

Keterampilan Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MI Fatahillah NW Teratak Lombok Tengah

Samsul Mujahidin^{1*}, Nining Purwati¹, Yudin Citriadin¹

¹Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Mataram, Indonesia

*Corresponding Author: samsulmuja@gmail.com

Article History

Received : June 16th, 2024

Revised : July 08th, 2024

Accepted : August 06th, 2024

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk (1) untuk mengetahui keterampilan manajerial madrasah madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Fatahillah NW Teratak (2) Untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Fatahillah NW Teratak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yakni pendekatan yang bersifat deskriptif, dalam bentuk data-data berupa keterangan subyek, uraian kata-kata atau kalimat. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan keterampilan manajerial kepala madrasah, peran manajerial kepala madrasah, Faktor penghambat dan pendukung manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Fatahillah NW Teratak. Hasil penelitian ini menunjukkan keterampilan manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru MI Fatahillah NW Teratak meliputi penyusunan rencana kegiatan, memimpin guru dan staf, pengelolaan sarana dan prasarana dengan baik, penciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif dengan faktor pendukung yaitu dengan adanya guru, lingkungan yang kondusif, sarana prasarana yang memadai, dan dukungan warga madrasah. Sedangkan penghambatnya adalah terbatasnya mediapembelajaran, sebagian guru belum menguasai teknologi pendidikan, dan metode pembelajaran yang digunakan belum tepat.

Keyword: Keterampilan Manajerial, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, menjadikan manusia yang beriman, bertaqwa, berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan. Pendidikan merupakan faktor utama yang sangat dibutuhkan dalam membangun dan meningkatkan kualitas suatu negara. Peningkatan kualitas negara akan terlihat dari hasil tingkat kecerdasan suatu bangsa yang terlahir dari sistem-sistem pendidikan yang bermutu (Lesmana, 2018). Kompetensi kepala sekolah ditunjukkan dengan kemampuan kepala madrasah dalam lembaga pendidikan dengan serangkaian kegiatannya. Pengelolaan berdasarkan konsep manajemen, mulai dari merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi setiap kegiatan di madrasah (Haris, 2021). Kepemimpinan kepala madrasah yang baik harus mampu mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program peningkatan kapasitas tenaga kependidikan. Oleh karena itu, kepala madrasah harus memiliki kepribadian atau sifat dan kemampuan serta keterampilan untuk memimpin

suatu lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai pemimpin, kepala madrasah harus mampu memperhatikan kebutuhan yang bekerja agar kinerja guru selalu terjaga (Sumarto, 2016). kinerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang sesuai dengan norma dan etika yang telah diterapkan (Muspawi, 2021).

Kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan, sesuai dengan asal kata kinerja yakni, *performance*. Menurut Ruky dalam Supardi, kata *performance* memberikan tiga makna, yaitu: prestasi (akhir dari pekerjaan), pelaksanaan tugas, dan pertunjukan (Supardi, 2016). Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan suatu proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian, Pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja yang sebenarnya dengan

standar kerja yang ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja. Dengan demikian, untuk keberhasilan madrasah diperlukan tenaga yang profesional yaitu guru, guru merupakan salah satu komponen manusia dalam proses belajar mengajar, yang berperan dalam upaya pembentukan sumber daya manusia. yang potensial di bidang pembangunan (Sinaga et al., 2021). Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis terkait dengan penelitian ini ada beberapa hal yang menjadi permasalahannya, yaitu: 1) belum maksimalnya keterampilan manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, seperti jarangya pengawasan/supervisi. 2) kepala madrasah masih kurang dalam memberikan motivasi dan pembinaan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik. 3) masih ada guru yang belum memenuhi standar kualifikasi pendidikannya. 4) belum terlalu banyak guru yang mendapat kesempatan dalam meningkatkan kapasitasnya dalam rangka menuju guru professional.

Dengan demikian, sebagai pimpinan dalam lembaga pendidikan kepala madrasah harus memaksimalkan peran sebagai manajer sekaligus penanggung jawab penuh atas keberlangsungan lembaga pendidikan yang dipimpinya. Kemudian melakukan pengawasan serta penilaian kinerja masing-masing guru baik secara individu maupun secara keseluruhan agar mampu mengukur seberapa baiknya guru tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dari penilaian di madrasah kepala madrasah dapat menganalisis penyebab buruknya kinerja guru, dan sama-sama dapat memperbaiki dari kekurangan-kekurangan tersebut agar dapat mewujudkan tujuan bersama (Encu & Sudarma, 2022).

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field reserch*), yakni penelitian yang mengambil data secara langsung di lapangan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yang menurut Kirk dan Miller dalam Moleong, penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya (Nugrahani & Hum, 2014). Pengumpulan data dalam penelitian ini dalam

bentuk primer dan sekunder (Alir, 2005). Data primer bersumber dari kepala madrasah, komite, guru-guru dan tenaga kependidikan MI Fatahillah NW Teratak. Sedangkan data sekunder bersumber dari bukti catatan atau laporan historis yang tersusun dalam arsip atau dokumenter. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan meliputi data collection, data display, data condensation, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Keabsahan data meliputi *credibility*, *transferbility*, *dependability* dan *konfirmability* (Citriadin, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan paparan data yang terungkap melalui hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan beberapa guru, hasil penelitian dapat dipaparkan sebagai berikut:

Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Fatahillah NW Teratak

Proses keterampilan manajerial adalah kegiatan dimana organisasi membuat sumber daya manusiawi dan materi tersedia efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif maka manajemen harus difungsikan sepenuhnya pada setiap organisasi. Adapun keterampilan manajerial yang dimiliki kepala madrasah sebagai berikut:

a. Mampu Menyusun Perencanaan Madrasah

Dalam menjalankan perannya sebagai perencana dalam lembaga pendidikan, kepala MI Fatahillah NW Teratak telah melakukan fungsi tersebut dengan baik. Kepala madrasah sebagai penanggung jawab program tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa perencanaan ke depan. Dalam setiap kegiatan, *time schedule* perlu ada dan harus dibuat oleh setiap kepala madrasah, *time schedule* ini berfungsi sebagai pengontrol jadwal pelaksanaan kegiatan dan sekaligus berfungsi sebagai pengingat bagi kepala madrasah agar tetap terfokus terhadap kegiatan yang telah dijadwalkan. Dan selanjutnya untuk mengetahui rencana kegiatan yang memuat dalam *timechedule* apakah terlaksana sesuai jadwal yang ditentukan maka selanjutnya kepala madrasah

perlu membuat *checklist*, hal ini sangat penting sebagai bahan kontrol bagi kepala madrasah apakah program kegiatan tersebut terlaksana tepat waktu atau tidak (Shofiyullah, 2021).

Kepala madrasah yang baik adalah kepala madrasah yang mempunyai kemampuan menyusun perencanaan strategis, operasional, rencana tahunan maupun rencana anggaran dan belanja madrasah. Menurut penulis, keempat hal tersebut sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja guru di MI Fatahillah NW Teratak. Kepala Madrasah menjadikan unit organisasinya berfungsi sebagai suatu kesatuan dalam mencapai tujuan dimana manajer perlu mengarahkan, memotivasi, dan menciptakan kondisi yang memungkinkan untuk bekerja bagi pengikutnya (Laili, 2023). Secara keseluruhan perencanaan yang dilakukan oleh kepala madrasah secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja guru pada MI Fatahillah NW Teratak, karena dengan adanya perencanaan terutama yang berkaitan dengan kurikulum dengan sendirinya berpengaruh terhadap kinerja guru, terutama untuk langkah-langkah strategis perbaikan pembelajaran.

b. Mampu Mengembangkan Organisasi Madrasah

Sebagai pengembang organisasi kepala madrasah memiliki kemampuan mengorganisasikan dengan indikator yaitu mampu melakukan departementalisasi, membagi tanggung jawab dan mampu mengelola personil, serta menempatkan personalia sesuai kebutuhan (Chasawati, 2014). MI Fatahillah NW Teratak mampu menempatkan pekerjaan sesuai dengan bidangnya atau keahliannya, jadi kepala madrasah sudah meaksanakan perannya sebagai kepala madrasah mengelola personalia dengan kebutuhan madrasah.

c. Mampu Memimpin Guru dan Staf

Kepala madrasah MI Fatahillah NW Teratak sebagai pemimpin guru dan staf, telah melakukan berbagai upaya untuk memberdayakan secara optimal semua sumber daya manusia yang ada di lingkungannya. kepala madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, mereka harus menggunakan berbagai strategi, salah satunya adalah terus mengarahkan guru untuk tetap fokus (Anwar, 2020). dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana yang telah diberlakukan kepala madrasah MI Fatahillah NW Teratak, hal ini sangat penting dilakukan agar

guru selalu konsisten dalam melaksanakan tugasnya, karena disadari, guru sebagai manusia juga memiliki banyak masalah yang jika diabaikan akan menyulitkan mereka dalam melakukan pekerjaannya. Inilah mengapa arahan kepala madrasah sangat penting. Demikian pula komponen pendidikan di lingkungan madrasah harus selalu berada dalam hubungan yang serasi agar tercipta suasana kondusif yang memungkinkan program pembelajaran berfungsi sesuai dengan yang diharapkan.

d. Mampu Mengelola Sarana dan Prasarana Madrasah

Salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan pendidikan adalah tersedianya kantor dan yayasan, seorang guru tidak dapat melakukan tugas dengan baik tanpa didukung oleh kantor dan kerangka kerja, hal ini berarti bahwa kepala madrasah sebagai penanggung jawab keberhasilan pendidikan dimadrasahnyanya berkewajiban memperhatikan kelengkapan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran. Khususnya untuk kegiatan belajar mengajar yang sangat dibutuhkan adalah media pendidikan. Media ini sangat membantu proses pembelajaran terutama yang berkaitan dengan indra penglihatan. Dengan adanya alat bantu pembelajaran dapat membantu peserta didik dengan cepat memahami materi ajar yang disampaikan (Sundari, 2017) Di MI Fatahillah NW Teratak, ada beberapa materi ajar yang memerlukan alat bantu pembelajaran diantaranya adalah bidang studi Matematika, IPA, dan pendidikan agama islam.

Melihat pentingnya sarana dan prasarana dalam kegiatan pembelajaran, kepala sekola MI Fatahillah NW Teratak, telah melakukan beberapa upaya di antaranya, memanfaatkan fasilitas yang ada sesuai dengan kegunaannya, merawat fasilitas yang Salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan pendidikan adalah tersedianya kantor dan yayasan, seorang guru tidak dapat melakukan tugas dengan baik tanpa didukung oleh kantor dan kerangka kerja, hal ini berarti bahwa Adapun tujuan dari kegiatan dalam proses pembelajaran adalah menghasilkan perubahan yang positif pada pesertadidik menuju kearah pendewasaan, sejauh perubahan itu diusahakan melalui usaha belajar. Karena anak akan memperoleh pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap, dan nilai yang diperlukan untuk menjadi anggota masyarakat yang berguna melalui pembelajaran yang terarah dan

terbimbing. Adapun orang yang mengusahakan agar anak memperoleh pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap dan nilai tentunya melalui pengajaran disamping pengetahuan yang diperoleh dari lingkungan keluarga (rumah tangga), masyarakat, juga dari guru-guru yang ada dimadrasah tersebut. Karena pada dasarnya tugas guru itu umumnya adalah mengajar, membimbing, melatih, dan mendidik anak harus bersinergi dengan pengetahuan yang diperoleh dari kedua lingkungan tersebut (Uyun & Warsah, 2021).

Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Melaksanakan Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah

a. Faktor Pendukung

Guru pada MI Fatahillah NW Teratak bukanlah suatu problem, karena saat ini sebagian besar madrasah tersebut telah memiliki guru berkualifikasi pendidikan S1 keguruan di bidangnya. Terpenuhinya target kebutuhan guru merupakan harapan yang diidamkan oleh kepala MI Fatahillah NW Teratak dalam upaya mewujudkan madrasah berbasis keilmuan terutama tentang keislaman dan dunia IPTEK. Untuk tujuan itu, guru yang ada di MI Fatahillah NW Teratak termasuk guru agama diarahkan mengikuti berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan profesi guna menambah wawasan dan keterampilan mengajar sesuai dengan amanat pemerintah Berdasarkan uraian di atas, dapat di pahami bahwa guru yang mengajar pada MI Fatahillah NW Teratak telah memenuhi standar kualifikasi, yaitu berlatar belakang pendidikan di bidangnya. Ini menunjukkan bahwa guru di MI Fatahillah NW Teratak mempunyai kemampuan yang memenuhi standar di bidangnya baik dalam merencanakan, mengola maupun dalam mentranfer sejumlah pengetahuan dan nilai-nilai kepada peserta didik. Berdasarkan uraian di atas, dapat di fahami bahwa guru yang mengajar pada MI Fatahillah NW Teratak telah memenuhi standar kualifikasi, yaitu berlatar belakang pendidikan di bidangnya . Ini menunjukkan bahwa guru di MI Fatahillah NW Teratak mempunyai kemampuan yang memenuhi standar di bidangnya baik dalam merencanakan, mengolah maupun dalam mentranfer sejumlah pengetahuan dan nilai-nilai kepada peserta didik. Adapun faktor pendukung yaitu guru, lingkungan madrasah yang kondusif, sarana dan prasarana yang memadai, dan adanya dukungan dari warga nadrasah.

b. Faktor Penghambat

Faktor penghambat kepala MI Fatahillah NW Teratak dalam meningkatkan kinerja guru adalah sejumlah masalah yang ditemui oleh Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, baik yang berkaitan dengan problem guru dalam mengajar maupun problem peserta didik dalam menerima pelajaran. Adapun yang menjadi faktor penghambat kepala MI Fatahillah NW Teratak yaitu: terbatasnya media pembelajaran, sebagai guru belum menguasai teknologi pendidikan dan metode pembelajaran yang digunakan. Dalam suatu proses pembelajaran penggunaan media atau alat pembelajaran merupakan salah satu penunjang kegiatan pembelajaran di kelas, dengan keterbatasan media atau alat pembelajaran akan menjadi penghambat untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai dalam proses pembelajaran (Magdalena et al., 2021).

Penguasaan teknologi pendidikan merupakan salah satu hambatan bagi sebagian guru di MI Fatahillah NW Teratak. Di era sekarang ini seorang guru dituntut untuk dapat menguasai teknologi pendidikan sehingga terpenuhinya guru niscaya tujuan pendidikan tidak akan tercapai walaupun kepala madrasahnya mampu melakukan manajerial dengan baik. Proses pembelajaran merupakan jantung dari pendidikan, dan seorang guru merupakan salah satu pemangku kepentingan yang sangat penting dalam mendorong kemajuan dan perkembangan pendidikan. Penggunaan metode pembelajaran merupakan salah satu faktor penghambat proses penerapan keterampilan manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru karena sudah pasti tujuan pembelajaran tidak akan tercapai dengan baik jika seorang guru tidak menguasai metode pembelajaran (Fanandy & Zain, 2023). Dari beberapa faktor penghambat tersebut di atas, yang dapat menjadi solusi yaitu terpenuhinya media pembelajaran sehingga guru-guru di MI Fatahillah NW Teratak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal, Kepala MI Fatahillah NW Teratak hendaknya mengadakan pengarah dan pelatihan kepada guru-guru dan tenaga kependidikan tentang penggunaan dan penguasaan teknologi pendidikan, ditekankan kepada guru-guru agar dalam pelaksanaan proses pembelajaran dapat menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi sehingga dapat membangkitkan semangat belajar peserta didik

lebih meningkat dan tujuan pendidikan dapat tercapai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Keterampilan Manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Fatahillah NW Teratak meliputi menyusun perencanaan kegiatan, memimpin guru dan staf, pengelolaan sarana prasarana dengan baik, penciptaan budaya iklim kerja yang kondusif. Faktor pendukung dan penghambat keterampilan manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Fatahillah NW Teratak yaitu dengan adanya guru, lingkungan yang kondusif, sarana dan prasaran yang memadai dan dukungan warga madrasah. Sedangkan penghambatnya media pembelajaran yang digunakan belum tepat. Solusinya adalah pengadaan media pembelajaran, perlu diadakan pengarahan serta pelatihan kepada guru dan tenaga kependidikan sehingga dapat menguasai teknologi pendidikan dan menerapkan metode pembelajaran dengan baik

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat dan karunianya. Penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing atas arahan, bantuan, dan bimbingan yang telah diberikan. Tak lupa juga penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak Madrasah Ibtidaiyah Fatahillah NW Teratak yang telah memberikan respon yang baik dan terlibat aktif dalam proses penelitian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada keluarga besar Pacasarjana UIN Mataram khususnya rekan-rekan prodi MPI dan seluruh pihak yang telah mendukung dalam pelaksanaan penelitian ini.

REFERENSI

- Alir, D. (2005). *Metodelogi penelitian*. Jakarta: PT Rajawali Prees.
- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan sikap profesionalisme guru melalui kinerja guru pada satuan pendidikan MTs Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147–173.

- Chasnawati, M. (2014). Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Lembaga. *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 72–86.
- Citriadin, Y. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Encu, A., & Sudarma, M. (2022). *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Fanandy, I. I. A., & Zain, F. (2023). OPTIMALISASI KETERCAPAIAN STANDAR PROSES DALAM MENINGKATKAN EFEKTIFITAS PEMBELAJARAN DI SDN GONGSENG 1 MEGALUH JOMBANG. *Manajeria: Jurnal Ilmu Manajemen Pendidikan*, 2(2), 69–81.
- Haris, M. (2021). *Kepemimpinan kepala madrasah dalam optimalisasi kinerja guru di MA NW Kembang Kerang*. UIN Mataram.
- Laili, N. (2023). Analisis Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah (Studi di MINU Kota Metro). *Attractive: Innovative Education Journal*, 5(3), 40–50.
- Lesmana, D. (2018). Kandungan nilai dalam tujuan pendidikan nasional (Core ethical values). *Kordinat: Jurnal Komunikasi Antar Perguruan Tinggi Agama Islam*, 17(1), 126–211.
- Magdalena, I., Shodikoh, A. F., Pebrianti, A. R., Jannah, A. W., & Susilawati, I. (2021). Pentingnya media pembelajaran untuk meningkatkan minat belajar siswa sdn meruya selatan 06 pagi. *Edisi*, 3(2), 312–325.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101–106.
- Nugrahani, F., & Hum, M. (2014). Metode penelitian kualitatif. *Solo: Cakra Books*, 1(1), 3–4.
- Shofiyullah, S. (2021). *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI di MA NU Hasyim Asyari 3 Honggosoco Jekulo Kudus*. IAIN KUDUS.
- Sinaga, A. D., Lubis, J., & Sitanggang, N. (2021). Pengembangan Model Penilaian Kinerja Guru Tetap Smp Perguruan Buddhist Manjusri Pematang Siantar. *Jurnal Serunai Bahasa Indonesia*, 18(2), 95–104.
- Sumarto, S. (2016). Tugas profesional kepala

- madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 1(02), 168–187.
- Sundari, F. (2017). *Peran Guru Sebagai Pembelajar dalam Memotivasi Peserta Didik Usia SD*.
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).
- Uyun, M., & Warsah, I. (2021). *Psikologi pendidikan*. Deepublish.