

STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MEMAKSILKAN KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA LUKSAGU

Nusrah Mahmud¹, Abidin Djafar², Normawati³

¹²³ Prodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palu

Nusrah Mahmud@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus untuk menjelaskan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Luksagu dalam Tinjauan Manajemen Pendidikan Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Data dianalisis melalui kegiatan reduksi data dan penyajian data. Hasil Penelitian ini menunjukkan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Luksagu yaitu dengan melakukan pembinaan dengan mengikutsertakan guru-guru yang ada di Madrasah pada berbagai seminar maupun pelatihan yang telah di programkan, pengawasan atau supervisi dilakukan kepala madrasah dengan cara berkunjung ke kelas secara langsung pada saat proses kegiatan belajar mengajar berlangsung, pembinaan disiplin tenaga kependidikan dilakukan dengan cara memantau langsung kehadiran guru dan siswa di depan gerbang masuk sekolah dalam hal kedisiplinannya, pemberian motivasi dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja dengan cara memberi masukan-masukan kepada guru mengenai kedisiplinan dan strategi belajar, dan pemberian penghargaan agar kinerja guru semakin baik. Hal lain bahwa fungsi manajemen diterapkan guna meningkatkan kinerja guru yang dalam hal ini, kinerja tersebut berkaitan dengan kualitas mengajar dan kualitas kerja yang berorientasi pada tugas dan fungsi guru yang di lihat dari rasa tanggung jawab yang di emban guru, terutama dalam proses pembelajaran.

Kata kunci: Kepala Madrasah, Guru, Kinerja Guru, Madrasah Tsanawiyah.

ABSTRACT

This thesis focuses on explaining the strategy of madrasah principals in improving teacher performance at the Luksagu Private Tsanawiyah Madrasah in the Islamic Education Management Review. This study uses a qualitative approach. Data was collected using observation, interviews and documentation. Data were analyzed through data reduction and data presentation activities. The results of this study indicate (1) the strategy of the head of the madrasa in improving the performance of teachers in Madrasah Tsanawiyah Swasta Luksagu, namely by conducting coaching by involving teachers in the madrasa in various seminars and training that have been programmed, supervision or supervision is carried out by the head of the madrasa by means of visiting the classroom directly during the teaching and learning process, coaching the discipline of education staff is done by directly monitoring the presence of teachers and students in front of the school entrance gate in terms of their discipline, giving motivation to the head of the madrasa to improve performance by providing input to

the school teachers regarding discipline and learning strategies, and giving awards to improve teacher performance. Also, the management functions are applied in order to improve teachers' performance, in this case, the performance is related to the quality of teaching and the quality of work that is oriented to the tasks and functions of teachers seen from the sense of responsibility that is carried out by teachers, especially in the learning process.

Keywords: *Headmaster, Teacher, Teacher Performance, Madrasah Tsanawiyah*

1. PENDAHULUAN

Pendidikan sebagaimana dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa, "Sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin peningkatan kinerja guru untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global". upaya tersebut sudah dan sedang dilakukan, ini terlihat dari lahirnya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang pada dasarnya merupakan kebijakan pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru di Indonesia.

Sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Secara operasional kepala madrasah memiliki standar kompetensi untuk menyusun perencanaan strategis, mengolah tenaga kependidikan, mengelola kesiswaan, mengelola fasilitas, mengelola sistem informasi manajemen, mengelola regulasi atau peraturan pendidikan, mengelola mutu pendidikan, mengelola kelembagaan, mengelola kekompakan kerja (teamwork), dan mengambil keputusan. Peran besar kepala madrasah sebagaimana yang dikemukakan di atas menegaskan bahwa kepala madrasah seharusnya cenderung untuk berbuat sedikit dalam bidang pengajaran dan pada sisi lain lebih mengembangkan fungsi-fungsi administrasi dan manajemen. Kepala madrasah dalam peran, tugas dan posisinya yang sangat strategis, dituntut memiliki kreativitas, yakni kemampuan untuk mentransformasikan ide dan imajinasi serta keinginan-keinginan besar menjadi kenyataan.

Hal ini juga sesuai dengan paradigma baru manajemen pendidikan bahwa kepala madrasah minimal harus mampu berfungsi sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, Inovator dan motivator. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Madrasah, kepala Madrasah harus memiliki kompetensi yakni: kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Untuk mencapai tujuan sekolah, hal tersebut dapat dilihat dari kinerja guru, karena guru memegang peran penting dalam kegiatan belajar mengajar, di mana guru harus berinteraksi langsung dengan peserta didik.

Karena guru mempunyai peranan penting dalam dunia pendidikan, maka guru harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari rasa tanggung jawab moral yang di emban guru. Namun pada kenyataan di lapangan, masih ada guru yang kurang profesional dalam melaksanakan tugas keprofesiannya, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya disebabkan guru kurang mampu melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien sehingga berdampak pada kurang

maksimalnya proses pembelajaran yang berlangsung di sekolah. Berdasarkan observasi awal di lokasi penelitian, peneliti melihat bahwa masih Ada guru yang kurang mampu melaksanakan pembelajaran dengan baik, hal ini dilihat dari kesiapan guru menghadapi siswa dan kesiapan perangkat pembelajaran. Sehingga berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian tentang “Strategi Kepala Madrasah dalam Memaksimalkan Kinerja Guru di MTs Swasta Luksagu dalam Tinjauan Manajemen Pendidikan Islam”.

2. TINJAUAN LITERATUR

2.1 Madrasah

Secara etimologi “madrasah” merupakan sekolah yang akademinya bersumber pada Pendidikan Agama Islam. Madrasah juga tidak dapat hanya diartikan sebagai sarana untuk sekolah atau madrasah formal, tapi dapat dimaknai sebagai belajar agama lainnya seperti, masjid, perpustakaan, taman pengajian, dan tempat lainnya. Upaya Madrasah berkembang sesuai sistem Pendidikan Nasional, sehingga Kementerian Agama mengeluarkan peraturan No. 1 tahun 1946 dan dilanjutkan no 7 tahun 1952 terkait jenjang pendidikan madrasah yang terdiri dari: Raudhatul Athfa (RA) atau yang biasa disebut dengan Bustanul Atfal (BA) merupakan Taman Kanak-Kanak atau pendidikan anak usia dini yang bercirikan Agama Islam. Madrasah Awal (MI), madrasah lanjutan tingkat pertama (MTs) dan madrasah lanjutan atas (MA).

1. Raudhatul Athfal: Raudhatul Athfa (RA) atau yang biasa disebut dengan Bustanul Atfal (BA) merupakan Taman Kanak-Kanak atau pendidikan anak usia dini yang bercirikan Agama Islam. Pokok pembelajarannya meliputi pengenalan lingkungan, belajar pengenalan huruf, angka, serta doa-doa pendek (doa sehari-hari). Sesuai ketetapan pemerintah UU no 20 tahun 2003 usia ideal untuk anak RA ketika mencapai usia 4 tahun. Pendidikan RA ditempuh sampai 2 tahun hingga di usia 6 tahun. Pada tingkatan-tingkatan kelas RA juga di sesuaikan dengan kemampuan masing-masing anak sehingga bisa ke jenjang selanjutnya.
2. Madrasah Awal/Rendah: Madrasah awal yaitu madrasah yang memuat pembelajaran umum, dan ilmu pendidikkn agama Islam, lama pendidikannya selama 6 tahun. Madrasah awal ini disebut Madrasah Ibtidaiyah (MI).
3. Madrasah Lanjutan Tingkat Pertama : Madrasah ini disebut madrasah Tsanawiyah (Mts) lanjutan dari Madrasah Ibtidaiyah (MI). Pendidikan Agama Islam serta pembelajaran umum lainnya juga termuat dalam pokok pengajarannya yang ditempuh selama 3 tahun.
4. Madrasah Lanjutan Atas: Madrasah lanjutan atas adalah lanjutan dari Madrasah Tingkat Pertama atau lanjutan dari MTs yang disebut Madrasah Aliyah. Pendidikan Agama Islam serta pembelajaran umum lainnya juga termuat dalam pokok pengajarannya yang ditempuh selama 3 tahun.

Ketiga Madrasah tersebut yang dijadikan negeri di beri nama MI menjadi MIN, MTs menjadi MTsN, MA menjadi MAN. (Hasbullah, sejarah pendidikan Islam di Indonesia (Depok: Raja Grafindo Persada, 2001), 176) Hasbullah dalam Sidiq (2018:24)

2.2 Kepala Madrasah

Kepala Madrasah diartikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas utama dalam memimpin suatu madrasah, di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran, dan Peserta didik yang menerima pelajaran. Pemimpin madrasah yaitu seseorang yang memiliki harapan tinggi terhadap guru dan para peserta didik, serta mereka yang banyak mengetahui dan

paham tentang tugas-tugasnya dan menentukan suasana madrasah. Wewenang dan tanggung jawab kepala madrasah berdasarkan pada Pancasila yang bertujuan untuk: meningkatkan kecerdasan dan keterampilan, meningkatkan ketakwaan terhadap Allah, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian, mempertebal semangat kebangsaan, dan cinta tanah air. Selain bertanggung jawab atas kelancaran jalannya madrasah secara teknis akademisi Kepala Madrasah juga bertanggung jawab terhadap segala kegiatan, keadaan lingkungan dengan kondisi, dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat di sekitarnya.

Oleh karena itu, Kepala Madrasah dapat disebut pejabat resmi yang pengangkatannya melalui suatu proses, dan prosedur berdasarkan peraturan yang berlaku. Kepemimpinan kepala madrasah sebagai organisasi memiliki tanggung jawab terhadap diri pribadi, dan orang lain dalam menggerakkan anggotanya guna pencapaian tujuan pada madrasah. Oleh karena itu, kinerja kepala madrasah seharusnya tampak lebih baik dari pada guru, dan staf lainnya. Keberhasilan madrasah adalah keberhasilan kepala madrasah sebab kepala madrasah sebagai pimpinan madrasah yang selalu menjadi suri teladan bagi para bawahannya, suatu hal yang menarik di dunia kepemimpinan ialah mengapa bawahan baik secara perorangan maupun kelompok dengan sadar selalu mengikuti dan melaksanakan apa yang dikehendaki oleh pemimpin.

Demikian pula kinerja kepala madrasah sebagai pemimpin begitu besar suatu sumbangan atau kontribusi terhadap pencapaian tujuan madrasah. Tugas inti kepala madrasah ialah berusaha menyelesaikan problematika pendidikan jika ditemukan adanya penyimpangan dalam pengelolaan dan membantu mengembangkan kemampuan mengajar guru sehingga terwujudnya pelaksanaan pendidikan dan proses pembelajaran yang lebih baik. Tugas kepala madrasah dalam bidang supervisi adalah memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran yang berupa perbaikan program serta kegiatan pendidikan pengajaran untuk dapat menciptakan situasi pembelajaran yang lebih baik. Sedangkan tugas kepala madrasah dalam bidang administrasi digolongkan dalam, bidang manajemen yang berhubungan dengan pengelolaan, kepegawaian, kesiswaan, gedung dan halaman, keuangan, dan pengelolaan, hubungan madrasah dan masyarakat.

Kepala madrasah memiliki tugas dan fungsi yang dapat dilihat dari beberapa sudut pandang, diantaranya dari sisi tertentu kepala madrasah dapat dipandang sebagai pejabat formal, dan di sisi lain kepala madrasah dapat berperan sebagai manajer, sebagai pemimpin, sebagai pendidik, dan sebagai staf. Kepala madrasah sebagai pejabat formal, karena kepala madrasah merupakan jabatan otoritas formal di madrasah, yang ditunjuk atau dipilih melalui proses selesai tertentu. Fungsi kepala madrasah sebagai manajer, memiliki arti bahwa kepala madrasah mempunyai tanggung jawab dalam seluruh proses pengembangan manajemen madrasah, yaitu berupa kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan seluruh sumber daya pendidikan yang ada dalam rangka pencapaian tujuan institusional. Sedangkan kepala madrasah sebagai pemimpin merupakan wujud pelaksanaan kepemimpinan nasional yang bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa. \

Selain itu, seorang kepala madrasah dalam menjalankan berbagai tugas dan aktivitas sebagai manajer, seperti (1) merancang tugas yang hendak dilakukan, (2) memutuskan dengan cara mana yang harus dilakukan, (3) memilih orang yang bisa mengerjakan pekerjaan tersebut, (4) memberi tahu mereka mengapa tugas tersebut harus dilakukan, dan (5) memberi tahu bawahan bagaimana mengerjakan dan kapan tugas itu dilaksanakan. Fungsi kepala madrasah sebagai pendidik, berarti bahwa kepala madrasah memiliki tanggung jawab untuk menanamkan, memajukan dan meningkatkan minimal empat macam

nilai yaitu: Keempat nilai tersebut diarahkan pada empat kelompok sasaran tanggung jawabnya, yaitu para guru dan tenaga fungsional lainnya, tenaga administratif, dan para peserta didik sebagai obyek pendidikan.

2.3 Guru

1. Pengertian Guru

Guru adalah seseorang yang bekerja dalam pendidikan yang mengajarkan suatu ilmu serta mengajarkan perilaku/akhlak yang baik di lingkungan sekolah untuk bisa diterapkan di lingkungan masyarakat. Selain itu, guru juga mempunyai peran yang penting karena selain mengajarkan ilmu, guru juga melatih, membimbing, memberikan evaluasi, serta mengarahkan siswa. Hal ini sejalan dengan UU RI no tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa: pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, kegiatan pelatihan, serta melakukan penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

2. Kode Etik Guru

Kode etik guru adalah aturan dan asas, yang telah disepakati dan diterima oleh guru-guru di Indonesia sebagai penuntun untuk melaksanakan tugas profesinya. Secara etimologi kode etik berasal dari dua kata "*kode*" dan "*etik*". Kode atau code merupakan bahasa Prancis yang artinya norma atau aturan. Sedangkan etik/etiquete yang artinya tata cara atau tingkah laku. Artinya tingkah laku dalam hal ini dikatakan sebagai moralitas. Tujuan kode etik guru Indonesia secara umum ialah untuk menjamin para guru agar dapat melaksanakan tugas kependidikan sesuai dengan segala aspek penyelenggaraan pendidikan.

2.4 Kinerja Guru

Kinerja adalah catatan hasil produksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Hasil kinerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standardisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Menurut Momon Sudarma Kinerja guru adalah Hasil kerja baik dalam bentuk dokumen, maupun efek dari proses pembelajaran yang berkembang dalam diri peserta didik sebagai bagian dari proses belajar mengajar. Oni Saondi menjelaskan kinerja guru adalah Kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam pasal 35 ayat (1) beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. 1) Beban mengajar guru paling sedikit ditetapkan 24 (dua puluh empat) jam dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam satu minggu pada satu atau lebih satuan pendidikan yang memiliki izin pendirian dari pemerintah. 2) Beban mengajar guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala satuan pendidikan adalah paling sedikit 6 (enam) jam tatap muka dalam satu minggu atau membimbing 40 peserta didik bagi kepala satuan pendidikan yang berasal dari guru bimbingan dan konseling/konselor. 3) Beban mengajar guru yang diberi tugas tambahan sebagai wakil kepala satuan pendidikan adalah paling sedikit 12 (dua belas) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu atau membimbing 80 (delapan puluh) peserta didik bagi wakil kepala satuan pendidikan yang berasal dari guru bimbingan konseling/ konselor. 4) Beban mengajar guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala perpustakaan pada satuan pendidikan adalah paling sedikit 12 (dua belas) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu. 5) Beban mengajar guru yang diberi

tugas tambahan sebagai kepala laboratorium, bengkel atau unit produksi satuan pendidikan adalah paling sedikit 12 (dua belas) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu. 6) Beban mengajar guru bimbingan dan konseling/konselor adalah mengampu paling sedikit 150 peserta didik per tahun pada satu atau lebih satuan pendidikan.

a. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Ondi Saondi berikut beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap tersebut antara lain:

- 1) Kepribadian dan Dedikasi : Kepribadian dan dedikasi yang tinggi dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan dan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi.
- 2) Pengembangan Profesi : Pembinaan dan pengembangan profesi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan, di samping itu pembinaan harus sesuai arah dan tugas/fungsi yang bersangkutan dalam madrasah.
- 3) Kemampuan Mengajar: Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensinya.
- 4) Komunikasi: Kinerja guru akan meningkat seiring adanya komunikasi yang lancar, dan baik sehingga mendorong pribadi seseorang untuk melaksanakan tugas dengan baik.
- 5) Hubungan Dengan Masyarakat : Membantu madrasah dalam melaksanakan teknik-teknik hubungan madrasah dengan masyarakat, penyesuaian diri dengan adat istiadat masyarakat, harus melaksanakan kode etik karena kode etik merupakan seperangkat aturan atau pedoman dalam melaksanakan tugas profesinya.
- 6) Kedisiplinan :Tiga model kedisiplinan yang dapat dikembangkan, yaitu:
 - a) Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep otoritarian. Bahwa guru dikatakan mempunyai disiplin tinggi ketika mau menurut saja terhadap perintah dan anjuran pejabat atau pembina tanpa banyak menyumbangkan pikiran-pikirannya
 - b) Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep permissive. Bahwa guru haruslah diberikan kebebasan seluas-luasnya di dalam kelas dan madrasah. Aturan-aturan di madrasah dilonggarkan dan tidak perlu mengikat guru.
 - c) Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep kebebasan yang terkendali yaitu memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada guru untuk berbuat, tapi konsekuensi dari perbuatan itu haruslah dipertanggung jawabkan
- 7) Kesejahteraan: Semakin sejahtera seseorang, makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya.
- 8) Iklim Kerja: Iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang memengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan madrasah yang tercermin dari suasana hubungan kerja sama yang harmonis dan kondusif antara personal madrasah.

Teori di atas menjelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa hal. Namun peneliti berkesimpulan bahwa selain dari 7 faktor tersebut diperlukan juga motivasi kerja. Motivasi kerjalah yang menjadi pendorong semangat guru dalam melaksanakan tugasnya. Menurut M Kadarisman, Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

b. Keterampilan Tugas Profesional Guru

Berikut adalah klasifikasi keterampilan tugas profesional guru, yaitu:

- 1) *Keterampilan merencanakan pembelajaran:*
 - a) Kemampuan dalam memahami tujuan pembelajaran

- b) Mengenali perilaku siswa
 - c) Mengidentifikasi karakteristik siswa
 - d) Merumuskan tujuan pembelajaran
 - e) Mengembangkan materi pelajaran
 - f) Mengembangkan media dan metode pembelajaran
 - g) Menerapkan sumber-sumber pembelajaran
 - h) Mengkoordinasikan segala faktor pendukung
 - i) Mengembangkan dan melakukan penilaian awal terhadap rencana pembelajaran
 - j) Merevisi pembelajaran
 - k) Melakukan penilaian akhir terhadap rencana pembelajaran
- 2) *Keterampilan melaksanakan pembelajaran:*
- a) Membuka pembelajaran
 - b) Mengelola pembelajaran
 - c) Menutup pembelajaran
- 3) *Keterampilan menilai pembelajaran:*
- a) Harus memahami metodologi penilaian pembelajaran, antara lain teknik dan alat penilaian
 - b) Kriteria penilaian yang baik
 - c) Bentuk dan jenis tes
 - d) Penskoran
 - e) Statistik yang berhubungan dengan penilaian
 - f) Program pelaksanaan remedial dan pengayaan.

2.5 Manajemen Pendidikan Islam

Manajemen pendidikan adalah manajemen yang diterapkan dalam pengembangan pendidikan. Dalam arti, ia merupakan seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan Islam untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien. Manajemen pendidikan lebih bersifat umum untuk semua aktivitas pendidikan pada umumnya, sedangkan manajemen pendidikan Islam lebih khusus lagi mengarah pada manajemen yang diterapkan dalam pengembangan pendidikan Islam. Namun sudah pasti mengandung berbagai prinsip umum yang menjadi dasar manajemen pendidikan Islam sehingga ia sejalan dengan kemajuan dan perkembangan yang baik (Langgung, 2000).

Manajemen pendidikan Islam mengandung berbagai prinsip sehingga ia bisa sejalan dengan kemajuan dan perkembangan yang baik.

Prinsip-prinsip inilah yang membedakan manajemen pendidikan pada umumnya dengan manajemen pendidikan Islam. Mengenai prinsip-prinsip manajemen pendidikan Islam maka secara terperinci beberapa diantara prinsip dasar manajemen pendidikan Islam jika diterapkan dalam konteks madrasah antara lain: ikhlas, jujur, amanah, adil dan tanggung jawab. Adapun fungsi manajemen pendidikan Islam, antara lain:

a) Perencanaan

Perencanaan adalah penentuan secara matang dan cerdas tentang apa yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan. Perencanaan merupakan suatu proses berpikir sebelum melakukan sesuatu. Perencanaan mengandung pokok pikiran sebagai berikut:

- 1) perencanaan selalu berorientasi ke masa depan; maksudnya perencanaan berusaha meramalkan bentuk dan sifat masa depan yang diinginkan organisasi berdasarkan situasi dan kondisi masa lalu dan masa sekarang;
- 2) perencanaan merupakan suatu yang sengaja dilahirkan dan bukan kebetulan, sebagai hasil pemikiran yang matang dan cerdas yang bersumber dari hasil

eksplorasi sebelumnya;

- 3) perencanaan memerlukan tindakan, baik oleh individu maupun organisasi yang melaksanakannya; dan
- 4) perencanaan harus bermakna, maksudnya dengan perencanaan usaha-usaha yang akan dilakukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya menjadi lebih *efektif* dan *efisien*.

Perencanaan pendidikan adalah suatu kegiatan melihat masa depan dalam menentukan kebijakan, prioritas, dan biaya pendidikan dengan mempertimbangkan kenyataan-kenyataan yang ada dalam bidang ekonomi, sosial dan politik untuk mengembangkan sistem negara dan anak didik dalam hal tersebut. Secara lebih spesifik perencanaan pendidikan adalah penggunaan analisis yang bersifat rasional dan sistematis terhadap proses pengembangan pendidikan yang bertujuan untuk menjadikan pendidikan menjadi lebih efektif dan efisien dalam menghadapi kebutuhan tujuan. Dengan demikian, keberhasilan pelaksanaan suatu kegiatan sangat ditentukan oleh baik buruknya perencanaan. Perencanaan harus memandang atau meramalkan kejadian di masa yang akan datang, berdasarkan kenyataan objektif yang ada pada masa sekarang dan masa lalu; Perencanaan harus diarahkan pada tercapainya suatu tujuan, sehingga bila terjadi kegagalan dalam pelaksanaan, maka kemungkinan besar penyebabnya adalah kurang sempurnanya perencanaan; Perencanaan harus memikirkan anggaran, kebijakan, prosedur, metode, dan kriteria-kriteria untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun ayat al-Qur'an yang berkenaan dengan perencanaan adalah Q.S. Al Hasyr (59) ayat 18, sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانْتظِرُوا نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

"Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan."

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian sementara ini cenderung terpusat pada beberapa personal yang biasanya direpresentasikan pada keluarga yayasan. Organisasi dibentuk bukan berdasarkan komitmen kerja; tidak ada *description* yang jelas, sehingga sering tumpang tindih; struktur terkadang dimunculkan bukan karena fungsi dan kebutuhan kerja tetapi sekedar menampung orang; dan lain-lain. Karena itu dalam lembaga pendidikan Islam sulit sekali ditemukan *team work* yang kuat, walaupun ada biasanya terbatas pada generasi tertentu. Struktur organisasi hendaknya merupakan cerminan semua pekerjaan terbagi habis dan dikerjakan sesuai keahlian masing-masing. Firman Allah SWT dalam Q.S. Al-An'am (6) ayat 132:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

"Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan."

c) Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang kompleks dan ruang lingkungannya cukup luas serta berhubungan erat dengan sumber daya manusia. Pelaksanaan dalam

lembaga pendidikan Islam terkait langsung dengan perilaku manusia, motivasi, kepemimpinan, dan komunikasi.

Fungsi pelaksanaan jika tanpa didukung oleh fungsi-fungsi manajemen yang lain, maka lambat tahun akan terkikis, melemah, dan putus asa. Sebaliknya, jika didukung fungsi-fungsi manajemen yang baik, akan melampaui prediksi dan standar-standar ilmiah. Oleh karena itu motivasi yang positif, seperti adanya harapan pahala di kehidupan *ukhrawi*, *barakah*, dan lain-lain perlu dipertahankan.

Al-Quran dalam hal ini telah memberikan pedoman dasar terhadap proses pembimbingan, pengarahan ataupun memberikan peringatan dalam bentuk *Actuating* ini. Allah SWT. berfirman dalam Q.S. al-Kahfi (18) ayat 2:

قِيمًا لِيُنذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّنْ لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا

Terjemahnya:

“Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik.”

Actuating juga berarti mengelola lingkungan organisasi yang melibatkan lingkungan dan orang lain, tentunya dengan tata cara yang baik pula. Maka firman Allah SWT., dalam Q.S. Hud (11) ayat 117:

وَمَا كَانَ رَبُّكَ لِيُهْلِكَ الْقُرَى بِظُلْمٍ وَأَهْلِهَا مُصْلِحُونَ

Terjemahnya:

“Dan Tuhanmu sekali-kali tidak akan membinasakan negeri-negeri secara zalim, sedang penduduknya orang-orang yang berbuat kebaikan.”

Pelaksanaan adalah memberikan perintah, petunjuk, pedoman dan nasehat serta keterampilan dalam berkomunikasi. Pelaksanaan merupakan inti dari manajemen yang menggerakkan untuk mencapai hasil.

d) Evaluasi

Evaluasi merupakan aktivitas untuk melihat segala kegiatan yang dilaksanakan, apakah telah sesuai dengan rencana yang digariskan. Fungsi ini juga merupakan hal yang penting untuk menentukan rencana yang akan datang. Tanpa pengawasan tidak akan diketahui adanya penyimpangan-penyimpangan dari rencana yang telah digariskan dan juga tidak akan dapat menyusun rencana kerja yang lebih baik sebagai hasil dari pengalaman yang lalu. Jika ditemukan kekurangan atau hambatan dapat dilakukan perbaikan-perbaikan. Pengawasan juga merupakan kerja membimbing dan mengarahkan personal-personal agar dapat bekerja secara baik, mencegah adanya penyimpangan, sehingga mempermudah tercapainya tujuan.

Evaluasi di lembaga pendidikan Islam didasarkan atas kepercayaan. Sehingga sistem pelaporan kerja sekedar lisan. Standar yang digunakan tidak konkrit, sehingga pencapaian tujuan menjadi kurang optimal. Firman Allah SWT., Q.S. Asy-Syuura (42) ayat 6:

وَالَّذِينَ اتَّخَذُوا مِنْ دُونِهِ أَوْلِيَاءَ اللَّهُ حَفِيظٌ عَلَيْهِمْ وَمَا أَنْتَ عَلَيْهِمْ بِوَكِيلٍ

Terjemahnya:

“Dan orang-orang yang mengambil pelindung-pelindung selain Allah, Allah mengawasi (perbuatan) mereka; dan kamu (ya Muhammad) bukanlah orang yang disertai mengawasi mereka.”

3. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Dengan metode ini diharapkan dapat diperoleh pemahaman dan penafsiran yang mendalam mengenai makna dari kenyataan dan fakta yang relevan terhadap data yang ada di lapangan. Untuk menajamkan kajian, penelitian ini dilakukan di lokasi MTs Swasta Luksagu. Alasan dipilihnya lokasi penelitian tersebut karena peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sehingga berbuah prestasi akademik maupun non-akademik baik tingkat Kabupaten, kota bahkan tingkat nasional yang diraih oleh siswa dengan bimbingan guru dan hal yang menarik yang perlu diteliti lebih lanjut yang hasil penelitian nantinya dapat dipergunakan untuk menjadi salah satu rujukan pengembangan, perbaikan pada masa selanjutnya khususnya di MTs Swasta Luksagu, dan umumnya madrasah di Kabupaten Banggai Kepulauan. Data pokok yang digali: Perencanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Swasta Luksagu; Pelaksanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Swasta Luksagu; Pengawasan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Swasta Luksagu;

Sumber data dalam penelitian ini adalah: 1) Sumber data primer, dimana peneliti memperoleh data secara langsung, dan yang menjadi sumber data primer ini adalah kepala MTs Swasta Luksagu (sebagai Key Informan) dan wakil kepala madrasah dan guru-guru sebagai informan (sebagai Informan). Selain itu, pihak lain yang dapat terlibat dalam memberikan informasi yang berhubungan dengan data yang sesuai dengan fokus penelitian Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Swasta Luksagu; 2) Sumber data sekunder adalah catatan tentang adanya suatu peristiwa, ataupun catatan-catatan yang jaraknya telah jauh dari sumber orisinal. Dimana peneliti memperoleh data secara tidak langsung, data yang diperoleh dari data yang sudah ada dan mempunyai hubungan dengan masalah yang akan diteliti atau sumber data pelengkap, seperti: buku-buku, notulen rapat, majalah-majalah dokumen-dokumen dan sebagainya. Kemudian teknik/cara pengumpulan dari sumber data tersebut akan dilakukan melalui: observasi, wawancara dan dokumentasi.

5. TEMUAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Wujud Strategi Kepala Madrasah dalam Memaksimalkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Luksagu

Adapun wujud upaya yang dilakukan kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta Luksagu dalam memaksimalkan kinerja guru berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi penelitian antara lain yaitu dengan melakukan;

1. Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Pembinaan disiplin guru yang kepala madrasah lakukan adalah dengan cara memantau langsung kehadiran guru, biasanya kepala madrasah berangkat lebih awal untuk bersalaman kepada guru dan siswa di depan gerbang masuk madrasah dengan tujuan agar kepala madrasah dapat memantau secara langsung keadaan guru dan siswa, dalam hal kedisiplinannya.

2. Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi merupakan langkah selanjutnya yang dilakukan Kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta Luksagu kepada guru untuk memaksimalkan kinerjanya. Biasanya kepala madrasah melibatkan, dan memberikan guru tanggung jawab tertentu baik dalam struktur organisasi maupun dalam setiap kegiatan madrasah seperti kegiatan ekstrakurikuler, kegiatan perayaan, lomba dan seabainya. Memberikan masukan-masukan

kepada guru mengenai kedisiplinan, strategi mengajar, dan mempersilahkan guru untuk mengemukakan pendapat dalam memajukan madrasah misalnya dalam musyawarah pembahasan penggunaan anggaran dana BOS dan lain-lain juga dilakukan kepala madrasah. Tujuannya untuk membina rasa tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya.

3. Pembinaan-pembinaan Kinerja Guru

Pembinaan yang dilakukan kepala madrasah dalam memaksimalkan kinerja guru adalah dengan melakukan pembinaan disiplin pegawai dan mengikutsertakan guru-guru yang ada di Madrasah Tsanawiyah Swasta Luksagu pada berbagai seminar maupun pelatihan yang telah di programkan oleh pemerintah.

4. Mengadakan Kegiatan Supervisi

Berkaitan dengan kegiatan pembelajaran, kepala madrasah melakukan supervisi akademik. Hal ini dilakukan kepala madrasah dengan cara berkunjung ke kelas secara langsung pada saat proses kegiatan belajar mengajar berlangsung. Meskipun tidak semua guru dikunjungi kelasnya sebab terdapat beberapa guru yang dianggap bagus dalam kegiatan mengajar tidak diawasi lagi.

5. Pemberian Penghargaan

Kegiatan ini bertujuan untuk memotivasi dan meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Ucapan terima kasih kepada guru dan tenaga kependidikan merupakan bukti kepedulian kepala madrasah yang tulus terhadap upaya mereka yang lebih baik dari yang lain. Terhadap guru-guru yang berprestasi maupun kinerja bawahan yang cukup bagus, kepala madrasah tidak memberikan penghargaan berupa barang maupun uang secara langsung, tetapi kepala sekolah mengapresiasi dan berterima kasih terhadap guru yang bersangkutan.

4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepala Madrasah dalam Memaksimalkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Luksagu

faktor pendukung yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru adalah adanya respon yang baik mengenai pelaksanaan kegiatan-kegiatan pembinaan, guru memiliki motivasi yang baik, kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan selalu antusias dalam berbagai kegiatan madrasah. Sedangkan hambatan yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru ialah kurangnya fasilitas madrasah seperti fasilitas pembelajaran IT, selain itu pemanfaatan media pembelajaran yang masih kurang maksimal, tingkat status orangtua peserta didik yang memiliki perbedaan, dan dana pendamping selain dana BOS yang masih kurang tersedia.

Upaya kepala madrasah dalam memaksimalkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Luksagu tidak dapat dipisahkan dengan adanya faktor yang menghambat maupun yang mendukung, karena dalam sebuah proses kepemimpinan akan terdapat faktor-faktor yang menghambatnya. Hal ini menjadi sebuah kewajiban, dan harus dilakukan pemecahan masalah agar tujuan utama yang diharapkan dapat berjalan dengan baik. Adapun upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam menyelesaikan hambatan-hambatan tersebut diantaranya:

1. Menyelesaikan masalah IT dengan memanfaatkan laptop guru dan siswa untuk praktek atau menyewa lab komputer untuk pelaksanaan UNBK madrasah
2. Mengenai status orang tua yang berbeda-beda, sekola menyisihkan dana BOS sebagai bantuan untuk siswa kurang mampu dan memfasilitasi siswa agar mendapatkan bantuan PIP madrasah
3. Tidak adanya dana pendamping selain BOS disiasati dengan memforsir kegiatan-

kegiatan yang harus diutamakan untuk dialokasikan dananya.

Adanya faktor pendukung dan penghambat itu sendiri pada dasarnya dapat menjadi sebuah potensi bagi kepala madrasah untuk mendorong kinerja guru yang ada. Selain itu, adanya faktor pendukung dan penghambat merupakan sebuah hal yang menjadi tanggung jawab kepala madrasah untuk menjadikan sebuah lembaga pendidikan yang dipimpinnya menjadi lebih baik. Sehingga dengan adanya faktor penghambat bukan malah menjadikan sebuah persoalan bagi kepala madrasah dalam menjalankan kemepimpinannya untuk meningkatkan kinerja guru, melainkan dapat dimaksimalkan agar menjadi sebuah faktor yang juga dapat mendukung keberhasilan program-program pendidikan yang dicanangkan di lembaga pendidikan tersebut.

5. KESIMPULAN

Wujud strategi kepala madrasah dalam memaksimalkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Luksagu yaitu dengan melakukan pembinaan disiplin pegawai, pemberian motivasi, pembinaan-pembinaan kinerja guru, mengadakan kegiatan supervisi, dan memberi penghargaan. Selain itu, Penerapan fungsi manajemen yang berkesinambungan mendukung strategi kepala sekolah dalam memaksimalkan kinerja guru.

Daftar Pustaka

- Agus, Parda., Sarifudin, Sarifudin., & Ade Kohar. (2021). Strategi Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalisme dan Kompetensi Tenaga Pendidik di Ma Al-Hidayah Warungkondang Cianjur. *Cendikia Muda Islam: Jurnal Ilmiah*, 1 (1).
- Astuti, Rubiyah., & Dacholfany, M. Ihsan. (2021). Pengaruh supervisi pengawas sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP di Kota Metro Lampung. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO* 1 (2).
- Ayunda, A. Z., Salsabila, U. H., El Zuhby, N., & Urbaningkrum, S. M. (2021). Peningkatan Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Dengan Sistem Daring. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 4 (3).
- Hartawan, H. Aan. (2020). Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kepala Sekolah. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 3 (2).
- Irlan, I., Rohiat, R., & Djuwita, P. (2017). Poin Hukuman dalam Meningkatkan Disiplin Siswa SMA." *Manajer Pendidikan*, 11 (4).
- Langgulong, Hasan. (2000). *Asas-Asas Pendidikan Islam*. Jakarta: Al-Husna Zikra, h. 248
- Moleong, Lexy J. (2021). *Metodologi Penelitian kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mu'amalah, Husnul. (2021). Analisis Kepemimpinan Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dan Disiplin Kerja Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Dewantara*, 9 (01).
- Rusman. (2016). *Model-Model Pembelajaran (Mengembangkan Peningkatan kinerja Guru)*, (Jakarta: Rajawali Pers).
- Sarifudin. (2019). Implementasi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di madrasah ibtidaiyah negeri (min) kota bogor. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2 (01).

- Wibowo, Didik Budi., Qosim, Achmad., & Hidayat, Tauhid. (2020). Peranan Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Tawakkal Denpasar Tahun Pelajaran 2019-2020. *Faidatuna*, 1 (1)
- Yuliansyah, M., Jarkawi, J., Herman, M., & Junaidy, J. (2021). Strategi Pemimpin Dalam Mendorong Kinerja Guru SMAN 8 Kota Banjarmasin. *E-Amal: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1 (3).
- Zahara, Siti., Muhsinin, Umil., & Fatmawati, Kiki. (2020). Strategi Guru Dalam Membangun Karakter Disiplin Siswa Kelas II Dalam Pembelajaran Daring SDN 165 Catur Rahayu Kecamatan Dendang. *Doctoral dissertation* UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.