

HUBUNGAN PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MANAJER DENGAN KINERJA GURU

Muh. Hasbi¹, Ismail Nasar², Yinarti Hida³, Ritmon Amala⁴

^{1,3,4}Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo

²Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng

Email: mhasbi77@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara kepala madrasah sebagai manajer dengan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Gorontalo. Pada penelitian yang menggunakan jenis penelitian kuantitatif, populasinya merupakan sampel jenuh, dengan jumlah yang diteliti 32 orang. Teknik analisis data menggunakan angket, dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data korelasi. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan positif/signifikan antara peran kepala madrasah sebagai manajer dengan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Gorontalo. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan koefisien kinerja antara nilai kinerja guru (variabel Y) dengan peran kepala madrasah sebagai pengelola (variabel X) yang diperoleh sebesar 32,15%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah sebagai manajer dan guru memiliki hubungan yang cukup kuat, yaitu: 0,567 dan positif, yang berarti hubungan antara kepala madrasah sebagai manajer meningkat, sehingga kinerja guru juga akan meningkat.

Kata Kunci: Kepala Madrasah sebagai Manajer, Kinerja Guru.

ABSTRACT

This study aimed to see the relationship between the principal as a manager and teachers' performance in the Madrasah Aliyah Negeri Gorontalo District. In research using this type of quantitative research, the population is a saturated sample, with studied 32 people. The data analysis technique used a questionnaire, and the data analysis technique used was moment data analysis. Based on the research results, there is a positive/significant relationship between the role of the head of the madrasah as a manager and the performance of teachers in Madrasah Aliyah Negeri Gorontalo District. This is indicated by the results of calculating the performance coefficient between the teacher performance score (variable Y) and the role of the madrasah principal as manager (variable X), which was obtained at 32.15%. This shows that the principal as a manager and teacher performance has a strong enough relationship: 0.567 and positive. This means that the relationship between the head of the madrasah and a manager increases, so the teacher's performance will also increase.

Keywords: *principal as a manager, performance of teachers.*

PENDAHULUAN

Kepala madrasah merupakan pemimpin yang memiliki peran sebagai pendidik, sekaligus manajer dalam sebuah lembaga pendidikan islam. Peran yang dimiliki harus berkorelasi dengan kemampuan yang dimiliki pula, sehingga dapat mewujudkan situasi madrasah yang harmonis dan berkembang sehingga dapat tercapai peningkatan kualitas dari segala lini. Lembaga pendidikan islam yang dipimpin baik itu tingkat dasar ataupun menengah mempunyai berbagai problem yang sangat kompleks dan dinamis, sehingganya kepala madrasah dituntut untuk dapat mengimplemntasikan peran dan kompetensinya dalam menyelesaikan problem tersebut secara baik dan tepat.¹

Sampai sekarang ini, penguasaan konsep manajemen atau keterampilan manajerial serta peraturan yang sama dengan tugas kependidikan kepala madrasah nampaknya belum terlalu didalami oleh kepala madrasah.

Beberapa problem yang tidak diinginkan dalam pengelolaan madrasah adalah problem yang berasal dari kepala madrasah itu sendiri. Seperti kepala madrasah kurang mengupgrade pengetahuan, pemahaman serta kemampuannya setelah mengemban jabatan itu, biasanya mereka hanya menjalankan pengalamannya sebagai guru. Serta karena pelatihan yang sangat singkat ataupun tidak maksimal menyebabkan pemahaman pengelolaan madrasah menjadi sangat minim, hingga akan berdampak pada warga madrasah yang dipimpin dan yang menjadi tanggung jawabnya.²

Perencanaan, Pengorganisasian, pengarahan, perngkoordinasian, pengawasan dan penilaian seluruh program dan kegiatan madrasah merupakan tugas dan tanggung jawab kepala madrasah terutama yang berkaitan dengan kegiatan amidnitrasi peserta didik, pembiayaan madrasah, sarana dan prasarana, humas, proses pembelajaran dan sebagainya.³ Olehnya itu dalam rangka pencapaian tujuan madrasah, kepala madrasah wajib menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk melakukan kegiatan manajemen di atas kepada seluruh sumber daya yang ada dan kegiatan/ program yang dilakukan di madrasahny.

¹Erlianti, D., M. Maq, T. Susianto, I. Nasar, and A. Fathurohman. "Analysis of the Effect of School Environment and Compensation on Performance of Vocational School Teachers". *Journal on Education*, Vol. 5, no. 4, Apr. 2023, pp. 14708-12, doi:10.31004/joe.v5i4.2534.

²Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan: Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Penerbit Pustaka Setia, 2002), h. 133.

³Burhanuddin, *Analisis Administrasi, Mmanajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2014), h. 29.

Kepala madrasah juga wajib menguasai kompetensi-kompetensi umum yang dipersyaratkan.⁴ Kepala madrasah memiliki peran sebagai pengajar/pendidik, manajer, supervisor, pemimpin, inovator dan pemberi motivasi. Jenis kepemimpinan yang dipilih yang akan diterapkan menyesuaikan dengan kondisi dan situasi yang ditemui di setiap institusi, baik transaksional, transformasional atau visioner, dikombinasikan antara dua atau ketiganya. Penerapan kepemimpinan jenis ini untuk mendukung keberhasilan peran kepemimpinan manajerial dan pengajaran kepala madrasah. Dengan implementasi peran kepemimpinan, manajemen dan pengajaran yang didukung oleh jenis kepemimpinan transaksional, para pemimpin transformasi dan visioner dan visioner akan efektif. Efektivitas kepala kepala Madrasah akan mengarah pada efektivitas madrasah. Dengan demikian, dalam konteks pelaksanaan otonomi pendidikan, terutama di Madrasah, setidaknya ada dua hal penting yang harus diperhatikan khusus, yaitu kemampuan peran pemimpin madrasah sebagai manajer dan kinerja profesional guru.

Peran sebagai manajer yakni hal paling utama untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Menurut Katz dan Kanzi, kompetensi manajer terbagi atas tiga cakupan yakni: (1) teknis (*technic*), terdiri atas teknik proses pengelolaan (perencanaan, pengaturan, koordinasi, supervisi, dan pengendalian), (2) manusia (*human*), kemampuan hubungan antar manusia, memotivasi dan membangun moral, (3) konseptual (*conceptual*), menekankan pengetahuan dan teknik terkait jasa atau produk tentang lembaga.⁵ Sergiovanni mengemukakan tambahan pendapat cakupan lain pengelolaan untuk manajer lembaga pendidikan, yakni kepemimpinan simbolis (*symbolic leadership*), aktivitas kepala madrasah memberi contoh kepada warga sekolah, dan kepemimpinan budaya (*cultural leadership*), yakni kepercayaan dan nilai-nilai kepala sekolah merupakan hal yang urgen⁶.

Sergiovanni kemudian membahas pula tentang mutu pendidikan yang diberikan di sekolah akan menghasilkan mutu belajar sebagai hasil dari peran kepala madrasah sebagai manajer yang efektif, serta sekolah akan sukses dan efektif karena mendapatkan dukungan penuh dari segenap guru dan warga sekolah lainnya. Salah satu hal nyata dalam tugasnya sebagai kepala madrasah yakni melaksanakan pemberian layanan yang maksimal dalam menunjang kompetensi guru dalam bekerja. Apabila guru dan staf diberikan layanan yang maksimal atau ditunjang oleh kepala sekolah, maka guru dan staf tersebut juga akan mengadopsi layanan

⁴Supardi, *Sekolah Efektif Konsep dasar dan Praktiknya*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), h 27

⁵Nasar, I., and A. Majir. "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru". *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, Vol. 4, no. 3, Jan. 2023, pp. 484-95, doi:10.37680/scaffolding.v4i3.1917

⁶Hidayati, Hidayati. "Manajemen Pendidikan, Standar Pendidik, Tenaga Kependidikan, dan Mutu Pendidikan." *Al-Ta lim Journal* 21.1 (2014): 42-53.

tersebut kemudian diterapkan untuk melayani siswa pada saat proses belajar mengajar di kelas serta layanan administrasi oleh staf atau tata usaha. Ini mengartikan untuk pemberian layanan yang optimal untuk seluruh warga sekolah bahwa kepala sekolah wajib berada di sekolah sepagi mungkin.⁷

Kualitas kepala Madrasah sebagai manajer telah secara signifikan dipengaruhi oleh kinerja Manajerial yang diadakan untuk memberdayakan guru sehingga guru profesional yang selalu ingin memperbarui untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pemimpin Madrasah yang memiliki kinerja yang baik adalah kepala madrasah yang memiliki kemampuan intelektual, emosional dan spiritual dan luas yang baik dan futuristik. Kemampuan intelektual diperlukan dalam observasi, pemahaman dan analisis informasi yang diperoleh. Kemampuan emosional diperlukan untuk mengatasi berbagai kendala dan dalam konstruksi hubungan. Sementara kemampuan spiritual diperlukan saat mengambil pengalaman sehingga keputusan dibuat di sisi kebenaran. Wawasan yang luas dan futuristik adalah hal dasar dari tanda-tanda membaca perubahan di lingkungan sekolah untuk membawa sekolah bahwa hal itu mengarah pada kondisi perubahan yang terus terjadi. Kemampuan manjerial kepala sekolah merupakan kemampuan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana diungkapkan dalam Kep. Men. Dik. Nas No 162/U/2003 pasal 9 ayat 2 tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai: (1) pemimpin; (2) manajer; (3) pendidik; (4) administrator; (5) wirausaha; (6) pencipta iklim kerja; (7) penyelia⁸

Guru adalah subjek yang paling berpengaruh dan paling urgen dalam lembaga pendidikan secara umum karena bagi siswa, guru selaludigunakan sebagai pemimpin teladan bahkan menjadi angka identifikasi diri. Di sekolah, guru adalah elemen yang paling berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan selain elemen siswa dan fasilitas lainnya. Keberhasilan pelaksanaan pendidikan sangat terjebak oleh persiapan guru dalam persiapan siswa melalui kegiatan belajar mengajar. Akan tetapi, usaha strategik guru untuk mengembangkan kualitas output pendidikan sangat dipengaruhi oleh keterampilan dan kinerja para guru.

Whitmore secara sederhana berpendapat bahwa kinerja merupakan pengaplikasian fungsi-fungsi yang dituntut dari individu. Definisi tersebut mengisyaratkan tanggung jawab yang besar dari pekerjaan individu. Whitmore

⁷Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h 88

⁸Nurdin, Diding. "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Membangun Iklim Sekolah Dan Kepuasan Guru Di Sekolah Dasar." *Sekolah Dasar: Kajian Teori dan Praktik Pendidikan* 24.1 (2017): 45-56.

menegasakan kinerja adalah suatu tindakan, suatu hasil, atau apa yang ditampakkan individu melalui kemampuan yang sesuai fakta.⁹

Berdasarkan dari padangan Whitmore tadi, kinerja mewajibkan suatu penerapan kemampuan seseorang, dan tanggungjawab atau kepemilikan yang komprehensif. Jikalau tidak, maka hal ini tidak akan menjadi kemampuan seseorang, tapi sebagian akan dimiliki oleh orang lain. Pandangan lain, dikemukakan Samsudin bahwa kinerja diartikan sebagai tingkatan implementasi tugas yang bisa dicapai seseorang dengan menggunakan potensi yang ada dan batasan-batasan yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁰ Sedangkan Nawawi memberikan pengertian kinerja sebagai output implementasi suatu pekerjaan.¹¹ Mulyasa mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.¹²

Dari pembahasan di atas, maka kinerja bisa dirangkum sebagai sikap seseorang yang menghasilkan output dari pekerjaan tertentu setelah memenuhi berbagai persyaratan. Kinerja adalah gambaran hasil kerja yang dilakukan seseorang, atau dengan kata lain kinerja adalah unjuk kerja seseorang.

Kepala madrasah harus sangat berperan dalam peningkatan kinerja guru di madrasah, seperti melakukan pemotivasian serta pembinaan-pembinaan kerja, serta guru sendiri harus memotivasi dirinya agar meningkatkan kinerjanya. Istilah “kinerja” dalam tulisan ini dimaksudkan sebagai terjemahan dari kata *performance* (Bahasa Inggris). Pengertian ini berarti kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu pula.¹³

Kinerja guru bisa dibuktikan dari beberapa kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki,. “Kompetensi yang dimaksud adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional (Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari hasil belajar siswa. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan hasil belajar siswa yang baik. Selanjutnya,

⁹Dewi, Ratna. *Pengaruh supervisi dan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru Mts Se-Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus 2016/2017*. Diss. UIN Raden Intan Lampung, 2017.

¹⁰ Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya*. (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h.159

¹¹ Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), h.234

¹² Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h.136

¹³ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2013), h 52-53

“kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian hasil belajar siswa”¹⁴.

Indikator kinerja dalam penelitian ini yakni dikutip dari Soedijarto meliputi: (1) mempunyai pengetahuan yang cukup tentang disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan ajaran;(2) mempunyai pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang siswa dengan latar belakang kemampuan karakteristik lainnya; (3) mempunyai pengetahuan yang cukup tentang berbagai teknik pendidikan; (4) mempunyai pengetahuan yang cukup tentang berbagai model belajar dan proses perubahan tingkah laku manusia pada umumnya dan siswa pada khususnya. (5) mempunyai pengetahuan tentang berbagai media dan sumber belajar dengan berbagai potensinya untuk menunjang pencapaian tujuan pendidikan; (6) mempunyai pengetahuan yang cukup tentang teknik penilaian pada khususnya dan sistem penilaian pada umumnya. (7) mempunyai karakteristik seorang pemimpin dan pendidik yang mampu menerapkan motto: ”*Ing Ngarso Tulodo, Ing Madyo Mangun Karso, Tut Wuri Handayani*” secara cukup dan kreatif; (8) mempunyai kemampuan inovatif, dan berkepribadian Pancasila.¹⁵

Dengan demikian kinerja yang dalam penelitian ini merupakan variabel mayor, tentunya hanya akan memberikan hasil yang optimal apabila ada variabel lain yang turut berperan didalamnya. Meskipun demikian terlepas dari pengaruh variabel lain untuk melihat optimalnya variabel kinerja guru di sekolah, hal yang tidak dapat diabaikan dalam mengoptimalkan kinerja guru adalah beberapa dimensi yang meliputi : (1) kualitas kerja; (2) kecepatan/ ketepatan, inisiatif, (3) kemampuan dan (4) komunikasi. Selanjutnya dimensi kinerja guru tersebut melahirkan indikator antara lain : (1) penguasaan bahan, (2) pengelolaan proses pembelajaran, (3) manajemen kelas, (4) penggunaan media atau sumber belajar, (5) penguasaan landasan pendidikan, (6) perencanaan program pengajaran, (7) pemimpin di kelas, (8) manajemen interaksi belajar mengajar, (9) melakukan evaluasi hasil belajar siswa, (10) penggunaan berbagai metode/model pembelajaran, (11) pemahaman dan pelaksanaan fungsi dan layanan bimbingan konseling, (12) pemahaman dan penyelenggaraan administrasi madrasah, dan (13) pemahaman dan penafsiran hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

Dengan demikian kinerja guru yang diharapkan adalah kemampuan mengembangkan persiapan mengajar karena pada hakekatnya persiapan mengajar akan mengarahkan tentang apa yang akan dilakukan oleh seorang guru dalam

¹⁴Nugraheni, Aninditya Sri, and Ratna Rahmayanti. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari." *Jurnal Pendidikan Madrasah* 1.2 (2016): 277-293.

¹⁵Soedijarto. *Memantapkan Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia, 2013), h.10.

meningkatkan kinerjanya. Pekerjaan mengajar merupakan pekerjaan yang kompleks dan sifatnya dimensional sehingganya guru harus menguasai tehnik yang berhubungan dengan kegiatan-kegiatan penting dalam pembelajaran.

Agar supaya program/kegiatan madrasah berjalan efektif dan efisien, maka telah dibagi tugas pengelolaan program yang dimaksud kepada guru-guru dan staf tata usaha, meskipun begitu beberapa program yang bersifat teknis masih dibantu oleh Kepala madrasah.¹⁶ Dengan demikian, kepala madrasah bisa menjalankan perannya dengan efektif jika dilandasi oleh keterampilan sebagai *leader*, keterampilan menciptakan konsep serta hubungan antar individu, dapat melakukan komunikasi dengan seluruh warga sekolah dengan stabil, dapat melakukan penilaian kinerja guru dan staf administrasi, ketrampilan menganalisa sebuah masalah, pengambilan keputusan secara cerdas dan benar. Kemampuan atau keterampilan di atas adalah wujud dari kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala madrasah dalam pelaksanaan perannya.¹⁷

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Gorontalo didapatkan masalah penelitian yakni belum optimalnya peran kepala madrasah sebagai manajer seperti pada perencanaan, kesulitannya yakni sulit untuk meyatukan dari guru dan staf dalam mengambil keputusan dalam suatu perencanaan karena minimnya budaya inisiatif dari guru maupun stafnya untuk mengajukan ide dan gagasan. Dari segi pengarahan, yakni paradigm yang berbeda, budaya, motivasi dan kemampuan guru yang memunculkan hambatan kepala madrasah pencapaian tujuan madrasah. Kurangnya evaluasi yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap program sekolah. Pengawasan, kesulitan yang dihadapi yakni terlalu banyak beban tugas administratif yang menjadi tanggung jawab kepala madrasah menyebabkan kurang fokusnya pengawasan kepala madrasah terhadap pelaksanaan program madrasah. Hubungan yang minim antara madrasah dengan masyarakat yang menyebabkan ada paradigm yang terbangun pada masyarakat yang menganggap guru sebagai satu-satunya subjek yang mempengaruhi keberhasilan peserta didik

Dalam peningkatan mutu kinerja guru, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, yakni peran kepala madrasah sebagai manajer, sebab kepala madrasah adalah individu yang memiliki peran urgen pada pengelolaan dan pengaturan kegiatan kinerja guru serta kepala madrasah pula yang memiliki tanggung jawab secara langsung kepada implementasi seluruh aturan yang wajib

¹⁶Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajar*, (Bandung: Alfabeta,2012), h. 33

¹⁷Yogaswara, Atep, Nanang Fattah, and Udin Saefudin Sa'ud. "Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah Dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Mengajar Guru." *Jurnal Penelitian Pendidikan* 11.2 (2010): 60-72.

dilakukan warga madrasah mulai guru, staf dan peserta didik. Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Gorontalo adalah termasuk sekolah menengah pertama yang unggul, dengan akreditasi yang A atau istimewa. Oleh karenanya metode kepala madrasah dalam melakukan interaksi dengan seluruh warga madrasah akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan madrasah yang dipimpinnya, dan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan permasalahan yang terdeskripsi di atas, ada beberapa alasan yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian ini diantaranya kemajuan di bidang pendidikan membutuhkan seorang *leader* sekaligus *manager* yang dapat menerapkan manajemen yang baik dalam pengelolaan lembaga pendidikan serta dapat berperan dalam peningkatan kinerja guru dalam penacapaian tujuan pendidikan, serta sebahagian besar kepala madrasah masih belum optimal dalam pelaksanaan supervisi akademik dan manajerial. Paradigma yang berkembang di masyarakat mengenai pemosisian guru sebagai satu-satunya sentral dalam pencapaian keberhasilan siswa di madrasah, akan tetapi kepala madrasahlah yang juga merupakan komponen yang memiliki peran penting, karena kepala madrasah adalah leader dan manager lembaga pendidikan.

Pada akhirnya dapat dikatakan kemampuan peran kepala madrasah sebagai manajer mempunyai peran urgen dan strategik dalam rangka meningkatkan mutu madrasah. Seluruh program di madrasah termasuk peningkatan mutu kinerja guru dari semua kompetensi di madrasah dapat digerakkan oleh kepala madrasah dengan menerapkan kemampuan manajerialnya, terdiri dari kemampuan teknis, hubungan antar individu, serta kemampuan konseptual.

Beberapa penelitian yang relevan ditulis oleh Alhabsyi dkk dengan judul "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru"¹⁸, R. Harapan, dkk dengan judul "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MAN 2 Padangsidimpuan"¹⁹, dan Istikomah, dkk dengan judul "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru"²⁰. Semua penelitian di atas sama-sama meneliti tentang kepala sekolah dan guru, tetapi tidak spesifik meneliti tentang salah satu peran kepala sekolah yakni peran sebagai manajer. Sampai saat ini, masih sedikit perhatian dari peneliti yang

¹⁸ F Alhabsyi, S S Pettalongi, and ..., "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal Integrasi* ... (2022), <https://jurnal.uindatokarama.ac.id/index.php/jimpe/article/view/898>.

¹⁹ R Harapan, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Padangsidimpuan," *Al-Muaddib: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan ...* (2017), <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/al-muaddib/article/view/108>.

²⁰ I Istikomah, "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *NUR EL-ISLAM: Jurnal Pendidikan* ... (download.garuda.kemdikbud.go.id, 2018), <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1285038&val=12630&title=StrategiKepemimpinanKepalaSekolahDalamMeningkatkanKinerjaGuru>.

mengkaji hubungan kepala sekolah sebagai manajer dengan kinerja guru secara kuantitatif.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka memotivasi penulis meneliti permasalahan ini dengan judul “Hubungan Peran kepala madrasah sebagai manajer Dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Gorontalo”.

Dalam penelitian ini, penulis mengajukan hipotesis dengan menggunakan Hipotesis Alternatif (H_a) dan Hipotesis Nihil (H_0).

$H_a : \rho \neq 0$: Terdapat hubungan antara peran kepala madrasah sebagai manajer dengan Kinerja guru

$H_0 : \rho = 0$: Tidak terdapat hubungan antara peran kepala madrasah sebagai manajer dengan efektivitas kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dengan desain penelitian deskriptif kuantitatif dengan tujuan untuk membuktikan tentang hubungan antara peran kepala madrasah sebagai manajer dengan kinerja guru²¹, lokasi penelitian yakni di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Gorontalo. Dalam penelitian ini peneliti akan menjadikan seluruh guru Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Gorontalo sebagai subjek penelitian yaitu berjumlah 40 guru. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuisioner/angket yang terlebih dahulu diujicobakan di luar sampel penelitian untuk mendapatkan angket yang valid dan reliabel. Metode analisis data yang akan di pakai dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis Uji normalitas data, Uji Korelasi menguji hipotesis, menggunakan bantuan aplikasi komputersasi SPSS versi 23.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Dari hasil analisis data didapatkan hasil uji validitas terhadap 35 item pernyataan angket variabel X (peran kepala madrasah sebagai manajer) dan 38 item angket variabel Y dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = 0.05$ dan $N = 30$ (30 orang guru) di Marasah Aliyah Kota Gorontalo, serta dengan kriteria interval kepercayaan 95% dengan harga $r_{tabel} = 0.361$.

²¹Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, Metode Penelitian Kuantitatif, (Cet, 4; Jakarta: PT RajaGrafindo, 2008), h. 42

Untuk mendapatkan item instrument yang valid dilakukan uji coba terhadap semua item pertanyaan dengan kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini menunjukkan semua item pada angket dikatakan valid jika hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Status Validitas Item Angket

Variabel	Jumlah Item Angket	Valid	Tidak Valid
X (peran kepala madrasah sebagai manajer)	35	29	6
Y (Kinerja Guru)	38	33	5

Berdasarkan hasil uji coba validitas angket variabel X (peran kepala madrasah sebagai manajer) dari 35 item angket diperoleh 29 item instrument yang valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan 6 item instrumen yang tidak valid ($r_{hitung} < r_{tabel}$). Dan angket variabel Y (Kinerja guru) dari 38 item angket diperoleh 33 item angket yang valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan 3 item instrument yang tidak valid ($r_{hitung} < r_{tabel}$). Dengan demikian berdasarkan hasil uji coba tersebut jumlah item instrument angket yang ada dalam angket digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 29 item angket untuk mengukur variabel X (peran kepala madrasah sebagai manajer). Dengan demikian berdasarkan hasil uji coba tersebut jumlah item instrument pertanyaan yang ada dalam angket digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 33 item angket untuk mengukur variabel Y (Kinerja guru).

2. Uji Reliability

Analisis uji reliabilitas dihitung dengan memakai rumus *Cronbach Alpha* pada aplikasi SPSS 23.0. Pada analisis reliabilitas didapatkan nilai r:

Tabel 2. Analisis Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
X (peran kepala madrasah sebagai manajer)	0.742	35
Y (Kinerja Guru)	0.739	38

Dari hasil Uji reliabilitas diperoleh koefisien *Cronbach's Alpha* yakni 0.742 untuk variabel X dan 0.739 untuk variabel Y. Angka ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel karena > 0.6 .

3. Uji Normalitas Data**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data**

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Peran Kepala Madrasah Sebagai Manajer	.127	40	.105	.949	40	.071
Kinerja Guru	.099	40	.200*	.963	40	.205

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas data:

- Peran Kepala Madrasah Sebagai Manajer menjelaskan angka signifikansi pada kolom kolmogorov-smirnov $0.105 > 0.05$ membuktikan bahwa data tersebut terdistribusi normal
- Kinerja guru menjelaskan angka signifikansi pada kolom kolmogorov-smirnov $0.200 < 0.05$ menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

4. Pengujian Hipotesis Uji Korelasi

Untuk hasil analisis hubungan antara variabel X (peran kepala madrasah sebagai manajer) terhadap variabel Y (Kinerja guru) yakni:

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Pearson

		Peran Kepala Madrasah Sebagai Manajer	Kinerja Guru
Peran Kepala Madrasah Sebagai Manajer	Pearson Correlation	1	.567**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.567**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada tabel 4 di analisis korelasi Pearson di atas, bahwa besarnya hubungan antara variabel X (Peran Kepala Madrasah Sebagai Manajer) dengan variabel Y (kinerja guru) yang dihitung dengan koefisien korelasi sebesar 0.567. Hal ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara Peran Kepala Madrasah Sebagai Manajer dengan kinerja guru di MTsN Gorontalo karena besaran korelasi antara variabel Y (kinerja guru) dengan variabel X (peran kepala marrasah sebagai manajer) yaitu $0.567 > 0.05$ berarti tingkat Peran Kepala Madrasah Sebagai Manajer berkorelasi **Cukup Kuat** dengan Kinerja Guru. Sedangkan tingkat signifikan koefisien korelasi satu sisi (2-tailed) dari output variabel ini (diukur dari probabilitas yaitu (0,000) jauh di bawah 0,05, maka hubungan antara Peran Kepala Madrasah Sebagai Manajer (Variabel X) dengan kinerja guru (Variabel Y) signifikan. Sehingga dapat dikatakan untuk korelasi antara Variabel Y (kinerja guru) dengan Variabel X (Peran Kepala Madrasah Sebagai Manajer) mempunyai arah korelasi positif yang artinya semakin tinggi tingkat peran kepala madrasah sebagai manajer dengan kinerja guru juga semakin tinggi. Demikian pula sebaliknya.

Tabel 5. Interpretasi Koefesien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Dari hasil korelasi tersebut juga dapat diketahui besarnya sumbangan variabel peran kepala madrasah sebagai manajer (X) dengan kinerja guru (Y) yaitu melalui teknik mencari Koefisien Determinasi dengan rumus: $r^2 \times 100\% = 0.567^2 \times 100\% = 32.15\%$. Artinya korelasi variabel peran kepala madrasah sebagai manajer (X) dengan kinerja guru (Y) yaitu sebesar 32.15%.

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat nilai signifikansi Sig. (2-tailed) antara variabel X dengan Y adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dimana 0.05 adalah taraf signifikan, yang berarti terdapat korelasi signifikan dari peran kepala madrasah sebagai manajer dengan Kinerja guru. Berdasarkan Nilai R hitung, diketahui untuk korelasi variabel X dengan Y adalah sebesar $0.567 > R$ tabel 0.312, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara variabel peran kepala madrasah sebagai manajer dengan variabel Kinerja guru. Karena R hitung atau *Pearson Correlations* dalam analisis ini bernilai positif atau dengan kata lain semakin meningkat peran

kepala madrasah sebagai manajer maka akan meningkat pula kinerja guru. Maka dari itu hipotesis Ha diterima dan Ho ditolak.

Hasil Penelitian membuktikan bahwasanya teori tentang peran kepala madrasah sebagai manajer berkorelasi dengan kinerja guru, dimana penelitian sebelumnya dilakukan oleh Sulaeman secara kualitatif dengan judul Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Falah Arungkeke Kabupaten Jeneponto, didapatkan hasil antara keterampilan manajerial dan kinerja pegawai khususnya kinerja guru terdapat korelasi yang positif dan kuat. Sebab, semakin tinggi tingkat kemampuan manajerial kepala madrasah, semakin tinggi pula tingkat kinerja para guru di lingkungan madrasah itu sendiri. Hal itu ditandai dari intensitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru semakin meningkat serta adanya keinginan yang kuat dari para guru untuk mengembangkan profesi dan kompetensinya masing-masing.²²

KESIMPULAN

Terdapat korelasi variabel peran kepala madrasah sebagai manajer dengan Kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Gorontalo. Simpulan ini sesuai hasil dari analisis mengenai Koefisien korelasi antara nilai kinerja guru (variabel Y) dan peran kepala madrasah sebagai manajer (variabel X) diperoleh sebesar 32.15 %. Hal ini membuktikan bahwa antara peran kepala madrasah sebagai manajer dengan Kinerja guru memiliki hubungan cukup kuat yaitu: 0.567 dan positif yang berarti, apabila peran kepala madrasah sebagai manajer meningkat maka akan meningkat pula kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhabsyi, F, S S Pettalongi, And ... "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Integrasi ...* (2022).
<https://jurnal.uindatokarama.ac.id/index.php/jimpe/article/view/898>.
- Al-Oghny, M. *Upaya Kepala Sekolah Dalam Memanajemen Sarana Dan Prasarana Di Ma Baitul Makmur Desa Suka Datang Kabupaten Rejang Lebong*. Diss. IAIN Curup, 2019.
- Burhanuddin. *Analisis Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Danim, Sudarwan. Khairil, *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, 2012.

²²Sulaiman. "Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Al-Falah Arungkeke Kabupaten Jeneponto." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 8.1 (2019): 848-870.

IRFANI: JURNAL PENDIDIKAN ISLAM

P-ISSN 1907-0969 E-ISSN 2442-8272

Volume 19 Nomor 1 Mei 2023

Halaman 17-32

<http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ir>

- Danim, Sudarwan. *Inovasi Pendidikan: Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia, 2002.
- Dewi, Ratna. *Pengaruh supervisi dan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru Mts Se-Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus 2016/2017*. Diss. UIN Raden Intan Lampung, 2017.
- Erlianti, D., M. Maq, T. Susianto, I. Nasar, and A. Fathurohman. "Analysis of the Effect of School Environment and Compensation on Performance of Vocational School Teachers". *Journal on Education*, Vol. 5, no. 4, Apr. 2023, pp. 14708-12, doi:10.31004/joe.v5i4.2534.
- Fitrah, Muh. "Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan." *Jurnal Penjaminan Mutu* 3.1 (2017).
- Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Harapan, R. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Padangsidimpuan." *Al-Muaddib: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan ...* (2017). [Http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/al-muaddib/article/view/108](http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/al-muaddib/article/view/108).
- Hidayati, Hidayati. "Manajemen Pendidikan, Standar Pendidik, Tenaga Kependidikan, dan Mutu Pendidikan." *Al-Ta lim Journal* 21.1 (2014).
- Istikomah, I. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Nur El-Islam: Jurnal Pendidikan* Download.Garuda.Kemdikbud.Go.Id, 2018. [Http://Download.Garuda.Kemdikbud.Go.Id/Article.php?Article=1285038&Val=12630&Title=Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1285038&val=12630&title=Strategi%20Kepemimpinan%20Kepala%20Sekolah%20Dalam%20Meningkatkan%20Kinerja%20Guru).
- Moedjiarto. *Sekolah Unggul: Metodologi untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan* Jakarta: Duta Graha Pustaka, 2001.
- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.

IRFANI: JURNAL PENDIDIKAN ISLAM

P-ISSN 1907-0969 E-ISSN 2442-8272

Volume 19 Nomor 1 Mei 2023

Halaman 17-32

<http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ir>

- Nasar, I., and A. Majir. "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru". *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, Vol. 4, no. 3, Jan. 2023, pp. 484-95, doi:10.37680/scaffolding.v4i3.1917.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005.
- Nugraheni, Aninditya Sri, and Ratna Rahmayanti. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari." *Jurnal Pendidikan Madrasah* 1.2 (2016).
- Nurdin, Diding. "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Membangun Iklim Sekolah Dan Kepuasan Guru Di Sekolah Dasar." *Sekolah Dasar: Kajian Teori dan Praktik Pendidikan* 24.1 (2017).
- Pranata, Yuri, and Syahwani Umar. "Pengaruh Supervisi Klinis dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar Guru." *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa* 3.10.
- Prasetyo, Bambang. dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cet, 4; Jakarta: PT Raja Grafindo, 2008.
- Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung:Alfabeta, 2011.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Saondi, Ondi Aris Suherman. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika Aditama, 2010.
- Silahahi, Ulbert. *Studi tentang Ilmu Administrasi: Konsep, Teori, dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2002.
- Sobandi, Ade. "Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru SMKN Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen di Kota Bandung." *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi* 9.2 (2010).
- Soedijarto. *Memantapkan Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2013.

IRFANI: JURNAL PENDIDIKAN ISLAM

P-ISSN 1907-0969 E-ISSN 2442-8272

Volume 19 Nomor 1 Mei 2023

Halaman 17-32

<http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ir>

Sudijono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Cet: Ke 16, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif & R & D*. Bandung: Alfabeta 2008.

Sulaiman. "Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah-Falah Arungkeke Kabupatenjeneponto." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 8.1 (2019).

Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT RajaGrafindo, 2013.

Supranto. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga, 2008.

Syaifuddin, Azwar. *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi ke 3: Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset . 2009.

Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2009.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen

Uno, B. Hamzah & Lamatenggo, Nina. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

Wahyudi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta, 2012.

Yogaswara, Atep, Nanang Fattah, and Udin Saefudin Sa'ud. "Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah Dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Mengajar Guru." *Jurnal Penelitian Pendidikan* 11.2 (2010): 60-72.