

**UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH
ALYAH ANWARUL ULUM DESA LINTAS UTARA
KECAMATAN KERITANG KABUPATEN
INDRAGIRI HILIR**

Nur Komariah

Dosen Universitas Islam Indragiri
E-mail: nurkomariah7179@gmail.com

Astutik

Mahasiswa Universitas Islam Indragiri

Abstract

This study aims to determine the extent of the principal's efforts in improving teacher performance, obstacles encountered and solutions developed for the obstacles encountered. This study uses a qualitative approach, with data collection methods of observation, interviews and documentation. The results of this study are the principal has made several efforts to improve teacher performance optimally. But there are still a number of obstacles namely there are still teachers who do not have the discipline and limitations of teachers in mastering IT. The solution to this problem, the headmaster gave computer training to teachers who were known to not yet have the skills to operate a computer, gave rewards to high achievers and gave the opportunity for all teachers to attend religious tours to visit the trustees' meals.

A. Pendahuluan

Kepala sekolah merupakan subyek yang paling banyak terlibat dalam manajemen pendidikan ditingkat makro, mereka bermarkas dan bekerja (*Live and work*) didalam sistem pendidikan sebagai kepala atau pimpinan atau sebutan lain yang sesuai untuk jabatan itu. Sebutan formal untuk kepala sekolah di Indonesia adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Dengan memegang tugas tambahan itu, berarti tugas utamanya adalah guru.¹ Selain itu, kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.²

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin pendidikan harus mampu membangkitkan ketulusan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri pada guru dan karyawan dalam melaksanakan tugas masing-masing. Seorang pemimpin yang baik akan mencari berbagai cara yang terbaik dalam mempengaruhi anggota organisasinya.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun faktor lingkungan. dari bebagai faktor tersebut, motivasi merupakan salah satu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor yang lain kearah efektivitas kerja, dalam hal tersebut motivasi sering dikatakan dengan mesin penggerak dan pengarah. Agama Islam memandang bekerja merupakan kewajiban yang wajib dilaksanakan

¹Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, (Bandung: Fokusmadi , 2006), h. 9

²E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Roskadarya, 2006), h. 24

dan merupakan pernyataan rasa syukur kepada Allah, seperti terdapat dalam QS. Al-Taubat ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. Al-Taubat ayat 105)

Dari sinilah dapat dilihat bahwa dalam dunia pendidikan, keberadaan peran fungsi kepala sekolah memiliki wewenang untuk dapat memberdayakan sumber daya termasuk guru agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik yang sesuai dengan tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah: melakukan pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi, penghargaan dan persepsi. Dalam memberikan bimbingan, motivasi serta arahan kepada guru tentunya diperlukan pendekatan-pendekatan yang sesuai dengan guru secara personal, sebab masing-masing guru memiliki karakter yang berbeda-beda.

Berdasarkan observasi diketahui bahwa Pondok Pesantren Anwarul Ulum Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir merupakan lembaga pendidikan yang berada di bawah kawasan kementerian agama. Lokasi yang jauh dari perkotaan, serta memiliki lingkungan yang masih hijau dan udara yang bebas dari polusi menjadi daya tarik sendiri bagi orang tua untuk menyekolahkan anaknya di

pondok pesantren tersebut. Selanjutnya berdasarkan hasil pengamatan diketahui bahwa adanya beberapa kesenjangan yang terjadi di sekolah Anwarul Ulum diantaranya, terlihat rendahnya kedisiplinan guru yakni guru kedatangan sering terlambat saat masuk ke kelas.³ Selanjutnya berdasarkan data dokumentasi diketahui terdapat beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan keahliannya, hal ini sebagaimana data berikut:

Tabel
Kondisi Guru MA Anwarul Ulum

No	Nama Guru	Pendidikan Terahir	Mata Pelajaran yang di bimbing
1	Ach. Syaifudin. Z, S.Pd	S1 PGSD	Kamad / Sosiologi
2	Abd. Majid, S.Ud	Tafsir hadis	Komite
3	SitiHalimah, S.Pd.I	Bahasa Arab	Bahasa Arab
4	Muhtadi, A.Ma	PKN	Humas / PKn
5	Wahyudi	Madrasah Aliyah	Fiqih
6	Anwar Mujib, S.E.I	Ekonomi	WakaKurikulum / Ekonomi
7	Sujatmiko, S.Pd	Bahasa Indonesia	Ka. Kesiswaan / B. Indonesia
8	ZainalArifin, S.Pd	Bahasa Inggris	Sarpras / B. Inggris
9	Muhammad ZainulArifin, S.Pd.I	Tafsir Hadis	AqidahAkhlak
10	Ach. Syaifudin. Z, S.Pd	Pendidikan Agama Islam	Qurdis
11	Abd. Majid, S.Ud	Pendidikan Agama Islam	AqidahAkhlak / SeniBudaya

Dokumentasi. Data dioleh Peneliti.

³ Observasi di MA Anwarul Ulum, 2019.

Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa terdapat beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Selain itu terdapat guru yang belum memenuhi kualifikasi sebagai tenaga pendidik. Di samping memiliki tugas utama yaitu mengajar, guru juga diberikan tugas mengajar diniyah sehingga tugas utamanya menjadi sedikit terganggu. Melihat dari segi kemampuan guru dalam penguasaan IT ternyata masih ada beberapa guru yang boleh dikatakan kurang mampu mengoperasikan komputer. Dari beberapa kesenjangan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Anwarul Ulum Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir*”

B. Masalah, Tujuan, Dan Kegunaan Penelitian

1. Masalah

Adapun yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah

- a. Bagaimana upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah (M.A) Anwarul Ulum Kecamatan keritang?
- b. Kendala-kendala apa saja yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah (M.A) Anwarul Ulum Kecamatan Keritang?
- c. Bagaimana Solusi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam mengatasi kendala tersebut di Madrasah Aliyah (M.A) Anwarul Ulum Kecamatan Keritang ?

2. Tujuan

- a. Untuk mengetahui upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah (M.A) Anwarul Ulum Kecamatan keritang.
- b. Untuk mengetahui Kendala-kendala apa saja yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah (M.A) Anwarul Ulum Kecamatan Keritang.
- c. Untuk mengetahui solusi apa saja yang dilakukan kepala sekolah dalam mengatasi kendala tersebut di Madrasah Aliyah (M.A) Anwarul Ulum Kecamatan Keritang.

3. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis

Memberikan kontribusi dan masukan-masukan untuk pengembangan penelitian khususnya dalam bidang pendidikan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi ilmiah bagi penelitian yang berkaitan dengan Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru.

b. Secara Praktis

Bagi Kepala Sekolah, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian untuk lebih baik dalam memimpin sebuah lembaga sekolah agar menjadi sekolah yang berhasil dan dapat menciptakan anak-anak didik yang cerdas. Bagi Guru, sebagai pijakan guru agar lebih bisa bekerja sama dengan kepala sekolah dan saling membantu untuk kesejahteraan sekolah. Bagi Peneliti, penelitian ini berguna untuk menambah wawasan

pengetahuan dan lebih memperdalam keilmuan tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

C. Kerangka Pemikiran dan Metode Penelitian

1. Upaya Kepala Sekolah

Upaya dalam ajaran Agama Islam, ikhtiar adalah usaha untuk mencapai suatu maksud yang disertai doa. Menurut Sri Damayanti, kepala sekolah adalah ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum, kepala sekolah dapat diartikan sebagai pemimpin sekolah atau suatu lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran.⁴ Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah memiliki peran dan tanggungjawab yang sangat strategis dalam upaya mencapai tujuan pendidikan, yakni: sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.⁵ Sedangkan tanggung jawab kepala sekolah ada beberapa macam diantaranya dapat dijadikan kedalam lima kategori yakni, pembinaan ketenagaan, pembinaan kesiswaan, pembinaan sistem pengajaran, pembinaan sarana pengajaran, pembinaan lingkungan pendidikan dan pengajaran.⁶

Ramayulis juga mengungkapkan dengan mengutip pendapat Moris dkk, kerja harian kepala sekolah adalah memonitor aktivitas

⁴*Ibid.*

⁵E . Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...* h. 98.

⁶Nana Sudjana, *Pembinaan Dan Pengembangan Kurikulum Di sekolah*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo ,2008),Cet Ke 6, h. 120

sekolah, baik sebagai juru bicara sekolah, menyemai informasi kepada staf, menangani gangguan serta mengalokasikan dana/Sumber.⁷

Seorang kepala sekolah minimal harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (1) memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan/peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, (2) mempunyai pengalaman bekerja yang cukup, terutama di sekolah yang sejenis dengan sekolah dipimpinya. (3) memiliki kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifat-sifat keperibadian yang diperlakukan bagi sekolah yang dipimpinya, (4) mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolahnya.⁸

2. Kinerja Guru

Kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan.⁹ Pengertian sekolah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. ¹⁰Pengertian kinerja, merupakan istilah yang saat ini sering digunakan dalam masyarakat dan organisasi tidak terkecuali dalam dunia pendidikan. Kinerja mengarah pada suatu tingkat pencapaian tugas yang dilakukan oleh seseorang. Hal ini menggambarkan

⁷ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalarn Mulia, 2008), Cet. Ke 2, h. 39

⁸ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT Rosda Karya, 2010), h. 105-16

⁹ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 45

¹⁰ Wahjo Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2002), h. 83

seberapa baik seseorang memenuhi tuntutan pekerjaannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.¹¹ Sedangkan pengertian guru dalam bahasa Indonesia, guru berasal dari untaian kata *orang yang digugu dan ditiru*. Guru dalam bahasa Indonesia disebut juga pendidik.¹² Definisi guru adalah seseorang yang telah mengabdikan dirinya untuk mengajarkan suatu ilmu, mendidik, mengarahkan, dan melatih muridnya agar memahami ilmu pengetahuan yang diajarkannya tersebut.¹³

Kinerja Guru merupakan suatu pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan kematangan seseorang serta tanggung jawab yang tinggi untuk mengemban amanah pendidikan. Oleh sebab itu, setiap individu yang diberi wewenang, tugas, atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi pendidikan tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Salah satu fungsi manajemen adalah melakukan penilaian hasil kerja pegawai, yang sering disebut dengan istilah kinerja (*performance*).

¹¹Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h. 201

¹² Ramayulis, *Profesi & Etika Keguruan*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2013), h. 2

¹³ Hamzah Uno, *Tugas Guru Dalam Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara September, 2016), h. 2

Dalam undang-undang guru dan dosen, ada tujuh tugas utama guru. Ketujuh tugas tersebut adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.¹⁴

Untuk menjalankan fungsinya, guru harus memiliki sejumlah kompetensi, yakni: kompetensi profesional, kompetensi personal, kompetensi sosial, dan kompetensi pedagogik. Minimal ada 7 indikator yang sebaiknya dimiliki oleh seorang guru agar dapat dikatakan sebagai guru profesional. 7 Indikator tersebut adalah sebagai berikut : (1) memiliki keterampilan mengajar yang baik, (2) memiliki wawasan yang luas, (3) menguasai Kurikulum, (4) menguasai media pembelajaran, (5) memiliki penguasaan teknologi, (6) menjadi teladan yang baik, dan (7) memiliki kepribadian yang baik.

Tugas dan kewajiban guru di dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 pasal 20 disebutkan: (1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. (2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. (3) Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran. (4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-

¹⁴Hamzah Uno, *Tugas Guru Dalam Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara September, 2016), h. 3-5

undangan, hukum dan kode etik, serta agama. (5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.¹⁵

Untuk meningkatkan kinerja guru, upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah adalah sebagai berikut: (1) pembinaan disiplin tenaga kependidikan, (2) pemberian motivasi, (3) dan pemberian penghargaan (*Rewards*) dan (4) persepsi.¹⁶

D. Upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah (M.A) Anwarul Ulum Kecamatan keritang.

Upaya merupakan sebuah cara yang dilakukan untuk mencapai sebuah hasil yang efektif dan efisien dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu kepala sekolah harus betul-betul memahami dan mempunyai wawasan yang luas tentang tugas dan peran sebagai kepala sekolah. Untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah, terdapat beberapa upaya yang telah dilakukan, yakni:

1. Menumbuhkan sikap disiplin

Kepala sekolah selaku pemimpin akan menjadi pusat perhatian, oleh sebab itu kepala sekolah harus mampu menjaga keserasian antara perkataan dan perbuatan, dapat dipercaya, dihormati baik sikap, perilaku maupun perbuatan. Hal ini pula yang ditanamkan pimpinan kepala sekolah di MA Anwarul Ulum Desa Lintas Timur Utara Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir. Kepala sekolah selalu memberikan keteladanan akan sikap disiplin

¹⁵ Syaifudin Nurdin M, Basyrudin Usman, *Guru Profesional Dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputan Press, 2002), 178

¹⁶ E Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*h.141-151

seperti datang tepat waktu, menyusun dan menggunakan silabus dan RPP dalam kegiatan pembelajaran hingga mengikuti kegiatan rutin rapat bulanan.

2. Melakukan pembinaan kepada guru untuk mengembangkan pola perilakunya

Tugas kepala sekolah adalah sebuah profesi yang menuntut untuk meningkatkan pengetahuan dan ketereampilan guru di sekolah secara terus menerus sejalan dengan perkembangan pendidikan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diketahui bahwa kepala sekolah telah melakukan pembinaan, hal ini dapat dilihat dari cara kepala sekolah mengikutsertakan para guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan akademik yang biasa dilakukan oleh pengawas sekolah. Dan kepala sekolah juga belajar bersama dengan cara mengundang pengawas untuk mengadakan pelatihan terkait sebagai seorang pendidik.

3. Kepala sekolah melakukan pembinaan terhadap guru untuk meningkatkan standar perilaku guru yang profesional

Untuk meningkatkan profesionalitas guru dalam menjalankan perannya sebagai tenaga pendidik, kepala sekolah di MA Anwarul Ulum melakukan supervisi kepada setiap guru baik secara individu maupun kelompok, meminta guru untuk menyusun silabus dan RPP dan menggunakannya sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pendidikan. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh kepala sekolah. (Wawancara Kepala Sekolah, 2019) Pembinaan

guru dapat diberikan pada saat upacara, supervisi individu dan supervisi kelompok.

3. Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat

Dalam suatu lembaga pasti ada aturan, tujuannya adalah dengan adanya aturan lembaga dapat berjalan dengan baik. Agar lembaga pendidikan dapat berjalan dengan baik, kepala sekolah dituntut untuk dapat memberikan arahan dan menerapkan aturan sebagai alat agar lembaga pendidikan yang dikelolanya berjalan dengan baik. Pentingnya aturan dalam menjaga ketertiban lembaga pendidikan juga dijelaskan oleh S bahwa kepala sekolah sudah menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menumbuhkan sifat kedisiplinan, dan bagi siapa yang melanggarnya maka akan dikenakan sanksi. (Wawancara Kepala Sekolah, 2019).

4. Kepala sekolah mampu menjadi motivasi terhadap anggotanya

Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya. Dari data observasi diketahui kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru dengan cara memberikan pengalaman religi yang dapat diikuti oleh setiap guru, selain itu untuk memberikan motivasi guru dalam melaksanakan tugas ajarnya kepala sekolah melengkapi guru dengan administrasi mengajar seperti absen, buku agenda guru serta sarana dan prasarana yang diperlukan. (Observasi. 2019). Lebih lanjut S menuturkan, Untuk meningkatkan motivasi kerja pada guru

dan karyawan, setiap tahun kita memberikan Tunjangan Hari Raya (THR). (Wawancara Kepala Sekolah, 2019).

Dari data tersebut diketahui bahwa kepala sekolah sudah berupaya untuk memberikan motivasi kepada setiap guru dengan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap guru untuk dapat mengikuti wisata religi yang diselenggarakan setiap akhir tahun ajaran, memberikan THR setiap hari raya idul fitri dan melengkapi sarana dan prasarana mengajar.

5. Menuhi kebutuhan atau penunjang kinerja guru di sekolah

Salah satu upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di MA Anwarul Ulum yaitu memenuhi kebutuhan guru, seperti lengkapnya sarana prasaran dalam proses belajar mengajar. seperti papan tulis, meja blajar, perpustakaan, dan memberikan akses WIFI sehingga memudahkan bagi guru untuk mengembangkan materi, dan media pembelajaran. (Observasi, Desember 2019).

6. Memberikan reward kepada guru yang berprestasi

Reward adalah suatu cara yang digunakan oleh seseorang untuk memberikan suatu penghargaan kepada seseorang karena sudah mengerjakan suatu hal yang benar, sehingga seseorang itu bisa semangat lagi dalam mengerjakan tugas tersebut.¹⁷ Pemberian penghargaan juga diberikan kepala sekolah kepada guru-guru yang berprestasi di MA Anwarul Ulum. Hal ini sebagaimana

¹⁷ Mastur “*pemberian reward untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam mengajar di kelas Slb*, (Jurnal, Bengkinang, September, 2017)

disampaikan S bahwa, penghargaan dapat berupa piagam dan kenaikan pangkat bagi guru-guru yang memiliki prestasi kerja yang baik. Pemberian reward kepada pendidik akan menambah rasa semangat untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu pemberian reward merupakan ucapan terimakasih karena telah berusaha semaksimal mungkin. (Wawancara Kepala Sekolah, 2019)

E. Kendala-kendal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Anwarul Ulum Desa Lintas Utara Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Riau.

Kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam memningkatkan kinerja guru diantaranya adalah kurangnya fasilitas kinerja guru, dan keterbatasan SDM terhadap penguasaan teknologi seperti tidak mampu mengoperasionalkan komputer dan mengajar tidak sesuai bidangnya. S menuturkan, kendala-kendala pasti ada tentunya, mustahil rasanya suatu lembaga tanpa penghambat atau kendala dalam melakukan operasionalnya, kalau di sini diantaranya, fasilitas penunjang kinerja guru masih kurang, belum sepenuhnya para guru mampu mengoperasikan teknologi, dan masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan jurusan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu:

1. Pendidik belum maksimal dalam menguasai alat teknologi, hal ini dapat dilihat di lapangan seperti halnya masih ada guru yang mengajar belum menggunakan alat teknologi.

2. Tentang kedisiplinan, meski kepala sekolah sudah memberikan contoh dan menghimbau kepada guru untuk lebih disiplin lagi, namun masih ada guru yang terlambat datang, Hal ini dapat dilihat dari guru kadang terlambat masuk kelas, guru pulang sebelum jam belajar habis, kurangnya kedisiplinan guru, kurang bertanggung jawab dengan baik terhadap fungsi dan tugasnya sebagai seorang guru. Tempat tinggal sebagian guru yang jauh dari sekolah dan kondisi jalan yang rusak.
3. fasilitas sekolah yang terbatas, kurang memadai, dan masih ada guru yang tidak sesuai dengan bidangnya.
4. Pemberian reward, meski kepala sekolah sudah berupaya memberikan reward atau hadiah kepada guru, namun belum secara maksimal, hal ini dikarenakan kepala sekolah juga mempunyai banyak kebutuhan yang lain, dan dana yang diambil itu dari dana pribadi atau dana lainnya.
5. Akses jalan yang kurang bagus maka akan menjadi sebuah kendala dalam proses belajar mengajar, hal ini terjadi karena jalan yang dilalui berasal dari tanah gambut, apalagi ketika hujan turun, maka sangat terganggu proses belajar mengajar.

F. Solusi Kepala Sekolah dalam menghadapi kendala-kendala peningkatan kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Anwarul Ulum Desa Linas Utara Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Riau

Kepala sekolah melakukan beberapa cara untuk menghadapi masalah yang terjadi di Madrasah Aliyah Anwarul Ulum. S

menuturkan, diantara upaya kepala sekolah dalam mengatasi kendala-kendala yang dihadapi adalah (1) memberikan pelatihan kursus komputer bagi guru-guru yang belum menguasai teknologi komputer. Pelatihan komputer diselenggarakan setiap seminggu 2 kali, dan kepala sekolah juga menganjurkan untuk membuat power poin dalam pembelajaran. (2) memberikan keteladanan dengan menegakkan kedisiplinan. Namun masih ada guru yang terlambat datang, hal ini dapat dilihat dari guru kadang terlambat masuk kelas, guru pulang sebelum jam belajar habis, kurangnya kedisiplinan guru, kurang bertanggung jawab dengan baik terhadap fungsi dan tugasnya sebagai seorang guru hal ini dikarenakan kondisi jarak tempuh antara sekolah dan tempat tinggal guru, selain itu kondisi jalan yang tidak memungkinkan bagi guru untuk dapat menempuh perjalanan dengan cepat. (3) Melengkapi sarana dan prasarana sekolah dengan semaksimal mungkin, contohnya dengan adanya jaringan WIFI, maka sangat membantu bagi guru-guru ataupun siswa untuk mencari wawasan melalui internet yang biasa dilakukan di LAB yang didampingi oleh guru materi tersebut. (4) Memberikan reward atau hadiah kepada pendidik, baik itu berupa pujian, piagam, kenaikan jabatan dll. Dari pemberian piagam maka kepala sekolah menyediakan sebuah printer yang bisa digunakan untuk mengeprint piagam.

G. Penutup

1. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MA Anwarul Ulum belum mampu meningkatkan kinerja guru. Masih ada guru yang belum disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik dan masih ada guru yang tidak mampu memanfaatkan sarana WIFI yang disediakan sebagai sarana pendukung pembelajaran.
2. Kendala-kendala yang dihadapi guru dalam mengupayakan kinerja guru adalah keterbatasan sarana dan prasarana serta keterbatasan SDM dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia. Selain itu jauhnya domisili guru juga turut mempengaruhi kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya untuk mengajar.
3. Solusi kepala sekolah dalam mengatasi kendala-kendala peningkatan kinerja guru adalah dengan menambah sarana dan prasarana seperti pengadaan WIFI dan memberikan pelatihan komputer bagi guru-guru yang diketahui tidak memiliki penguasaan terhadap penggunaan komputer.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2014.
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2006.
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya. 2004.
- Hamzah Uno, *Tugas Guru Dalam Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara September. 2016.
- M. Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Rosda Karya. 2010.
- Mastur, *pemberian reward untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam mengajar di kelas Slb*. Jurnal, Bangkinang, September, 2017.
- Nana Sudjana, *Pembinaan Dan Pengembangan Kurikulum Di sekolah*. Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2008.
- Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalarn Mulia, 2008.
- Ramayulis, *Profesi & Etika Keguruan*, Jakarta: Kalam Mulia, 2013.
- Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, Bandung: Fokusmadi, 2006.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Syaifudin Nurdin, M. Basyrudin Usman, *Guru Profesional Dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Ciputan Pres, 2002.
- Wahjo Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2002.

