

PENGELOLAAN PELAKSANAAN PRAKTIK KERJA INDUSTRI PADA JURUSAN TEKNIK KENDARAAN RINGAN DI SMK NEGERI 2 BANDA ACEH

Sardimanto¹, Yusrizal², Niswanto³

¹⁾ Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

^{2,3)} Prodi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala, Darussalam, Banda Aceh 23111,
Indonesia

Email: zone.dhy@gmail.com

Abstract: *The industrial internship program is one of the methods to implement vocational education and training, especially at vocational high schools by integrating learning activities at schools into a direct experience in enterprises and industries, which represents the real working environment. The objective of this study was to have an overview of management, implementation, and inhibiting factors in the industrial internship program at Light Vehicle Engineering Department, State Vocational High School 2 in Banda Aceh. The method used in this research was a descriptive method with a qualitative approach. The data were collected by using observation, interview and documentation studies. The subjects in this research were the school principal, vice principal for public relation, and head of the department, teachers who were assigned to supervise the students, and representatives from enterprises and industries. The research results showed that: (1) The industrial internship program was designed by adjusting planning activities with school vision and missions, school organizational structure, and committee assigned to implement the program in accordance with their responsibilities; (2) In addition, the research results showed that the industrial internship program was divided into several structured and systematic stages; (3) The research results also showed that the supervisory activities were direct and indirect considering the nature of the program; and (4) Furthermore, it was revealed that the implementation of industrial internship program was not optimum, and the facilities available at the Light Vehicle Engineering Department, State Vocational High School 2 in Banda Aceh were not as sophisticated as those in enterprises and industries.*

Keywords: *Management, Implementation, Inhibiting Factors, Industrial Internship Program.*

Abstrak: Praktik Kerja Industri merupakan suatu cara menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kejuruan khususnya pada Sekolah Menengah Kejuruan dengan memadukan kegiatan belajar di sekolah dan kegiatan belajar melalui bekerja langsung pada DU/DI dengan keadaan sesungguhnya yang relevan di dunia kerja atau dunia industri. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang pengelolaan, pelaksanaan dan hambatan Praktik Kerja Industri pada jurusan Teknik Kendaraan Ringan di SMK Negeri 2 Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Waka Humas, Ketua Jurusan, Guru Pembimbing dan pihak DU/DI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Penyusunan program praktik kerja industri dilakukan melalui perencanaan dengan menyelaraskan kegiatan perencanaan dengan visi misi sekolah serta struktur organisasi dan pelaksana program prakerin sesuai dengan tugas dan tanggung jawab; (2) Pelaksanaan program Praktik Kerja Industri dilaksanakan dalam berbagai tahapan yang terstruktur dan sistematis; (3) Kegiatan pengawasan dilakukan secara langsung dan tidak langsung sesuai dengan program kerja; dan (4) Hambatan yang dirasakan dari pihak internal dan eksternal sekolah dalam pengelolaan Praktik Kerja Industri masih kurang optimal dan dari segi fasilitas praktik khususnya jurusan Teknik kendaraan Ringan di SMK Negeri 2 Banda Aceh dirasakan kurang mengimbangi teknologi yang ada di DU/DI saat ini.

Kata Kunci: Pengelolaan, Pelaksanaan, Hambatan, Praktik Kerja Industri.

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan saat ini sudah berkembang begitu pesatnya dari waktu ke waktu.

Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan sudah sangat pesat sehingga sangat mempengaruhi dunia pendidikan. Lembaga pendidikan mulai

banyak bermunculan, sehingga terjadi persaingan yang ketat diantara lembaga-lembaga pendidikan itu. Lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab sosial yang besar kepada bangsa ini. Namun, cukup banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan lembaga pendidikan salah satu yang sangat dominan adalah kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah merupakan seorang pemimpin yang menetapkan dan menerapkan langkah-langkah untuk pencapaian pendidikan yang efektif di lingkungan madrasah.

Kepemimpinan kepala madrasah sangat mempengaruhi situasi pendidikan di lingkungan madrasah. Karena itu untuk menciptakan madrasah yang bermutu dibutuhkan figur seorang pemimpin yang siap bekerja keras untuk dapat memajukan madrasah dan untuk meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan madrasah yang dipimpinnya. Faktor lain yang berperan mempengaruhi pendidikan adalah kinerja guru sebagai ujung tombaknya. Seorang guru dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang maksimal sehingga memberikan kontribusi optimal terhadap peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan mutu pembelajaran.

Pendidikan merupakan salah satu faktor penentu dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia suatu bangsa. Seiring dengan perkembangan zaman, mutu dan kualitas pendidikan terus ditingkatkan guna menghadapi tantangan dan perubahan global, di mana pengetahuan dan keterampilan yang harus dikuasai semakin kompleks.

Kepala madrasah adalah orang yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan pendidikan di madrasah dan melakukan kegiatan

dalam usaha mempengaruhi orang lain yang ada dilingkungannya. Pada situasi tertentu agar orang lain yang ada di lingkungan madrasah mau bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab demi tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Murniati (2008:148) mengemukakan bahwa: "Kemampuan dan tanggung jawab kepala sekolah dalam melaksanakan tugas-tugasnya tercermin dari nilai-nilai perilaku kepemimpinan yang ditampilkan sebagai manajer pendidikan, sehingga secara normatif dapat mengindikasikan bahwa kepemimpinan pendidikan memiliki kekhasan sendiri."

Keberhasilan suatu madrasah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala madrasah dalam memimpin bawahannya terutama guru. Oleh karena itu, kepala madrasah harus menambah dan mengembangkan pengetahuan serta kemampuan guru di madrasah. Melalui kepemimpinan yang efektif maka segenap potensi yang ada dimadrasah, baik guru, staf maupun murid dapat dikembangkan dan dimanfaatkan secara optimal sehingga tercapai tujuan madrasah sebagaimana yang diharapkan.

Dari keterangan diatas, penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana kepemimpinan kepala madrasah dalam rangka meningkatkan kinerja guru, maka timbullah keinginan penulis untuk memilih judul yang berkaitan dengan hal tersebut diatas, yaitu: "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada MTsN Bandar Dua Kabupaten Pidie Jaya".

Adapun pertanyaan penelitian adalah: Bagaimanakah strategi yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya pada MTsN Bandar

Dua Kabupaten Pidie Jaya? Bagaimanakah strategi yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan komitmen guru-guru pada MTsN Bandar Dua Kabupaten Pidie Jaya? Bagaimanakah strategi yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan tanggung jawab guru pada MTsN Bandar Dua Kabupaten Pidie Jaya?

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen, sehingga dalam satu organisasi, peran pemimpin jelas sekali merupakan peran yang sangat penting dari semua peran komponen organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan baik buruknya organisasi. Terry & Rue (Usman, 2013:310) menyatakan bahwa: "Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seorang pemimpin, memengaruhi orang lain untuk berkerjasama secara sadar dalam hubungan tugas yang diinginkan".

Kepala madrasah pada hakikatnya adalah tenaga fungsional atau guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin penyelenggaraan madrasah. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, kepala madrasah diberikan wewenang untuk mengangkat wakil-wakil kepala madrasah. Hal ini tentu saja untuk membantu tugas-tugas kepala sekolahan, baik di bidang kurikulum, kesiswaan maupun di bidang sarana dan prasarana. Wahjosumidjo (2010:83) mengartikan bahwa: "Kepala sekolah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi

interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran".

Kepala Madrasah sebagai Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di madrasah. Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala madrasah hendaknya memahami, menguasai, dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan.

Dalam pelaksanaan tugas-tugas sebagai administrator suatu sekolah, maka kepala sekolah mengkoordinir seluruh kegiatan administrasi, meliputi: administrasi kepegawaian, administrasi kesiswaan, administrasi tata usaha, administrasi program dan administrasi komite sekolah. Mulyasa (2007:107) menyebutkan:

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik kepala sekolah harus mampu mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola prasarana kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Dalam melakukan tugasnya sehari-hari kepala sekolah dibantu oleh guru, pegawai tata usaha, dan pegawai lainnya yang ada dibawah pembinaannya.

Agar pekerjaan madrasah dilakukan dengan senang, bergairah, dan berhasil baik maka dalam memberikan atau membagi tugas pekerjaan personel, kepala madrasah hendaknya memperhatikan kesesuaian antara beban dan jenis tugas dengan kondisi serta kemampuan pelaksanaan.

Kepala Madrasah sebagai Pemimpin Pendidikan

Kepala madrasah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan menuju madrasah dan pendidikan secara luas. Sebagai pengelola institusi satuan pendidikan, kepala madrasah dituntut untuk selalu meningkatkan efektifitas kinerjanya. Siagian (2008:62) mengemukakan bahwa: “Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, dan pada tingkat organisasi”. Implementasi pada kepemimpinan kepala madrasah dalam manajemen berbasis madrasah. Hal ini memang penting dan memberikan manfaat yang besar bagi peningkatan mutu kinerja.

Banyak peranan kepala madrasah berkaitan dengan pencapaian visi dan misi madrasah, seperti yang dikemukakan oleh Wahyudi (2009:66) adalah:

1. Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama dalam meningkatkan profesionalisme guru dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah.
2. Memberi kesempatan kepada guru untuk meningkatkan profesinya melalui berbagai pelatihan, lokakarya sesuai dengan bidangnya, dalam hal ini diharapkan

kepala sekolah bersikap demokrasi dan terbuka untuk semua bawahannya.

3. Mendorong keterlibatan seluruh guru dalam sekolah untuk merealisasikan visi, misi, tujuan yang telah disepakati sekolah.

Kinerja Guru

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kinerja adalah prestasi yang dapat dicapai oleh seseorang atau organisasi berdasarkan kriteria dan alat ukur tertentu. Menurut Sutermeister (Usman, 2012:63) menyatakan kinerja merupakan “Hasil perpaduan dari kecakapan dan motivasi, di mana masing-masing variabelnya dihasilkan dari sejumlah faktor lain yang saling mempengaruhi”.

Menurut Fahmi (2010:02) kinerja merupakan: “Hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Kinerja guru merupakan suatu kecakapan yang akan menumbuhkan rasa percaya diri untuk tampil dan dapat diakui oleh pihak lain. Kemampuan yang diperoleh baik aspek kognitif, afektif, dan psikomotornya harus dapat dimanfaatkan hasilnya dalam memecahkan persoalan yang terjadi pada kehidupan sehari-hari. Kemampuan kinerja guru dapat diketahui dari cara guru tersebut berperilaku.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen madrasah baik kepala madrasah, fasilitas kerja, guru, staf administrasi, maupun anak didik. Menurut Vitayala dan Mangkuprawira (Yamin dan Maisah 2010:129)

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah:

- a. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu guru.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor system, meliputi system kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan madrasah, proses organisasi (madrasah) dan kultur kerja dalam organisasi (madrasah).
- e. Faktor konstektual (situasional). Meliputi tekanan dan perubahan eksternal dan internal.

Kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan peran individu yang bersangkutan. Kinerja individu ini akan mempengaruhi kinerja organisasi. Kinerja kelompok juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terkait dengan karakteristik tim. Sementara kinerja organisasi dipengaruhi oleh berbagai karakteristik organisasi.

Strategi Kepala Madrasah terhadap Pembinaan Kinerja Guru

Kinerja kepala madrasah sebagai manajer pendidikan sebenarnya berjalan dengan keteladanan. Kepala madrasah harus dapat memberi contoh, mengajarkan keahliannya, berbagi pendapat dan pengalaman, serta bekerja dan bekerja sama secara erat dengan komunitas madrasah lainnya, sekaligus

mendidik mereka agar dapat menjadi pribadi-pribadi yang matang dan kreatif. Untuk menjadi manajer sekaligus pendidik yang efektif, kepala madrasah harus mampu bertindak sebagai komunikator yang baik, berkepribadian yang mantap dan serba teratur, serta berorientasi kepada pencapaian tujuan secara optimal. Dengan memberi instruksi kepala madrasah pada dasarnya memberi inspirasi, motivasi, dan dorongan kepada wakil dan segenap staf pengajarannya.

Menurut Mulyasa (2008) dalam rangka membangkitkan komitmen guru, kepala madrasah perlu memperhatikan:

- a. Mengikutsertakan guru dalam penataran untuk menambah wawasan para guru
- b. Mengikuti pendidikan kejenjang yang lebih tinggi
- c. Supervisi yang dilaksanakan oleh kepala madrasah harus mampu melaksanakan pengawasan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan
- d. Disiplin yang dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme menanamkan disiplin kepada semua bawahan. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan kinerja guru.
- e. Kemampuan mengembangkan tenaga kependidikan terutama berkaitan dengan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan secara teratur, revitalisasi musyawarah guru bidang studi.

Kepuasan kerja bagi guru sebagai pendidik berkaitan dengan kinerja guru, akan baik jika guru-guru telah melakukan unsur-unsur yang kesetiaan, komitmen tinggi dalam mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kerja sama

dengan semua warga madrasah, kedisiplinan dalam mengajar dan menjalankan tugas lain, kreativitas dalam melaksanakan proses pembelajaran, menjadi panutan bagi peserta didik, adil, jujur dan bijaksana. Oleh karena itu, tugas kepala madrasah selaku pemimpin adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Sebab, kinerja ini merupakan motivasi dan berhubungan dengan kepuasan kerja dan berdampak pada prestasi kerja, disiplin, komitmen kerja, tanggung jawabnya akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Moleong (2006:6) mendefinisikan “penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami subjek penelitian seperti, perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa”.

Penelitian ini dilaksanakan pada MTsN Bandar Dua Kabupaten Pidie Jaya. menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah dan Guru pada MTsN Bandar Dua Kabupaten Pidie Jaya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

HASIL PEMBAHASAN

Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Guru pada MTsN Bandar Dua.

Pembinaan yang dilakukan oleh kepala madrasah MTsN Bandar Dua melalui pembinaan secara kelompok dan pembinaan individual

terhadap kinerja guru umumnya dilakukan melalui kegiatan-kegiatan madrasah yang resmi direncanakan berdasarkan program kerja kepala madrasah yaitu sebagai program kerja tahunan. Kepala madrasah dalam membina disiplin guru dengan memberikan pengarahan, mengadakan pengawasan, dan lain sebagainya dalam meningkatkan disiplin kerja guru.

Hasibuan (2009:193) menyatakan bahwa “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya”. Hal ini mendorong gairah semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin dengan memberi himbauan, teguran, observasi kelas serta memotivasi guru untuk dapat melaksanakan tugas sebagaimana mestinya.

Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Komitmen Guru pada MTsN Bandar Dua

Dalam mengembangkan komitmen guru, kepala MTsN Bandar Dua telah berupaya melalui mengikutsertakan guru dalam penataran serta melibatkan guru dalam MGMP. Upaya kepala madrasah mengirim guru untuk pelatihan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang bermuara kepada kinerjanya. Guru tidak boleh ketinggalan dalam ilmu dan teknologi yang terus menerus berkembang melalui pelatihan guru akan memperoleh pengetahuan-pengetahuan dan wawasan dalam melaksanakan tugas sehingga menimbulkan keseriusan dalam

mengajar. Melibatkan guru dalam kegiatan MGMP yang merupakan kelompok kerja setiap guru mata pelajaran. Kepala MTsN Bandar Dua berupaya mendorong guru untuk mengikuti kegiatan tersebut. Hal ini berarti kepala MTsN Bandar Dua telah berupaya membantu guru meningkatkan pengetahuan, wawasan, dan keterampilan mengajar dalam bidang studi yang salah.

Mulyasa (2008) dalam rangka membangkitkan komitmen guru, kepala madrasah perlu memperhatikan:

- a. Mengikutsertakan guru dalam penataran untuk menambah wawasan para guru.
- b. Mengikuti pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.
- c. Supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah harus mampu melaksanakan pengawasan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.
- d. Disiplin yang dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme menanamkan disiplin kepada semua bawahan. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan kinerja guru.
- e. Kemampuan mengembangkan tenaga kependidikan terutama berkaitan dengan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan secara teratur, revitalisasi musyawarah guru bidang studi.

Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Tanggung Jawab Guru pada MTsN Bandar Dua.

Upaya kepala madrasah telah membuat perencanaan berupa program kerja tahunan, namun belum baik atau belum efektif. Hal ini disebabkan perencanaan (program) tersebut tidak dirumuskan secara jelas apa yang harus dikerjakan, bagaimana

mengerjakannya, apa tujuan, dan apa sasarannya. Apabila perencanaan tidak dirumuskan secara jelas tidak mungkin dapat dilaksanakan dengan baik, tanpa perencanaan yang baik tidak mungkin pula dicapai tujuan yang diharapkan.

Purwanto (2005:15) menyatakan bahwa “perencanaan merupakan salah satu syarat mutlak bagi setiap organisasi atau lembaga dan bagi setiap kegiatan, baik perorangan maupun kelompok. Tanpa perencanaan atau planning, pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan dan bahkan mungkin juga kegagalan”.

Kepala madrasah telah melakukan upaya agar para guru mempunyai kemampuan tentang landasan kependidikan sebagai salah satu upaya membina tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas. Namun upaya tersebut belum sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja, karena peningkatan landasan kependidikan sangat konkret dan mendetail, diperlukan pembimbing yang professional dalam pembinaan guru.

Kepala MTsN Bandar Dua telah mengupayakan mengembangkan kinerja guru dalam melaksanakan program pengajaran, khususnya dalam memilih dan mengembangkan media pengajaran sebagai berikut: *Pertama*, menyediakan buku-buku sumber tentang media pengajaran, meminta forum MGMP supaya aktif mengkaji, memilih, mengembangkan dan menggunakan media pengajaran. *Kedua*, menyediakan media pengajaran dan bahan membuat media pengajaran. Dengan demikian, menunjukkan bahwa guru-guru tidak ada alasan untuk tidak mengkaji, memilih, mengembangkan, membuat media yang sederhana dan menggunakan media pengajaran dalam

pelaksanaan program pengajaran. Kepala MTsN Bandar Dua telah berupaya agar guru-guru dalam melaksanakan program pengajaran dalam kelas, namun upaya tersebut lebih bersifat memberi motivasi dan menyediakan apa yang diperlukan, bukan upaya konkret latihan dan praktek.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru pada MTsN Bandar Dua meliputi dengan melakukan pembinaan disiplin dan pengawasan terhadap kinerja guru baik secara individual maupun kelompok melalui pengarahan, mengadakan pengawasan melalui piket harian dan melakukan tindakan bagi yang melanggar disiplin. Kepala madrasah juga melakukan dengan cara memberikan himbuan, teguran, melakukan observasi kelas serta memotivasi guru agar dapat melaksanakan tugasnya sebagaimana mestinya.
2. Strategi yang dilakukan oleh Kepala madrasah dalam meningkatkan komitmen kerja guru pada MTsN Bandar Dua Kabupaten Pidie Jaya dengan mengikut sertakan guru dalam berbagai kegiatan meliputi, mengikut sertakan guru dalam penataran, melibatkan guru dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).
3. Strategi yang dilakukan oleh Kepala madrasah dalam meningkatkan tanggungjawab guru pada MTsN Bandar Dua dengan melakukan pengembangan kinerja guru dalam melaksanakan berbagai program pengajaran

dan memotivasi guru agar mengaktifkan kegiatan MGMP. Kepala madrasah juga menyediakan buku-buku sumber belajar yang diperlukan oleh guru, serta memotivasi para guru untuk mendalami materi-materi pelajaran.

Saran

1. Diharapkan kepada kepala madrasah dalam membina disiplin, agar melakukan upaya menegakkan disiplin kerja guru melalui sentuhan-sentuhan emosional dan memberikan sanksi yang seragam terhadap guru-guru yang melanggar disiplin.
2. Diharapkan kepada kepala madrasah dalam meningkatkan komitmen guru berupaya melakukan pengiriman guru-guru dengan bergiliran untuk ikut serta pada pelatihan dan penataran dalam rangka peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang bertujuan untuk meningkatkan komitmen guru. Selain itu kepala madrasah juga berupaya memotivasi guru-guru agar melibatkan diri dalam kegiatan MGMP, guna menambah pengetahuan dan dapat memperluas wawasan.
3. Diharapkan kepada kepala madrasah dalam membina tanggung jawab guru agar membuat perencanaan yang akurat sehingga pembinaannya terencana, terpantau, dan terukur. Pembinaan dan pengembangan yang efektif diperlukan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja dengan latihan bersama-sama secara efektif dan sungguh-sungguh.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Fahmi, I. (2010). *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta
- Moleong. J., dan Lexy. (2006). *Metodelogi Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi. Jilid 1*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: CV. Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, (2008), *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Murniati, (2008). *Manajemen Stratejik Peranan Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Purwanto. N. (2005). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- Siagian. (2008). *Teori dan Praktik Kepemimpinan (cetakan ke enam)*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Usman, H. (2013). *Manajemen: Teori & Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Usman, N. (2012). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Bandung, Mutiara Ilmu.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada.
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, Jakarta: Alfabeta.
- Yamin dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: GP Press.