

Keterampilan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Ma'arif 7 Sunan Drajat Lamongan

Novita Sari¹

¹Institut Pesantren Sunan Drajat Lamongan

E-mail: vitacantik1002@gmail.com¹

Received: 23-01-2024

Revised : 19-02-2024

Accepted: 21-03-2024

Article Info:

Keywords:

Headmaster
Skills,
Teacher
Performance

Abstract : *Conceptual skills refer to understanding and executing the vision and mission of an organization, while human skills refer to the ability to collaborate, motivate, and direct others. On the other hand, technical skills are the skills needed to use knowledge, methods, techniques, and tools to complete specific tasks. School principals also need to possess a multitude of technical skills as they are directly involved in the educational and administrative techniques carried out by teachers and staff. They need to monitor and provide supervision to ensure that these techniques are implemented correctly. However, because they interact with people, they cannot neglect their human skills as well.*

Kata Kunci:

Keterampilan
Kepala
Madrasah,
Kinerja Guru

Abstrak : *Keterampilan konsep ialah memahami dan menjalankan visi dan misi organisasi, sedangkan keterampilan manusiawi ialah keterampilan untuk bekerja sama, memotivasi, dan mengarahkan, sementara itu keterampilan teknik ialah keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu. kepala madrasah juga perlu banyak memiliki keterampilan teknik sebab merekalah yang berhadapan langsung dengan teknik-teknik mendidik/mengajar dan ketatausahaan yang dikerjakan oleh para pengajar dan pegawai. Mereka perlu mengontrol dan memberikan supervisi kepada para petugas agar melaksanakan teknik-teknik secara tepat. Tetapi karena mereka berhadapan dengan orang, maka keterampilan manusiawi juga tidak boleh mereka tinggalkan.*

PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengubah perilaku manusia melalui pembentukan watak, pribadi dan mental sehingga tercipta kualitas manusia yang mampu menganalisis masalah, menemukan jawaban dan mengimplementasikan dalam kehidupan. Guru adalah orang yang memberikan pengetahuan kepada anak didik. Sementara anak didik adalah orang yang dapat menerima pengaruh dari seseorang atau sekelompok orang yang menjalankan kegiatan

belajar mengajar disekolah.¹ Dengan demikian, kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sekolahnya. Kepala sekolah memiliki tugas untuk membimbing tenaga pendidik dan tenaga administrasi agar dapat mencapai tujuan pendidikan. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam hal mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah. Kinerja peran kepala sekolah sebagai manajer merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel. Menurut Pidarta “Kepala sekolah sebagai manajer memiliki tiga macam keterampilan, yaitu keterampilan konsep, keterampilan manusiawi, keterampilan teknik.”² Dimana keterampilan konsep ialah memahami dan menjalankan visi dan misi organisasi, sedangkan keterampilan manusiawi ialah keterampilan untuk bekerja sama, memotivasi, dan mengarahkan, sementara itu keterampilan teknik ialah keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

Para kepala sekolah juga perlu banyak memiliki keterampilan teknik sebab merekalah yang berhadapan langsung dengan teknik-teknik mendidik/mengajar dan ketatausahaan yang dikerjakan oleh para pengajar dan pegawai. Mereka perlu mengontrol dan memberikan supervisi kepada para petugas agar melaksanakan teknik-teknik secara tepat. Tetapi karena mereka berhadapan dengan orang, maka keterampilan manusiawi juga tidak boleh mereka tinggalkan. Kinerja guru salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan guru. Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, persepsi peranan. Selain itu, kinerja adalah pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.³ Kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.⁴Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain kemampuan dasar atau ability, dimana usaha yang dilakukan harus didukung oleh alat/sarana teknologi yang tersedia, adanya intensif atau penghargaan, lingkungan kerja yang mendukung, dan adanya motivasi terus menerus.⁵ Hal-hal tersebut yang mempengaruhi optimalnya kinerja para guru. Keberhasilan Keterampilan Kepala Madrasah dalam menjalankan tugasnya adalah dengan mendeskripsikan kemampuannya didalam menciptakan iklim belajar-mengajar dalam mempengaruhi, mengajak dan memotivasi guru, siswa dan personil lainnya untuk menjalankan tugas masing-masing dengan baik dan benar. Sehingga upaya terciptanya iklim belajar-mengajar yang kondusif, hal ini tidak terlepas dari kapasitas Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan.

Sebagai Kepala Madrasah yang memiliki kedudukan tertinggi di madrasah, hendaknya dapat mempengaruhi guru dan personil lainnya di madrasah, serta berusaha menciptakan suasana kerja yang kondusif dan bekerja dengan giat dan penuh

¹ Nuni Yusvavera Syatra, *Desain Relasi Efektif Guru dan Murid* (Buku Biru: Yogyakarta, 2013), 101-102.

² Pidarta, Made, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 2004. 204.

³ Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta, 2003. 42.

⁴ AA Ngurah Bagus Dhermawan, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali,”*Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Agustus (2), 2012. 174.

⁵ Soedijarto, *Manajemen Kantor* (Jakarta: CV. Rajawali, 1993), 143.

tanggungjawab guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam usaha mewujudkan tujuan pendidikan nasional madrasah harus menyusun visi dan misi madrasah.

Kepala Madrasah harus memiliki keterampilan konsep karena keterampilan konsep merupakan keterampilan kognitif seperti kemampuan analisis, berpikir logis, membuat konsep pemikiran induktif, dan pemikiran deduktif. Dalam arti umum keterampilan konsep termasuk penilaian yang baik, dapat melihat kedepan, intuisi, kreatif, dan kemampuan untuk menemukan arti dan sukses mengelola peristiwa-peristiwa yang ambisius dan tidak pasti sesuai dengan hasil penelitian ini dapat meningkatkan kinerja gurunya. Kepala Madrasah juga harus memiliki keterampilan manusiawi karena merupakan keterampilan antar dasar yaitu pengetahuan mengenai perilaku manusia, dan proses-proses kelompok, kemampuan mengerti perasaan, sikap, serta motivasi dari orang lain dan kemampuan untuk mengkomunikasikan dengan jelas dan persuasif. Dan juga Kepala Madrasah memiliki keterampilan teknik karena merupakan keterampilan yang mengetahui tentang metode, proses, prosedur, serta teknik untuk melakukan kegiatan khusus dalam unit organisasi dan dapat meningkatkan kinerja guru-gurunya.

Kinerja Guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar-mengajar yaitu mempersiapkan rencana pembelajaran, mengelola program belajar-mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber belajar, memahami landasan kependidikan, melaksanakan program BP/BK, melaksanakan evaluasi pembelajaran. Madrasah Aliyah Ma'arif 7 Sunan Drajat merupakan Lembaga pendidikan Ma'arif dan dibawah naungan yayasan Pondok Pesantren Sunan Drajat. Yang resmi dapat rekomendasi dari kantor wilayah depag provinsi Jawa Timur pada tahun 1991.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu analisis yang menggambarkan keadaan atau status fenomena dengan kata-kata atau kalimat, kemudian dipisahkan-pisahkan kategori untuk memperoleh kesimpulan.⁶ Seperti yang dijelaskan oleh Bagdan dan Taylor pendekatan kualitatif ini adalah "Metode yang digunakan untuk menganalisa data dengan mendeskripsikan data melalui bentuk kata-kata digunakan untuk menafsirkan dan menginterpretasikan data dari hasil kata-kata atau lisan atau tertulis dari orang-orang tertentu dan perilaku yang diamati"⁷ Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif yaitu penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta, atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.⁸ Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di Banjarwati Paciran Lamongan yang bertempa. karna tempatnya yang strategis dan madrasah tersebut memenuhi syarat untuk dilakukan penelitian seperti yang peneliti teliti di tempat. Peneliti mencari data dengan Data Primer⁹ dan Data Sekunder, Teknik Pengumpulan Data menggunakan : *Observasi, Wawancara,*¹⁰ *Dokumentasi.* Teknik Analisis Data Menurut Miles and Huberman, "Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu, data reduction, data display, dan conclusion

⁶ Lexy J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 3.

⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 23.

⁸ Etta Mamang Sangadji, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Andi, 2000), 24.

⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D* (Bandung: Alfabeta, 2009), 225.

¹⁰ Sugyiono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2006), 138.

drawing/verification”¹¹ Keabsahan Data dipakai agar memperoleh data yang valid. Untuk menetapkan keabsahan data tersebut diperlukan teknik pemeriksaan. Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan uji kredibilitas, uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu, tekniknya dengan pemeriksaan sumber lainnya.¹²

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Keterampilan dalam meningkatkan kinerja guru di MA Ma’arif 7 Sunan Drajat

a. Keterampilan Konseptual (*Conseptual Skills*)

Secara garis besar hasil penelitian yang telah peneliti dapatkan di MA Ma’arif 7 Sunan Drajat mengenai keterampilan konseptual, kepala madrasah menunjukkan bahwa dalam keterampilan konseptual terdapat beberapa kemampuan yang dapat kepala madrasah hendak miliki.¹³ Kepala Madrasah menerapkan program-program madrasah yang akan dilaksanakan, kemudian mengkonsep program-program dan memusyawarahkan kepada para guru dan staff sehigga program tersebut dapat berjalan. Kepala Madrasah dalam menentukan program madrasah selalu merencanakannya dengan matang dan keterlibatan warga madrasah dalam perencanaannya sangatlah penting. Kepala Madrasah melakukan pengawasan rutin setiap hari dan untuk supervisi dilakukan minimal 3 kali dalam 1 semester. Kepala Madrasah melakukan evaluasi program dengan cara dirapatkan setiap bulan sekali dan untuk menentukan kebijakan kepala madrasah memberikan waktu untuk warga madrasah untuk menyampaikan solusi yang tepat untuk mengatasi hambatan yang timbul.

Contoh keterampilan konseptual yang dilakukan kepala madrasah ialah menyatukan visi misi dengan berkoordinasi bersama para guru yang tidak mondok dan yang mondok (yang berbeda pemikiran), adalah kemampuan untuk merumuskan visi dan misi madrasah yang jelas dan komprehensif memotivasi guru agar tetap saling menjalin kebersamaan, melakukan evaluasi dan workshop, dan melakukan pelatihan-pelatihan, serta memberikan reward-reward berupa sertifikat, piagam dan tambahannya (uang). Menurut Bagire, Perencanaan menentukan hasil yang diharapkan dan pemimpin harus mengkoordinasi kebutuhan sumber daya untuk bekerja dengan baik. Kepala Madrasah menjalankan program madrasah, yang pertama menentukan visi dan misi madrasah selanjutnya membuat program kerja yang disampaikan ke warga madrasah dan komite madrasah kemudian kepala madrasah membuat penjadwalan.¹⁴

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 246.

¹² Lexy J. Moeleng, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), 178.

¹³ R. Kempa. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Studi Tentang Hubungan Perilaku Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Manajemen Konflik, Daya Tahan Stress Kerja Dengan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Penerbit Ombak. 2015.

¹⁴ Vincent Bagire and Juliana Namada. “Managerial Skills, Financial Capability and Strategic Planning in Organizations.” *Dalam American Journal of Industrial and Business Management*, Vol 3, 2013. Hal 480-487.

b. Keterampilan Teknik (*Technical Skills*)

Menurut Stephen P. Robbins dalam Karweti Keterampilan Teknik (*Technical Skills*) adalah kemampuan dalam menerapkan pengetahuan atau keahlian spesialisasi. Kepala Madrasah berkewajiban membimbing guru melaksanakan proses belajar mengajar. Kepala Madrasah membimbing guru dengan cara memberi arahan, dengan memberi contoh mengajar yang baik, mangajak guru agar punya planning yang baik dan bersama-sama berevaluasi.¹⁵ Contoh keterampilan teknik yang dilakukan kepala madrasah adalah memiliki pemahaman mendalam tentang pedagogic dan metode pengajaran terkini untuk memfasilitasi proses belajar mengajar yang efektif, mengelola sumber daya madrasah dengan efisien, termasuk anggaran, fasilitas dan teknologi pendidikan dan mampu merencanakan dan mengawasi program pengembangan professional untuk staff pengajar guna meningkatkan kualitas pengajaran.

Kepala Madrasah meminta mereka untuk berkomitmen bersama-sama dalam meningkatkan madrasah. Mereka diajak untuk membuat perencanaan yang benar dan saling mengevaluasi. Hal Pertama yang harus dilakukan guru adalah memiliki RPP. Selain itu, mereka harus mengisi administrasi pembelajaran dan melakukan evaluasi pembelajaran secara teratur. Guru juga diminta untuk berkomitmen bersama-sama dalam memajukan sekolah. Terkait dengan kepala madrasah MA Ma'arif 7 Sunan Drajat bahwa dalam hal ini kepala madrasah selalu berkoordinir dengan para guru dan operator dalam membuat laporan pertanggungjawaban (LPJ) dan data statistik, kepala madrasah sudah menjalankan keterampilan teknik, tetapi masih kurang dalam penginputan data-datanya. Sebagai pemimpin di madrasah, kepala madrasah perlu memiliki keterampilan dalam menyusun laporan pertanggungjawaban agar dapat memberikan bukti kepada anggotanya tentang keberhasilan pelaksanaan program kerja. Kepala Madrasah juga harus bekerjasama dengan para guru dan operator madrasah serta menerima saran dari mereka agar tidak ada informasi yang disembunyikan. Dalam menyusun laporan pertanggungjawaban, kepala madrasah perlu berkoordinasi dengan para guru dan operator madrasah untuk memastikan bahwa laporan tersebut akurat dan lengkap.

c. Keterampilan Hubungan Kemanusiaan (*Human Skills*)

Menurut Stephen P. Robbins dalam Karweti Keterampilan Hubungan Manusiawi meliputi Keterampilan kepala madrasah dalam menjalin kerjasama dan menjalin komunikasi, mengikutsertakan warga sekolah dalam pengambilan keputusan, memberikan penghargaan kepada warga sekolah dan memperhatikan kesejahteraan guru. Kepala Madrasah dapat menjaga hubungan baik dengan warga madrasah.¹⁶

Contoh keterampilan hubungan kemanusiaan yang dilakukan kepala madrasah ialah menjalankan keharmonisan kepada warga madrasah, menyapa dan menyambut guru-guru dan siswa-siswa dipagi hari, mengirim SMS atau WHATSAPP untuk yang lebih efektifnya, Membangun hubungan yang kuat dengan staff pengajar, siswa, orang tua, dan komunitas madrasah. Kepala madrasah akan

¹⁵ Engkay Karweti. "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang". Dalam Jurnal Penelitian Pendidikan, Vol. 11, No. 2 2010. Hal 73 - 84. ISSN no. 1412 - 565X.

¹⁶ Engkay Karweti. "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang". Dalam Jurnal Penelitian Pendidikan, Vol. 11, No. 2 2010. Hal 73-84. ISSN no. 1412-565X.

dapat menjalin hubungan dan kerja sama dengan guru-guru, dengan para siswa, bahwa dengan orang tua, atau masyarakat sekitar madrasah. Terkait dengan keterampilan hubungan kemanusiaan bahwa dalam hal ini kepala madrasah selalu melakukan komunikasi dengan warga madrasah, dalam hal ini juga kepala madrasah selalu menerima saran dan kritikan dari warga madrasah dan orang tua siswa.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat kepala madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

a. Faktor Pendukung

- 1) Rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang kuat di lingkungan madrasah Salah satu bukti keberhasilan dari upaya yang dilakukan oleh semua pihak di lingkungan madrasah untuk meningkatkan proses belajar mengajar adalah kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik. Contohnya adalah upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah Madrasah Aliyah Ma'arif 7 Sunan Drajat Lamongan, sehingga membuat lingkungan kerja atau madrasah lebih nyaman. Komunikasi dibentuk bukan hanya pada saat bertatap muka atau berinteraksi langsung, komunikasi dapat tetap terjalin dengan baik melalui sosial media, Dikarenakan upaya pemerintah menangani pandemik saat ini. Dan hal yang komunikasi yang dilakukan oleh para tenaga pendidik juga kepala madrasah saat menjalin komunikasi lewat sosial media adalah membuat grup WhatsApp agar lebih memudahkan para guru mengevaluasi kinerjanya ataupun yang mengalami kendala.
- 2) Adanya Kemauan Belajar yang Tinggi pada Tenaga Pendidik, agar Pencapaian tujuannya akan berhasil jika semua pihak dapat bekerjasama dan melakukan masing-masing tugas dengan seharusnya. Begitupun dengan upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah juga para tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerjanya. Ketika upaya telah dilakukan oleh kepala madrasah maka, tenaga pendidik harus memiliki dorongan pribadi untuk membantu mencapai tujuan kepala madrasah itu sendiri. Salah satunya adalah dengan adanya kemauan dari tenaga pendidik untuk mengembangkan kemampuannya. Jika kemampuan para tenaga pendidik sangat membantu dalam proses belajar mengajar begitu pula pada kinerja yang dilakukan oleh masing-masing tenaga pendidik. Dan hal ini berdampak sangat baik bagi proses belajar mengajar. Tenaga pendidik dapat mengalami dampak negatif pada kinerja mereka jika mereka sangat tertarik untuk belajar dan memperluas wawasan nya. Selain mengikuti pelatihan yang sudah dijadwalkan, tenaga pendidik juga dapat mengembangkan kemampuan mereka dengan membaca hal-hal yang dapat menambah wawasan mereka. Karena membaca bukan hanya perhatian siswa yang sedang belajar, guru juga merupakan bagian penting dari proses belajar mengajar.
- 3) Tingginya Komitmen. keterampilan kepala madrasah dalam Meningkatkan kinerja guru sangatlah penting, karena akan mempengaruhi hasil dan tidaknya kinerja itu sendiri. Khususnya dalam peningkatan prestasi belajar peserta didik, misalnya dengan mengikutsertakan guru-guru dalam pendidikan lanjutan dengan cara mendorong para guru untuk memulai aktif dan berprestasi. Dalam hal ini, sebagai kepala madrasah dapat meningkatkan kemampuan kinerja pendidik akan mudah terlaksana jika semua pihak dapat bekerjasama, saling bertanggungjawab atas tugas yang diberikan kepada masing-masing dan

memiliki tujuan yang sama. Agar kinerja guru terus meningkat dengan lebih baik lagi.

- 4) Kemampuan yang dapat dikembangkan. Seorang pendidik harus memiliki kemampuan sebelum mengajarkan banyak hal pada siswa. Selama proses pengajaran, seorang pendidik dapat meningkatkan kemampuan dasar yang sudah mereka miliki. Kemampuan akademik seperti memahami karakteristik dan isi bahan yang akan diajarkan, memahami ide-idenya, memahami metode ilmu yang relevan, serta lain-lain. Agar tenaga pendidik dapat mengembangkan kemampuan dalam bidang akademik, mereka harus mempersiapkan diri sebelum proses belajar mengajar dan mulai membaca buku. Beberapa faktor ini termasuk percaya bahwa mereka tidak perlu memperluas pengetahuan mereka, malas membaca literatur, dan percaya mereka mampu tanpa mempersiapkan materi yang mereka ajarkan. Apalagi selama ini, guru dan tenaga pendidik dapat mengajar secara langsung kepada siswa mereka atau melalui bantuan orang tua. Meskipun demikian, bantuan orang tua tidak menjamin bahwa guru tetap merasa aman selama proses belajar mengajar. Sebaliknya, tenaga pendidik tetap harus memantau dan membimbing siswa selama proses belajar.
- 5) Evaluasi yang dilakukan tenaga pendidik setelah dilakukannya proses belajar mengajar, melakukan penilaian di dalam ruang kelas hingga saat ujian akhir nasional madrasah hanya menekankan pada anak didik dan tenaga pendidik jika tenaga pendidik tidak melakukan perencanaan di awal tidak mengelola dan menilai dengan seharusnya. Maka evaluasi dilakukan sebagai bentuk informasi sehingga mengetahui kekuarangan dan ketepatan dalam proses belajar mengajar. Kepala Madrasah keharusan bagi madrasah melakukan evaluasi. Tidak hanya merencanakan program yang akan datang melainkan mengetahui kinerja guru dan memperbaiki jika ada yang tidak sesuai.

b. Faktor penghambat

- 1) Manajemen waktu para guru yang belum optimal antara tugas-tugas di madrasah dan tugas di luar madrasah, seperti tugas-tugas di rumah. Di karenakan sebagian guru adalah sudah berkeluarga, dan memiliki peran serta tugas diluar madrasah. Hal ini sering alasan bagi sebagian guru belum menyelesaikan tugas tanggung jawabnya dimadrasah.
- 2) Kemampuan bawaan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang tenaga pengajar karena kemampuan Ability atau disebut dengan kemampuan pembawaan terdiri atas kemampuan potensi pendidikan (*Knowledge*) dan keterampilan (*Skill*), dengan kata lain pendidikan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal dengan skill yang telah dimiliki, dan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Ma'arif 7 Sunan Drajat telah memenuhi syarat dasar, karena tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Ma'arif 7 Sunan Drajat mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai atau mereka yang berpengalaman di dunia pendidikan. Kemampuan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan atau dibebankan, dan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Ma'arif 7 Sunan Drajat kesempatan bagi tenaga pendidik mengembangkan kemampuan yang mereka miliki. Selain itu, kemampuan individu termasuk pengetahuan dasar tentang bidang pendidikan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki setiap orang. Setiap tenaga membutuhkan pertanyaan tentang kemampuan dasar mereka untuk mengelola kelas dan siswa sebelum menghadapi tantangan di kelas. Karena itu, madrasah menuntut pengalaman

pendidikan sebagai bentuk awal dari keberhasilan mengajar, yang memudahkan proses belajar mengajar dan membuat kinerja guru tidak terlalu sulit.

- 3) Tempat kerja. Karena, lingkungan yang sesuai dapat menambah kenyamanan atau ketidaknyamanan proses belajar mengajar dan memberikan kenyamanan atau tidaknya bagi tenaga pendidik. Dengan demikian, tenaga pendidik dapat memberikan layanan yang baik dan melakukan proses belajar mengajar dengan jauh lebih baik. Kepala madrasah menekankan bahwa lingkungan tempat kerja harus sesuai untuk membantu proses belajar mengajar di madrasah. Dalam lingkungan kerja juga dapat didefinisikan sebagai lingkungan kerja atau suasana kerja yang berkaitan dengan hubungan antar manusia (hubungan manusia). Ini juga dapat didefinisikan dalam arti fisik, seperti tempat kerja yang luas, bersih, dan sehat yang membuat pendidik merasa betah dalam mengajar, yang berdampak pada disiplin dan kinerja kerja.

KESIMPULAN

1. Keterampilan dalam meningkatkan kinerja guru di MA Ma'arif 7 Sunan Drajat a) Keterampilan Konseptual (Conceptual Skills), Secara garis besar hasil di MA Ma'arif 7 Sunan Drajat mengenai keterampilan konseptual, kepala madrasah menunjukkan bahwa dalam keterampilan konseptual terdapat beberapa kemampuan yang dapat kepala madrasah hendak miliki. Kepala Madrasah menerapkan program-program madrasah yang akan dilaksanakan, kemudian mengkonsep program-program dan memusyawarahkan kepada para guru dan staff sehingga program tersebut dapat berjalan. Kepala Madrasah melakukan pengawasan rutin setiap hari dan untuk supervisi dilakukan minimal 3 kali dalam 1 semester. Kepala Madrasah melakukan evaluasi program dengan cara dirapatkan setiap bulan sekali dan untuk menentukan kebijakan kepala madrasah memberikan waktu untuk warga madrasah untuk menyampaikan solusi yang tepat untuk mengatasi hambatan yang timbul. b) Keterampilan Teknik (Technical Skills), Kepala Madrasah MA Ma'arif 7 Sunan Drajat bahwa dalam hal ini kepala madrasah selalu berkoordinir dengan para guru dan operator dalam membuat laporan pertanggungjawaban (LPJ) dan data statistik, kepala madrasah sudah menjalankan keterampilan teknik, tetapi masih kurang dalam penginputan data-datanya. Keterampilan teknik yang dilakukan kepala madrasah adalah memiliki pemahaman mendalam tentang pedagogic dan metode pengajaran terkini untuk memfasilitasi proses belajar mengajar yang efektif, mengelola sumber daya madrasah dengan efisien, termasuk anggaran, fasilitas dan teknologi pendidikan dan mampu merencanakan dan mengawasi program pengembangan profesional untuk staff pengajar guna meningkatkan kualitas pengajaran. c) Keterampilan Hubungan Kemanusiaan (Human Skills), Terkait dengan kemampuan untuk memahami perilaku manusia dan proses kerja sama kepala madrasah MA Ma'arif 7 Sunan Drajat bahwa dalam pelaksanaan program kerja, kepala madrasah hendak membangun kerja sama antar para guru yang berbeda pendapat, sehingga kepala madrasah dapat membangun kerja sama yang baik dengan membangun komunikasi dengan warga madrasah. Keterampilan hubungan kemanusiaan yang

dilakukan kepala madrasah ialah menjalankan keharmonisan kepada warga madrasah, menyapa dan menyambut guru-guru dan siswa-siswa dipagi hari, mengirim SMS atau WHATSAPP untuk yang lebih efektifnya, Membangun hubungan yang kuat dengan staff pengajar, siswa, orang tua, dan komunitas madrasah.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat kepala madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru
 - a) Faktor Pendukung yaitu, Rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang kuat, Adanya Kemauan Belajar yang Tinggi pada Tenaga Pendidik, Tingginya Komitmen, Kemampuan yang dapat dikembangkan, dan Evaluasi yang dilakukan tenaga pendidik setelah dilakukannya proses belajar mengajar.
 - b) Faktor penghambat yaitu, Manajemen waktu para guru yang belum optimal antara tugas-tugas di madrasah dan tugas di luar madrasah, seperti tugas-tugas di rumah, Kemampuan bawaan, dan Tempat kerja. Ada tiga keterampilan, yakni Keterampilan Konseptual (Conceptual Skills), Keterampilan Teknik (Technical Skills), Keterampilan Hubungan Kemanusiaan (Human Skills).
 - (1) Keterampilan Konseptual (Conceptual Skills) terdiri dari Kemampuan Analisis, kemampuan berpikir rasional, dan kemampuan mengantisipasi perintah.
 - (2) Keterampilan Teknik (Technical Skills) terdiri dari Keterampilan menyusun laporan pertanggungjawaban, keterampilan dalam membuat data statistik, keterampilan membuat keputusan, dan keterampilan mengetik.
 - (3) Keterampilan Hubungan Kemanusiaan (Human Skills) terdiri dari Kemampuan untuk memahami perilaku manusia dan proses kerja sama, kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif, dan kemampuan menciptakan kerja sama yang efektif.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Dhermawan, A. A. Ngurah Bagus. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali." *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* 2 (Agustus).
- [2] Karweti, Engkay. "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang." *Jurnal Penelitian Pendidikan* 11, no. 2 (2010): 73–84. ISSN 1412-565X.
- [3] Sangadji, Etta Mamang. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi, 2000.
- [4] Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Yogyakarta: BPFE, 2003.
- [5] Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014.
- [6] Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- [7] Syatra, Nuni Yusvavera. *Desain Relasi Efektif Guru dan Murid*. Yogyakarta: Buku Biru, 2013.
- [8] Pidarta, Made. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- [9] Kempa, R. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Studi Tentang Hubungan Perilaku Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Manajemen Konflik, Daya Tahan Stress Kerja dengan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2015.
- [10] Soedijarto. *Manajemen Kantor*. Jakarta: CV Rajawali, 1993.
- [11] Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006.

- [12] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- [13] Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [14] Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- [15] Bagire, Vincent, dan Juliana Namada. "Managerial Skills, Financial Capability and Strategic Planning in Organizations." *American Journal of Industrial and Business Management* 3 (2013).