



UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTsN 1 MAGELANG

Arif Wasiatul Wafa¹, Muhammad Joko Susilo²

¹ SDIT Darul Hikmah, Sleman, Yogyakarta

² Magister Pendidikan Islam, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta

Abstrak

Berbagai tantangan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu perkembangan kurikulum, teknologi pendidikan, dan dinamika sosial, menuntut kepala sekolah untuk memiliki strategi dalam meningkatkan kinerja guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, dan adakah kendala atau penghambat dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Serta adakah solusi alternatif untuk mengatasi kendala atau hambatan tersebut. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif yaitu penelitian kualitatif, penelitian ini dilakukan di MTsN 1 Magelang. Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. Validitas dan reliabilitas menggunakan triangulasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah meningkatkan kinerja guru dengan melakukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan tersebut. Seperti melakukan perencanaan yang baik, membina hubungan baik dengan guru, dengan menyediakan ruangan dan sarana prasarana yang sesuai dengan kebutuhan para guru. Mengevaluasi dan memantau kinerja guru. Dan terdapat beberapa kendala atau hambatan, yaitu kemampuan guru senior atau guru yang sudah berumur yang masih kesulitan dalam aplikasi digital, dan metode mengajar yang masih monoton, dan adanya sarana yang belum memadai. Solusi alternatif dalam mengatasi kendala atau hambatan tersebut yaitu kepala madrasah membentuk *team* sukses yaitu anak muda yang ahli sistem digital untuk mengajari para guru yang kesulitan dalam sistem digital. Kedua, kepala madrasah selalu mengadakan *briefing* yang bertujuan untuk memberi masukan-masukan, ketiga, kepala madrasah memberikan jaringan tambahan.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Guru, Kinerja

ABSTRACT

Various challenges for school principals in improving teacher performance, namely curriculum developments, educational technology, and social dynamics, require school principals to have strategies for improving teacher performance. The aim of this research is to determine the school principal's efforts to improve teacher performance, and whether there are any obstacles or obstacles in efforts to improve teacher performance. And are there alternative solutions to overcome these obstacles or obstacles? This research method uses a descriptive approach, namely qualitative research, this research was conducted at MTs N 1

Informasi Artikel

Diterima: 10-06-2024

Direvisi: 11-08-2024

Diterima: 24-01-2025

Publikasi: 28-02-2025

Copyright © 2025.

Pendidikan dan Agama Islam

Email:

purpendijournal@gmail.com

Print ISSN: XXX-XXX

Online ISSN: XXX-XXX

Magelang. Data collection techniques using interviews, observation and documentation. Validity and reliability using triangulation. The results of this research show that school principals improve teacher performance by making various efforts to achieve these goals. Such as carrying out good planning, building good relationships with teachers, by providing rooms and infrastructure that suit the teachers' needs. Evaluate and monitor teacher performance. And there are several obstacles or obstacles, namely the ability of senior teachers or older teachers who still have difficulty in digital applications, and teaching methods that are still monotonous, and inadequate facilities such as unstable internet quota. An alternative solution to overcome these obstacles or barriers is that the head of the madrasah forms a successful team, namely young people who are experts in digital systems to teach teachers who have difficulty in digital systems. Second, the head of the madrasah always holds meetings aimed at providing input, third, the head of the madrasah provides additional quota.

Keywords: *Principal, Teacher, Performance*

Corresponding Author:

Arif Wasiatul Wafa¹

SDIT Darul Hikmah, Sleman, Yogyakarta

Jl. Palagan Tentara Pelajar No. Km 15, Sembung, Purwobinangun,

Kec. Pakem, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta

wafaalmahbubah93@gmail.com

Mohamad Joko Susilo²

Magister Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia

Jl. Kaliurang km 14.5, Sleman, Yogyakarta

209131301@uii.ac.id

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama pembangun suatu bangsa dan kunci keberhasilan dalam mencetak sumber daya manusia berkualitas. Dalam konteks ini, peran guru memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kualitas pendidikan. Kinerja guru yang baik menjadi kunci utama dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan produktif. Kepala sekolah sebagai pemimpin utama di sebuah institusi pendidikan memiliki tanggung jawab yang besar untuk mengelola dan memastikan kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru-guru di bawah kepemimpinannya. Berbagai tantangan seperti perkembangan kurikulum, teknologi pendidikan, dan dinamika sosial menuntut kepala sekolah untuk memiliki strategi dan upaya konkret dalam meningkatkan kinerja guru.

Kepala sekolah atau kepala madrasah sebagai manajer pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah yang dipimpinnya. Keberhasilan ini tentu dapat dicapai jika kepala sekolah mampu merumuskan strategi yang sesuai dengan kondisi yang ada untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Peran kepala sekolah yang efektif dapat memengaruhi kinerja guru,

mendorong mereka untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas. Hal ini terjadi karena guru merasa diperhatikan, aman, dan mendapatkan pengakuan atas prestasi mereka (Vienty & Ajepri, 2022).

Kepemimpinan di era milenial memiliki pendekatan yang unik, seiring dengan adanya digitalisasi yang semakin mendominasi dunia kerja. Situasi ini mendorong pemimpin untuk tidak lagi beroperasi secara konvensional. Dalam konteks ini, penting bagi pemimpin di era milenial untuk menerapkan karakter kepemimpinan yang ideal, seperti kemampuan digital yang mumpuni, kemampuan membangun hubungan harmonis, serta menjadi sosok yang selalu memberikan tantangan dan mendorong kolaborasi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan tim. Sejalan dengan pola hidup generasi milenial yang serba cepat, instan, dan mudah beradaptasi, pemimpin yang ideal di era ini adalah mereka yang lincah dan mampu beradaptasi dengan cepat (Leuwol et al., 2023).

Kinerja seorang guru dapat diukur melalui proses dan hasil kerja yang dilakukannya. Jika setiap tugas dijalankan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, maka hasil yang dicapai akan sesuai dengan harapan. Seorang guru yang memiliki kinerja tinggi seharusnya menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang dihadapi. Sikap tersebut mencakup disiplin, motivasi kerja yang tinggi, dedikasi, komitmen untuk menjaga kualitas kerja, serta tanggung jawab yang besar. Dalam konteks kinerja guru, perilaku ini terlihat dalam berbagai kegiatan pembelajaran, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, hingga penilaian hasil belajar siswa (Ponco et al., 2021).

Menurut Permendiknas No.41 tahun 2007 tentang standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah, menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkret merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional dibidang pendidikan (Milasari et al., 2021). Apabila guru semangat dalam bekerja dan didukung dengan pengelolaan materi pembelajaran yang baik maka kinerja guru akan optimal. Dengan demikian, siswa dapat dengan mudah belajar dan mencapai hasil yang maksimal, yang pada akhirnya mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan dalam proses pembelajaran.

Hal tersebut dituliskan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 40 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa: Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban: a) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis. b) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. c) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya (Zahriani & Latif Abdul, 2020).

Peningkatan kerja dan profesionalisme guru sangat penting karena guru merupakan jantung dari inisiatif pembelajaran. Untuk meningkatkan kinerja guru, diperlukan keterampilan manajemen kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan. Kita membutuhkan pemimpin sekolah yang kuat dengan visi dan misi yang jelas dan fokus. Mampu menerapkan keterampilan kepemimpinan secara efektif guru

didorong untuk berpartisipasi dalam pekerjaan ini melaksanakan tujuan yang ingin dicapai sekolah (Anjani et al., 2022). Kinerja seorang guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti keterampilan dan kemampuan guru, ketersediaan sarana dan prasarana penunjang proses pembelajaran, media dan sumber belajar. Untuk meningkatkan kualifikasi guru tidak hanya dengan melibatkan guru dalam berbagai pelatihan, seminar atau pemberian kesempatan melanjutkan pendidikan tinggi, namun pimpinan sekolah juga memperhatikan aspek lain seperti peningkatan kedisiplinan, bimbingan rutin, Motivasi dan pemberian bimbingan, gaji dan bonus. juga diperlukan untuk menjamin kesejahteraan guru sebagai pendidik.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Mahmud As Saqofi tahun 2021, yaitu meskipun saat ini dapat dikatakan kinerja guru mengalami peningkatan. Namun jika dilihat dari jumlah guru, tidak semuanya dikatakan memenuhi standar mutu guru, masih banyak guru yang tidak menggunakan metode pengajaran yang berbeda, melainkan hanya menggunakan metode pengajaran tradisional atau ceramah yang bersifat monoton. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan upaya yang lebih besar dalam meningkatkan kapasitas guru agar dapat menguasai beragam metode pengajaran yang lebih variatif dan efektif. Langkah ini tidak hanya akan meningkatkan kualitas pembelajaran, tetapi juga berdampak positif pada minat dan motivasi siswa dalam belajar.

Harapan terhadap upaya dalam meningkatkan kinerja guru yang baik adalah dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif dan produktif. Dengan kemampuan dan dedikasi guru yang terus berkembang, diharapkan siswa tidak hanya mendapatkan pengetahuan, tetapi juga keterampilan hidup yang penting. Semoga para guru bisa menjadi inspirasi, motivator, dan panutan bagi siswa, sehingga mereka dapat berkembang secara optimal, baik dalam aspek akademik maupun pribadi. Salah satu harapan kita adalah agar para guru senantiasa mendapat dukungan yang memadai, baik dari segi profesionalisme, fasilitas, maupun kesejahteraan. Dengan adanya dukungan ini, mereka dapat melaksanakan tugas mereka dengan semangat dan tanggung jawab yang tinggi. Sehingga, pendidikan berkualitas pun dapat terwujud, dan generasi penerus bangsa dapat berkembang menjadi individu yang berkualitas.

MTsN 1 Magelang merupakan sebuah lembaga sekolah yang berada di kecamatan Borobudur, kabupaten Magelang, Jawa Tengah. Sekolah tersebut telah terakreditasi grade A (akreditasi tahun 2023). Ketertarikan peneliti melakukan penelitian di sekolah tersebut karena terdapat dua hal yang pertama, sekolah ini memiliki daya tarik tersendiri pada diri peneliti yaitu antara lain seragam yang unik, fasilitas sekolah yang cukup lengkap serta peneliti juga sudah memiliki izin penelitian di sekolah tersebut, kemudian yang kedua peneliti juga telah melakukan pra survei ke sekolah. Hasil sementara dari pra survei adalah kinerja guru di MTs N 1 Magelang ini jika dilihat dari hasil uji kinerja guru (PKG) dan supervisi sudah cukup bagus dengan hasil yang baik, namun terdapat sedikit kekurangan dari hasil supervisi dan perlu ditingkatkan salah satunya yaitu Sebagian guru masih monoton dalam menggunakan model pembelajaran di kelas. Dengan demikian kepala sekolah harus memiliki strategi atau upaya agar guru

mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik. Diharapkan dengan penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan bahan bacaan untuk meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik lagi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode kualitatif, Pendekatan deskriptif memiliki tujuan untuk menggambarkan dan mendalami fenomena yang ada tanpa melakukan manipulasi atau eksperimen. Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan difokuskan pada pemahaman mendalam tentang karakteristik suatu fenomena. Sedangkan Metode kualitatif lebih mengutamakan pengumpulan data dalam bentuk naratif, seperti wawancara, observasi, atau analisis dokumen. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami makna, proses, dan perspektif yang berkaitan dengan fenomena yang sedang diteliti (Chapter, 2023). sering disebut metode naturalistik, menempatkan peneliti sebagai instrumen kunci dan menggunakan teknik pengumpulan data seperti triangulasi.

Analisis data bersifat induktif atau kualitatif, analisis data induktif dan kualitatif berorientasi pada pemahaman mendalam terhadap suatu fenomena dengan memanfaatkan data yang bersifat naratif dan kontekstual. Dalam pendekatan ini, peneliti mengembangkan teori atau konsep baru berdasarkan data yang diperoleh, tanpa terikat pada pola atau teori yang telah ada sebelumnya. Penelitian ini lebih menekankan pada pemahaman makna daripada generalisasi (Safrudin et al., 2023). Dalam penelitian ini peneliti mencari dan mengumpulkan informasi dan data yang berkaitan dengan topik dan tujuan penelitian, yang meliputi kajian analisis upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Tempat dilaksanakannya penelitian ini di MTsN 1 Magelang, JL. Badrawati No.13, Dusun XVII, Borobudur, Kec. Borobudur, Kab, Magelang, Prov. Jawa Tengah. 56553. Dilaksanakan pada tanggal 29 Februari 2024. Jumlah informan terdiri dari empat orang yang dipandang mampu untuk memberikan informasi yang akurat yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah, waka kurikulum, dan waka humas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Upaya adalah tindakan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan kegiatan terencana yang disusun secara sistematis, terencana, terarah, dan berkesinambungan. Baik berusaha mencegah sesuatu yang membahayakan, berusaha menjaga atau menjaga kondisi yang sudah menguntungkan atau baik agar tidak muncul kondisi yang buruk, dan berusaha mengembalikan permasalahan tersebut kepada pihak yang mampu menyelesaikannya (indrawan ws, n.d.). Upaya menjadi strategi yang wajib dilaksanakan oleh semua pihak yang terlibat dibidang pendidikan. Mulai dari kepala sekolah, bapak atau ibu guru, tenaga kependidikan, atau orang-orang yang terlibat secara langsung dalam operasional sekolah. Proses yang menjadi tujuan keberhasilan pendidikan harus dilaksanakan atas dasar keputusan bersama.

Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin atau menjadi panutan utama bagi para guru, dan siswa di sekolah. Apa pun yang dilakukan oleh seorang pemimpin akan menjadi fokus utamanya. Oleh karena itu, kepemimpinan dan partisipasi langsung kepala sekolah akan memaksimalkan tercapainya tujuan dari belajar mengajar di sekolah (Angga & Iskandar, 2022). Melalui wawancara mengenai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru menghasilkan sejumlah upaya, hal tersebut dapat dilihat dalam kerangka sistematis yang terdiri dari empat tahapan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Hasil temuan dari penelitian ini akan dibahas lebih lanjut sebagai berikut:

1. Perencanaan Kepala Sekolah

Sebelum melaksanakan pembelajaran, perencanaan yang matang sangat diperlukan agar proses belajar mengajar dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Kepala sekolah bertanggung jawab dalam mengelola seluruh aspek yang berkaitan dengan pengelolaan sekolah, termasuk perencanaan pembelajaran.

a. Melakukan Rapat Program Kerja di Sekolah

MTsN 1 Magelang menyelenggarakan rapat program kerja dengan tujuan untuk memastikan pelaksanaan asesmen serta melakukan evaluasi terhadap kinerja guru dan kinerja madrasah secara keseluruhan. Proses ini mencakup identifikasi kebutuhan, persiapan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan penetapan target yang sejalan dengan visi dan misi madrasah.

b. Memberikan Tugas Guru Sesuai Dengan Kemampuan yang Dimiliki Guru

Kepala sekolah harus bisa memberikan tugas para guru sesuai dengan kemampuan yang dimiliki para guru atau berdasarkan latar belakang pendidikan para guru. Hal ini harus dilakukan sebelum para guru terlibat langsung dalam proses belajar mengajar. Seorang guru yang mengajar sesuai dengan kemampuan yang dimiliki atau sesuai dengan latar belakang pendidikan, mereka turut menentukan keberhasilan dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pendidik. Sehingga kinerja guru pun akan menjadi lebih baik sesuai dengan kemampuan guru yang dimiliki (Rohim & Umam, 2020). MTsN 1 Magelang merupakan sekolah yang berbasis sekolah Negeri, segala sesuatunya sudah disusun dengan baik sesuai dengan undang-undang seperti tugas para guru harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki atau sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan. Jika guru tidak sesuai maka tunjangan profesi guru tidak akan bisa didapatkan. Dan apabila guru diberikan tugas tidak sesuai kemampuan yang dimiliki guru maka akan menyulitkan guru dalam proses belajar mengajar.

c. Pengawasan dan Pemantauan Kerja Guru

Pengawasan dan pemantauan kerja guru di MTsN 1 Magelang yang dilakukan oleh Bapak Gunartomo selaku kepala madrasah yaitu setiap guru harus membuat laporan mengenai kegiatan yang telah dilaksanakan. Setelah itu setiap guru harus meminta tanda tangan kepala madrasah untuk diperiksa.

Selain itu pemantauan kerja guru secara langsung juga dilakukan oleh kepala madrasah walaupun tidak dilakukan semuanya oleh kepala madrasah, kepala madrasah dibantu oleh wakil kepala dan guru piket untuk melakukan pantauan kerja guru, setelah itu juga dilakukan evaluasi analisis dan tindak lanjut.

2. Pengorganisasian Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Pengorganisasian adalah kegiatan yang mencakup misalnya. menentukan tugas-tugas yang harus dilaksanakan, tugas-tugas yang sesuai dengan kualifikasi yang akan diberikan, dan pada tahap ini kepala sekolah akan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang direncanakan dan memberikan tugas untuk guru. Seseorang guru harus ditempatkan sesuai dengan keahliannya sebab jika guru melakukan pekerjaan sesuai dengan keahliannya atau kemampuannya akan memudahkan guru dalam menjalankan pekerjaannya atau menjalankan amanah yang sudah diberikan.

a. Penempatan (pemberian tugas) yang Sesuai Kepada Guru

Maksud dari penempatan (pemberian tugas) yang tepat bagi guru adalah guru diberi amanah atau kepercayaan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh kepala sekolah Bapak Gunartomo menempatkan guru sesuai dengan profesinya, dan memberikan tugas sesuai kemampuan latar belakang pendidikan. Hal ini memudahkan proses belajar mengajar, karena guru yang menguasai bidangnya akan menjalankan tugasnya dengan maksimal.

b. Melengkapi Sarana dan Prasarana di Sekolah

Sarana pendidikan adalah segala sarana atau perlengkapan yang digunakan untuk menunjang langsung kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Karena prasarana secara tidak langsung menunjang proses pendidikan atau proses belajar mengajar, seperti halaman, lapangan, ruang komputer, ruang kantor, ruang kelas, tempat parkir, toilet, dan lain-lain. Dengan itu sarana dan prasarana tidak hanya memberikan kenyamanan namun juga membantu dalam proses belajar mengajar. Bapak Gunartomo selaku Kepala MTsN 1 Magelang, berupaya menyediakan sarana dan prasarana yang diperlukan bagi guru dan siswa di lingkungan sekolah.

3. Pelaksanaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan kinerja Guru

Ada pun upaya selanjutnya adalah melalui pelaksanaan. Melakukan upaya-upaya yang dapat mempengaruhi efektivitas kinerja guru. Dengan melakukan beberapa upaya kepala sekolah MTs N 1 Magelang, seperti:

a. Menjalinkan Kerja Sama yang Baik dengan Guru

Menjalinkan kerja sama dengan guru merupakan hal yang perlu dilakukan, Menjalinkan Hubungan kerja sama yang baik antara kepala sekolah dan guru berarti tujuan sekolah akan mudah tercapai (Priyambodo, 2023). sebagai kepala sekolah harus bekerja sama dengan guru atau orang-orang di lingkungan sekolah. Karena mempunyai dampak yang signifikan terhadap proses belajar mengajar. Salah satunya adalah selalu mengadakan

musyawarah dan saling tukar pemikiran atau kolaborasi hal itu merupakan salah satu cara untuk menciptakan komunikasi yang baik antara guru dan siswa. Komunikasi yang baik memberikan kesan bahwa para guru leluasa meminta saran atau menyelesaikan program jika ada sesuatu yang mulai menjadi kendala bagi para guru.

b. Menjadi Contoh yang Baik

Memberikan contoh yang baik, mengupayakan peningkatan efektivitas guru dalam proses belajar mengajar, maka kepala sekolah sudah seharusnya memberikan teladan yang baik bagi para guru. Bagaimana disiplin dalam menyelesaikan tugas, belajar, dan sebagainya. Memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin kepada bawahannya lebih baik dari pada tidak memberi contoh sama sekali (Amini et al., 2021). Dalam hal ini kepala sekolah sudah berusaha memberikan contoh yang baik, melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional serta berakhlak mulia. Karena setiap pemimpin adalah teladan yang paling penting bagi para pengikutnya.

c. Memberikan Motivasi dan Dukungan untuk Guru

Memberi Motivasi (mencoba meningkatkan kualitas informasi sepengetahuan guru). Motivasi inilah yang menentukan apakah kerja seorang kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kemajuan pendidikan (Yanuarlan et al., 2023). Selain memberikan kenyamanan, dan menciptakan sarana dan prasarana juga terjalin kerja sama yang baik dengan kepala madrasah yaitu Bapak Gunartomo berusaha memberikan semangat atau dukungan. Misalnya dengan menanamkan di dalam diri para guru bahwa segala pekerjaan ini diniatkan sebagai ibadah agar sesuatu yang dikerjakan dapat dihitung ibadah. Selain itu bapak kepala sekolah juga mendukung untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi.

d. Memberikan Pembinaan dan Bimbingan untuk Guru

Pembinaan adalah salah satu hal yang harus dilakukan oleh seseorang kepala sekolah. Bapak Gunartomo memberikan bimbingan dengan memberikan motivasi kepada guru-guru yang masih belum semangat dalam proses pembelajaran agar lebih semangat. Dalam memberikan bimbingan (motivasi) tersebut berjalan secara berkelompok setiap bulannya, dan secara individu jika benar-benar dibutuhkan. MTsN 1 Magelang juga melakukan bimbingan dengan mengikut sertakan guru dalam diklat agar memenuhi kebutuhan kewajiban.

4. Pengawasan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Pengawasan merupakan suatu proses pengendalian yang dilakukan oleh kepala sekolah. Pengawasan adalah memberi nilai pada aktivitas guru. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah MTsN 1 Magelang terdiri dari :

a. Melakukan Kunjungan Kelas

Kunjungan kepala sekolah ke kelas pada saat guru sedang mengajar, dengan tujuan membantu guru yang bersangkutan memecahkan

permasalahan atau kesulitan selama proses pembelajaran. Pada saat kunjungan kelas, kepala sekolah berusaha mendapatkan informasi tentang keadaan sebenarnya tentang keterampilan dan kemampuan guru dalam mengajar. Dengan itu, guru dan kepala sekolah dapat berkomunikasi yang baik tentang kesulitan yang dihadapi guru dan kemudian mencari solusinya (Amanda & Triono Ali Mustofa, 2024). Kunjungan kelas merupakan hal yang harus dilakukan oleh seseorang kepala sekolah. Kunjungan kelas yang dilakukan oleh kepala MTsN 1 Magelang yaitu dengan membentuk tim untuk melakukan kunjungan kelas. Bahkan setiap mata pelajaran sudah ada koordinatornya.

b. Melakukan Observasi Kelas

Observasi kelas merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah yang mengamati guru yang mengajar di kelas. Saat berada di kelas, kepala sekolah secara cermat memantau suasana kelas yang diciptakan dan dikembangkan oleh guru di dalam kelas dengan bantuan alat-alat khusus dengan tujuan memperoleh informasi yang obyektif (Badriyah, 2022). Observasi yang dilakukan oleh kepala madrasah MTsN 1 Magelang termasuk sama ketika melakukan kunjungan kelas, kepala madrasah saat melakukan kunjungan kelas juga melakukan observasi kelas setelah semua data didapatkan kepala madrasah melakukan diskusi tindak lanjut atas kinerja guru yang ditemui saat melakukan kunjungan kelas. Dan kepala sekolah melaksanakan kunjungan kelas beserta observasi minimal satu semester satu kali.

c. Mengevaluasi Kinerja Guru

Evaluasi adalah proses penyediaan informasi yang diperlukan untuk mengambil keputusan atau merencanakan program selanjutnya (Sirojuddin et al., 2022). Evaluasi yang dilakukan Kepala Madrasah MTs N 1 Magelang, dengan menggunakan aplikasi dan nilai yang harus dicapai minimal B. Kepala madrasah juga memberikan umpan balik terhadap pekerjaan yang sudah dilakukan oleh guru. Jika guru melakukan pekerjaan dengan baik maka kepala madrasah juga memberikan nilai yang baik, jika guru yang belum bekerja dengan baik maka akan diberikan motivasi atau dukungan agar tumbuh rasa semangat bekerja dengan baik. Selain itu. Kepala madrasah juga memberikan apresiasi terhadap guru yang berprestasi atau memiliki kemampuan yang lebih. Kepala madrasah memberikan penghargaan. Bagi guru yang belum juga diberikan dukungan agar bisa lebih baik lagi.

2. Hambatan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Ada dua faktor yang menghambat guru dalam mewujudkan efektivitasnya, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari guru

itu sendiri, misalnya kurangnya motivasi dalam mengajar sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja, kurangnya motivasi membuat guru bersemangat mengajar sehingga kurang efektif dalam pembelajaran. Sedangkan Faktor eksternal berasal dari orang tua siswa atau lingkungan masyarakat, artinya dukungan masyarakat dapat membantu guru mencapai hasil yang profesional, seperti pada faktor pendukung di atas. Ketika faktor pendukung tersebut tidak berjalan dengan baik maka menjadi sebuah patah semangat. Selain itu, kurangnya pengawasan yang dilakukan kepala sekolah menyebabkan guru lalai menjalankan tugasnya (Saugadi & Noldi, 2020).

Banyak permasalahan yang mempengaruhi dunia pendidikan yang masih memerlukan perhatian semua pihak. Mulai dari kualitas tenaga pengajar yang belum mencapai tujuan pengajaran, dan permasalahan kesejahteraan guru. Hal ini sering dianggap tidak sinkron, sehingga membuat kepala sekolah ragu-ragu untuk menerapkan kebijakannya. Dapat dikatakan bahwa kendala terbesar adalah kualitas dan kualifikasi guru, mulai dari guru yang kurang memiliki keterampilan untuk mengajar mata pelajaran tertentu, hingga rendahnya profesionalisme guru itu sendiri.

Kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MTsN 1 Magelang antara lain terkait dengan kemampuan guru senior atau guru yang sudah berumur, yang masih mengalami kesulitan dalam menguasai aplikasi digital. Selain itu, metode mengajar yang masih cenderung monoton dan kurang bervariasi juga menjadi hambatan. Di samping itu, sarana pendukung seperti kuota internet juga masih menjadi kendala, meskipun sekolah telah berusaha memberikan fasilitas terbaik. Penggunaan internet yang bersamaan oleh banyak pengguna menyebabkan jaringan menjadi tidak stabil, yang berdampak pada proses pembelajaran yang kurang optimal.

3. Solusi Alternatif Untuk Mengatasi Kendala atau Hambatan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Setiap hal terdapat masalah atau kendala, seperti ketika pemimpin sedang melaksanakan tanggung jawabnya pasti dihadapkan dengan masalah. Seorang pemimpin di sekolah adalah kepala sekolah, kepala sekolah pasti sering dihadapkan dengan masalah, tetapi sebagai seorang pemimpin harus bisa mencari solusi *alternatif* atau jalan keluar dari masalah tersebut. Dengan adanya solusi *alternatif* maka masalah akan mudah dipecahkan atau dapat menyelesaikan permasalahan. Dengan itu kendala atau hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 1 Magelang, akan bisa dipecahkan dengan solusi *alternatif*.

Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 1 Magelang menghadapi berbagai kendala, namun sejumlah solusi *alternatif* dapat diterapkan untuk mengatasinya. *Pertama*, kepala madrasah membentuk tim sukses yang terdiri dari tenaga muda yang memiliki keahlian di bidang aplikasi digital, untuk membantu guru-guru, terutama yang berusia lebih tua, dalam mengatasi kesulitan terkait penggunaan teknologi. *Kedua*, kepala madrasah rutin mengadakan sesi *briefing* yang

bertujuan untuk memberikan masukan konstruktif dan arahan yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja pengajaran. *Ketiga*, kepala madrasah memberikan dukungan tambahan berupa kuota data internet, khususnya untuk mendukung pembelajaran di kelas bahasa dan riset, guna meningkatkan kualitas pengajaran dan penelitian di madrasah.

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada fokus yang hanya terpusat pada satu sekolah, yang tentunya mengurangi keragaman konteks dan kondisi yang mungkin ada di sekolah-sekolah lainnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini kemungkinan tidak sepenuhnya mencerminkan situasi di tempat-tempat lain. Selain itu, penelitian ini hanya mengandalkan data dari wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa guru, sehingga pandangan dari berbagai elemen yang terlibat mungkin tidak terwakili secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini kepala MTsN 1 Magelang telah melakukan upaya-upaya dengan baik dalam meningkatkan kinerja guru. Seperti melakukan perencanaan yang baik, membina hubungan baik dengan guru, dengan menyediakan ruangan dan sarana prasarana yang sesuai dengan kebutuhan para guru. Mengevaluasi dan memantau kinerja guru. Terdapat beberapa kendala atau hambatan, yaitu seperti kemampuan guru senior atau guru yang sudah berumur yang masih kesulitan dalam aplikasi digital, dan metode mengajar yang masih monoton, dan adanya sarana yang belum memadai seperti kuota internet yang kurang stabil. Solusi *alternatif* dalam mengatasi kendala atau hambatan tersebut yaitu kepala madrasah membentuk *team* sukses yaitu anak muda yang ahli sistem digital untuk mengajarkan para guru yang kesulitan dalam sistem digital. Kedua, kepala madrasah selalu mengadakan *briefing* yang bertujuan untuk memberi masukan-masukan, *ketiga*, kepala madrasah memberikan kuota tambahan.

SARAN

Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada fokus yang hanya terpusat pada satu sekolah, yang tentunya mengurangi keragaman konteks dan kondisi yang mungkin ada di sekolah-sekolah lainnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini kemungkinan tidak sepenuhnya mencerminkan situasi di tempat-tempat lain. Selain itu, penelitian ini hanya mengandalkan data dari wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa guru, sehingga pandangan dari berbagai elemen yang terlibat mungkin tidak terwakili secara menyeluruh. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan agar lebih banyak sekolah dengan variasi konteks yang lebih luas dapat dilibatkan, guna memperkaya hasil penelitian dan meningkatkan akurasi temuan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian penelitian ini. Kami juga menghargai rekan-rekan peneliti yang telah berbagi wawasan dan saran, yang sangat membantu dalam

pengembangan penelitian ini. Selain itu, dukungan dan fasilitas dari lembaga pendidikan serta perpustakaan yang menyediakan akses literatur juga berperan penting dalam kelancaran studi pustaka kami. Kami berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi berarti bagi pengembangan metode pembelajaran Pendidikan Agama Islam serta bermanfaat bagi pendidik dan siswa dalam mencapai hasil belajar yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, N., & Triono Ali Mustofa. (2024). Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SMP Al-Islam Kartasura. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(2), 1701–1710. <https://doi.org/10.58230/27454312.678>
- Amini, Pane, D., & Akrim. (2021). Analisis Manajemen Berbasis Sekolah dan Kepemimpinan Kepala. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 11148–11159. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2462034&val=13365&title=Analisis Manajemen Berbasis Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMP Swasta Pemda Rantau Prapat](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2462034&val=13365&title=Analisis%20Manajemen%20Berbasis%20Sekolah%20dan%20Kepemimpinan%20Kepala%20Sekolah%20dalam%20Peningkatan%20Kinerja%20Guru%20di%20SMP%20Swasta%20Pemda%20Rantau%20Prapat)
- Angga, A., & Iskandar, S. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Merdeka Belajar di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5295–5301. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2918>
- Anjani, T., Afridah, Z. F., Nadhila, A. A., Hasana, S. M., & Fauzi, I. (2022). Kebijakan Pemberian Kompensasi Guru Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Mengajar. *Al-Ibrah: Jurnal Pendidikan dan Keilmuan Islam*, 7(2), 45–62. <https://doi.org/10.61815/alibrah.v7i2.198>
- Badriyah, B. (2022). Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *MUNAQASYAH: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(2), 153–174. <https://doi.org/10.58472/mnq.v4i2.156>
- Chapter, B. (2023). Methoden. In *Kollegial supervision*. <https://doi.org/10.2307/jj.608190.4>
- indrawan ws. (n.d.). *kamus lengkap bahasa Indonesia*. lintas media.
- Leuwol, N. V., Gaspersz, S., Tupamahu, M. S., & Wonmaly, W. (2023). Karakteristik Kepemimpinan Ideal di Era Generasi Milenial. *Journal on Education*, 5(2), 4292–4302. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1144>
- Milasari, Ferry Haryanto, U., & Fadhil Rizki, A. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Work From Home terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Tanjungpinang. *Instructional Development Journal (IDJ)*, 1, 169–180. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/IDJ>
- Ponco, Karyaningsih, D., Zahra Rhamanda, A., Suciningrum, F., & Handayani, M. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta*. 1–34. <https://ssrn.com/abstract=3864629>
- Priyambodo, P. (2023). Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru. *Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 34–58.
- Rohim, N., & Umam, K. (2020). Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja terhadap

- Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 1(3), 229–241. <https://doi.org/10.35719/jieman.v1i3.21>
- Safrudin, R., Zulfamanna, Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Kualitatif. *Journal Of Social Science Research*, 3(2), 1–15.
- Saugadi, & Noldi, R. (2020). Efektivitas Kinerja Guru Bersertifikasi. *Efektivitas Kinerja Guru Bersertifikasi*, 1(2), 124–129.
- Sirojuddin, A., Amirullah, K., Rofiq, M. H., & Kartiko, A. (2022). Peran Sistem Informasi Manajemen dalam Pengambilan Keputusan di Madrasah Ibtidaiyah Darussalam Pacet Mojokerto. *ZAHRA: Research and Thought Elementary School of Islam Journal*, 3(1), 19–33. <https://doi.org/10.37812/zahra.v3i1.395>
- Vienty, O., & Ajepri, F. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(September), h. 131.
- Yanuarlan, J., Susanti, A., & Iwa, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(12), 10043–10049. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i12.2449>
- Zahriani, N., & Latif Abdul, M. (2020). Peningkatan Kualitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan PAUD. *Indonesian Journal of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini*, 2(1), 1–16. <https://jurnal.unw.ac.id/index.php/IJEC/article/view/415/1601>