

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI MTsN 1 Pekanbaru

Khoironi

Institut Keislaman Tuah Negeri, Indonesia
*Corresponding Author: khoironi3413@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received: 07 Januari 2024

Revised: 30 Januari 2024

Accepted: 30 Januari 2024

KEYWORDS

Leadership

Principal

PAI Teacher Performance

MTsN 1 Pekanbaru

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the principal's leadership which includes: (1) To find out the principal's strategy in improving the performance of PAI teachers at MTsN 1 Pekanbaru; (2) To find out the obstacles faced by school principals in improving the performance of PAI teachers at MTsN 1 Pekanbaru; (3) To find out the solutions provided by the school principal in improving the performance of PAI teachers at MTsN 1 Pekanbaru. In this research, research methods were used: (1) Research approach: qualitative; (2) Type of research: case study; (3) Data sources: school principals, PAI teachers, library and document sources; (4) Sampling: Purposive sampling, snowball sampling; (5) Data collection methods: observation, interviews, and documentation; (6) Data analysis techniques: deductive, inductive and comparative. After the author conducted research using the method above, the author found the research results: (1) The principal's strategy in improving the performance of PAI teachers at MTsN 1 Pekanbaru by implementing strategies including: increasing discipline, providing motivation, giving awards and recognition, openness, kinship and deliberation ; (2) The obstacles faced by school principals in improving the performance of PAI teachers at MTsN 1 Pekanbaru include: limited facilities, poor teacher commitment, teachers carrying out other efforts which sometimes interfere with their official duties, and mastery of the material.

This is an open access article under the CC-BY-SA license.



Pendahuluan

Di era persaingan global seperti sekarang ini, diakui atau tidak, lembaga pendidikan dituntut untuk meningkatkan kinerja kelembagaan yang efektif dan kondusif. Kepala sekolah sebagai penanggung jawab pendidikan pembelajaran di sekolah hendaknya harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa keakraban, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Adam 2018). Perilaku pemimpin yang positif akan mendorong, mengukuhkan dan memotivasi individu untuk bekerjasama dalam kelompok untuk mewujudkan tujuan organisasi (Susanty 2019).

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor efektif yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi dan misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program sekolah yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap (Jumadi et al. 2021). Oleh karena itu kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan yang memadai, baik pengetahuan profesional, kepemimpinan instruksional, ketrampilan administratif, dan

ketrampilan sosial untuk meningkatkan mutu sekolah (Kottika et al. 2020). Kualitas seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilan lembaga yang dipimpinnya, termasuk didalamnya lembaga pendidikan (Nikmatul Jannah, M. Zainudin 2021). Sebab kepemimpinan yang sukses itu mampu mengelola lembaga yang dipimpin, mampu mengantisipasi perubahan, mampu mengoreksi kekurangan dan kelemahan serta sanggup membawa lembaga yang dipimpin pada tujuan yang ditetapkan (Yuniarti 2022). Sehubungan dengan hal itu pemimpin merupakan kunci sukses bagi organisasi. Kualitas dan perilaku kepala sekolah hendaknya mencakup hal-hal berikut: (1) Visi yang kuat tentang masa depan sekolah, dan dorongan terhadap semua staf untuk berkarya menuju perwujudan visi tersebut; (2) Harapan yang tinggi terhadap prestasi murid dan kinerja staf; (3) Pengamatan terhadap guru di kelas dan pemberian balikan positif dan konstruktif dalam rangka pemecahan masalah dan peningkatan pembelajaran; (4) Dorongan untuk

memanfaatkan waktu pembelajaran secara efisien dan merancang prosedur untuk mengurangi kekacauan; (5) Pemanfaatan sumber-sumber material dan personil secara kreatif; (6) Pemantauan terhadap prestasi murid secara individual dan kolektif dan memanfaatkan informasi untuk membimbing perencanaan instruksional (Sopandi 2022).

Dalam meningkatkan mutu sekolah, salah satu upaya yang dilakukan kepala sekolah adalah pembinaan staf. Yang dimaksudkan dengan staf adalah sekelompok sumber daya manusia yang bertugas membantu kepala sekolah dalam mencapai tujuan sekolah, terdiri dari para guru, laboran, pustakawan dan kelompok sumber daya manusia yang bertugas sebagai tenaga administrasi (Marcus et al. 2020). Guru atau tenaga pendidik, ialah sekelompok sumber daya manusia yang ditugasi membimbing, mengajar, dan atau melatih para peserta didik, mereka adalah tenaga pengajar, tenaga pendidik yang secara khusus diangkat dengan tugas utama mengajar pada jenjang pendidikan dasar dan menengah (Sudrajat 2023).

Para guru merupakan bagian integral dari keberadaan sumber daya manusia yang mempunyai peranan strategi dalam kehidupan suatu sekolah. Oleh sebab itu seorang kepala sekolah harus meningkatkan kualitas bagi para tenaga pendidik atau para guru terutama pada aspek etos kerjanya (Siregar, Rahayu, and Wibowo 2020). Dalam Undang-Undang Republik Indonesia tentang Guru dan Dosen Bab IV pasal 10 ayat 1 menyatakan kompetensi guru meliputi kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, komponen sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (Setiyadi and Rosalina 2021).

Kompetensi guru dapat dibagi menjadi tiga bidang, yaitu: (1) Kompetensi bidang kognitif, artinya kemampuan intelektual, seperti penguasaan mata pelajaran, pengetahuan mengenai cara mengajar, pengetahuan mengenai belajar dan tingkah laku individu, pengetahuan tentang BK dan sebagainya. (2) Kompetensi bidang sikap, artinya kesiapan dan kesediaan guru terhadap berbagai hal berkenaan dengan tugas dan profesinya. Misalnya sikap menghargai pekerjaannya, mencintai dan memiliki perasaan senang terhadap mata pelajaran yang dibinanya, sikap toleransi terhadap sesama teman profesinya dan sebagainya. (3) Kompetensi perilaku/performance, artinya kemampuan guru dalam berbagai ketrampilan/

berperilaku, seperti ketrampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, ketrampilan menyusun persiapan/perencanaan mengajar, dan sebagainya (Hamdani and Mawardaniah 2021).

Melihat kompetensi guru di atas sangat berat, maka perlu pengembangan wawasan bagi guru yaitu sering diadakan pelatihan, penataran demi menunjang kompetensi guru (Hudah 2020). Tapi kenyataannya dari semua kegiatan itu kita dapat memprediksi ketika guru kembali ke lembaga masing-masing, tidak ada perubahan kinerja yang membawa ke arah kompetensi guru dan mutu pendidikan (Meckler and Boal 2020). Hal ini terjadi kalau dilihat dari segi model kegiatannya hanya mendengar ceramah, tanpa diimplementasikan oleh guru setelah di sekolah. Dan model kegiatan ini tidak pernah diadakan evaluasi yaitu penagihan dalam bentuk implementasi dari peserta kegiatan (Mulyadiprana 2022).

Sementara itu guru juga manusia biasa yang dalam kehidupan sehari-hari tetap membutuhkan penghasilan (*income*) yang layak untuk dapat hidup sejahtera, mempertahankannya secara wajar dan terhormat. Guru tentu menghendaki hidup sejahtera sebagaimana layaknya manusia lain, apalagi dalam zaman yang cenderung materialistis. Hal itu sedikit banyak berpengaruh secara negatif terhadap motivasi kerja mereka (Obal and Gao 2020). Serta perhatian pada aktivitas mengajar bisa berkurang dan dalam melaksanakan tugasnya pun kurang bertanggung jawab (Permana 2017). Berikut dengan lamanya waktu juga cenderung terjadinya penurunan kinerja. Ibarat irama usia, ada titik puncak orang menjadi sangat produktif, dan setelah itu mengalami penurunan (Sawaluddin, Koiy Syahbudin, Imran Rido 2022). Guru juga demikian, ketika memasuki usia tua, mungkin tidak ada gairah lagi dalam mengajar, sudah sakit-sakitan, dan sebagainya. Gejala penurunan kinerja mungkin disebabkan oleh faktor kebosanan, kelelahan, monoton, stres, etos produktifitas rendah, ketidakpedulian, lupa diri dan sebagainya (Sasmita and Prastini 2023).

Dengan berbagai problema guru yang ada, guru tetap harus dituntut untuk profesional untuk menghasilkan mutu produk yang baik, dan harus dibarengi pula etos kerja yang mantap. Ada tiga ciri dasar yang selalu dapat dilihat pada setiap profesional yang baik mengenai etos kerjanya, yaitu: (a) Keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan (*job quality*); (b) Menjaga harga diri dalam

melaksanakan pekerjaan; dan (c) keinginan untuk memberikan layanan kepada masyarakat melalui karya profesionalnya. Ketiga ciri dasar tersebut merupakan etos kerja yang seharusnya melekat pada setiap pekerjaan yang profesional (Saifullah 2016).

Ada kaitan erat antara etos kerja, profesionalisme dan mutu produk kerja seseorang. Peningkatan etos kerja akan merupakan pelengkap dari usaha untuk meningkatkan mutu produk dan semangat profesionalisme. Keberhasilan atau kegagalan guru dalam meningkatkan mutu hasil pendidikan, profesionalisme dan etos kerja akan dapat dirasakan oleh masyarakat melalui profil para lulusannya (E-theses and Variance 2018). Maka di sini guru harus mempunyai kewajiban moral untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan, profesionalisme dan etos kerjanya (Dermawan 2020). Selama masyarakat mengeluh tentang mutu hasil pendidikan kita maka seorang guru mempunyai kewajiban sosial untuk meningkatkan mutu pendidikan, profesionalisme dan etos kerjanya (Susanty 2019).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus yaitu "penyelidikan sistematis atas suatu kejadian khusus". Studi kasus memanfaatkan teknik-teknik telaah pengamatan dan bertujuan memberikan gambaran suatu situasi tertentu. Dalam setiap kasus, data dikumpulkan dengan beraneka ragam teknik. Ini meliputi pengamatan, wawancara, pemeriksaan dokumen atau catatan atau pekerjaan para siswa. Penelitian ini dilaksanakan di SMP IT Imam Syafii Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah, Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Teknik analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan 1) reduksi data (*data reduction*), 2) penyajian data (*data displays* dan 3) penarikan kesimpulan/ verifikasi (*conclusion drawing/veriffication*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Untuk mengembangkan sekolah menjadi performa yang baik, agar menghasilkan lulusan yang cerdas salah satu upaya yang dilakukan kepala sekolah adalah pembinaan staf, dalam hal ini adalah meningkatkan kinerja guru. Terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah

dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah MTsN Karangrejo menerapkan strategi sebagai berikut:

Meningkatkan Kedisiplinan

Yaitu dengan memberikan contoh tauladan tentang pentingnya kedisiplinan waktu. Beliau datang ke sekolah kurang dari jam 7, dengan harapan dapat dicontoh oleh para staf dan para siswa (Muh.Habibulloh and Fuadi 2023). Dalam kaitannya untuk meningkatkan kinerja guru, karena guru MTs adalah guru bidang studi tertentu, mereka diharapkan dapat disiplin waktu melaksanakan tugas mengajar, terutama waktu masuk jam pelajaran maupun akhir jam pelajaran, karena waktu sangat berharga bagi anak didik (Hughes et al. 2020).

Seorang pemimpin harus menumbuhkan disiplin, terutama disiplin diri. Pemimpin harus mampu membantu pegawai mengembangkan pola dan meningkatkan standar perilakunya, serta menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin (Musa and Sawaluddin 2020). Dalam peningkatan kinerja perlu dimulai sikap demokratis. Seorang pemimpin berfungsi sebagai pengemban ketertiban yang patut diteladani, bukan otoriter (Setiawati 2020).

Menurut Taylor dan User, seperti yang dikutip oleh Mulyasa, mengemukakan strategi umum membina disiplin antara lain: 1) Konsep diri; 2) Ketrampilan berkomunikasi; 3) Konsekuensi-konsekuensi logis dan alami; 4) Klarifikasi nilai; 5) Latihan keefektifan pemimpin; 6) Terapi realitas. Untuk menerapkan berbagai strategi tersebut, kepala sekolah harus mempertimbangkan berbagai situasi, dan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya (Firzan Gifari 2022).

Memberikan Motivasi

Yaitu dengan memberikan motivasi bagi guru untuk bekerja keras demi meningkatkan mutu pendidikan. Kepala sekolah mengusahakan untuk memperhatikan, menghargai dan menciptakan suasana yang menyenangkan sehingga hal ini menjadi dorongan agar guru bekerja lebih giat (Firzan Gifari 2022). Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja. Menurut Callaha dan Clark yang dikutip Mulyasa, mengemukakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu (Aimah 2019).

Mengacu pada pendapat tersebut, dapat dikemukakan bahwa motivasi merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam satu lembaga.

Para tenaga kependidikan akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila para tenaga kependidikan memiliki motivasi yang positif maka ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan (Haryana 2018). Dengan kata lain seorang tenaga kependidikan akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorongnya (motivasi) (Baedowi 2022). Dalam kaitan ini pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para tenaga kependidikannya sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya. Salah satu strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah MTsN 1 Pekanbaru dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan motivasi. Beliau berusaha memotivasi kerja para tenaga kependidikan dengan memberi dorongan positif agar mereka terus maju, menciptakan perubahan yang kuat di mana adanya kemauan yang kuat untuk mengubah situasi oleh diri sendiri/mengubah perasaan tidak mampu menjadi mampu, tidak mau menjadi mau, membangun harga diri mereka dengan memberikan kesempatan mereka untuk bertanggung jawab, wewenang serta kebebasan berpendapat (Dasmana et al. 2021).

Memberikan Penghargaan dan Pengakuan

Yaitu memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dalam melaksanakan tugas mengajarnya baik berupa kata-kata bijak, pujian ataupun dengan memberikan pelayanan dan fasilitas sesuai dengan apa yang mereka butuhkan, serta memberi kemudahan-kemudahan kepada guru, demi meningkatkan semangat dalam melaksanakan tugas mereka. Penghargaan atas tugas yang dilaksanakan guru dengan baik akan memotivasi guru untuk lebih giat dan tangkas dalam rangka mencapai tujuan berikutnya (Sopandi 2022).

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Manusia juga cenderung untuk menyukai harta sebagaimana yang digambarkan Allah dalam firman-Nya, "Dan sesungguhnya dia sangat bakhil karena cintanya terhadap harta". (Q.S. Al-'Aadiyaat: 8). Oleh karena itu, imbalan merupakan motivasi positif yang dapat memberikan pengaruh kepada sebagian besar manusia serta mendorongnya untuk memenuhi perintah dan melaksanakan peraturan (Sudrajat 2023).

Melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya. Penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif dan efisien, agar tidak menimbulkan dampak negative (Setiyadi and Rosalina 2021).

Salah satu strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah MTsN 1 Pekanbaru dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan penghargaan dan pengakuan. Penghargaan berupa insentif/gaji dari organisasi merupakan imbalan utama bagi orang yang tekun, serta pengakuan seperti kata-kata bijak, kata-kata sangat mengharap, pujian, ucapan terima kasih akan sangat mempengaruhi kinerja mereka (Febriani, Syaifuddin, and Syafaruddin 2023).

Terbuka

Yaitu memberikan penjelasan apa saja yang berkaitan dengan kemajuan sekolah serta pentingnya partisipasi guru dalam membentuk sekolah menjadi lembaga yang sesuai dengan visi, misi serta tujuan yang dicanangkan. Kejelasan-kejelasan apa saja yang berkaitan dengan kemajuan sekolah serta pentingnya partisipasi guru dalam membentuk sekolah menjadi lembaga yang sesuai dengan visi, misi serta tujuan yang dicanangkan adalah salah satu strategi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah MTsN 1 Pekanbaru (Sunarti 2023).

Dengan strategi ini diharapkan berbagai pihak yang terkait dengan sekolah dapat menyumbangkan inspirasinya dan pada akhirnya dengan semua mengetahui kejelasan-kejelasan yang ada di sekolah tidak menimbulkan konflik (Amri, Riyantini, and Hasri 2022).

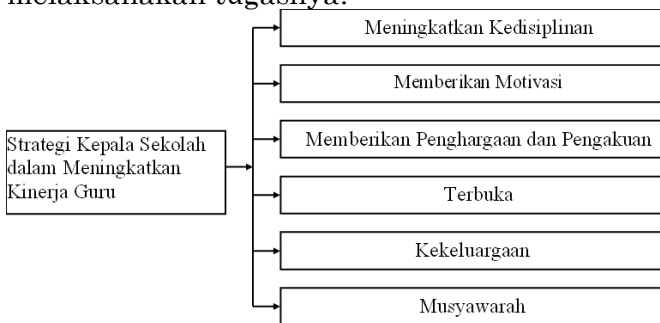
Keluargaan

Yaitu menumbuhkan rasa keluargaan yang erat antara kepala sekolah dengan dewan guru sehingga antara satu dengan yang lain saling mengerti problem-problem yang dialami satu dengan lainnya, dengan menciptakan rasa itu maka akan menumbuhkan rasa kebersamaan. Keluargaan adalah rasa yang erat antara yang satu dengan yang lain. Dengan salah satu strategi kepala sekolah MTsN 1 Pekanbaru seperti ini diharapkan timbul rasa keakraban yang tinggi. Melalui strategi ini kepala sekolah berupaya menjaga keakraban dengan para tenaga kependidikan, agar tugas-tugas mereka dapat dilaksanakan dengan

lancar. Hal ini dimungkinkan karena keakraban akan mendorong berkembangnya saling percaya dan kesediaan untuk berkorban di antara para tenaga kependidikan(Saihu and Siregar 2022).

Musyawarah

Musyawarah merupakan jalan terbaik yang ditempuh dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan sekolah. Sehingga beliau selalu melaksanakan musyawarah rutin, baik setiap bulan, menjelang semester maupun akhir tahun. Musyawarah merupakan jalan yang terbaik yang ditempuh dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan sekolah. Salah satu strategi yang diterapkan kepala sekolah adalah musyawarah di mana dengan musyawarah untuk mufakat ini harus menghimpun gagasan bersama serta membangkitkan tenaga kependidikan untuk berpikir kreatif dalam melaksanakan tugasnya.



Gambar 1. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru
Kendala-kendala yang Dialami Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Dalam melaksanakan kepemimpinannya, kepala sekolah tentunya mengalami kendala-kendala yang dialami kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah di MTsN Karangrejo mengalami hal-hal sebagai berikut:

Fasilitas Terbatas

Di dalam PBM untuk mencapai target yang diinginkan tentu memerlukan beberapa sarana belajar yang memadai terutama bidang studi yang memerlukan alat-alat bantu, untuk menunjang pembelajaran anak didik. Namun sarana pembelajaran tersebut sering menjadi kendala utama dari beberapa kendala pendidikan termasuk di MTsN 1 Pekanbaru. Contohnya sarana yang penting yang belum dimiliki adalah laboratorium IPA dan laboratorium bahasa. Dengan belum adanya sarana tersebut untuk mengimplementasi kan teori pada bidang studi IPA dan bahasa tentu

sedikit banyak mengganggu PBM, sehingga kinerja guru kurang maksimal dalam menyampaikan materi .

Yang dimaksud dengan fasilitas di sini adalah sarana dan prasarana. Sarana sekolah meliputi semua peralatan serta perlengkapan yang langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Contoh: gedung sekolah (*school building*), ruangan, meja, kursi, alat peraga dan lain-lain. Sedangkan prasarana merupakan semua komponen yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses belajar mengajar atau pendidikan di sekolah. Sebagai contoh: jalan menuju ke sekolah, halaman sekolah, tata tertib sekolah, dan sebagainya.

Ketersediaan dan terpenuhinya sarana dan prasarana di sekolah sangatlah penting dalam membantu guru dalam mengaplikasikan teori pelajaran. Banyak sekali konsep pengetahuan yang harus dipelajari murid yang amat sulit, bahkan ada yang tidak mungkin dipahami tanpa bantuan alat-alat pelajaran. Oleh karena itu keberadaan sarana dan prasarana tersebut sangat membantu guru dalam pembelajaran.

Di dalam proses belajar mengajar untuk mencapai hasil yang maksimal diperlukan suatu fasilitas yang memadai terutama bidang studi yang memerlukan alat bantu. Beberapa kendala yang dihadapi kepala sekolah MTsN 1 Pekanbaru dalam rangka meningkatkan kinerja guru, salah satunya terbatasnya fasilitas. Contohnya belum dimilikinya laboratorium IPA dan laboratorium bahasa.

Komitmen Guru yang Kurang Baik

Komitmen dapat penulis artikan sebagai kecenderungan untuk merasa terlibat aktif dan bertanggung jawab penuh terhadap tugasnya. Konsekuensi dari komitmen tersebut seorang guru harus menyediakan waktu dan energi dalam melakukan tugasnya. Guru yang tingkat komitmennya rendah, biasanya tingkat kepedulian terhadap pendidikan pun rendah. Hal ini juga sedikit banyak menghambat PBM dimana seorang guru dituntut aktif dan bertanggung jawab terhadap peserta didik. Komitmen adalah kecenderungan untuk merasa terlibat aktif dengan penuh tanggung jawab. seorang guru yang peduli terhadap tugasnya, berarti ia memiliki tingkat kepedulian yang tinggi. Tingkat kepedulian harus diikuti pula dengan etik profesional, bahwa dia memiliki komitmen terhadap jabatan guru. Secara etis ia terikat kepada sumpah jabatan, ialah bahwa tugas pokoknya memanusiasikan manusia bukan mencari keuntungan pribadi (Hamidah, Siregar, and Nuraini 2019).

Konsekuensi dari komitmen ini ia harus menyediakan waktu dan energi dalam melakukan tugasnya. Komitmen ini tidak diperoleh sejak lahir, tetapi harus dipelajari dan dikenal. Bagaimana membentuk rasa cinta pada tugas sebagai guru. Program pendidikan harus mampu mengubah sikap calon guru untuk kemudian dapat mencintai jabatan guru. Ciri-ciri orang yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi antara lain: tingkat kepedulian untuk siswa dan rekan sejawat tinggi, selalu menyediakan waktu, tenaga yang cukup untuk membantu siswa serta peduli terhadap siswa dan memperdulikan orang lain (Hully, Rahman, Ahmad Zikri, Irwan, Sawaluddin, Achmad Ghozali Syafii 2023).

Salah satu kendala yang dihadapi kepala sekolah MTsN 1 Pekanbaru dalam rangka meningkatkan kinerja guru adalah dengan adanya beberapa guru yang tingkat komitmennya kurang baik atau rendah. Di mana diantaranya, karena tingkat keterpedulian terhadap siswa sedikit sekali, kurang menyediakan waktu dan tenaga untuk membahas masalah-masalah serta hanya memperdulikan satu tugas.

Guru Melakukan Usaha Lain yang Terkadang Mengganggu Tugas Dinasnya

Guru adalah manusia biasa yang dalam kehidupan sehari-hari tetap membutuhkan penghasilan untuk dapat hidup sejahtera. Namun terkadang kesejahteraannya tidak dapat dipenuhi secara wajar, penghasilan mengajar mereka rasakan jauh tidak mencukupi kebutuhan rumah tangga. Dan biasanya selain sebagai pengajar guru mencari usaha lain untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Hal ini sedikit banyak mengganggu tugas dinas, lebih-lebih kalau usaha tersebut itu lebih besar penghasilannya (Sirait and Situmorang 2016).

Masalah pribadi guru bisa ditimbulkan oleh satu sumber, dua sumber atau banyak sumber. Masalah tersebut dapat timbul dari: 1) Keadaan kesehatan guru; 2) Keadaan ekonomi guru; 3) Keadaan kehidupan sosial guru; 4) Keadaan emosi, kejiwaan, dan pengalaman-pengalaman spiritual guru. Biasanya yang menjadi sumber terbesar masalah-masalah adalah kebutuhan finansial. Apabila seseorang terpenuhi kebutuhan finansialnya maka ia akan lebih percaya diri sendiri, merasa aman dalam bekerja maupun kontak-kontak sosial lainnya (Teknik and Hasil 2020).

Gwyn mencontohkan mengenai masalah di atas yang dikutip oleh Piet A. Sahertian,

masalah yang dihadapi antara lain gaji guru untuk hidup layak, istri atau suami guru yang sakit dengan tiba-tiba tidak ada persiapan uang untuk ke dokter, bertambahnya anggota keluarga, tidak bisa memenuhi kebutuhan dana-dana sosial, tidak bisa mengimbangi finansial guru-guru lainnya akan menimbulkan guru tersebut mencari tambahan pekerjaan di luar yang ini mengakibatkan berkurangnya efektifitas sebagai guru (Novitri et al. 2022).

Dalam menutupi kebutuhan sehari-hari seorang guru berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya secara wajar, agar mereka hidup sejahtera. Salah satu kendala yang dihadapi kepala sekolah MTsN 1 Pekanbaru adalah adanya beberapa guru yang melakukan usaha lain yang terkadang mengganggu tugas dinas. Dengan guru melakukan usaha lain di luar tugas mengajar, akan menimbulkan kurangnya efektifitas mengajar mereka dan sedikit banyak mengganggu tugas dinas mereka, lebih-lebih kalau usaha tersebut itu lebih besar penghasilannya dari mengajar

Penguasaan Materi

Ada beberapa hal yang menyebabkan guru tidak menguasai materi, mungkin karena persiapan mengajarnya belum matang maupun karena latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan tugas mengajarnya, sehingga materi yang disampaikan tidak dikuasai dan biasanya membuat guru tidak maksimal dalam mengajar (Nikmatul Jannah, M. Zainudin 2021). Salah satu sifat yang harus dimiliki oleh guru dalam pendidikan adalah harus menguasai mata pelajaran. Seorang guru harus sanggup menguasai mata pelajaran yang diberikannya, serta memperdalam pengetahuannya tentang itu sehingga jangan sampai pelajaran itu bersifat dangkal, tidak melepaskan dahaya dan tidak mengenyangkan lapar (Harahap 2023).

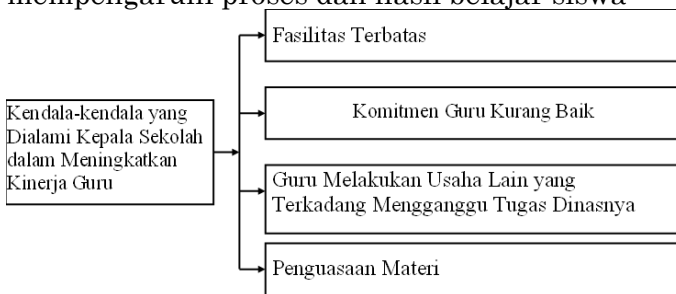
Seorang guru yang bertaraf profesional mutlak harus menguasai bahan yang diajarkan. Adanya buku pelajaran yang dapat dibaca para siswa, tidak berarti guru tak perlu menguasai bahan. Sungguh ironis dan memalukan jika terjadi ada siswa yang lebih dahulu tahu tentang sesuatu daripada guru. Memang guru bukan maha tahu, tapi guru dituntut memiliki pengetahuan umum yang luas dan mendalami keahliannya atau mata pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya (Harahap 2022).

Penguasaan bahan pelajaran ternyata memberikan pengaruh terhadap hasil belajar siswa. dikemukakan oleh Deters yang dikutip oleh Nana Sudjana, bahwa proses dan hasil belajar siswa bergantung kepada penguasaan

mata pelajaran guru dan ketrampilan mengajarnya. Pendapat ini diperkuat oleh Hilda Taba yang menyatakan bahwa keefektifan pengajaran dipengaruhi oleh: (a) Karakteristik guru dan siswa; (b) Bahan pelajaran; dan (c) Aspek lain yang berkenaan dengan situasi pelajaran (Harahap and Husti 2022).

Salah satu kendala yang dihadapi kepala sekolah MTsN 1 Pekanbaru adalah adanya beberapa guru yang kurang menguasai bahan pelajaran. Faktor yang menyebabkan guru kurang menguasai materi pelajaran, mungkin karena persiapan dalam mengajar kurang matang atau karena latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan mata pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya.

Dengan adanya beberapa guru yang kurang menguasai materi pelajaran, maka sedikit banyak mengganggu proses belajar mengajar karena penguasaan materi pelajaran sangat mempengaruhi proses dan hasil belajar siswa



Gambar 2. Kendala-kendala yang Dialami Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

PENUTUP

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 1 Pekanbaru dengan menerapkan strategi antara lain: meningkatkan kedisiplinan, memberikan motivasi, memberikan penghargaan, terbuka, kekeluargaan dan musyawarah. Kendala-kendala yang dialami kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 1 Pekanbaru antara lain: fasilitas terbatas, komitmen guru kurang baik, guru melakukan usaha lain yang terkadang mengganggu tugas dinas, dan penguasaan materi

REFERENSI

Adam, Bastari. 2018. “Peranan Manajemen Strategi Dan Manajemen Operasional Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Di SMPN 13 Depok, Jabar).” *Jurnal Tahdzibi* 3(2):57–66. doi: 10.24853/tahdzibi.3.2.57-66.

Aimah, Siti. 2019. “Implementasi Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Banyuwangi Tahun Pembelajaran.” *Jmpid* 01(01):1–21.

Amri, Khoirul, Safiyah Riyantini, and Salfen Hasri. 2022. “Starategi Pengembangan Mutu Dan Akreditasi Di Madrasah.” *Sustainable* 5(2):172–82.

Baedowi. 2022. “Manajemen Strategik Sebagai Paradigma Baru Dalam Organisasi Pendidikan.” *An-Nidzam: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Studi Islam* 9(1):108–25.

Dasmana, Ade, Nunung Kurniasih, Ujang Cepi Barlian, and Sofyan Sauri. 2021. “Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Al-Amanah Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung.” *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 4(1):5–10. doi: 10.54371/jiip.v4i1.197.

Dermawan, Oki. 2020. “Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Metro Lampung Strategic Management in Improving the Quality of Education in the State Senior High School 1 Metro Lampung.” *JIEM (Journal of Islamic Education Management)* 4(1):72–81. doi: 10.24235/jiem.v4i1.6828.

E-theses, Durham, and Institutional Variance. 2018. “Institutional Variance and Implications for Corporate Governance Reforms in a Developing Country.” *Institutional Variance and Implications for Corporate Governance Reforms in a Developing Country, Durham Theses, Durham University* 0:1–286.

Febriani, Eva, Muhammad Syaifuddin, and Syafaruddin. 2023. “Kebijakan Pemerintah Tentang Standar Pembiayaan Pendidikan Agama Islam.” *Journal of Islamic Education El Madani* 2(2):114–20.

- Firzan Gifari, Wiedy Murtini &. Cicilia Dyah. 2022. "Implementasi Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMK Negeri 6 Surakarta." *JIKAP: Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran* 6(2):101–10.
- Hamdani, Hamdani, and Mawardaniah Mawardaniah. 2021. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Menengah Pertama." *At-Tarbiyah Al-Mustamirrah: Jurnal Pendidikan Islam* 2(2):111. doi: 10.31958/atjpi.v2i2.4822.
- Hamidah, Laila, Sawaluddin Siregar, and Nuraini Nuraini. 2019. "Kepribadian Guru Pendidikan Agama Islam Menurut Buya Hamka." *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*. doi: 10.18592/tarbiyah.v8i2.2668.
- Harahap, Koiy Sahbudin, and Ilyas Husti. 2022. "Desain Pendidikan Aqidah Spritual Dalam Hadits Dan Kurikulumnya." *Journal of Islamic Education El Madani* 1(2):83–98.
- Harahap, L. H. 2023. "Problematika Pembelajaran Materi Pendidikan Agama Islam Di Madrasah." *Journal of Islamic Education El ...* 2(2):93–100.
- Harahap, Laela Hamidah. 2022. "Penguatan Kecerdasan Sikap Multikultural (Sosiologis) Laela." *Journal of Islamic Education El Madani* 2(1):53–60.
- Haryana, Enjang. 2018. "Implementasi Manajemen Stratejik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah." *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review (IJEMAR)* 2(1):223–30.
- Hudah, Nurul. 2020. "Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Matematika Melalui Metode Diskusi Pada Siswa Kelas Vi Sd Negeri 24 Indralaya." *Jurnal Ilmiah Bina Edukasi* 12(2):42–51. doi: 10.33557/jedukasi.v12i2.788.
- Hughes, Paul, Robert E. Morgan, Ian R. Hodgkinson, Yiannis Kouropalatis, and Adam Lindgreen. 2020. "A Diagnostic Tool to Determine a Strategic Improvisation Readiness Index Score (IRIS) to Survive, Adapt, and Thrive in a Crisis." *Industrial Marketing Management* 88(May):485–99. doi: 10.1016/j.indmarman.2020.05.020.
- Hully, Rahman, Ahmad Zikri, Irwan, Sawaluddin, Achmad Ghozali Syafii, Yorman. 2023. "Internalizing Religious Moderation Values Into The Islamic Education At University." *Journal of Namibian Studies* 1(34):1122–38.
- Jumadi, Jumadi, Riki Perdana, Muhammad Helmi Hariadi, Warsono Warsono, and Andi Wahyudi. 2021. "The Impact of Collaborative Model Assisted by Google Classroom to Improve Students' Creative Thinking Skills." *International Journal of Evaluation and Research in Education* 10(2):396–403. doi: 10.11591/ijere.v10i2.20987.
- Kottika, Efthymia, Ayşegül Özsoy, Pernille Rydén, Ioannis G. Theodorakis, Kostas Kaminakis, Konstantinos G. Kottikas, and Vlasis Stathakopoulos. 2020. "We Survived This! What Managers Could Learn from SMEs Who Successfully Navigated the Greek Economic Crisis." *Industrial Marketing Management* 88(May):352–65. doi: 10.1016/j.indmarman.2020.05.021.
- Marcus, Leonard J., Eric J. McNulty, Lisa B. Flynn, Joseph M. Henderson, Peter V. Neffenger, Richard Serino, and Jacob Trenholm. 2020. "The POP-DOC Loop: A Continuous Process for Situational Awareness and Situational Action." *Industrial Marketing Management* 88(May):272–77. doi: 10.1016/j.indmarman.2020.05.019.
- Meckler, Mark, and Kim Boal. 2020. "Decision Errors, Organizational Iatrogenesis, and Errors of the Seventh Kind." *Academy of*

- Management Perspectives* 34(2):266–84. doi: 10.5465/amp.2017.0144.
- Muh.Habibulloh, Imam, and Prim Masrokan Mutohar Fuadi. 2023. “Implementasi Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Darunnajah Implementation Strategic Management in Improving The Quality Of Education at Darunnajah Islamic Elementary School.” *EL Bidayah: Journal of Islamic Elementery Education* 5(March):60–71.
- Mulyadiprana, Zaidan dan Ahmad. 2022. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid-19.” *Pedadidaktika: Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar* 9(4):555–66.
- Musa, Faisal, and Sawaluddin. 2020. “Pembiayaan Pendidikan Islam Abad XXI : Analisis Terhadap UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Pembiayaan Pendidikan Islam Di Madrasah.” *Mataazir: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 1(1):14–26.
- Nikmatul Jannah, M. Zainudin, Novi Mayasari. 2021. “Pengaruh Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Learning Together Terhadap Prestasi Belajar Matematika Ditinjau Dari Kecerdasan Majemuk Siswa (Penelitian Pada Siswa Kelas VIII Semester II SMP Kartayuda Kedungtuban Blora.” *THOMS (Journal Of Techonlogy Mathematics And Social Science)* 1(1):22–27.
- Novitri, Azura, Andi Ulfa Tenri Pada, Cut Nurmaliah, Khairil Khairil, and Wiwit Artika. 2022. “Implementation of Flipped Classroom Learning to Improve Critical Thinking and Self Managements Skills of Vocational Students.” *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA* 8(1):371–77. doi: 10.29303/jppipa.v8i1.1268.
- Obal, Michael, and Tao Gao. 2020. “Managing Business Relationships during a Pandemic: Conducting a Relationship Audit and Developing a Path Forward.” *Industrial Marketing Management* 88(May):247–54. doi: 10.1016/j.indmarman.2020.05.025.
- Permana, Nana Surya. 2017. “Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Dengan Kompetensi Dan Sertifikasi Guru.” *STUDIA DIDAKTIKA: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan* 11(1):1–8.
- Saifullah. 2016. “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Aceh Besar.” *Jurnal Mudarrisuna* 6(2):262–82.
- Saihu, Made, and Sawaluddin Siregar. 2022. “Pemenuhan Biaya Pendidikan Melalui Entrepreneurship (Studi Pada Mahasiswa STIT Al-Amin Kreo Tangerang).” *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 11(01):471–82.
- Sasmita, Saepudin Karta, and Endang Prastini. 2023. “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.” *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Dan Politik* 1(1):11–17. doi: 10.61476/167tvq21.
- Sawaluddin, Koiy Syahbudin, Imran Rido, Supardi Ritonga. 2022. “Creativity on Student Learning Outcomes in Al-Quran Hadith Subjects.” *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research* 3(2):257–63. doi: 10.46843/jiecr.v3i2.106.
- Setiawati, Fenty. 2020. “Manajemen Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan.” *Jurnal At-Tadbir: Media Hukum Dan Pendidikan* 30(1):57–66. doi: 10.52030/attadbir.v30i01.31.
- Setiyadi, Bradley, and Viona Rosalina. 2021. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.” *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan* 2(1):75–84. doi: 10.51276/edu.v2i1.81.
- Sirait, Rima Zakirah, and Julaga Situmorang. 2016. “Pengaruh Model Pembelajaran

- Kooperatif Dan Kecerdasan Ganda Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Sma Negeri 1 Medang Deras Kabupaten Batu Bara.” *Jurnal Teknologi Pendidikan (JTP)* 9(2):214–26. doi: 10.24114/jtp.v9i2.4908.
- Siregar, Herbert, Agus Rahayu, and Lili Adi Wibowo. 2020. “Manajemen Strategi Di Masa Pandemi Covid-19.” *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 1(2):40–58. doi: 10.15575/jim.v1i2.10316.
- Sopandi, Firman. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Upaya Mewujudkan Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam (Studi Kasus Di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Leles - Garut).” *Khazanah Akademia* 3(01):25–36. doi: 10.52434/jurnalkhazanahakademia.v3i01.65
- Sudrajat, Asep. 2023. “Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.” *Journal on Education* 5(3):7245–65. doi: 10.31004/joe.v5i3.1513.
- Sunarti, Neny. 2023. “Pembinaan Pengawas Terhadap Kemampuan Tugas Kewirausahaan Kepala Madrasah Tingkat Madrasah Aliyah Negeri Kota Pekanbaru.” *Journal of Islamic Education El Madani* 2(2):101–13.
- Susanty, Fitri. 2019. “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Mengajar Guru Pai Di Sdn 33 Rambang Dangku Kabupaten Muara Enim.” *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah* 4(2):107–18. doi: 10.48094/raudhah.v4i2.52.
- Teknik, Langkah-langkah D. A. N., and Evaluasi Hasil. 2020. “Langkah-Langkah Dan Teknik Evaluasi Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam.” 6(1).
- Yuniarti, Ira. 2022. “ANALISIS KEBIJAKAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI SEKOLAH DAN MADRASAH.” 9:182–207.