Pelaporan data Madrasah yang dilakukan oleh operator MA Darussalimin NW Sengkol Mantang dilakukan sangat baik, tidak pernah terlambat, selalu disiplin dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam bidang pekerjaan yang diemban. Jika ada pelatihan-pelatihan yang diadakan baik diadakan tingkat KKM maupun Kabupaten, operator tidak pernah absen. Sikap operator yang seperti ini merupakan sikap yang sangat tekun dan disiplin, mencintai pekerjaannya dan berusaha totalitas mengerjakan tugasnya.

C. Kendala-Kendala kepala madrasah dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MA Darussalimin NW Sengkol Mantang Tahun Ajaran 2019/2020

Kepemimpinan yang dilaksanakan dalam sebuah lembaga pendidikan merupakan proses yang sangat tidak mudah. Ada banyak sekali hal yang harus dilakukan oleh kepala madrasah selaku pimpinan. Hal tersebut tentunya berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh kepala madrasah.

Salah satu tugas kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yaitu adalah menyiapkan fasilitas yang menjadi faktor penunjang keberhasilan dari lembaga pendidikan. Selain itu, proses pengkoordinasian terhadap pegawai juga harus dilaksanakan oleh kepala madrasah sebagai bahan evaluasi dalam pendidikan.

Kepala MA Darussalimin NW Sengkol Mantang dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan madrasah sudah mampu membawa madrasah lebih baik. Terutama halnya dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Yaitu mengkoordinasi dan mengevaluasi. Serta menyiapkan fasilitas pendukung kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada pada madrasah MA Darussalimin NW Sengkol Mantang.

Tentunya untuk membuat tugas itu terlaksana dengan baik dan dapat diikuti oleh bawahan dengan rasa penuh senang hari, memerlukan waktu yang lama. Tidak semerta – merta langsung bisa diikuti. Terlebih dalam merubah sikap setiap orang sangatlah tidak mudah. Sama halnya dengan kepala MA Darussalimin NW Sengkol Mantang dalam membiasakan kedisiplinan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak mudah. Banyak kendala yang dihadapi, seperti guru terlambat karena faktor mengurus anak terlebih dahulu, ada guru yang beralasan karena harus menyiapkan sarapan terlebih dahulu untuk suami sebelum berangkat ke madrasah.

Selain itu, kepala madrasah dalam menyediakan fasilitas madrasah di MA Darussalimin NW Sengkol Mantang, terkendala dengan masalah pendanaan saja. Masalah dukungan dari yayasan kepala madrasah tidak hawatir. Yayasan selalu mendukung apapun kegiatan yang terdapat pada madrasah. Walaupun terkendala dengan pembiayaan, kepala madrasah selalu berusaha mencari cara supaya mendapatkan dana tersebut guna untuk terwujudnya fasilitas di madrasah MA Darussalimin NW Sengkol Mantang.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MA Darussalimin NW Sengkol Mantang, ma terdapat tiga fokus yang menjadi simpulan pada penelitian ini yaitu:

1. Gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MA Darussalimin NW Sengkol Mantang yaitu menggunakan gaya kepemimpinan demokratis terkait dengan pengambilan keputusan. Kepala Madrasah MA Darussalimin NW Sengkol Mantang juga selalu meluangkan waktu jika jam istirahat untuk bergabung bersama tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada pada Madrasah Aliyah Darussalimin NW Sengkol Mantang. Hal tersebut menghadirkan kenyamanan bagi para anggota tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam berintraksi dengan Kepala Madrasah.
2. Kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MA Darussalimin NW Sengkol Mantang yaitu sudah baik, semua guru menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum masuk kelas serta menguasai materi ajar sebelum mengajar. Pengelolaan kelas dapat

dilakukan dengan baik oleh guru di MA Darussalimin NW Sengkol Mantang. Strategi mengajar guru juga tidak menggunakan satu saja, namun memvariasikan sesuai dengan materi ajar. Selain itu guru di MA Darussalimin NW Sengkol mantang juga menggunakan media selain buku ajar yaitu LCD proyektor dan alat peraga pembelajaran lainnya. Guru di MA darussalimin juga sering membina peserta didiknya dalam mengikuti lomba tingkat lokal, regional, dan nasional, seperti lomba OSN, Debat bahasa Inggris dan bulu tangkis. Untuk tenaga kependidikan, kinerja yang telah dihasilkan yaitu selalu melaporkan data dengan tepat waktu, dan mendapatkan penghargaan sebagai operator terbaik di kkm lombok tengah.

3. Kendala kepala madrasah MA Darussalimin NW Sengkol Mantang dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MA Darussalimin NW Sengkol Mantang yaitu banyaknya alasan dari Guru dan TU yang memang sudah berkeluarga untuk tidak datang tepat waktu, terkait dengan penyediaan fasilitas pendukung kinerja tenaga pendidik dan kependidikan hanya terkendala dengan masalah pembiayaan saja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2001
- Abu Abdullah bin Muhammad Ismail al- Bukhari, Sahih al-Bukhari ,
Kitab: Jum'at Bab alat Jumat di Desa dan Kota, No. Hadis :
844 (Beirut: Dar as -S a'bu, t.t)

- .Abudin Nata. *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Prenada Media Group. 2012
- Ajeng Kartika, Sopranita. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*”. Tesis. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2014
- .Arifin Imron, “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru (Studi Multi Kasus di Paud Islam Sabilillah dan SDN Tanjungsari 1 Kabupaten Sidoarjo)”, *Jurnal Pendidikan* 1, no. 8 (Agustus 2016): 1500-1504, diakses 16 juli 2019, <https://doaj.org/journal/05dac98172a5/view>
- Armstrong, Michael. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Sofyan Cikmat dan Haryanto. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. 2013
- Bogdan. *Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*. Allyn and Bacon, Inc.: Boston London. 1982
- Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana, 2007
- Daryanto. *Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2001.
- E.Mulyasa. *Kurikulum Berbasis Kompetensi (Konsep, Karakteristik, Implementasi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2002
- Gibson, James L. *Kepemimpinan Organisasi: Perilaku dan Struktur*. Jakarta: Erlangga. 1987
- Hakim Lukman. *Manajemen Pendidikan*. Pandan Wangi: Genta Press. 2008.
- Iqbal Hasan. *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2002.

- Kartini kartono. *pemimpin dan kepemimpinan*. Depok: PT Raja Grafindo Persada. 2008.
- Masaong, Abd Kadim dan Arfan A. Tilome. *Kepemimpinan BerbasisMultiple Intellegence*. Bandung: Alfabeta. 2011.
- Minarti Sri. *Ilmu Pendidikan Islam: Fakta Teoritis-Filosofis dan Aplikatif-Normatif*. Jakarta: Amzah. 2013
- Mooney, James D. *Konsep Pengembangan Organisasi Publik*. Bandung: Sinar Baru Algesindo. 1996
- Mulyasa. *Kurikulum Berbasis Kompetensi; Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya. 2003.
- Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : Rosdakarya. 2007.
- Mulyasa. *Uji Kompetensi kinerja guru*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya. 2013
- Munandar, S.C. Utami. *Kreativitas dan Keberbakatan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 1999.
- Nasution. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Tarsito. Bandung Tars. 1988.
- Pidarta, Made. 2000. *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*. Sarana Press.
- Rianto. *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta: Granit, 2010
- Rohiat. *Manajemen Sekolah, Teori Dasar dan Praktis*. Bandung : Refika Aditama. 2008.
- Sowadji Lazaruth. *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*. Yogyakarta: Kanisius. 1994.
- Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2008.

- Sulistiyorini, Hubungan Antara Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru, Jurnal Ilmum Pendidikan, 2001
- Suparno dan sudarwan danim. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolahan*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Tempe, A. Dale. 1992. *Kinerja*. Jakarta, PT. Gramedia Asri Media.
- Toha Miftha. *kepemimpinan dalam manajemen*, edisi 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo. 2013.
- Toha Mifta. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2007.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya* . Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2005.
- Yukl, A. Gary. *Leadership in Organizations:Pearson Prentice Hall ; Seventh Edition* (University at Albany, State University of New York. 2010.
- Yukl, A. Gary. *Kepemimpinan Dalam Organisasi. Alih bahasa: Budi Supriyanto*. Jakarta: Indeks. 2009.
- Yulk, A. Gary. *Kepemimpinan dalam Organisasi, Terj. JusufUdaya*. Jakarta: Pranhallindo. 1994.