

Analisis Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah (Studi di MINU Kota Metro)

Nur Laili

Universitas Ma'arif Lampung, Indonesia

Corresponding Author:  nurlailimz89@gmail.com

ABSTRACT

ARTICLE INFO

Article history:

Received

April 28, 2023

Revised

August 19, 2023

Accepted

August 30, 2023

The research aims to analyse (1) The interpersonal role of Madrasah head in enhancing the teacher's performance, (2) The information role the head of Madrasah in improving the teacher's performance, and (3) The decisional role the head of Madrasah in improving the teacher's performance. The research focus was conducted on the MINU Kota Metro. This research uses qualitative methods with a case study approach. Data collection is done by deep interviews with the headmaster, deputy Headmaster and teacher, information obtained later in the analysis through observation and documentation. The results showed that there was a significant role of Madrasah head in enhancing the teacher's performance through interpersonal role, informational role and decisional role.

Keywords: *Teacher Performance, Interpersonal Role, School Leadership*

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

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

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

PENDAHULUAN

Tujuan pembangunan di bidang pendidikan di Indonesia, termuat dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 yaitu bahwa pendidikan nasional bertujuan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Dengan kata lain pengembangan Sumber Daya manusia berkualitas merupakan tujuan pendidikan nasional.

Untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas tersebut diperlukan adanya pendidikan yang berkualitas pula, tanpa pendidikan yang berkualitas tidak menutup kemungkinan tujuan pendidikan nasional akan terhambat. Untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas sebagaimana yang dikemukakan di atas, dibutuhkan seorang pemimpin yang selalu menyadari bahwa anggota organisasinya merupakan sumberdaya manusia yang sangat berharga karena dikaruniai otak dan akal pikiran, seorang pemimpin hendaknya selalu berupaya menggali, memanfaatkan dan meningkatkan kreatifitas anggotanya untuk mencapai prestasi yang tinggi (Nawawi & Hadari, 2004).

Mutu pendidikan akan tercapai apabila komponen yang terdapat dalam meningkatkan mutu pendidikan memenuhi syarat tertentu. Komponen yang berperan dalam peningkatan mutu pendidikan salah satunya adalah tenaga pendidik yang bermutu, yaitu yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan bertanggung jawab. Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat

strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik, oleh karena itu, tenaga pendidik yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan peserta didik yang lebih bermutu. Untuk meningkatkan kualitas dan kinerja mengajar guru, banyak faktor yang mempengaruhinya, di antaranya adalah kepemimpinan kepala madrasah, karena kepala madrasah harus memiliki signifikansi yang kuat dan terfokus jika kepemimpinan itu memahami tujuan pendidikan secara utuh dan menyeluruh. Keberhasilan memimpin di satuan pendidikan, tentu saja tidak terlepas bagaimana seorang pemimpin satuan pendidikan memahami apa yang menjadi dasar utama baginya untuk membawa satuan pendidikan ke arah yang sudah ditetapkan. Salah satu upaya kepala madrasah dalam memajukan madrasah agar berkinerja baik yaitu dengan melakukan pembinaan kepada guru. Pembinaan tersebut dilakukan agar guru melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, efektif dan efisien (Sagala, 2018). Di Indonesia memiliki model pengelolaan pendidikan formal, yaitu pendidikan yang dikelola oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan pendidikan yang dikelola oleh Kementerian Agama, dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pada Madrasah Ibtidaiyah. Untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah, Kementerian Agama RI telah melakukan langkah-langkah pengembangan pendidikan melalui tiga pilar yaitu : Pertama, perluasan akses dan pemerataan pendidikan. Kedua, peningkatan mutu, relevansi dan daya saing pendidikan. Dan ketiga, penguatan tata kelola dan pencitraan publik.

Saat ini banyak berbagai literatur yang secara konsisten menekankan pemimpin yang efektif tidak menerapkan secara langsung, tetapi sangat berpengaruh pada kemampuan madrasah untuk meningkatkan mutu implementasi program-program dan keberhasilan akademik peserta didik. Sementara aktivitas belajar peserta didik di madrasah semakin diterima sebagai menempati posisi yang pertama, terakhir dan selalu tergantung pada kualitas guru. Ini menunjukkan pentingnya kualitas kepemimpinan pendidikan dalam menentukan kinerja guru dan mutu pengajaran di kelas (Danim, 2010).

Kepala madrasah adalah seorang guru yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural di madrasah yang ditugaskan untuk mengelola madrasah. Keberhasilan madrasah adalah keberhasilan kepala madrasah (Wahyosumidjo. 2001:82). Kepemimpinan kepala madrasah perlu diberdayakan agar desentralisasi dan otonomi pendidikan berhasil dengan baik. Pemberdayaan berarti peningkatan kemampuan secara fungsional sehingga kepala madrasah mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. Kepala madrasah sebagai pengelola dan eksekutif di madrasah menunjukkan dirinya sebagai seorang pelaksana teknis manajerial yang memiliki keterampilan-keterampilan untuk menjalankan madrasah. Kepala madrasah sebagai manajer bertugas sebagai pelaksana kurikulum, pengatur porsenil, fasilitas, keuangan, ketata usahaan madrasah, pemelihara tata tertib, serta hubungan madrasah dan masyarakat (Rohiat, 2008: 14).

Jabatan kepala sekolah memainkan peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasinya akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak diluar organisasi. Di mana peranan tersebut menurut Henry Mintzberg terbagi menjadi tiga bentuk, yaitu *bersifat interpersonal, informasional, dan decisional* (Thoha: 2009:12-19).

Peran kepala madrasah yang efektif tentu akan mempengaruhi kinerja guru, sehingga guru menjadi lebih semangat dalam menjalankan tugasnya. Hal ini disebabkan guru merasa mendapat perhatian, rasa aman, dan pengakuan atas prestasi

kerjanya. Oleh karena itu kepala madrasah harus memiliki peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru, contohnya bisa berbuat adil terhadap sesama guru maupun tenaga kependidikan lainnya.

Kepala madrasah memiliki kedudukan yang sangat penting dalam suatu lembaga karena beralasan dengan baik atau tidaknya kepala sekolah di suatu lembaga pendidikan dalam aktifitas pendidikan dan pengajaran sangat tergantung kepada kepala sekolah dalam mengatur dan membimbing para guru serta bawahannya. Kualitas pemimpin sangat menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya, sebab pemimpin sukses mampu mengelola organisasinya, mampu mengantisipasi perubahan, dapat mengoreksi kelemahan, sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam rangka waktu yang sudah ditetapkan

Dengan demikian, uraian di atas dapatlah disimpulkan bahwa kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Kurang maksimalnya kepala sekolah dalam membina dan membimbing guru-guru, sehingga masih ada guru yang kurang disiplin dalam bertugas, terlambat datang dan pulang lebih awal. Kondisi seperti itulah yang sering menjadi permasalahan di lembaga pendidikan selama ini.

Berdasarkan fenomena di atas, maka melalui penelitian ini, penulis bermaksud melakukan studi peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru di MI Muhammadiyah Madureso Kebumen. Peran pemimpin dalam penelitian ini difokuskan kepada teori Henry Mintzberg dalam Thoha (2009:12-19), di mana dalam teori tersebut disebutkan bahwa ada tiga peran seorang pemimpin, yaitu, *pertama*, peran *interpersonal role* dengan indikator sebagai tokoh, pemimpin, dan penghubung. *Kedua*, *informational role* dengan indikator sebagai pemonitor, pembagi informasi, dan juru bicara. *Ketiga*, *decisional role* dengan indikator sebagai wirausaha, pereda gangguan, pengalokasi sumber daya dan penegosiasi.

Lokasi penelitian difokuskan di MI NU Kota Metro yang merupakan madrasah swasta terbaik dan memiliki banyak prestasi di Kota Metro, baik prestasi di bidang akademik maupun non akademik. Prestasi tersebut banyak diraih baik di tingkat kabupaten, provinsi, bahkan nasional. Keunggulan prestasi yang dimiliki oleh MI NU Kota Metro inilah merupakan kontribusi yang tak terlepas dari peran kepemimpinan kepala madrasah.

Penelitian yang terkait dengan peran kepemimpinan sejatinya pernah dilakukan oleh beberapa peneliti. Namun penelitian tersebut memiliki perbedaan fokus penelitiannya dengan peneliti. Kajian tentang peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru antara lain pernah dilakukan oleh Sonedi, Tutut Sholihah, dan Dihasbi dengan judul "*Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTsN I Model Palangkaraya*" yang ditulis di Anterior Jurnal UM Palangkaraya. Penelitian ini tentu berbeda dengan peneliti. Dalam penelitian di jurnal Interior tersebut lebih memfokuskan kepada model atau gaya kepemimpinan yang diterapkan di MTsN I Model Palangkaraya, sehingga penelitian ini berbeda dengan penelitian peneliti yang memfokuskan kepada teori tiga peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru di MI Muhammadiyah Madureso Kebumen.

Selain penelitian Sonedi, dkk, terdapat juga penelitian yang ditulis oleh Syukri dalam sebuah tesis PPs UIN Alaudin Makasar, yang berjudul "*Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Smp Nurul Ihsan Kabupaten Tolitoli Sulawesi Tengah*". Penelitian ini hanya memfokuskan kepada Kepemimpinan Kepala

Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, langkah-langkah, faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini tentu berbeda dengan peneliti yang memfokuskan penelitiannya kepada peran pemimpin sebagai *interpersonal role*, *informational role* dan *decisional role* dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

Penelitian yang serupa lainnya ditulis oleh Suyono dalam sebuah tesisnya di PPs UIN Malang dengan judul "*Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus di MTsN Tumpang Kabupaten Malang)*", hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain dengan melalui peran kepala sekolah sebagai supervisor internal, sebagai evaluator, dan sebagai educator. Melihat penelitian tersebut berbeda dengan penelitian peneliti dari fokus masalahnya.

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu di atas, maka penelitian peran pemimpin sebagai *interpersonal role*, *informational role*, dan *decisional role* dalam meningkatkan kinerja guru merupakan sesuatu yang baru dan berbeda dengan penelitian sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, di mana peneliti sendiri sebagai *key instrument* (instrumen kunci). Pendekatannya menggunakan studi kasus. Penelitian dilaksanakan di MI MI NU Kota Metro. Alasan dipilihnya MI tersebut sebagai lokasi penelitian didasarkan pada keunikan dan menarik serta merupakan MI swasta terbaik yang terakreditasi A yang ada di daerah Kabupaten Kebumen.

Proses analisis data dilakukan setelah memulai menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber observasi, wawancara, dan studi dokumentasi, dari data-data tersebut kemudian di analisis dengan menggunakan model interaktif Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, yakni reduksi data, penyajian data, dan verifikasi/kesimpulan. Selain itu, peneliti juga menggunakan teknik triangulasi dan analisis data bersifat induktif dan hasilnya lebih menekankan kepada makna daripada generalisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran Interpersonal Kepala Madrasah

Kepala madrasah sedikitnya harus mempunyai tiga peran dalam proses manajerial di madrasah, hal ini sebagaimana dikemukakan dalam teori Henry Mintzberg dalam Miftah Thoha (2009:12). Jika ke tiga peran tersebut dapat terpenuhi, maka perannya sebagai kepala madrasah dapat dikatakan berhasil. Peran tersebut yaitu:

a. Interpersonal Roles (Peran Antar Pribadi)

Gambaran yang dihubungkan dengan peran ini adalah status dan otoritas pemimpin, dan hal-hal yang bertautan dengan hubungan antar pribadi. Aktivitas-aktivitas yang digunakan dalam peranan ini antara lain adalah kegiatan-kegiatan seremonial sehubungan dengan jabatan Kepala Madrasah yang melekat sebagai pemimpin. Karena Kepala Madrasah memiliki jabatan yang tinggi, maka eksesnya Kepala Madrasah sebagai pemimpin harus selalu mengadakan kontak tertentu pada pihak-pihak luar. Terdapat tiga peran yang digolongkan ke dalam kategori *Interpersonal Roles* (Peran Antar pribadi), ketiga peran tersebut adalah:

1) Sosok atau Figur (*Figurehead*)

Kepala MINU Kota Metro memiliki tanggung jawab terhadap legal, sosial, seremonial dan juga bertindak sebagai simbol perusahaan organisasinya. Di samping itu, Kepala MINU selalu menjadi sumber inspirasi bagi para guru dan tenaga kependidikan. Hal ini terlihat di mana Kepala MINU selalu menghadiri acara pemotongan pita peresmian, menandatangani dokumen legal (hukum), menghadiri perpindahan sekolah, perkemahan dan lain-lain.

Mintzberg dalam Thoha (2009:12) yang menyatakan bahwa *figurehead* adalah peranan dasar yang harus dimiliki kepala madrasah dalam setiap permasalahan dan persoalan yang timbul atas dasar kegiatan formal. Peranan ini sangat sederhana karena kepala madrasah dianggap sebagai simbol dan berkewajiban melaksanakan tugas-tugas. Ada sebagian tugas tersebut bersifat konstan setiap saat, tetapi ada kalanya bersifat inspirasional. Semua itu melibatkan aktivitas-aktivitas interpersonal.

2) Pemimpin (Leader)

Kepala MINU Kota Metro selalu bertugas sebagai pemimpin dalam tim, departemen ataupun organisasinya. Sering menyeleksi dan melatih para pendidik serta mengelola kinerja dan memotivasi tenaga kependidikan. Dalam teori Mintzberg dalam Thoha (2009:13) disebutkan bahwa "peran manajer bertindak sebagai pemimpin. Ia melakukan peranan untuk menjadikan unit organisasinya berfungsi sebagai kesatuan dalam mencapai tujuan di mana pemimpin perlu mengarahkan, memotivasi, menciptakan kondisi yang memungkinkan untuk bekerja bagi pengikutnya".

Peran Kepala MI NU sebagai pemimpin di lembaga pendidikannya telah berhasil melaksanakan perannya sebagai pemimpin yang ikut bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan terjadi pada lembaganya.

3) Penghubung (Liaison)

Sandi Bangkit (2005:66) mengungkapkan bahwa dalam kepemimpinan sebuah organisasi tidak dapat berdiri sendiri, maka pemimpinnya atau kepala madrasah harus dapat menempatkan dirinya sebagai *liaison*, yaitu harus banyak berhubungan dengan individu yang lain atau kelompok-kelompok yang lain yang berada diluar organisasinya. Dalam melaksanakan peran sebagai penghubung, Kepala MINU senantiasa membangun dan menjaga komunikasi dengan berbagai stakeholder baik stakeholder di Internal madrasah maupun eksternal madrasah. Hal ini terlihat di mana Kepala MINU selalu memfasilitasi pertemuan antara stakeholder sekolah dan juga masyarakat sekitar.

b. Informational Roles (Peran Pemberi Informasi)

Kepala Madrasah sebagai pemimpin hendaknya melakukan hubungan-hubungan ke luar untuk mendapatkan informasi dari luar organisasinya. Informasi didapatkan dan dikumpulkan oleh Kepala Madrasah yang kemudian dibagikan kepada guru dan staf-stafnya. Menjadikan Kepala Madrasah sebagai pemimpin yang berperan sebagai pusat informasi bagi organisasinya. Ada tiga peran yang tergolong dalam *Informational Roles*, yaitu sebagai berikut :

1) Pemantau (Monitoring)

Mintzberg dalam Thoha (2009:14) mengatakan bahwa "Peran sebagai pemantau (Monitor role), mengharuskan seorang pemimpin untuk menjadi pencari, penerima, dan pengumpul informasi agar mampu mengembangkan pengertian yang baik dari organisasi yang dipimpinnya

serta mempunyai pemahaman yang komplit tentang lingkungannya untuk menghadapi persoalan yang mungkin terjadi”.

Dalam melaksanakan perannya sebagai pemantau ini, seorang Kepala MI Muhammadiyah Madureso selalu mencari berbagai informasi yang berkaitan dengan sekolah dan organisasinya. Di samping itu, Kepala MI juga selalu memantau tim yang dipimpinnya baik dari segi produktivitas, kinerja maupun kenyamanan kerja para tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya.

2) Penyebar Informasi (*Disseminator*)

Setiap ada informasi, Kepala MINU senantiasa menyebarkan dan mengkomunikasikan informasi tersebut ke orang lain yang ada di dalam organisasinya atau mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pendidik, tenaga kependidikan, dan juga komite atau wali orang tua peserta didik yang berkaitan dengan pengembangan madrasah. Bentuk kegiatan menyebarkan informasi yang dilakukan oleh Kepala MI tersebut antara lain melalui menyampaikan memo atau laporan kepada warga madrasah baik di waktu upacara bendera atau melalui surat undangan

3) Juru Bicara (*Spokesperson*)

Pemimpin/manajer dalam sebuah lembaga pendidikan senantiasa akan melakukan perannya dalam penyampaian informasi kepada para tenaga pendidik. Informasi yang diberikan kepada tenaga pendidik dapat berupa informasi yang bersifat formal maupun informal. Informasi ini disampaikan dalam rangka meningkatkan kinerja guru kepada lembaga pendidikannya. Dalam melaksanakan perannya sebagai penyampai informasi Kepala MINU selalu memberikan informasi kepada para tenaga pendidik, sebagai contoh misalnya kalau ada informasi mengenai sertifikasi guru, kepala MI secepatnya memberikan informasi tersebut para pendidik yang ada di MINU

c. *Decisional Roles (Peran Pengambilan Keputusan)*

Peranan yang membuat kepala madrasah harus terlibat dalam proses pembuatan strategi di dalam organisasi sekolah yang dipimpin. Proses pembuatan strategi ini secara sederhana dinamakan sebagai suatu proses yang menjadikan keputusan-keputusan organisasi dibuat secara signifikan dan berhubungan. Peranan pengambilan keputusan oleh kepala madrasah merupakan peranan yang tidak boleh tidak harus dijalankan, lagi pula peranan ini yang membedakan antara manajer dengan pelaksana. Ada empat peranan yang dikelompokkan ke dalam peran pembuatan keputusan, yaitu:

1) Wirausaha (*Entrepreneur*)

Pemimpin pendidikan selayaknya harus memiliki jiwa wirausaha dalam rangka mengembangkan lembaga pendidikan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan pendidikan serta berani mengambil sebuah keputusan dalam rangka memajukan lembaga pendidikan. Perannya sebagai wirausaha, pemimpin harus mampu memberikan ide-ide dan menampung ide-ide dari bawahannya. Seorang Kepala Madrasah harus mampu membuat suatu perubahan dan mengendalikannya untuk kemajuan organisasinya. Peran Kepala Madrasah disini adalah memecahkan masalah dan menghasilkan ide-ide baru serta menerapkannya dalam organisasi. Kepala Madrasah harus merencanakan masa depan organisasinya, membuat proyek-proyek perbaikan dan peningkatan kualitas dan produktivitas.

2) Pereda gangguan (*Disturbance Handler*)

Setiap organisasi pasti menemukan masalah dan hambatan dalam operasionalnya. Ketika suatu permasalahan atau hambatan terjadi, Kepala madrasah senantiasa harus bertanggung jawab untuk menyelesaikannya. Dan jika terjadi konflik di antara anggota timnya, Kepala Madrasah harus menjadi penengah dan mencari alternatif strategis untuk menyelesaikan konflik tersebut.

3) Pengalokasi Sumber Daya (*Resource Allocator*)

Seorang Kepala Madrasah juga berperan sebagai pembagi sumber daya yaitu menentukan di mana sumber daya tersebut harus dialokasikan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Sumber daya yang dimaksud disini dapat berupa dana, tenaga kerja, material, mesin dan sumber daya lainnya.

4) Penegosiasi (*Negotiator*)

Seorang Kepala madrasah adalah juga seorang negosiator, yang berpartisipasi atau mengambil bagian dalam melakukan negosiasi dengan pihak luar untuk memperjuangkan kepentingan madrasah yang dipimpinnya (Miftah Thoha:2009:19)

1. Peran Interpersonal Kepala Madrasah

Sebagai pemimpin/manajer pendidikan Kepala MINU harus memiliki tanggung jawab atas apa yang semua dilakukan oleh para guru dalam sebuah organisasi pendidikan yang dipimpinnya, baik kegiatan yang berhubungan dengan kepemimpinan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah/madrasah, di mana pemimpin pendidikan perlu mengarahkan, memotivasi, dan menciptakan suasana kondisi yang mendukung para guru sebagai bawahannya. Semua kegiatan adalah untuk memacu kinerja guru agar lebih ditingkatkan lagi. Pengaruh seorang pemimpin itu terlihat pada perannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam melaksanakan perannya sebagai pemimpin, kepala MINU merupakan sosok leader yang bertanggung jawab kepada lembaga pendidikannya. Bila ada kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh para guru, kepala MINU akan bertanggung jawab dan kesalahan-kesalahan tersebut tidak dibebankan kepada para gurunya melainkan kepada kepala MI sebagai pemimpinnya. Dengan adanya tanggung jawab kepala MINU terhadap kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh para guru, maka para guru akan berfokus untuk giat lagi dalam melaksanakan kinerjanya. Kesalahan yang pernah dibuat oleh para guru, kepala MINU senantiasa mencari solusi dengan solusi tersebut para guru dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal.

Kepala MINU juga selalu memberikan tauladan yang baik kepada segenap bawahannya (guru dan tenaga kependidikan), memberikan motivasi kepada bawahan, mengendalikan bawahan dengan cara yang profesional dan memberikan kesempatan kepada pendidik (guru) untuk mengembangkan dirinya agar menjadi lebih baik lagi kinerjanya, bahkan dari pengamatan yang pernah dilakukan peneliti terhadap pendidik dan tenaga kependidikan di MINU terlihat adanya suasana kenyamanan di lingkungan MINU dan di samping terlihat adanya keakraban antara guru dengan kepala madrasah dan tentunya hal ini merupakan hal yang sangat baik jika ditingkatkan lagi. Suasana perjalinan keakraban antara kepala madrasah dan guru tidak ada skat yang membatasinya. Dengan demikian adanya jalinan komunikasi yang baik antara kepala madrasah dan guru akan berpengaruh kepada kinerja guru MI dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

Dalam melaksanakan perannya sebagai *liaison* (penghubung), Kepala MINU selalu menjadi penghubung antara guru dengan pihak luar organisasinya serta

menjadi penghubung dalam melaksanakan tugasnya. Kepala MINU senantiasa menjaga hubungan yang baik terhadap guru, tenaga kependidikan, dan warga sekitar lingkungan madrasah, selain menjaga hubungan yang baik, kepala MINU selalu membangun mitra yang baik dan sehat kepada instansi atau lembaga yang lebih tinggi, dan juga selalu berkoordinasi tentang kegiatan-kegiatan yang selalu diadakan oleh MINU. Aktivitas menjadi penghubung antara kepala MI dengan guru dilakukan dalam forum-forum rapat, juga melalui pemanggilan langsung, ataupun juga melalui surat resmi sekolah.

2. Peran Informational Kepala Madrasah

Dalam menjalankan perannya sebagai pemantau, kepala MINU senantiasa melakukan kegiatan pengawasan, pemantauan, mengikuti, mengumpulkan dan merekam kejadian atau peristiwa yang terjadi baik didapat secara langsung maupun tidak langsung. Kepala MINU juga selalu mencari informasi yang berkaitan dengan madrasah dan organisasinya, dan selalu memantau tim yang dipimpinnya baik dalam hal program kegiatan madrasah, kinerja maupun kenyamanan kerja para pendidik dan tenaga kependidikan. Pelaksanaan monitoring dilakukan secara persuasif seperti memanggil langsung untuk diajak berdiskusi dengan guru atau langsung melalui surat pemanggilan dari kepala madrasah.

Kepala MINU senantiasa memberikan informasi baik yang bersifat kedinasan ataupun bersifat pribadi dengan cara menyampaikannya kepada para bawahannya melalui kegiatan rapat ataupun penyampaian melalui surat pemberitahuan. Peran kepala madrasah sebagai pemberi informasi ini sejalan dengan teori Mintzberg dalam Thoha (2009:16) bahwa "Peran sebagai pembagi informasi menempatkan pemimpin sebagai penyebar informasi keseluruhan jajaran organisasi yang menjadi tanggung jawabnya". Pendapat teori yang sama juga dikemukakan oleh Irham Fahmi (2015:66) yang mengatakan bahwa seorang kepala madrasah harus mempunyai peranan *disseminator* yaitu dapat menangani proses transmisi dari informasi-informasi ke dalam madrasah yang dipimpinnya. Ia berfungsi menyampaikan segala informasi yang bersumber dari dalam organisasinya dari pendidik ke pendidik yang lain ataupun tenaga kependidikan yang ada. Sifat informasi ini ada dua hal yaitu kenyataan dan nilai informasi".

Perannya sebagai juru bicara, kepala MINU selalu memberikan informasi yang disampaikan kepada bawahannya, baik informasi yang berkaitan dengan kegiatan pelaksanaan pembelajaran maupun informasi yang lainnya terkait dengan kegiatan pendidikan lainnya. Peran kepala MI sebagai juru bicara sesuai dengan teori pendapat dari Mintzberg dalam Thoha (2009:16) yang mengatakan bahwa "peran sebagai juru bicara dimainkan pemimpin untuk mewakili organisasi untuk menyampaikan informasi lingkungan organisasi yang dipimpin".

3. Peran Decisional Kepala Madrasah

Peranan ini dapat dikatakan peranan yang paling rumit, peranan ini memaksa kepala madrasah untuk masuk pada proses pembuatan strategi dalam organisasi yang dipimpinnya. Proses pembuatan strategi ini secara sederhana dinamakan sebagai suatu proses yang menjadikan keputusan-keputusan organisasi dibuat secara signifikan dan berhubungan. Peranan ini adalah peranan yang tidak boleh ditinggalkan oleh kepala madrasah karena dengan keadaan ini dapat terlihat jelas perbedaan antara kepala madrasah dan pendidik atau tenaga kependidikan.

Pemimpin pendidikan selayaknya harus memiliki jiwa wirausaha dalam rangka mengembangkan lembaga pendidikan dan beradaptasi dengan perubahan

lingkungan pendidikan serta berani mengambil sebuah keputusan dalam rangka memajukan lembaga pendidikan. Perannya sebagai wirausaha, pemimpin harus mampu memberikan ide-ide dan menampung ide-ide dari bawahannya.

Dalam menjalankan perannya sebagai wirausaha, Kepala MINU senantiasa bertindak sebagai pemrakarsa dan perancang dalam pengembangan madrasah. Sebagai seorang pimpinan harus mampu membuat suatu perubahan dan mengendalikannya untuk kemajuan lembaga pendidikan. Peran kepala madrasah disini adalah memecahkan masalah dan menghasilkan ide-ide baru serta menerapkannya dalam organisasi pendidikannya. Adapun Pola-pola kewirausahaan yang pernah diterapkan kepala MINU adalah dalam hal mempromosikan madrasah seperti dengan mengadakan manasik haji di halaman madrasah, mengadakan kegiatan parenting sehingga wali peserta didik lebih banyak berjumpa dengan wali kelasnya sehingga lebih mengenal karakter madrasah, mengadakan lomba keluar madrasah selain menambah pengalaman peserta didik akan lebih mengenalkan madrasah ke daerah lain, dan juga berusaha memberikan peluang kepada pendidik untuk mengikuti berbagai kegiatan peningkatan mutu dan peningkatan kinerjanya.

Kepala Madrasah sebagai pemimpin harus mampu merespon setiap gangguan yang dihadapi lembaganya. Karena gangguan merupakan sesuatu yang tidak bisa ditebak, oleh karena pemimpin harus bertindak apabila ada tekanan atau situasi yang mengganggu kinerjanya dan juga bawahannya. Pemimpin harus memperhitungkan dari awal situasi lingkungan lembaga pendidikan yang tidak pasti. Gangguan bisa bermacam-macam, contohnya masalah laporan keuangan sekolah yang tidak sehat, adanya sarana prasarana sekolah yang rusak, dan lain-lain.

Dalam menjalankan perannya sebagai pereda gangguan, Kepala MI Muhammadiyah pernah menyelesaikan perkara siswa yang *over* nakal. Dalam menghadapi kasus tersebut Kepala MINU memberikan arahan kepada siswa dan mengkomunikasikan kepada orang tua melalui kegiatan parenting dan akhirnya menemui titik temu kita panggilkan psikiater dan teratasi keadaan peserta didik tersebut.

Kepala MINU sebagai pemimpin di lembaganya telah ikut ambil bagian dalam menempatkan tenaga pendidik (guru) sesuai dengan kompetensinya. Sehingga apabila terdapat ketidakcocokan atau ketidaksesuaian penempatan, kepala MI Muhammadiyah dapat segera mengatasinya. Tidak hanya itu, dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin Kepala MI harus bertanggung jawab penuh untuk mengadakan refresh dan evaluasi terhadap guru melalui mutasi dalam lembaga pendidikan. Mempromosikan jabatan guru ke jenjang yang lebih tinggi dan memberikan keputusan yang tepat dari permasalahan tersebut. Adapun tujuan penempatan guru sesuai dengan kompetensi/keahliannya adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan madrasah ibtidaiyah.

Kepala madrasah sebagai pemimpin, hendaknya selalu memiliki kemampuan dalam bernegosiasi. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mempunyai cara-cara yang baik dan menghasilkan hasil yang positif bagi lembaga pendidikan dalam negosiasi yang dilakukan di samping itu, pemimpin juga harus bisa menemukan solusi dari permasalahan yang dihadapi kemudian menyusun strategi dalam negosiasi yang menguntungkan organisasinya, dan pada akhirnya akan diambil sebuah keputusan penting menyangkut kepentingan organisasi lembaga pendidikannya.

Kepala MINU dalam negosiasi selalu memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan para guru dan tenaga kependidikannya. Segala keluh kesah para tenaga pendidik dapat tersampaikan dengan baik dan negosiasi mengedepankan rasa kekeluargaan. Perannya sebagai negosiator sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mintzberg dalam Thoha (2009:19) bahwa "Peranan sebagai penegosiasi meminta kepada pemimpin untuk aktif berpartisipasi dalam bernegosiasi. Pemimpin dari waktu ke waktu akan terlibat negosiasi dengan pihak-pihak dalam organisasi maupun pihak luar organisasi, proses seperti ini meminta pemimpin untuk menyusun strategi yang menguntungkan organisasinya". Dengan demikian, kepala MINU telah berhasil melaksanakan perannya dengan baik untuk meningkatkan kinerja guru. Salah satu guru merasa diperhatikan oleh pemimpin akan menumbuhkan rasa bangga pada lembaga pendidikannya sehingga guru akan merasa betah dan senang berada di lembaga pendidikannya.

KESIMPULAN

Peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MINU adalah sebagai berikut: Kepala MINU telah berperan dalam menjalankan kepemimpinannya sebagai *interpersonal* (hubungan antar pribadi), *informational* (Pemberi Informasi), dan *decisional* (Pengambil Keputusan) dalam meningkatkan kinerja guru baik dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran. Perannya sebagai *interpersonal*, kepala madrasah menjalankan perannya sebagai figur, pemimpin, dan penghubung, yakni dengan selalu menjaga hubungan yang baik terhadap guru, tenaga kependidikan, dan warga sekitar lingkungan madrasah, selain itu juga menjaga hubungan yang baik dengan berbagai instansi baik swasta maupun negeri. Perannya sebagai *informational*, kepala madrasah menjalankan perannya sebagai pemantau, penyebar informasi, dan juru bicara, yakni dengan selalu memantau setiap kegiatan yang ada di lingkungan madrasah, selalu memberi informasi kepada bawahannya, dan menjadi juru bicara dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan di madrasah. Perannya sebagai *decisional*, kepala madrasah menjalankan perannya sebagai wirausaha, pereda gangguan, pengalokasi sumber daya, dan penegosiasi, yakni dengan membuat terobosan berupa ide-ide untuk memecahkan berbagai masalah baik yang menyangkut persoalan alokasi sumber daya, serta memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan para gurunya.

REFERENSI

- Bangkit, Sandi, (2015), *Manajer Sukses segala Hal Tentang Manajer dan Kepemimpinan*, Yogyakarta: KOBIS
- Bogdan, R.C. & Biklen, S.K. (2007). *Qualitative Research For Education: An Introduction to Theories and Methods*. Boston: Allyn and Bacon
- Danim, Sudarwan. (2011). *Profesi Kependidikan*. Cet. II; Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta.

- Irtiqo, Najahan. (2017). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Di Tk Tunas Adipura Surabaya*. Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan. Vol. 5 No. 1
<https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/inspirasi-manajemen-pendidikan/article/view/21902/0>
- Kasidah, Dkk, (2017). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Luar Biasa Negeri Banda Aceh*. Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Volume 5, No. 2, Mei 2017
file:///C:/Users/win7/Downloads/8362-22193-1-PB%20(2).pdf
- Moleong, Lexy J. (2001). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya,
- Mulyasa. E. (2003). *Menjadi Kepala Madrasah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Asdi Mahasatya
- Sonedi, dkk, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Anterior Jurnal, Volume 18 Issue 1, December 2018, Page 13 - 22
<http://journal.umpalangkaraya.ac.id/index.php/anterior>
- Suyono. (2014). *Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus di MTsN Tumpang Kabupaten Malang*, Tesis UIN Malang di akses di
<http://etheses.uin-malang.ac.id/3175/1/10710042.pdf>
- Syukri. (2012). *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Nurul Ihsan Kabupaten ToliToli Sulawesi Tengah*, Tesis UIN Alaudin Makasar diakses di <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/5636/1/SYUKRI.pdf>
- Thoha, Miftah. (2009). *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Nur Laili (2023).

First Publication **Right** :

© Attractive : Innovative Education Journal

This article is under:

