KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
(Studi Kasus pada MIN Bukit Baro 1 Montasik Aceh Besar)

Zuhri

Mahasiswa Pascasarjana Program Studi
Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala,
e-mail: zuhrimailinda@yahoo.com

ABSTRAK

Kepemimpinan adalah hubungan di mana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara suka rela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pimpinan dalam suatu organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: 1) program kerja kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, 2) gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, 3) faktor-faktor kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, 4) komitmen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, 5) semangat kerja kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, 6) hambatan-hambatan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Subjek penelitian adalah kepala sekolah dan guru. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Program kerja disusun oleh Kepala sekolah berdasarkan hasil keputusan dan musyawarah kepala sekolah dan guru. Program tersebut dikembangkan menjadi program tahunan dan program semester oleh kepala sekolah ketika rapat dengan wakil dan guru pada setiap awal semester. 2) gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sesuai dengan permasalahan yang dihadapinya, 3) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi: motivasi kerja, hadiah dan pendidikan, 4) komitmen guru yang baik mampu mencermati aturan dalam melaksanakan PBM, 5) semangat kerja guru merupakan tugas yang diembankan dengan optimis, dan 6) hambatan-hambatan yang dialami dalam pelaksanaan PBM kurang disiplin guru serta keterbatasan sarana dan prasarana.

Key Word: *Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru*

A. Pendahuluan

Dalam persaingan global ini, diakui atau tidak lembaga pendidikan atau sistem persekolahan dituntut untuk mengemukakan dengan kinerja kelembagaan yang efektif dan produktif. Perwujudan manusia yang berkualitas tersebut menjadi tanggung jawab pendidikan terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi subjek yang makin berperan, menampilkan keunggulan yang tangguh, kreatif, mandiri, dan profesional dalam bidangnya masing-masing.

Kepala madrasah sebagai penanggung jawab pendidikan dan pembelajaran di madrasah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik, termasuk perencanaan dan implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya guru, rekrutmen sumber daya murid, kerjasama madrasah dan orang tua, serta sosok yang dihasilkan lebih bermutu.

Di Indonesia sekolah/madrasah harus dengan kesungguhannya melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mewujudkan tujuan nasional sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional beserta penjelasannya, dalam Bab II Pasal 3 bahwa "Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.[1]

Keberhasilan untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut kepala madrasah mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyelaraskan sumber daya pendidikan yang tersedia, kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui program madrasah yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Untuk menggapai visi dan misi pendidikan perlu ditunjang kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan roda kepemimpinannya. Berbagai kasus menunjukkan masih ada kepala sekolah terpaku dengan

---

[1] Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

urusan-urusan administrasi, yang sebenarnya bisa dilimpahkan kepada tenaga administrasi, dalam pelaksanaannya kepala sekolah merupakan pekerjaan berat, yang menuntut kemampuan ekstra.[2] Dengan demikian dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.

Sehubungan dengan permasalahan tersebut, keberhasilan madrasah adalah keberhasilan kepala madrasah, kepala madrasah yang berhasil apabila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggung jawab untuk memimpin madrasah.

Kepemimpinan yang berkaitan dengan masalah kepala madrasah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi kondusif, perilaku kepala madrasah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dengan kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan lembaga pendidikan.[3]

Kinerja guru yang berkualitas ditentukan oleh banyak faktor, di antaranya adalah bagaimana atasan dalam memimpin bawahan, yang demikian ini disebut dengan kepemimpinan seorang pemimpin (kepala madrasah). Peran pemimpin sangat penting dalam organisasi, tanpa adanya pemimpin suatu organisasi hanya merupakan pergaulan orang-orang dan mesin. Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, memantau dan kalau perlu memaksa orang lain agar menerima pengaruh itu. Selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan tertentu.[4]

---

[2] Muhaimin, *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/madrasah.* (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), hal. 39.

[3] Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 88.

[4] E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan SDM*. (Bandung: Cita Pusaka Media Perintis, 2011), hal. 181.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka diperlukan suatu studi untuk melihat bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam berbagai bidang, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan berjudul: "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru".

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dalam pendekatan ini, peneliti berusaha keras agar pembahasannya dapat mendekati makna dan ketajaman analisis-logis. Data kualitatif dapat mengikuti dan memahami peristiwa secara terperinci, menilai sebab akibat dalam lingkup pikiran orang-orang setempat, dan memperoleh penjelasan yang banyak dan bermanfaat.

Adapun yang menjadi subjek penelitian adalah kepala sekolah dan guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu observasi (pengamatan), wawancara, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi langkah-langkah reduksi data, *display* data dan mengambil kesimpulan.

B. Kepemimpinan Pendidikan dalam Meningkatkan Kinerja Guru

1. Pengertian Kepemimpinan Pendidikan

Agar desentralisasi dan otonomi pendidikan berhasil dengan baik, kepemimpinan kepala sekolah perlu diberdayakan. Pemberdayaan berarti peningkatan kemampuan secara fungsional, sehingga kepala mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya.

Kepemimpinan adalah hubungan di mana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara suka rela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pemimpin.[5] Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi efektivitas kerja seorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.[6]

Suatu konsep yang menganggap bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang berupa sifat-sifat yang di bawa sejak lahir yang ada pada

---

[5] Ibid., hal. 17.

[6] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009`), hal. 213.

diri seseorang pemimpin. Konsep ini merupakan konsep kepemimpinan yang paling tua dan paling lama dianut orang. Bahkan di dalam kehidupan masyarakat kita hingga dewasa ini konsep tersebut masih dapat di lihat dengan jelas. Menurut Bafadal, "Setiap orang yang di angkat menjadi pemimpin di dasarkan atas kelebihan-kelebihan yang dimilikinya dari pada orang–orang yang dipimpinnya".[7] Masing-masing orang mempunyai kelebihan di samping kekurangan-kekurangannya. Dalam keadaan tertentu dan pada waktu tertentu kelebihan-kelebihan itu dapat dipergunakannya untuk bertindak sebagai pemimpin. Akan tetapi, tidak semua orang dapat menggunakan kelebihannya itu untuk memimpin.

Masih banyak pandangan orang-orang terutama dalam masyarakat agraris feodal, yang beranggapan bahwa seseorang muncul diangkat sebagai pemimpin semata-mata karena ia dianggap memiliki sifat-sifat yang baik atau setidak-tidaknya memiliki potensi yang merupakan pembawaan atau bahkan keturunan, yang di harapkan dapat menjadi suri teladan bagi orang-orang lain yang akan dipimpinnya.

2. Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pendidikan dan Pendidik

Kepala sekolah memiliki berbagai potensi yang dapat dikembangkan secara optimal, setiap kepala sekolah harus memiliki perhatian yang cukup tinggi terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Perhatian tersebut harus ditunjukkan dalam kemampuan untuk mengembangkan diri dan sekolahnya secara optimal.

Hal ini berarti, apabila seorang kepala sekolah ingin berhasil menggerakkan para guru, staf dan para siswa berperilaku dalam mencapai tujuan sekolah, oleh karenanya kepala sekolah harus menghindarkan diri dari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa atau bertindak keras terhadap para guru, staf, dan para siswa. Sebaliknya kepala sekolah harus mampu melakukan perbuatan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri terhadap para guru, staf, dan para siswa dengan cara meyakinkan, berusaha agar para guru, staf, dan siswa percaya bahwa apa yang dilakukan adalah benar. Membujuk, berusaha meyakinkan para guru, staf, dan siswa bahwa apa yang dikerjakan adalah benar. Kepala sekolah sebagai seorang

---

[7] Ibrahim Bafadal, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar* (Jakarta:Bumi Aksara, 2006), hal. 53.

pemimpin seharusnya dalam praktek sehari-hari selalu berusaha mempraktekkan delapan fungsi kepemimpinan, yaitu sosial, sugesti, dukungan, katalisator, rasa aman, pusat perhatian, sumber semangat, dan tanggung jawab.[8]

Sebagai pendidik, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikutinya.

3. Gaya Kepemimpinan

Penerapan pola kepemimpinan tertentu supaya mempengaruhi perilaku guru, sehingga semangat kerja sedikit banyak tergantung pada gaya kepemimpinan yang bersangkutan. Artinya jika gaya kepemimpinan kepala madrasah dipandang oleh guru sebagai mendukung, guru akan termotivasi untuk bekerja sesuai dengan harapan.

Istilah gaya kepemimpinan sering kita jumpai dalam kehidupan keseharian baik dalam bentuk organisasi dalam lembaga informal, khususnya istilah tersebut merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang, pada saat ia mempengaruhi perilaku orang lain, dengan istilah kepemimpinan, orang yang bertindak sebagai bawahan mengaku bahwa pemimpin tersebut memiliki kelebihan baik dari segi pengalaman, pendidikan maupun kekurangan, dengan demikian bawahannya akan menghormati pemimpin tersebut.

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin dalam menghadapi dan melayani staf atau bawahan yang biasanya berbeda pada setiap individu dan dapat berubah-rubah.[9] Gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah gaya yang dapat memaksimumkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Tiga gaya/tipe kepemimpinan yaitu demokrasi, *otoriter*, dan *Laissez- Faire.*[10]

---

[8] Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rajawali Press, 2008), hal. 106.

[9] Salim, *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grafindo, 2006), hal. 65.

[10] Hermanti, *Gaya Kepemimpinan.* (Jakarta: Unipress, 2006), hal. 64.

4. Kinerja Guru

Konsep kinerja guru secara konseptual merupakan terjemahan yang paling sesuai dengan *performance*, juga dapat diartikan sebagai unjuk kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya.[11]

Pengukuran kinerja seseorang di perlukan pengkajian khusus tentang kemampuan dan komunikasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah: "Kemampuan (*ability*) dan motivasi.[12] *Ability* atau kemampuan di peroleh melalui perpaduan antara pengetahuan yang dimiliki dan *skill*. Sedangkan motivasi dipengaruhi oleh sikap dan situasi. Menurut arti harfiahnya kinerja adalah terjemahan dari kata *"job performance.*

Kinerja dapat diartikan unjuk kerja sebagai hasil hari suatu proses. Unjuk kerja ini di dasarkan atas deskripsi dan spesifikasi suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Jadi kinerja merupakan perwujudan yang sinergik dari kemampuan dan memotivasi dalam pekerjaan. Dengan demikian kinerja seseorang akan terlihat dari produktivitasnya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kemampuan merupakan perpaduan antara pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Motivasi adalah daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu. Motivasi merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam meningkatkan kinerja seseorang. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri individu (*instrinsik*) dan dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya (*ekstrinsik*).[13] Kedua faktor ini menjadi sumber kekuatan yang dapat membuat seseorang berprestasi dengan baik.

5. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran,

---

[11] Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru.* (Bandung: Mutiara Ilmu, 2007), hal. 74.

[12] A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.*, (Bandung: Refika Aditama, 2006), hal. 10.

[13] Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Kinerja...*, hal. 75.

pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah. Guru menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan siswa. Guru sangat berperan dalam meningkatkan proses belajar mengajar, maka dari itu seorang guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dasar dalam proses belajar mengajar. Indikator-indikator kinerja guru menyangkut dengan: (1) kinerja pembelajaran, (2) kinerja profesional, dan (3) kinerja personal.[14]

Indikator-indikator kemampuan guru tersebut di atas, menunjukkan kemampuan keahlian yang dimiliki guru, yaitu kemahiran, integrasi, susunan dan aplikasi yang antara keterampilan dengan pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kemampuan adalah kemampuan keguruan dan kemampuan keahlian yang dimiliki oleh guru, jika diaplikasikan akan menjadi kinerja guru, yaitu: (1) perencanaan pengajaran; (2) praktek pengajaran atau pembelajaran; (3) membina hubungan antar pribadi; dan (4) mengevaluasi proses maupun hasil pengajaran atau pembelajaran.

Perencanaan pengajaran adalah guru dalam melaksanakan tugasnya harus mampu merencanakan pengorganisasian bahan pengajaran yang akan diajarkannya, merencanakan pengelolaan kelas, merencanakan penggunaan media dan sumber pembelajaran, yang secara keseluruhan merupakan pedoman dalam kegiatan proses belajar mengajar. Kemampuan perencanaan pengajaran penting artinya karena perencanaan pengajaran merupakan titik berangkat dalam rangkaian kegiatan belajar mengajar dan perencanaan menjadi *guideline.* Tanpa perencanaan yang baik pelaksanaan pekerjaan cenderung tidak terarah dan tidak tertib yang akan berakibat jelek terhadap hasil. Perencanaan pengajaran ini antara lain di buat dalam bentuk satuan pelajaran (satpel).

Evaluasi merupakan kegiatan akhir yang harus dilakukan guru dalam melihat keberhasilan pembelajaran. Artinya, hasil evaluasi merupakan salah satu indikator keberhasilan tugas guru dalam proses pembelajaran. Kemampuan evaluasi mengacu kepada bagaimana guru

---

[14] Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru Konsep, Teori, dan Model*, (Bandung: Cita Pustaka Media Perintis, 2012), hal. 95-99.

melakukan kegiatan evaluasi setelah merencanakan, dan bagaimana guru menggunakan hasil evaluasi dan menafsirkannya untuk keperluan pembelajaran selanjutnya.

6. Kepemimpinan Kepala sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru.

Seorang kepala sekolah yang memiliki kepribadian menarik dapat berubah menjadi seorang kepala sekolah yang kharismatik di hadapan anak buahnya sehingga menjadi pendukung yang fanatik. Paradigma baru manajemen pendidikan memberikan kewenangan luas kepada kepala sekolah dalam melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian pendidikan di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Khususnya berbagai aspek pendidikan kehidupan sekolah, seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah.

Dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja guru, kualitas sekolah, kepala sekolah profesional hendaknya harus memperhatikan hal-hal berikut:

a) Mempunyai visi atau daya pandang yang mendalam tentang mutu yang terpadu bagi lembaganya maupun bagi tenaga kependidikan dan peserta didik yang ada di sekolah.
b) Mempunyai komitmen yang jelas pada proses peningkatan kualitas.
c) Mengomunikasikan pesan yang berkaitan dengan kualitas
d) Menjamin kebutuhan peserta didik sebagai perhatian kegiatan dan kebijakan lembaga/sekolah
e) Meyakinkan terhadap para pelanggan (peserta didik,orang tua, masyarakat). Bahwa terdapat "*channel*" cocok untuk menyampaikan harapan dan keinginan.
f) Pemimpin mendukung pengembangan tenaga kependidikan.
g) Tidak menyalahkan pihak lain jika ada masalah yang muncul tanpa dilandasi bukti yang kuat.
h) Pemimpin melakukan inovasi terhadap pendidikan
i) Menjamin struktur organisasi yang menggambarkan tanggung jawab yang jelas.
j) Mengembangkan komitmen untuk mencoba menghilangkan setiap penghalang baik yang bersifat organisasional maupun budaya.

k) Membangun tim kerja yang efektif
l) Mengembangkan mekanisme yang cocok untuk melakukan *monitoring* dan evaluasi.[15]

Berdasarkan pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah sangat berpengaruh dalam memotivasi guru, kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, komitmen yang tinggi demi kemajuan sekolah.

Kepala sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, komitmen yang tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah kepemimpinan yang menghargai usaha para bawahan, memperlakukan mereka sesuai dengan bakat, kemampuan, dan minatnya masing-masing. Kepala sekolah harus melakukan peningkatan profesionalisme sesuai dengan gaya kepemimpinannya, bersifat memprakarsai, lebih berorientasi pada bawahan, demokrasi, lebih terfokus pada hubungan daripada tugas, serta mempertimbangkan kematangan bawahan.

C. Penutup

Program kerja kepala madrasah adalah Merumuskan visi dan misi sekolah pada awal tahun bersama guru, terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja guru jadi keputusan bersama maka pelaksanaannya juga bersama bukan keputusan kepala sekolah, sehingga terciptanya rasa empati terhadap sekolah.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah Gaya kepemimpinan partisipatif yaitu gaya kepemimpinan dalam mengarahkan bawahannya mengutamakan musyawarah dalam menentukan suatu keputusan, mengutamakan kerja sama, senang menerima saran, kritikan dan pendapat dari bawahannya serta berusaha agar gurunya lebih sukses dari dirinya dengan memberikan peluang kepada guru-guru untuk mengembangkan kapasitasnya.

---

[15] E. Mulyasa, Manajemen dan Kepemimpinan..., hal. 22.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru-guru di MIN Bukit Baro I Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar antara lain adalah faktor motivasi kerja baik secara internal maupun eksternal dari guru yang bersangkutan, imbalan yang setimpal dengan kinerja guru, dukungan, pengakuan dan penghargaan dari lingkungan sekolah terutama dari kepala sekolah baik dukungan moril maupun material dalam peningkatan kinerja, penyediaan sarana dan prasarana pembelajaran serta dukungan untuk menciptakan iklim sekolah yang baik.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen guru melalui pemberdayaan kegiatan rutin sesuai dengan bidangnya. Kegiatan rutin kepala sekolah menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerja guru MIN Bukit Baro I Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar dan di sisi lain akan memberikan teladan bagi guru binaannya melalui komitmen yang dilakukan oleh kepala sekolah melahirkan komitmen individu. Kepala memantapkan dan menyempurnakan program kepala sekolah sebagai salah satu tindakan komitmen kerja dalam menyelesaikan tugas yang diembankannya secara profesional.

Kepala sekolah dalam memberi semangat kerja guru melalui hubungan menyenangkan antara kepala sekolah memicu semangat kerja yang menyenangkan dan kerja sama *intern* dengan kepala sekolah dan guru binaan. Pembinaan profesional kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru sebagai aspek penting semangat kerja kepala sekolah sebagai salah satu bagian keprofesionalan kerja.

Hambatan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang telah diprogramkan adalah faktor keterbatasan pendidikan, kemampuan dan pengalaman kepala sekolah sendiri. Keterbatasan waktu yang tidak mencukupi dalam melaksanakan supervisi kelas. **<^>**

DAFTAR PUSTAKA

Bafadal, Ibrahim. 2006. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hermanti. 2006. *Gaya Kepemimpinan.* Jakarta: Unipress.

Mangkunegara, A.Anwar Prabu. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.

Muhaimin, dkk. 2010. *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/madrasah.* Jakarta: Prenada Media Group.

Mulyasa, E. 2011. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan SDM*. Bandung: Cita Pusaka Media Perintis.

Sagala, Syaiful. 2010. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan.* Bandung: Alfabeta.

Salim. 2006. *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Grafindo.

Sutrisno, Edy. 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tabrani ZA. (2012a). Future Life of Islamic Education in Indonesia. *International Journal of Democracy*, *18*(2), 271–284.

Tabrani ZA. (2013a). Kebijakan Pemerintah dalam Pengelolaan Satuan Pendidikan Keagamaan Islam (Tantangan Terhadap Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah). *Serambi Tarbawi*, *1*(2), 65–84.

Tabrani ZA. (2013b). Modernisasi Pengembangan Pendidikan Islam (Suatu Telaah Epistemologi Pendidikan). *Serambi Tarbawi, 1(1), 65-84.*

Tabrani ZA. (2013b). *Pengantar Metodologi Studi Islam*. Banda Aceh: SCAD Independent.

Tabrani ZA. (2014a). *Buku Ajar Filsafat Umum*. Yogyakarta: Darussalam Publishing.

Tabrani ZA. (2014b). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Darussalam Publishing.

Tabrani ZA. (2014c). Islamic Studies dalam Pendekatan Multidisipliner (Suatu Kajian Gradual Menuju Paradigma Global). *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, *2*(2), 211–234.

Tabrani ZA. (2014e). Menelusuri Metode Pendidikan dalam Al-Qur`an dengan Pendekatan Tafsir Maudhu`i. *Serambi Tarbawi*, *2*(1), 19–34.

Usman, Nasir. 2007. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru.* Bandung: Mutiara Ilmu.

Wahjosumardjo. 2008. *Kepemimpinan Kepala Sekolah.* Jakarta: Rajawali Press.