

# KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MAN 1 ACEH BESAR

Oleh: Nazarullah<sup>1</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 1 Aceh Besar. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Subjek penelitian adalah kepala sekolah, guru dan siswa. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di MAN 1 Aceh Besar adalah pemimpin yang demokratis. Kepala sekolah juga memiliki sifat yang baik dan memiliki karisma (pengaruh) yang besar. Perannya sudah berjalan dengan baik yaitu sebagai: educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator. Adapun usaha kepala sekolah MAN 1 Aceh Besar dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan: 1) Pembinaan disiplin, dengan cara memberi contoh yang baik seperti datang tepat waktu serta mentaati peraturan-peraturan sekolah; 2) Pemberian motivasi terhadap guru dengan cara memberi dukungan, pujian, mendorong guru untuk terus melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan, ataupun berupa jabatan; 3) Pemberian penghargaan, dengan ucapan terimakasih, diterima ide-ide atau pendapatnya.

**Kata kunci :** *Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru*

### A. Pendahuluan

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dipercaya masyarakat untuk mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan dalam perkembangan bangsa. Dalam konteks ini, tenaga kependidikan khususnya guru memegang peran penting dan tidak bisa diabaikan. Untuk membangun pendidikan yang berkualitas dibutuhkan guru-guru yang berkualitas, yaitu guru-guru yang mampu menampilkan kinerja yang baik dan bermutu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban profesionalnya. Peningkatan mutu atau kualitas kinerja guru ditentukan atau dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Usman bahwa: "Secara internal, kualitas kinerja guru sangat ditentukan oleh kemampuan diri guru itu sendiri dalam melaksanakan tugas dan kewajiban profesionalnya. Sedangkan secara eksternal, kualitas kinerja sangat

---

<sup>1</sup> Penulis berprofesi Widyaiswara pada Balai Diklat Keagamaan (BDK) Provinsi Aceh Email: nazarullah\_za@yahoo.co.id

ditentukan oleh berbagai hal yang berasal dari luar dirinya”<sup>2</sup>.

Kepala sekolah merupakan salah satu faktor eksternal yang sangat mempengaruhi terhadap kinerja guru di sekolah. Kegagalan dan keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan yang sangat besar dalam membangun dan menentukan kemajuan mutu pendidikan di sekolah. Karenanya, sangat dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi di dunia pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan mengelola, memiliki komitmen yang tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain kepala sekolah harus mampu berperan sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator<sup>3</sup>. Pelaksanaan peran, fungsi dan tugas tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena saling terkait dan saling mempengaruhi, serta menyatu dalam pribadi seorang kepala sekolah profesional. Kepala sekolah yang demikianlah yang akan mampu mendorong visi menjadi aksi dalam paradigma baru kepemimpinan pendidikan.

Sebagai seorang panutan, maka pimpinan harus senantiasa menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh bawahannya. Sehingga seorang pimpinan haruslah menunjukkan perilaku kepemimpinan yang ideal yang dapat membangkitkan gairah dan disiplin kerja bawahannya. Perilaku kepemimpinan sering disebut dengan gaya kepemimpinan (*style of leadership*). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Thoha bahwa:” Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain baik perorangan maupun kelompok”<sup>4</sup>. Oleh karena itu, perilaku seorang kepala sekolah selaku pimpinan dalam dunia pendidikan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menjalankan beberapa peran dan fungsinya di sekolah.

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus senantiasa meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manager, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau

---

<sup>2</sup>Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru: Konsep, Teori Dan Model* (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012). Hlm. 20

<sup>3</sup>E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya., 2009). Hlm. 98

<sup>4</sup>Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003). Hlm. 264

kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dalam rangka menunjang program sekolah. Kepala sekolah sebagai administrator memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, administrasi peserta didik, sarana prasarana, kearsipan maupun mengelola administrasi keuangan.

Dalam kaitannya sebagai supervisor, kepala sekolah harus mampu menyusun, melaksanakan serta memanfaatkan supervisi pendidikan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dalam rangka mengembangkan sekolah. Demikian pula dalam kaitannya sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, serta memiliki karakter yang kuat. Untuk peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Sedangkan sebagai motivator, harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

Salah satu upaya kepala sekolah dalam memajukan sekolah sangat berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru memberikan kontribusi yang sangat penting dalam upaya menciptakan pembelajaran yang berkualitas untuk mencapai tujuan pendidikan nasional yang bermutu. Baik tidaknya kinerja guru dapat terlihat dari kompeten tidaknya dalam melaksanakan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru di samping kualifikasi akademik. Karena itu pengembangan mutu kinerja guru merupakan faktor urgen yang harus terus dikembangkan dalam kepemimpinan kepala sekolah. Kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dan kemampuan (*ability*). Seseorang yang *ability* nya tinggi tetapi rendah motivasinya, maka akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian halnya orang yang bermotivasi tinggi tetapi *ability* nya rendah. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Vroom (dalam Mulyasa) bahwa “*performance = Ability x Motivation*”<sup>5</sup>. Pandangan tersebut juga dikuatkan oleh Rosidah menyatakan “kinerja seseorang merupakan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup>Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Hlm. 136

<sup>6</sup>Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (yogyakarta: Graha Ilmu, 2003). Hlm. 223

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dapat dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan pegawai yang bersangkutan. Dalam hal ini guru dievaluasi atau di lakukan pemantauan terhadap kinerjanya oleh kepala sekolah di tempat dia bekerja.

Fenomena yang terjadi di lapangan saat ini adalah guru masih kurang menunjukkan kinerja yang tinggi, meskipun pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Sertifikasi dan pendidikan profesi guru serta pendidikan dan pelatihan guru, adalah di antara upaya pemerintah untuk mendorong profesionalitas dan kualitas kinerja guru. Dari berbagai sumber, baik penelitian ilmiah maupun berita-berita di mass media, kita masih mendengar bahwa tidak sedikit guru-guru kita yang melaksanakan tugasnya masih sebatas rutinitas, sehingga mengakibatkan kurang bermutunya proses belajar mengajar. Karenanya, tidak mengherankan bila mutu atau kualitas pendidikan kita masih rendah dibandingkan mayoritas negara-negara Asia Tenggara, apalagi negara lain di dunia.

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kinerja adalah prestasi yang terjadi dapat diukur pencapaiannya berdasarkan kriteria dan alat ukur tertentu. Penilaian terhadap kinerja guru menurut Usman adalah “ harus dilengkapi dengan instrument. Isi instrument terdiri dari dua kategori, yaitu sifat dan sikap dalam bekerja serta hasil kerja yang telah dilakukannya”<sup>7</sup>. Sedangkan indikator-indikator kinerja guru yang akan dinilai menurut Sanusi (1991:36) seharusnya mencakup aspek-aspek: (1) kemampuan profesional; (2) kemampuan social; dan (3) kemampuan personal (pribadi). Adapun masalah yang berkaitan dengan kemampuan keahlian yang dimiliki oleh guru, jika diaplikasikan akan menjadi kinerja guru yaitu: (1) perencanaan pembelajaran; (2) pelaksanaan pembelajaran (3) mengevaluasi proses maupun hasil pembelajaran; dan (4) membina hubungan antar pribadi<sup>8</sup>.

Adapun kinerja yang berkisar mengenai kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, dimulai dari menganalisis program pembelajaran, merencanakan atau merancang pembelajaran, mengembangkan, mengimplementasikan, mengevaluasi pembelajaran dan komitmen dalam melaksanakan tugas. Kinerja guru ini perlu

---

<sup>7</sup>Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru: Konsep, Teori Dan Model*. Hlm. 93

<sup>8</sup>Achmad Sanusi, *Kepemimpinan Pendidikan : Strategi Pembaharuan, Semangat Pengabdian, Manajemen Modern* (Bandung: Nuansa Cendikia, 2013). Hlm. 36

ditekankan, karena hasil pengamatan, bahkan pengakuan jujur dari para guru, menunjukkan sedikit sekali guru yang membuat perencanaan sebelum melakukan pembelajaran, sekalipun membuat perencanaan tetapi tidak dijadikan pedoman pada saat mengajar, atau hanya untuk memenuhi kewajiban administratif belaka. Selain itu terlihat juga masalah yang berhubungan dengan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Guru dalam melaksanakan pembelajaran juga belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa. Demikian pula mengenai evaluasi pembelajaran, kenyataan di lapangan menunjukkan hanya sedikit guru yang memperhatikan aspek evaluasi dalam pembelajaran. Artinya selama ini dalam membuat instrument evaluasi guru sudah tidak lagi melihat indikator atau tujuan pembelajaran yang pernah dibuat sebelumnya, sehingga dalam membuat instrument evaluasi seadanya saja atau tanpa memperhatikan kriteria dalam pembuatan instrument evaluasi yang baik dan benar.

Kenyataan di lapangan juga menunjukkan masih banyak guru hanya melakukan evaluasi terhadap hasil belajar saja. Guru tidak melakukan evaluasi ketika proses pembelajaran berlangsung, sehingga yang terjadi peserta didik selalu tidak ada persiapan di kelas. Evaluasi hasil belajar yang sering dilakukan juga hanya sekedar untuk memenuhi kelengkapan tugas mengajarnya, bahkan banyak guru yang tidak peduli apapun hasil dari penilaian yang telah dilakukan. Sebagian besar guru juga tidak menaruh minat terhadap evaluasi proses pembelajaran, atau tidak merasa perlu melakukannya bahkan masih banyak guru yang tidak dapat melakukannya. Padahal penilaian terhadap proses belajar mengajar jauh lebih penting dilakukan daripada sekedar melakukan penilaian terhadap hasil belajar siswa.

Selain itu peningkatan kinerja guru yang diharapkan dari guru seperti perubahan pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran, atau peningkatan diri dinilai masih belum memuaskan dan hanya sedikit yang meningkat, bahkan guru-guru yang telah senior dari segi masa kerja dan golongan sudah mulai enggan mengikuti seminar atau pelatihan untuk peningkatan kompetensi diri. Motivasi kerja yang tinggi justru ditunjukkan oleh guru-guru yang honorer dengan harapan segera dapat diangkat menjadi pegawai negeri sipil (PNS). Jika kondisi tersebut dibiarkan maka kualitas pembelajaran yang dilakukan guru sulit untuk dipertanggungjawabkan sehingga sulit pula untuk menghasilkan output

yang berkualitas, yang dapat dijadikan tumpuan harapan oleh seluruh masyarakat, bangsa, dan Negara.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di MAN 1 Aceh Besar”**.

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: *Bagaimanakah kepemimpinan dan usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada MAN 1 Aceh Besar?*

## **B. Metodologi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di MAN 1 Aceh Besar. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian diusahakan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan peristiwa atau kejadian yang ada mengenai kepemimpinan kepala sekolah serta usaha apa saja dari kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 1 Aceh Besar. Subyek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, guru dan siswa.

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara: 1) observasi, 2) wawancara, dan 3) dokumentasi”. Ketiga cara ini dilakukan dengan maksud untuk memperoleh data dan informasi yang betul-betul dapat dipercaya dan objektif. Observasi dilakukan untuk mengamati kegiatan di kelas selama pembelajaran berlangsung. Kegiatan yang diamati meliputi aktivitas guru dalam melaksanakan pembelajaran dan aktivitas siswa saat mengikuti pembelajaran. Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada subjek penelitian. Pengamatan dan pencatatan yang dilakukan terhadap subjek penelitian di tempat berlangsungnya peristiwa, sehingga observasi berada bersama subjek yang diteliti.

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden dan mencatat atau merekam jawaban-jawaban responden. Sedangkan dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan, laporan kegiatan, foto, dan lain-lain.

## C. Pembahasan

### 1. Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada MAN 1 Aceh Besar

Berdasarkan data hasil penelitian di lapangan, kepemimpinan yang terjadi di MAN 1 Aceh Besar adalah kepemimpinan yang demokratis, yang mana pemimpin dalam melaksanakan program-programnya selalu bermusyawarah atau meminta pendapat dari bawahannya. Kepala sekolah memiliki sifat terbuka, dan memberi kesempatan kepada semua warga sekolah untuk ikut berperan aktif dalam membuat perencanaan, keputusan, serta menilai kinerjanya. Kepala sekolah menempatkan dirinya sebagai pembimbing, pengarah, serta bantuan yang dibutuhkan oleh warga sekolah. Kepemimpinan yang ditunjukkan mampu mengubah visi menjadi aksi sesuai dengan perannya sebagai berikut:

#### a. *Edukator*(pendidik)

Dalam perannya sebagai pendidik kepala MAN 1 Aceh Besar telah berusaha untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah serta meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Adapun upaya yang telah dilakukan yaitu memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan lebih tinggi ataupun dengan cara mewajibkan partisipasi setiap guru pada program MGMP, workshop, seminar, diskusi, dan lain sebagainya.

#### b. *Manager*

Kepala sekolah selaku manager telah memilih strategi yang tepat untuk memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 1 Aceh Besar melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada guru untuk meningkatkan karier dan profesinya serta mendorong semua warga sekolah untuk berperan aktif dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

#### c. *Administrator*

Secara spesifik kepala MAN 1 Aceh Besar telah mengupayakan pengelolaan kurikulum, administrasi peserta didik, administrasi personalia, dan administrasi sarana prasarana, kearsipan, serta administrasi keuangan. Namun masih belum dapat dilaksanakan secara optimal sebagaimana yang diharapkan. Hal ini tentunya disebabkan aktivitas pengelolaan administrasi bukanlah hal yang

mudah untuk dilakukan dalam waktu yang bersamaan dengan peran kepala sekolah lainnya. Setiap item pengelolaan harus diwujudkan dalam penyusunan kelengkapan data atau sering disebut dengan bukti fisik.

d. Supervisor

Kepala MAN 1 Aceh Besar telah melaksanakan perannya sebagai supervisor, diwujudkan dalam kemampuannya menyusun program supervisi, melaksanakan, serta memanfaatkan hasilnya dalam rangka meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan lainnya. Kepala sekolah telah melakukan beberapa teknik supervisi selama ini diantaranya diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan secara individual. Namun teknik supervisi berupa simulasi pembelajaran berbentuk demonstrasi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah belum pernah dilakukan.

e. Leader

Kepala sekolah sebagai leader di MAN 1 Aceh Besar terlihat dari kemampuannya dalam memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan pendidik dan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, serta mendelegasikan tugas. Selaku leader seorang kepala sekolah harus memiliki tiga sifat kepemimpinan secara bersamaan, yakni demokratis, otoriter, laissez-faire. Sifat-sifat tersebut muncul secara situasional. Meskipun sifat yang ideal adalah demokratis, namun seringkali situasi dan kondisi menuntut untuk bersikap lain; misalnya harus otoriter dalam hal pengambilan keputusan yang mendesak.

f. Innovator

Peran sebagai innovator juga telah dilakukan dengan mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Misalnya dengan menjalin kerjasama dengan bimbingan belajar dari luar sekolah untuk membimbing siswa belajar sore untuk persiapan ujian akhir maupun ujian nasional. Mengadakan bimbingan kontinue bagi siswa terpilih untuk persiapan olimpiade dengan bantuan guru pembimbing dari luar sekolah yang tentunya sudah berpengalaman. Mengubah strategi pola kelas tetap yang diduduki oleh siswa dari kelas X sampai kelas XII, dengan asumsi agar siswa merasa memiliki

kelasnya dan tidak perlu berpindah kelas setiap tahun pelajaran, sehingga siswa bebas mengatur kelas sesuai keinginannya sendiri.

g. Motivator

Kepala sekolah memiliki strategi yang tepat dan berbeda dalam memberikan motivasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya masing-masing.

## 2. Kinerja Guru di MAN 1 Aceh Besar

Dalam kaitannya dengan kinerja guru di MAN 1 Aceh Besar sudah melaksanakan tugasnya dengan baik, hal ini terlihat dari:

a. Perencanaan pembelajaran

Kemampuan guru dalam mempersiapkan bahan yang akan diajarkan, merencanakan pengelolaan kelas, media dan sumber belajar sudah baik. Guru MAN 1 Aceh Besar sudah menyusun administrasi pembelajaran secara tertib. Perencanaan pembelajaran ini dibuktikan dengan adanya dokumen rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang dibuat oleh semua guru baik guru PNS maupun honorer. Perencanaan pembelajaran dibuat melalui forum musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) yang rutin dilakukan di sekolah.

b. Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran ini merupakan tugas inti yang dilakukan setiap guru, apa yang telah direncanakan dengan baik jika tidak mampu diaplikasikan dengan baik akan sia-sia dan tidak akan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Guru MAN 1 Aceh Besar sudah berusaha untuk lebih baik dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Pelaksanaan pembelajaran yang mencakup penggunaan metode, strategi pembelajaran, media, bahan dan sumber belajar, memberikan motivasi kepada para siswa untuk lebih giat belajar serta disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik mulai menunjukkan hasil yang baik. Tentunya kemampuan yang dimiliki ini tidak terlepas dari peran dan kontrol yang terus dilakukan oleh kepala sekolah untuk memantau, memberi motivasi, dan dukungan kepada para guru dalam menjalankan tugasnya agar berjalan dengan baik. Berbagai upaya dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru yaitu melalui kegiatan supervisi dan pengembangan keprofesian

berkelanjutan (PKB) berupa MGMP, work shop, pelatihan dan diklat, publikasi ilmiah dll.

c. Evaluasi pembelajaran

Hasil evaluasi pembelajaran merupakan salah satu indikator keberhasilan tugas guru dalam pembelajaran, baik itu evaluasi proses maupun evaluasi hasil pembelajaran. Kemampuan evaluasi mengacu kepada bagaimana guru melakukan kegiatan evaluasi setelah merencanakan, bagaimana guru menggunakan hasil evaluasi dan menafsirkannya untuk keperluan pembelajaran selanjutnya. Sebagian besar Guru MAN 1 Aceh besar sudah mulai melakukan perbaikan dalam hal evaluasi pembelajaran, guru sudah mulai mempersiapkan perangkat evaluasi pembelajaran berupa kisi-kisi soal berdasarkan indikator pencapaian kompetensi (IPK), melakukan penilaian proses setiap kali pertemuan dan penilaian hasil setiap selesai kompetensi dasar (KD) yang telah diajarkan. Sebagian besar guru juga sudah melakukan tindak lanjut hasil evaluasi berupa pengayaan dan remedial kepada siswa. Meskipun masih ada beberapa guru yang perlu pembinaan lebih lanjut dari kepala sekolah dalam hal evaluasi pembelajaran ini berupa pemanfaatan tindak lanjut hasil evaluasi.

d. Hubungan antar pribadi

Hubungan yang dimaksud adalah hubungan yang dijalin oleh guru dengan peserta didik dalam proses pembelajaran dengan suasana yang baik dan keadaan yang kondusif. Guru MAN 1 Aceh Besar telah menjalin hubungan yang kondusif dengan peserta didik, hal ini dapat dilihat dari kemampuan guru mengembangkan sikap positif peserta didik, bersikap terbuka dan menampilkan kegairahan serta motivasi yang tinggi dalam proses pembelajaran. Peserta didik selalu tertarik dengan inovasi terbaru dalam pendidikan dan mereka tidak pernah menutup diri terhadap kegiatan positif dalam pembelajaran.

### **3. Usaha Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 1 Aceh Besar**

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas sekolah yang tinggi. Produktivitas sekolah bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga sangat penting untuk

diperhatikan. Dengan demikian kepala sekolah mempunyai pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja pendidik dan tenaga pendidikan lainnya. Adapun beberapa upaya yang telah dilakukan oleh kepala sekolah MAN 1 Aceh Besar dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah adalah dengan cara:

- a. Pembinaan disiplin dengan memberikan contoh yang baik seperti datang memberikan contoh yang baik seperti datang tepat waktu serta mentaati peraturan-peraturan sekolah.
- b. Pemberian motivasi bagi bawahan yang berprestasi baik. Pemberian motivasi ini adalah berupa pujian dan dukangan bagi guru agar lebih semangat dalam kerjanya. Selain itu, dengan pemberian kepercayaan berupa jabatan.
- c. Pemberian penghargaan (rewards), dengan memberikan bonus bagi guru yang berprestasi, ucapan terimakasih, diterima ide-ide atau pendapatnya.
- d. Menciptakan persepsi yang baik di sekolahnya, dengan adanya diskusi dan pengajian yang dapat menumbuhkan hubungankekeluargaan dan kekompakan sesama warga sekolah.

#### **D. Penutup**

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola pendidik dan tenaga pendidikan yang ada di sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Seorang pemimpin yang memiliki rasionali kecerdasan emosional (emotional quotient) adalah orang yang mampu mengatasi konflik dan bisa mengkondisikan orang-orang yang dipimpinnya.

Guru sebagai pelaksana pendidikan nasional merupakan faktor kunci. Peningkatan prestasi belajar siswa sangat dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, kinerja guru dalam pembelajaran sangat mempengaruhi kualitas proses pembelajaran tersebut. Seorang pemimpin/kepala sekolah harus dapat menciptakan gaya kepemimpinan yang cerdas, komunikatif, peka terhadap keadaan lingkungan sekolah, jujur, amanah, efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas, dapat memberikan kenyamanan pada suasana kerja, sehingga dapat memotivasi guru dalam profesionalitas kerjanya.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.

Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya., 2009.

Sanusi, Achmad. *Kepemimpinan Pendidikan: Strategi Pembaharuan, Semangat Pengabdian, Manajemen Modern*. Bandung: Nuansa Cendikia, 2013.

Thoha, Miftah. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.

Usman, Nasir. *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru: Konsep, Teori Dan Model*. Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012.