

PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI GERAKAN HATE

Iis Suhayati

Lina Siti Kurniasih

linasitikurniasih03@gmail.com

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Program Pascasarjana Universitas Islam K.H Ruhiat Cipasung Tasikmalaya

Abstrak

Latar Belakang: Karena banyaknya kepala sekolah yang masih kurang bertanggung jawab atas kinerja yang semestinya dilaksanakan dengan baik untuk kemajuan sekolah atau lembaga pendidikan. Kepala sekolah sebagai pimpinan masih sering menjadi pembahasan dalam diskusi-diskusi terkait peranannya dalam mengelola lembaga pendidikan. Terlebih apabila dihubungkan dengan kinerja lembaga pendidikan yang menjadi tanggungjawabnya. Beberapa kepala sekolah berhasil mengelola sumber daya yang dimiliki sehingga sekolahnya bermutu dan unggul, tetapi tak jarang dan bahkan banyak kepala sekolah yang “gagal” dalam arti sekolah yang dikelola stagnan cenderung tidak berkembang. **Tujuan:** Untuk mengetahui peningkatan kinerja kepala sekolah di lembaga pendidikan. **Metode:** Metode yang digunakan tentu saja dengan pendekatan kualitatif dan metode *Library Research*. **Hasil Penelitian:** Dalam peningkatan kinerja kepala sekolah melalui kinerja guru sebaiknya menerapkan : konsep hukuman dan ganjaran dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah, Penggunaan angket dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah, Menerapkan konsep teladan dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah **Simpulan:** Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, karena kepala sekolah adalah pengelola pendidikan pada satuan pendidikan atau pada tingkat sekolah. maka dari itu, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah.

Kata Kunci: Peningkatan, Kinerja kepala sekolah, HATE

PENDAHULUAN

Salah satu pihak yang berpengaruh sangat penting dalam dunia pendidikan Indonesia adalah keberadaan guru sebagai pendidik dan pengajar yang akan mengarahkan generasi bangsa ke arah yang benar dan tepat. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Seorang guru profesional dituntut sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus-

menerus. Permasalahan yang dikemukakan di atas secara umum terjadi hampir di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan secara khusus di Kabupaten Bengkulu Selatan. Madrasah Tsanawiyah Negeri Manna merupakan salah satu lembaga pendidikan yang ada di wilayah Kabupaten Bengkulu Selatan. Permasalahan yang ada di Madrasah Tsanawiyah Negeri Manna Kabupaten Bengkulu Selatan sangat banyak antara lain: guru mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya, guru kurang disiplin, tugas dan fungsi guru belum dilaksanakan secara optimal, dan lain lain. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian berkenaan dengan permasalahan pendidikan yang ada di Madrasah Tsanawiyah Negeri Manna Kabupaten Bengkulu Selatan khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru. Manajemen peningkatan kinerja guru akan dapat sesuai dengan harapan apabila didasari dengan manajemen yang baik, dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan maupun evaluasinya, serta masalah yang ditemukan dalam manajemen. Oleh karena itu pada

kesempatan ini penulis meneliti “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Manna“. Wahjosumidjo (2001:93) mengemukakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya menurut Hasibuan (2001: 1) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya-daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan dan pengorganisasian, penyusunan pegawai, pemberian perintah, dan pengawasan sumber daya manusia dan sumber daya alam, terutama sumber daya alam untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen selalu dibutuhkan oleh semua organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tanpa manajemen semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuanpun akan sulit dicapai. Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Kompensasi yang diberikan kepada guru sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja. Apabila kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhankebutuhan guru maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini karena tujuan bekerja guru banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan guru dan keluarganya. Dengan demikian dampak adalah meningkatnya perhatian guru secara penuh terhadap profesi dan pekerjaannya. Jika kompensasi yang diberikan semakin besar sehingga kepuasan kerjanya semakin baik. Di sinilah letak pentingnya dalam penelitian ini yaitu kompensasi kerja. kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan ikut berperan menentukan tercapainya kinerja guru yang maksimal. Upaya yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru antara lain: 1) menerima kehadiran guru dengan baik; 2) memberi tugas mengajar baru sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dikuasai oleh guru; 3) membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru bidang studi dan musyawarah guru bidang studi sejenis (MGMP) sebagai wadah bagi guru untuk berdiskusi merencanakan masalah dan memecahkan masalah yang terjadi di kelas; 4) melakukan supervisi administrasi dan akedemik terhadap guru sebagai bahan perbaikan dan menentukan kebijakan; 5) melakukan pembinaan baik bersifat administratif, akademik, maupun karier guru; 6) memberi kesempatan pada guru untuk mengikuti pelatihan baik yang dilaksanakan di sekolah, kabupaten, propinsi maupun pada tingkat nasional; 7) memberi reward (penghargaan) pada guru yang berprestasidan memberikan hukuman pada guru yang

malas dan bermasalah; 8) memberi tugas tambahan pada guru; 9) membentuk ikatan keluarga di sekolah masing-masing dengan pertemuan dilaksanakan di rumah anggota ikatan keluarga. Berdasarkan latar belakang masalah, maka dirumuskan masalah penelitian yang dijabarkan dalam permasalahan umum yaitu “Bagaimanakah manajemen peningkatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Manna ?” Rumusan masalah secara umum tersebut dijabarkan dalam rumusan masalah khusus, yaitu: (1) Bagaimanakah perencanaan manajemen peningkatan kinerja guru ?; (2) Bagaimanakah pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru ?; (3) Bagaimanakah monitoring dan evaluasi manajemen peningkatan kinerja guru ?; dan (4) Bagaimanakah masalah yang ditemukan dalam manajemen peningkatan kinerja guru ? Secara umum tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan manajemen peningkatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Manna. Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan: perencanaan peningkatan kinerja guru, pelaksanaan peningkatan kinerja guru, monitoring dan evaluasi pengelolaan peningkatan kinerja guru, masalah yang ditemukan dalam pengelolaan peningkatan kinerja guru. Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah diharapkan dapat memperkaya bahan kajian dibidang manajemen, khususnya manajemen peningkatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Manna. Sedangkan secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memotivasi pengelola pendidikan sehingga program yang dilaksanakan dan fungsi manajemen berjalan secara baik mulai dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi serta pemecahan masalah yang ditemukan, serta memberikan acuan bagi pengelola pendidikan di instansi pendidikehingga dapat lebih meningkatkan kinerja guru di lingkungan sekolah.

Mengutip ungkapan seorang bijak, bahwa “Seseorang yang berkinerja hari ini lebih meningkat dari hari-hari yang lalu, maka dia adalah orang yang mendapatkan keberuntungan. seseorang yang berkinerja hari ini sama seperti yang kemarin, maka dia adalah orang yang mendapatkan kerugian. Seseorang yang berkinerja hari ini lebih buruk dari pada hari-hari yang lalu, maka ia adalah kategori orang yang terkutuk”. Makna dari ungkapan ini adalah kinerja yang tidak menunjukkan peningkatan atau “sama-sama saja”, bahkan menurun daripada kondisi sebelumnya, maka demikian itu menunjukkan kinerja yang gagal, apa lagi jika lebih buruk dari kemarin.

PERMASALAHAN

1. Buruknya kinerja guru, masalah buruknya kinerja guru tentu merupakan permasalahan kompleks yang melibatkan berbagai faktor. Salah satu aspek utama yang sering kali menjadi penyebab adalah kurangnya motivasi. Banyak guru mengalami kehilangan semangat karena berbagai alasan, mulai dari kurangnya dukungan manajemen sekolah, kurangnya apresiasi terhadap pekerjaan mereka, hingga kondisi kerja yang tidak mendukung.

Selain motivasi, keterbatasan keterampilan juga dapat menjadi masalah. Beberapa guru mungkin tidak memiliki pelatihan yang memadai atau mereka kesulitan mengelola kelas dengan siswa yang memiliki kebutuhan dan tingkat keterampilan yang berbeda-beda. Tidak hanya itu, masalah pribadi seperti stres atau masalah kesehatan juga dapat memengaruhi kinerja mereka.

Faktor lingkungan juga berperan penting. Sekolah yang tidak menyediakan fasilitas yang memadai, tingkat kebisingan yang tinggi, atau hubungan yang buruk antara guru dan staf administrasi bisa memperburuk kondisi. Selain itu, tuntutan kurikulum yang tinggi dan beban kerja yang berat juga bisa membuat guru merasa tertekan dan sulit untuk memberikan pengajaran yang berkualitas.

Penyelesaian masalah ini tidaklah mudah dan membutuhkan upaya bersama dari berbagai pihak, termasuk manajemen sekolah, guru, siswa, orang tua, dan masyarakat. Dukungan yang tepat, pelatihan yang berkelanjutan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif merupakan langkah-langkah penting untuk meningkatkan kinerja guru dan memastikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi semua siswa.

2. Guru yang tidak termotivasi, Buruknya motivasi pada guru dapat menjadi tantangan serius dalam dunia pendidikan, dengan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kondisi ini. Salah satu masalah utama adalah kurangnya pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja mereka. Guru yang tidak merasa dihargai atau

bahwa kontribusi mereka tidak diakui oleh manajemen sekolah atau masyarakat dapat kehilangan semangat untuk memberikan yang terbaik.

Selain itu, kondisi kerja yang tidak mendukung juga dapat berdampak negatif. Lingkungan kerja yang buruk, seperti fasilitas yang kurang memadai atau tingkat kebisingan yang tinggi, bisa mengganggu konsentrasi dan motivasi mereka dalam mengajar. Beban kerja yang berlebihan, baik dari segi kurikulum yang padat maupun tugas administratif yang banyak, juga dapat membuat guru merasa lelah dan kurang termotivasi.

Kurangnya dukungan untuk pengembangan profesional juga menjadi masalah. Guru membutuhkan peluang untuk mengembangkan keterampilan baru dan mendapatkan bimbingan dari rekan-rekan atau mentor. Ketika ini tidak terpenuhi, guru mungkin merasa stagnan dalam karir mereka.

Masalah dalam interaksi dengan siswa dan orang tua juga dapat mempengaruhi motivasi. Hubungan yang kurang harmonis atau masalah komunikasi dapat menambah beban emosional dan membuat guru merasa frustrasi.

Ketidakpastian dalam hal kebijakan sekolah atau ketidakjelasan dalam visi dan tujuan juga dapat menyebabkan kebingungan dan merusak motivasi guru untuk berkomitmen penuh dalam pekerjaan mereka.

Untuk mengatasi masalah ini, pendekatan holistik diperlukan. Manajemen sekolah perlu memberikan pengakuan yang lebih baik, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menyediakan peluang pengembangan profesional yang berkelanjutan, mengelola beban kerja dengan bijaksana, memperbaiki hubungan dengan siswa dan orang tua, serta memberikan arah yang jelas dalam hal kebijakan dan tujuan sekolah. Dengan pendekatan ini, diharapkan guru dapat kembali termotivasi dan memberikan kontribusi yang optimal dalam proses pendidikan.

3. Hilangnya semangat seorang guru adalah masalah serius yang dapat berdampak pada kualitas pengajaran dan suasana di kelas. Faktor utama yang dapat menyebabkan hilangnya semangat ini meliputi kurangnya pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja guru. Ketika mereka tidak merasa dihargai atau kontribusi mereka diabaikan oleh manajemen sekolah atau masyarakat, semangat untuk memberikan yang terbaik bisa luntur.

Selain itu, beban kerja yang berlebihan juga menjadi penyebab yang signifikan. Tuntutan akan kurikulum yang padat, tugas administratif yang berat, dan tantangan mengelola kelas dengan siswa yang memiliki kebutuhan beragam dapat membuat guru merasa stres dan kelelahan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti fasilitas yang kurang memadai atau tingkat kebisingan yang tinggi, juga dapat mengganggu konsentrasi dan motivasi seorang guru.

Kurangnya dukungan untuk pengembangan profesional merupakan masalah lain. Guru membutuhkan peluang untuk meningkatkan keterampilan mereka dan mendapatkan bimbingan dari rekan-rekan atau mentor. Ketika ini tidak terpenuhi, mereka mungkin merasa terjebak dalam rutinitas tanpa perkembangan yang memadai.

Masalah pribadi seperti kesehatan yang buruk atau konflik dalam kehidupan pribadi juga dapat mempengaruhi kinerja dan semangat seorang guru. Selain itu, interaksi yang buruk dengan siswa atau orang tua bisa menambah tekanan emosional dan mengurangi kepuasan kerja.

Ketidakpastian dalam hal status pekerjaan atau kebijakan sekolah yang tidak konsisten juga bisa membuat guru merasa tidak stabil secara profesional. Hal ini dapat mengurangi semangat mereka untuk berinvestasi dalam pendidikan siswa.

Untuk mengatasi masalah ini, pendekatan yang komprehensif sangat penting. Manajemen sekolah perlu memberikan pengakuan dan

apresiasi yang lebih baik terhadap kinerja guru, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan dukungan untuk pengembangan profesional yang berkelanjutan, dan mengelola beban kerja dengan bijaksana. Memperbaiki hubungan dengan siswa dan orang tua juga krusial dalam membangkitkan kembali semangat dan inspirasi bagi guru dalam memberikan pengajaran yang berkualitas.

SOLUSI PERMASALAHAN

Landasan Teoretis Pemecahan Masalah

1. Konsep hukuman dan ganjaran penghargaan adalah konsep yang sering digunakan dalam psikologi dan ilmu perilaku untuk memahami bagaimana perilaku menghasilkan konsekuensi yang mengikuti perilaku tersebut. Beberapa pertimbangan praktis dalam konteks ini adalah: Teori Belajar Skinner: Teori ini menekankan bahwa perilaku dihasilkan dari konsekuensi yang mengikuti perilaku tersebut. Menurut Skinner, perilaku yang diikuti dengan penghargaan sering kali diperkuat dan diulangi, sedangkan perilaku yang diikuti dengan hukuman sering kali ditekan atau ditekan. Imbalan intrinsik dan ekstrinsik: Teori ini membedakan antara imbalan yang berasal dari dalam diri individu (penghargaan intrinsik) dan imbalan yang datang dari luar (penghargaan ekstrinsik). Teori Nilai yang Diharapkan: Teori ini menekankan bahwa keinginan individu ditentukan oleh harapan keberhasilan (expectancy) dan nilai hasil yang diharapkan (value). Teori kognitif sosial berbasis pemikiran: Teori ini menggabungkan ide-ide dari teori sosial dan kognitif. Menurut teori ini, perilaku dihasilkan dari interaksi antara lingkungan, faktor kognitif, dan pengalaman. Teori-teori ini memberikan wawasan tentang bagaimana hukuman dan penghargaan mempengaruhi perilaku manusia dan sering digunakan dalam metode pelatihan, manajemen, dan psikoterapi untuk memanipulasi dan memodifikasi perilaku.
2. Teori tentang angket adalah konsep-konsep yang digunakan untuk merancang,

mengembangkan, dan menganalisis angket sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ilmiah atau survei. Beberapa teori yang relevan dalam hal ini meliputi:

- 1) Teori Validitas dan Reliabilitas: Validitas mengacu pada sejauh mana angket mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur, sedangkan reliabilitas mengacu pada sejauh mana angket konsisten dalam mengukur fenomena yang sama. Teori ini penting untuk memastikan bahwa angket memberikan data yang akurat dan dapat diandalkan.
- 2) Teori Skala Pengukuran: Teori ini membahas tentang jenis skala yang digunakan dalam angket untuk mengukur variabel tertentu, seperti skala Likert, skala nominal, skala interval, atau skala rasio. Pemilihan skala yang sesuai akan mempengaruhi validitas dan kegunaan data yang dihasilkan oleh angket.
- 3) Teori Responden dan Efek Respon: Teori ini mempertimbangkan bagaimana responden memproses dan merespons pertanyaan dalam angket, serta faktor-faktor psikologis yang dapat memengaruhi respons mereka, seperti bias responden, efek sosial, atau efek halo. Memahami teori ini membantu peneliti merancang angket yang lebih efektif dan mengurangi kesalahan dalam interpretasi data.
- 4) Teori Desain Angket: Teori ini berkaitan dengan langkah-langkah yang harus diambil dalam merancang angket, termasuk pemilihan pertanyaan yang relevan, penyusunan urutan pertanyaan, pemilihan gaya bahasa yang sesuai, dan penyusunan tata letak angket yang meminimalkan kebingungan atau kelelahan responden.
- 5) Teori Sampling dan Populasi: Teori ini membahas tentang cara-cara pemilihan sampel yang representatif dari populasi yang lebih luas, serta implikasi penggunaan angket dalam survei dengan sampel yang mewakili populasi yang dituju. Dengan memahami teori-teori ini, peneliti dapat merancang angket yang lebih baik, mengumpulkan data yang lebih

valid dan reliabel, serta menghasilkan interpretasi yang lebih akurat dari hasil survei atau penelitian.

3. Konsep keteladanan atau sering juga disebut role model merupakan suatu konsep dalam psikologi yang mengacu pada pembelajaran dengan cara mengamati dan meniru tingkah laku orang lain yang dianggap sebagai panutan. Beberapa pertimbangan praktis dalam konteks ini adalah:

Teori Pembelajaran Sosial Albert Bandura: Salah satu teori paling terkenal dalam bidang ini adalah teori sosial yang dikembangkan oleh Albert Bandura. Teori ini menekankan bahwa orang belajar dengan mengamati dan meniru perilaku orang lain, terutama ketika perilaku tersebut dipandang penting, dipuji, atau diperkuat.

Pembelajaran Observasional: Teori ini menekankan bahwa pembelajaran terjadi dengan mengamati, menganalisis dan meniru perilaku orang lain. Proses ini melibatkan perhatian pada model, mengingat perilaku yang diamati, menghasilkan perilaku tersebut, dan mendorong model untuk mengikutinya.

Teori Pembelajaran Sosial: Mata kuliah ini memadukan teori pembelajaran sosial dengan unsur kognitif seperti perencanaan, pengaturan diri, dan evaluasi. Menurut teori ini, orang tidak hanya mengamati dan meniru perilaku orang lain, tetapi juga memproses informasi tentang konsekuensi perilakunya dan memutuskan apakah akan menyetujui atau tidak menyetujui perilaku tersebut.

Teori Identifikasi: Teori ini menyatakan bahwa orang cenderung mengidentifikasi dengan model yang mereka hormati dan coba tiru. Identifikasi dengan model tertentu mungkin didasarkan pada faktor-faktor seperti kesamaan, status sosial, atau kemampuan. Studi-studi ini penting dalam hal memahami bagaimana orang belajar melalui hubungan positif, bagaimana mereka mengembangkan perilaku mereka, dan mengamati orang-orang di sekitar mereka. Mereka juga sangat berguna dalam pendidikan, psikoterapi dan desain perilaku di berbagai bidang.

TAWARAN KONSEP SEBAGAI SOLUSI

1. Menerapkan konsep hukuman dan ganjaran dalam meningkatkan kinerja guru dapat menjadi pendekatan yang efektif, asalkan dilakukan dengan bijaksana dan sensitif terhadap konteks individu dan situasi. Beberapa solusi yang dapat dipertimbangkan meliputi:

- 1) Penghargaan untuk Kinerja yang Baik: Memberikan penghargaan kepada kepala sekolah yang berhasil mencapai atau melebihi target kinerja tertentu dapat menjadi insentif yang kuat untuk meningkatkan motivasi dan kinerja.
- 2) Pengembangan Rencana Kinerja yang Jelas: Menetapkan tujuan yang spesifik, terukur, dan realistis untuk kepala sekolah, serta menyusun rencana kinerja yang jelas berdasarkan tujuan tersebut, dapat memberikan arahan yang jelas dan memotivasi kepala sekolah untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- 3) Pendampingan dan Pelatihan: Memberikan dukungan berkelanjutan dalam bentuk pendampingan dan pelatihan kepada kepala sekolah dapat membantu mereka mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan manajemen yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja sekolah.
- 4) Umpan Balik yang Konstruktif: Memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif tentang kinerja kepala sekolah secara teratur dapat membantu mereka memahami area-area yang perlu diperbaiki dan memberikan motivasi tambahan untuk meningkatkan kinerja mereka.
- 5) Pengawasan yang Efektif: Memastikan adanya pengawasan yang efektif untuk memonitor kinerja kepala sekolah dan memberikan respons yang sesuai terhadap hasil kinerja mereka dapat menjadi faktor yang mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
- 6) Hukuman yang Proporsional: Meskipun hukuman tidak selalu menjadi solusi yang diinginkan, dalam kasus-kasus di mana

kinerja kepala sekolah tidak memenuhi standar yang ditetapkan, hukuman yang proporsional dan adil dapat memberikan insentif tambahan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang.

Pendekatan ini harus diterapkan secara adil, konsisten, dan beralasan, serta harus diintegrasikan dalam kerangka kerja yang mendukung pembangunan profesional dan pertumbuhan kepala sekolah. Selain itu, aspek-aspek psikologis dan motivasi individu harus dipertimbangkan agar strategi ini efektif dan berkelanjutan.

2. Penggunaan angket dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah dapat menjadi salah satu pendekatan yang efektif dalam mengumpulkan umpan balik dan informasi dari berbagai pihak terkait di sekolah. Beberapa solusi yang dapat dipertimbangkan meliputi:

- 1) Angket Kepuasan Stake holder: Merancang dan mendistribusikan angket kepada berbagai stakeholder di sekolah, termasuk staf pengajar, siswa, orang tua/wali murid, dan anggota komunitas lokal, untuk mengukur tingkat kepuasan mereka terhadap kinerja kepala sekolah.
- 2) Angket Evaluasi Kinerja: Merancang angket evaluasi kinerja yang diberikan kepada kepala sekolah untuk menilai efektivitas kepemimpinan mereka, pengelolaan sekolah, dan pencapaian tujuan pendidikan.
- 3) Angket Pengembangan Profesional: Menyusun angket yang digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional kepala sekolah. Angket ini dapat membantu kepala sekolah dan pengelola sekolah dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan individu dan tujuan sekolah.
- 4) Angket Pelacakan Tujuan: Membuat angket untuk melacak kemajuan kepala sekolah dalam mencapai tujuan dan sasaran kinerja yang telah ditetapkan.

- 5) Angket Umpan Balik Tindak Lanjut: Setelah mengimplementasikan langkah-langkah perbaikan atau perubahan, kepala sekolah dapat menggunakan angket untuk mengumpulkan umpan balik dari stakeholder tentang efektivitas tindakan tersebut.

Penting untuk merancang angket dengan cermat, termasuk pertimbangan tentang desain pertanyaan, skala pengukuran yang digunakan, dan metode distribusi dan pengumpulan data. Selain itu, penting juga untuk memastikan kerahasiaan dan anonimitas responden untuk memastikan kejujuran dan keakuratan respons.

3. Menerapkan konsep teladan dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah melibatkan menetapkan standar tinggi dan memberikan contoh yang kuat dari perilaku dan praktik kepemimpinan yang diinginkan. Beberapa solusi yang dapat dipertimbangkan meliputi:

- 1) Pemberian Contoh yang Baik: Kepala sekolah harus menjadi teladan dalam perilaku, etika kerja, dan dedikasi terhadap misi pendidikan sekolah. Mereka harus mempraktikkan nilai-nilai seperti integritas, kerjasama, dan pelayanan kepada siswa, staf, dan komunitas.
- 2) Komunikasi Terbuka dan Transparan: Kepala sekolah harus mempraktikkan komunikasi terbuka dengan staf, siswa, dan orang tua/wali murid. Mereka harus menjadi pendengar yang baik, responsif terhadap masukan, dan bersedia untuk berbagi informasi tentang keputusan dan perubahan yang terjadi di sekolah.
- 3) Pembinaan dan Pengembangan Staf: Kepala sekolah harus memberikan dukungan dan pembinaan yang kuat kepada staf, serta mempromosikan budaya pembelajaran berkelanjutan di sekolah. Mereka dapat memberikan pelatihan, mentoring, dan kesempatan pengembangan profesional kepada staf

untuk membantu mereka mencapai potensi mereka.

- 4) Keterlibatan dalam Kegiatan Sekolah dan Komunitas: Kepala sekolah harus aktif terlibat dalam kegiatan akademik, ekstrakurikuler, dan komunitas di sekolah. Dengan menjadi bagian dari kehidupan sekolah secara menyeluruh, mereka dapat memperkuat ikatan dengan siswa, staf, dan komunitas, serta memberikan contoh kepemimpinan yang kuat.
- 5) Pendekatan Kolaboratif dalam Pengambilan Keputusan: Kepala sekolah harus mendorong partisipasi staf, siswa, dan orang tua/wali murid dalam proses pengambilan keputusan sekolah. Dengan melibatkan berbagai pihak dalam proses ini, kepala sekolah dapat membangun dukungan kolektif untuk tujuan dan inisiatif sekolah.
- 6) Pengakuan dan Penghargaan: Kepala sekolah harus secara teratur mengakui dan menghargai pencapaian dan kontribusi positif staf, siswa, dan anggota komunitas. Penghargaan ini dapat berupa pengakuan publik, penghargaan, atau kesempatan khusus yang diberikan kepada individu atau kelompok yang berprestasi.

Dengan menjadi teladan yang kuat dan memberikan contoh yang positif dari kepemimpinan yang efektif, kepala sekolah dapat mempengaruhi budaya sekolah secara positif dan mendorong peningkatan kinerja di semua tingkatan.

SIMPULAN DAN SARAN

Solusi permasalahan :

1. Konsep hukuman dan ganjaran penghargaan adalah konsep yang sering digunakan dalam psikologi dan ilmu perilaku untuk memahami bagaimana perilaku menghasilkan konsekuensi yang mengikuti perilaku tersebut. Beberapa pertimbangan praktis dalam konteks ini adalah: Teori Belajar Skinner: Teori ini menekankan bahwa perilaku dihasilkan dari konsekuensi yang mengikuti perilaku tersebut.

2. Konsep teori tentang angket adalah konsep-konsep yang digunakan untuk merancang, mengembangkan, dan menganalisis angket sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ilmiah atau survei.
3. Konsep keteladanan atau sering juga disebut role model merupakan suatu konsep dalam psikologi yang mengacu pada pembelajaran dengan cara mengamati dan meniru tingkah laku orang lain yang dianggap sebagai panutan.

Tawaran konsep sebagai solusi :

1. Menerapkan konsep hukuman dan ganjaran. misalnya, memberikan penghargaan kepada kepala sekolah yang berhasil mencapai atau melebihi target kinerja tertentu dapat menjadi insentif yang kuat untuk meningkatkan motivasi dan kinerja.
2. Penggunaan angket dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah. Misalnya Angket Evaluasi Kinerja: Merancang angket evaluasi kinerja yang diberikan kepada kepala sekolah untuk menilai efektivitas kepemimpinan mereka, pengelolaan sekolah, dan pencapaian tujuan pendidikan.
3. Menerapkan konsep teladan dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah. Misalnya Pemberian Contoh yang Baik: Kepala sekolah harus menjadi teladan dalam perilaku, etika kerja, dan dedikasi terhadap misi pendidikan sekolah. Mereka harus mempraktikkan nilai-nilai seperti integritas, kerjasama, dan pelayanan kepada siswa, staf, dan komunitas.

2. Saran

Saran yang ingin peneliti sampaikan ditujukan untuk para peneliti dan para pelaku di lembaga pendidikan semoga penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi dalam mengembangkan pembelajaran terkhusus dalam peningkatan kinerja kepala sekolah dan dapat dikembangkan lebih baik. Untuk para kepala sekolah di lembaga pendidikan semoga dapat mengenal dan menerapkan konsep ini dalam pembelajaran. Terakhir peneliti ingin menyampaikan kepada pihak-

pihak terkait yang memiliki kepentingan dalam mengembangkan pembelajaran peningkatan kinerja kepala sekolah kepada para kepala sekolah guru di Indonesia. Sebuah kinerja kepala sekolah dan guru harus saling bekerjasama untuk mencapai harapan dan tujuan yang diinginkan. Mengutip ungkapan seorang bijak, bahwa “Seseorang yang berkinerja hari ini lebih meningkat dari hari-hari yang lalu, maka dia adalah orang yang mendapatkan keberuntungan. seseorang yang berkinerja hari ini sama seperti yang kemarin, maka dia adalah orang yang mendapatkan kerugian.

Makna dari ungkapan ini adalah kinerja yang tidak menunjukkan peningkatan atau “sama-sama saja”, bahkan menurun daripada kondisi sebelumnya, maka demikian itu menunjukkan kinerja yang gagal, apa lagi jika lebih buruk dari kemarin.

Setelah menyimak hasil atau temuan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti mengajukan beberapa rekomendasi atau saran dalam manajemen peningkatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Manna antara lain: 1. Kepala sekolah perlu memberikan penguatan kepada guru yang telah berhasil melakukan tugasnya dengan baik, meskipun dengan penguatan yang sederhana seperti pernyataan puas atau pujian. Penguatan diberikan agar guru merasa hasil pekerjaannya dihargai dan diapresiasi, sehingga guru akan merasa senang dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Bila tidak dilakukan, maka akan dikhawatirkan guru akan merasa tidak diapresiasi. 2. Kepala sekolah harus menegaskan dan menggalakkan kepada guru akan pentingnya IT atau layanan internet di sekolah untuk menambah dan memperluas ilmu pengetahuan dan pembelajaran, sehingga guru dapat memanfaatkan kemajuan ilmu dan teknologi, seperti membuat blog. Sebab saat ini ilmu pengetahuan selalu berkembang dan guru perlu meng-update ilmu pengetahuan, sehingga materi yang diajarkan tidak monoton. 3. Kepada guru yang telah berulang kali tidak disiplin sebaiknya mendapatkan sanksi sebab sanksi tersebut tentunya akan membuat efek jera bagi guru sehingga kinerja yang bersangkutan dapat terus meningkat. Bila tidak ada sanksi terhadap guru maka dimungkinkan ia akan

mengulangi kembali perbuatan melanggar disiplin. 4. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten melalui Seksi Pendidikan Madrasah dapat membuat kebijakan tentang peningkatan kinerja guru sehingga dapat berpengaruh secara positif dan dapat dilaksanakan dalam rangka memajukan lembaga pendidikan Madrasah di Bengkulu Selatan.

Simpulan penelitian secara umum menunjukkan bahwa manajemen peningkatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Manna dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi serta masalah yang ditemukan sudah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sekolah. Sedangkan simpulan penelitian secara khusus adalah sebagai berikut: Pertama, perencanaan manajemen peningkatan kinerja guru yaitu, personil program mendiskusikan untuk menetapkan program dan langkah-langkah yang harus dilakukan dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, mengaktifkan forum MGMP, menyediakan fasilitas yang diperlukan dan melakukan pengawasan, mendorong/mengarahkan. Upaya yang dilakukan kepala sekolah tersebut ternyata efektif. Kedua, pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru sudah terlaksana sesuai dengan yang direncanakan. Kegiatan ini dimulai dari pengorganisasian dengan pembagian tugas dan fungsi serta rincian tugas dan fungsi masing-masing personil yang terlibat. Kemudian membentuk tim panitia pelaksanaan/penanggung jawab. Proses pelaksanaan mencakup tugas dan fungsi guru, fasilitas yang digunakan hingga berkenaan dengan pengelolaan pendanaan pendidikan. Pelaksanaan manajemen transformasional tersebut dapat terlaksana meskipun terdapat kekurangan dalam hal fasilitas yang tersedia serta pembiayaan kegiatan, sehingga pelaksanaan program harus menjadi perhatian utama agar kekurangan yang ada dapat teratasi dan tidak terjadi pada pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru berikutnya. Ketiga, monitoring dan evaluasi manajemen peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan oleh kepala sekolah dan tim yang ditunjuk dengan tujuan untuk mengetahui apa saja kekurangan dalam pelaksanaan sehingga dapat dilakukan perbaikan pada perencanaan yang akan disusun dan dilaksanakan selanjutnya. Keempat, masalah yang ditemukan dalam manajemen peningkatan kinerja guru mencakup masalah eksternal (kurangnya dukungan orang tua, kurangnya

koordinasi antara Madrasah dengan pengawas dan dewan pendidikan) dan masalah internal (guru kurang disiplin dan guru masih mengemban tugas tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya).

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, A. (2017). *Penilaian kinerja kepala sekolah*. Didaktika: Jurnal Kependidikan, 11(1), 12–19. <https://doi.org/10.30863/didaktika.v11i1.152>
- Arikunto, S., & Jabar, C. S. A. (2014). *Evaluasi program pendidikan: Pedoman teoritis praktisi pendidikan (Second Ed.)*. Bumi Aksara.
- Drozd, D. S. (2010). *Aplikasi Penilaian Kinerja Kepala Sekolah Dasar, PHP*, December, 2010.
- Hasmin, N., Masaong, A. K., & Sukung, A. (2017). *Evaluasi kinerja komite sekolah di SMP*
- S. Setiyati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *J. Pendidik. Teknol. dan Kejur.*, vol. 22, no. 2, pp. 200–207, 2014. Hafidh Nur Fauzi (Kinerja kepala sekolah.
- Semita, A. (2022). *Penilaian kinerja kepala sekolah tahun 2022 SD Negeri 2 Sentolo*.