

KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs NEGERI 1 BATANGHARI

Hendri¹, Fridiyanto²
Universitas Jambi, Indonesia¹,
Universitas Islam Negeri Sultan Thaha, Jambi, Indonesia²
Jalan Raya Jambi- Ma. Bulian, KM 15 Mendalo Indah, Jambi ¹
Sur-el Korespondensi: hendri_mmp@unja.ac.id

Article info

Article history:
Received: 17-10-2024
Revised : 27-12-2024
Accepted: 04-02-2025

ABSTRACT

This study highlights the managerial role of the Head of Madrasah in improving teacher performance at MTs Negeri 1 Batanghari, driven by a lack of supervision, motivation, and monotonous teaching methods. The research method uses a qualitative approach with descriptive analysis. The results show that the Head of Madrasah has carried out the planning function well, inling all components of the school. In terms of organization, the Head of Madrsasah has assigned duties and responsibilities to each personnel according to their fields. The mobilization has been conducted effectively, although the results are not yet optimal. Supervision and evaluation have also been carried out fairly well, though there is room for improvement. The challenges faced include teachers' lack of understanding of the curriculum and low motivation for self-development. The strategies implemented by the Head of Madrasah to improve teacher performance include motivating work spirit, setting a good example, providing rewards, appropriate task assignments, and classroom visits.

Keywords:

*Educator Discipline,
Leadership Style, and
School Principal*

ABSTRAK

Penelitian ini menyoroti peran manajerial Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 1 Batanghari, yang dipicu oleh kurangnya pengawasan, motivasi dan metode pembelajaran yang monoton. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Madrasah telah menjalankan fungsi perencanaan dengan baik melibatkan seluruh komponen madrasah. Dalam hal pengorganisasian. Kepala Madrasah telah menetapkan tugas dan tanggung jawab setiap personel sesuai bidangnya. Penggerakan telah dilakukan dengan baik, meskipun hasilnya belum maksimal. Pengawasan dan evaluasi juga dilakukan cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan. Hambatan yang dihadapi meliputi kurangnya pemahaman guru terhadap kurikulum dan rendahnya motivasi untuk pengembangan diri. Strategi yang diterapkan Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru meliputi memotivasi semangat kerja, memberikan contoh teladan, penghargaan, penempatan tugas yang tepat, serta kunjungan kelas.

Kata Kunci:

*Disiplin Tenaga
Pendidik, Gaya
Kepemimpinan,
Kepala Sekolah*

Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat
Universitas Bina Darma.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah suatu usaha sadar, dan disengaja untuk menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan agama dan spiritual, pengendalian diri, budi pekerti, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dalam menjalankan fungsi dan tugasnya, guru merupakan profesi yang menyandang persyaratan tertentu dan diakui oleh Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Kualitas kinerja guru diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Telah diperjelas bahwa standar kompetensi guru secara umum dikembangkan dalam empat kompetensi inti: kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional (Wardoyo dkk., 2017) (Pirmanuddin dkk., 2022). Keempat kompetensi tersebut diintegrasikan ke dalam pekerjaan guru (Wardoyo dkk., 2017). Salah satu jalur pengembangan karir seorang guru adalah melalui promosi ke jabatan struktural, seperti kepala sekolah, yang menuntut kompetensi manajerial tambahan (Sinaga dkk., 2021) (Saputra dkk., 2024)

Kepala Madrasah adalah seorang manajer dalam sebuah Madrasah. Keberhasilan sebuah madrasah tergantung pada bagaimana Kepala Madrasah mengelola madrasah. Hal tersebut tidak lepas dari keterampilan yang dimiliki oleh Kepala Madrasah. Karena kemampuan Kepala Madrasah dalam melaksanakan tugasnya merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan efisiensi guru, maka keterampilan Kepala Madrasah sangat mempengaruhi keberhasilan dan kualitas guru di madrasah.

Sebagai kepala lembaga pendidikan, Kepala Madrasah bertanggung jawab mengelola proses belajar mengajar, mengkoordinasi seluruh staf (guru dan staf), mengelola siswa, mengelola sarana dan prasarana, mengelola keuangan sekolah, dan bekerja sama dengan masyarakat. Dalam konteks ini, Kepala Madrasah sebenarnya adalah manajer di madrasah tersebut. Sebagai manajer di bidang pendidikan, Kepala Madrasah harus memiliki berbagai keterampilan/kecakapan manajerial.

Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batanghari yang bertempat di jalan Sultan Thaha Hutan Lindung Kelurahan Rengas Condong merupakan salah satu madrasah yang telah banyak mengukir prestasi baik dalam bidang akademik maupun non akademik. Madrasah ini memiliki sumber daya manusia yang cukup berkompeten di bidangnya. MTs Negeri 1 Batanghari menunjukkan perkembangan yang sangat positif dari tahun ke tahun. Hal tersebut terlihat dari berbagai prestasi yang diraih oleh siswa baik di tingkat antar sekolah, kabupaten maupun provinsi. Namun kenyataannya kemampuan manajerial Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batanghari belum maksimal sebagaimana yang diharapkan.

Penelitian ini membahas kemampuan manajerial Kepala Madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 1 Batanghari, yang dipengaruhi oleh lemahnya pengawasan, rendahnya motivasi, serta metode pembelajaran yang kurang bervariasi. Menurut Mirochina (2024) gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan Kepala Madrasah dapat memengaruhi kinerja guru dan tingkat kepuasan kerja mereka. Kepemimpinan transformasional diukur melalui indikator seperti memberikan inspirasi, stimulasi intelektual, pertimbangan individual, dan motivasi. Kinerja guru diukur berdasarkan kualitas perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi dan pengembangan diri. Serupa dengan penelitian Khoiriyah (2023) Implementasi supervisi akademik yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru. Penelitian ini menggali bagaimana supervisi akademik direncanakan, dilaksanakan dan dievaluasi oleh Kepala Madrasah, serta dampaknya terhadap kompetensi guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Serta senada dengan Roni (2024) menganalisis pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen guru dan dampaknya pada mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah. Motivasi kerja diukur berdasarkan faktor-faktor seperti gaji, penghargaan, promosi dan pengakuan. Iklim organisasi diukur berdasarkan persepsi guru terhadap lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan dukungan manajemen.

Kondisi yang diuraikan di atas seringkali menimbulkan masalah atau hambatan bagi Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru. Hal ini tentu tidak bisa kita biarkan secara berkelanjutan, karena upaya peningkatan kinerja guru akan terhambat dan kualitas proses pembelajaran akan sangat terpengaruh. Hal ini tentunya tidak dapat dilanjutkan karena berdampak lebih besar terhadap kualitas pendidikan khususnya di MTs Negeri 1 Batanghari. Fakta tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batanghari”.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kepala Sekolah

Kepemimpinan Kepala Madrasah merupakan suatu kegiatan Kepala Madrasah yang dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai suatu tujuan yang telah diprogramkan oleh Kepala Madrasah. Menurut Mulyasa (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah yang baik akan memberikan dampak positif dan dampak perubahan yang bagi sistem pendidikan di madrasah. Dalam menjalankan tugasnya, Kepala Madrasah memiliki dua peran yang sangat penting, yaitu sebagai manajer dan sebagai pemimpin. Kepala Madrasah bertanggung jawab atas dua kewajiban tersebut. Parmadi (2015) mengutip Rohiyat (2010) mengemukakan bahwa Kepala Madrasah selain memiliki tanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan juga berfungsi

sebagai: *Educator* (guru), *Manager* (pengarah, penggerak sumber daya), *Administrator* (pengurus administrasi) dan *Supervisor* (pengawas, pengoreksi, dan melakukan evaluasi).

2.1.2 Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Menurut Yusdi (2010), kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan diri sendiri. Sementara itu, Robin (2007) kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut, Robin (2007) menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Robin (2007) juga mengemukakan bahwa pada dasarnya kemampuan terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu: kemampuan intelektual (*intellectual ability*) yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar dan memecahkan masalah; kemampuan fisik (*physical ability*) yaitu kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik.

Farikhah (2018) menyebutkan bahwa manajemen merupakan suatu proses kegiatan yang melibatkan sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Kemampuan manajerial yang wajib dimiliki oleh seorang Kepala Madrasah sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar Kepala Madrasah menyatakan bahwa Kepala Madrasah ada lima kompetensi yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.

Menurut Usman (2004), manajemen pendidikan adalah seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan untuk menciptakan lingkungan belajar dan proses pembelajaran serta membantu siswa secara aktif mengembangkan potensinya untuk memiliki kekuatan spiritual, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia dan keterampilan yang dibutuhkan oleh diri kita sendiri, masyarakat, bangsa, dan bangsa. Menurut L. Gulick (2005) manajemen mencakup serangkaian fungsi penting yang saling terkait untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. L. Gulick (2015) dalam teorinya, merumuskan akronim POSDCORB yang mencakup tujuh elemen esensial dalam administrasi publik, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penempatan staf (*staffing*), pengarahan (*directing*), pengkoordinasian (*coordinating*), pelaporan (*reporting*), dan penganggaran (*budgeting*) Espy & Guy (2017)

2.1.3 Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru dalam suatu organisasi madrasah yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh madrasah. Seseorang mempunyai empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerja seorang guru, yaitu: merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengawasi. Kinerja guru yang dinilai berkenaan dengan indikator kinerja guru. *Georgia Department of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi

Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

2.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif serta metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang memberikan gambaran penelitian yang berisi kutipan-kutipan yang berasal dari wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi, catatan memo dan dokumen resmi (Moleong, 2002). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara lebih detail dan mendapatkan gambaran yang utuh mengenai Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batanghari Kecamatan Muara Bulian Kabupaten Batanghari, khususnya tentang kemampuan manajerial Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batanghari. Secara keseluruhan subjek dalam penelitian ini meliputi seluruh wilayah yang berhubungan dengan kemampuan manajerial Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batanghari, Kecamatan Muara Bulian, Kabupaten Batanghari. Informan pada penelitian ini adalah Kepala Madrasah, Waka Kesiswaan, Waka Kurikulum, Waka Humas dan guru informan tambahan.

2.2.1 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dengan observasi langsung mendatangi lokasi yaitu Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batanghari dan memperhatikan kondisi terkini di sekolah tersebut dalam rangka memperoleh data. Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2009). Metode ini dipakai untuk memperoleh data tentang keberadaan sekolah. Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data yang telah terdokumentasi pada suatu tempat yang berbentuk arsip atau data lainnya yang tertulis dan yang ada relevansinya dengan masalah yang penulis bahas tentang manajerial Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kecamatan Muara Bulian Kabupaten Batanghari. terutama mengenai gambaran umum daerah penelitian, kurikulum, keadaan guru, siswa, organisasi sekolah, sarana dan prasarana.

2.2.2 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data penelitian kualitatif Miles dan Huberman. Analisis data terdiri atas tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi data (Almeida dkk. 2024). Triangulasi data merupakan cara untuk mengetahui keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan terhadap data yang

diperoleh melalui wawancara, untuk mencari atau memperoleh standar kepercayaan data yang diperoleh dengan jalan melakukan pengecekan data, cek ulang dan cek silang pada dua atau lebih informasi. Setelah mengadakan wawancara dan observasi, peneliti mengadakan penelitian kembali, mencocokkan data yang diberikan oleh informan satu dengan informan lainnya. Peneliti meminta kembali penjelasan, atau informasi baru dari informan yang sama dan pertanyaan yang sama tetapi dengan waktu dan situasi yang berbeda. Pengecekan dilakukan dengan mengecek kebenaran data hasil wawancara tentang kemampuan manajerial Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kecamatan Muara Bulian Kabupaten Batanghari.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Madrasah telah menjalankan fungsi perencanaan dengan baik, melibatkan seluruh komponen madrasah, sesuai dengan konsep manajemen pendidikan yang diungkapkan oleh Usman (2008). Dalam hal pengorganisasian, Kepala Madrasah telah menetapkan tugas dan tanggung jawab setiap personel berdasarkan bidangnya masing-masing, sejalan dengan teori manajemen organisasi yang dikemukakan oleh Gullick (2005). Fungsi penggerakan telah dilaksanakan secara efektif, meskipun belum mencapai hasil maksimal. Ini terkait dengan pengawasan dan evaluasi yang dilakukan secara berkala, namun masih memerlukan peningkatan, sebagaimana dinyatakan oleh Rohiyat (2010) bahwa supervisi kepala sekolah harus dilakukan secara kontinu untuk menghasilkan perbaikan yang signifikan. Hambatan utama yang dihadapi adalah kurangnya pemahaman guru dalam implementasi kurikulum serta motivasi guru untuk pengembangan diri yang masih rendah, sesuai dengan temuan Mulyasa (2011) yang menekankan pentingnya pembinaan berkelanjutan bagi guru.

Strategi yang diterapkan oleh Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru mencakup pemberian motivasi kerja, teladan yang baik, penghargaan, penempatan tugas yang sesuai, serta kunjungan kelas untuk supervisi. Langkah-langkah ini sesuai dengan apa yang diusulkan oleh Mulyasa (2011), di mana kepemimpinan yang efektif harus melibatkan pendekatan kolaboratif dan motivasional. Supervisi kelas, seperti yang dijelaskan oleh Sulaeman (2019), terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru dengan memberikan umpan balik yang konstruktif. Dengan demikian, peran manajerial Kepala Madrasah di MTs Negeri 1 Batanghari dapat dikatakan cukup baik, namun masih membutuhkan penguatan di beberapa aspek, khususnya dalam pengawasan dan motivasi untuk peningkatan kualitas pembelajaran secara keseluruhan.

3.2 Pembahasan

Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Batanghari

Setelah melaksanakan penelitian tentang Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Batanghari, ditemukan data–data terkait dengan hal tersebut melalui wawancara serta pengumpulan dokumen. Berikut uraian hasil temuan mengenai kemampuan manajerial Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Mts Negeri 1 Batanghari berdasarkan aspek manajemen menurut Rohiyat (2010).

1) Fungsi Perencanaan

Dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran di madrasah, faktor perencanaan sangat menentukan lancar tidaknya kegiatan. Seringkali dijumpai suatu aktivitas pendidikan di madrasah yang tidak lancar, berjalan apa adanya, bahkan terkadang tersendat di tengah jalan karena kurang adanya perencanaan yang matang. Dalam melaksanakan fungsi perencanaan, Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batanghari menyusun rencana dalam rangka meningkatkan kinerja guru, diantaranya adalah: pembinaan guru, kegiatan MGMP, supervise guru, rapat rutin dan pelaksanaan program Peningkatan Kinerja Berkelanjutan (PKB) guru baik berupa pelatihan/diklat, workshop, ataupun seminar. Perencanaan yang dilakukan di MTs Negeri 1 Batanghari, Kepala Madrasah melibatkan seluruh unsur Madrasah. Perencanaan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batanghari dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan melalui: (a) menetapkan tujuan yang jelas; (b) menentukan target atau sasaran program; dan (c) pembuatan jadwal program kerja.

2) Fungsi Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses untuk memilih dan memilah orang-orang (guru dan personel lainnya) untuk menunjang tugas orang-orang tersebut dalam rangka mencapai tujuan madrasah. Dalam menjalankan fungsi mengorganisasi, Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batanghari sudah berupaya secara maksimal untuk melakukan pembagian tugas sesuai dengan kelayakan yang dimilikinya. Struktur organisasi dalam madrasah merupakan salah satu gambaran bagaimana Kepala Madrasah dapat mengorganisasikan atau mengatur pembagian tugas dan wewenang di dalam madrasah. Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batanghari juga sudah membuat struktur pengorganisasian yang jelas sehingga ketika pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan pembagian tugas yang sudah ditetapkan. Namun tidak menutup kemungkinan jika ada anggota yang berhalangan untuk melaksanakan tugasnya bisa digantikan dengan anggota lainnya.

Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batanghari melakukan pembagian tugas dan tanggung jawab kepada masing-masing personel Madrasah sesuai dengan bidang, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam melaksanakan pengorganisasian Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batanghari sudah baik, karena (a) memberikan wewenang kepada masing-masing pelaksana dan memberikan kepercayaan penuh pada mereka; (b) membagi-bagi dan

menggolongkan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan; serta (c) menciptakan jalinan kerja yang harmonis antara para tenaga pendidik dan seluruh perangkat sekolah lainnya di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batanghari.

3) Fungsi Penggerak

Bentuk penggerak dan pelaksanaan yang diterapkan oleh Kepala Madrasah MTs Negeri 1 Batanghari dilakukan dengan (a) membuat Surat Keputusan Kepala Madrasah mengenai pembagian tugas mengajar dan tugas tambahan bagi guru dan staf; (b) memberikan motivasi dan menjalin kerjasama yang baik dengan bawahannya; serta (c) menyediakan sarana dan prasarana yang diperlukan dalam pembelajaran, meskipun belum sepenuhnya terpenuhi.

4) Fungsi Pengawasan

Farikah (2015) menyatakan bahwa istilah pengawasan sering dikaitkan dengan kata evaluasi (*evaluation*), koreksi (*correcting*), supervisi (*supervision*) dan pemantauan. Semua kata tersebut lebih tepatnya disebut sebagai teknik pengawasan. Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang melakukan penyelesaian terhadap rencana dan sebagai kontrol terhadap terjadinya penyelewengan–penyelewengan, sehingga kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan yang direncanakan.

Pengawasan yang dilakukan Kepala Madrasah adalah melalui kegiatan kunjungan atau supervisi kelas, memantau kinerja guru piket melalui pelaporan jurnal piket harian setiap harinya, pelaporan setiap kegiatan yang dilakukan guru atau siswa, pelaporan kinerja pegawai yang dilakukan setiap semester dan pengawasan kedisiplinan dan kinerja guru melalui presensi *online*.

Dalam rangka memaksimalkan pelaksanaan manajemen Kepala Madrasah dalam melaksanakan fungsi pengawasan, Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batanghari senantiasa memantau, memonitor dan mengevaluasi kinerja guru. Melaksanakan pengawasan rutin baik kepada guru maupun staf tata usaha yang bertujuan untuk mengantisipasi kemungkinan adanya kelalaian mereka dalam mengemban tugas dan terhadap kinerja guru dengan melihat sejauh mana tingkat kedisiplinan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka. Hal ini dilakukan untuk menghindari penyelewengan kinerja mereka di madrasah.

Hambatan Penerapan Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batanghari

Hambatan yang ada dilapangan adalah ditemukannya beberapa guru yang masih kurang bisa dalam mengimplementasikan kurikulum di madrasah, masih ada guru yang belum menguasai dengan baik pelajaran yang dipegangnya hal ini disebabkan oleh keadaan guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak linear dengan mata pelajaran yang diajarkan. Selain itu terdapat beberapa orang guru yang lebih banyak menggunakan metode ceramah dalam mengajar dan jarang

menggunakan media pembelajaran yang efektif untuk mengajar sehingga peserta didik cenderung merasa jenuh dan kurang bersemangat dalam mengikuti kegiatan pembelajaran”.

Menurut Winarsih (2024), beberapa langkah–langkah yang bisa dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut diantaranya sebagai berikut.

- (1) Kepala Madrasah dapat mengimplementasikan program kerja madrasah yang disesuaikan dengan pedoman program kegiatan madrasah.
- (2) Kepala Madrasah dapat memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan dan MGMP.
- (3) Semua guru dapat bekerja sama dengan Kepala Madrasah dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan program madrasah
- (4) Ketua MGMP dapat mengadakan pelatihan program yang dibuat dapat dilaksanakan sesuai dengan kondisi madrasah setempat.
- (5) Strategi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mts Negeri 1 Batanghari

Dalam menjalankan program kerjanya, Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batanghari telah menerapkan beberapa strategi dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 1 Batanghari, yaitu sebagai berikut.

1) Memberikan Motivasi

Fungsi Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batanghari sebagai motivator terlihat dengan beberapa langkah atau kebijakan yang dilakukan yaitu: (a) memberikan pujian pada setiap keberhasilan guru; (b) memberikan saran yang membangun; serta (c) menciptakan suasana yang menyenangkan. Hal ini sejalan dengan pentingnya motivasi guru dalam meningkatkan kinerja di Madrasah (Romadhon dkk., 2024). Berikut adalah elaborasi mengenai fungsi kepala madrasah sebagai motivator serta bentuk-bentuk motivasi bagi guru.

2) Memberikan Contoh Teladan yang Baik

Fariqhah (2018) menyebutkan bahwa peran Kepala Madrasah dalam menghadapi persaingan mutu adalah membudayakan tradisi disiplin diri dengan sepenuh hati. Kepala Madrasah berupaya membiasakan diri dengan ikhlas untuk berada di madrasah sebelum yang lain datang dan masih berada di madrasah setelah orang lain pulang. Disiplin adalah sesuatu yang sangat penting untuk dilaksanakan dengan tulus, bukan karena rasa takut terhadap atasan. Oleh karenanya, jika Kepala Madrasah memenuhi tugas dengan niat disiplin diri tersebut maka guru dan karyawan akan mengikuti teladan pimpinannya. Dalam kepemimpinannya, Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 berusaha untuk memosisikan dirinya serta memberikan peran yang positif kepada tenaga pengajar yang merupakan mitra dalam menjalankan proses pendidikan yang ada di Madrasah.

3) Penempatan/ Pembagian Tugas yang Sesuai

Penempatan karyawan (*staffing*) di Madrasah dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa hal berikut: kualifikasi pendidikan, latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, prestasi yang pernah diraih dan pengalaman mengajar atau mengabdikan di lembaga tersebut (senioritas). Staffing merupakan fungsi administrasi yang mencakup penyusunan personalia sejak dari perekrutan hingga pengembangan tenaga kerja, dengan tujuan memaksimalkan daya guna setiap tenaga kerja dalam organisasi (Purba dkk., 2024). Pemberian tugas mengajar yang tepat dan sesuai dengan kualifikasi dan kelayakan yang dimiliki akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kerjanya, hal ini terjadi karena guru yang bersangkutan telah dianggap memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar (Ratheeswari & Akila, 2022).

4) Kunjungan Kelas/ Supervisi

Mulyasa (2003) mengemukakan bahwa supervisi adalah segala usaha pejabat dalam memimpin guru – guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi perkembangan guru–guru, menyeleksi dan merevisi tujuan–tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode mengajar serta evaluasi pengajaran. Adapun langkah–langkah supervisi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah MTs Negeri 1 Batanghari adalah (a) melakukan supervisi kepada guru satu kali setiap semester; (b) melakukan supervisi administrasi lebih awal/ di awal semester; (c) melakukan supervisi pembelajaran sesuai dengan jadwal mengajar guru.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batanghari dalam meningkatkan kinerja guru dapat diukur dari beberapa hal yaitu: (a) aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan (penggerak), pengawasan dan evaluasi yang telah dibuat Kepala Madrasah yang mana hasilnya sudah cukup baik. Kemampuan manajerial Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sudah terlaksana sesuai dengan yang direncanakan meskipun hasilnya belum sesuai yang diharapkan; (b) hambatan dalam rangka meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 1 Batanghari adalah kurangnya pemahaman dan pengetahuan tentang implementasi kurikulum, kurangnya antusias dalam menciptakan sesuatu yang baru, guru cenderung mengambil perangkat dari tahun yang lalu dengan sedikit revisi saja; (c) strategi yang dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batanghari adalah dengan memberikan motivasi, memberikan teladan yang baik, memberikan kerja yang tepat dan kunjungan ke dalam kelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Almeida, M., dkk. (2024). Understanding Quality of Life's Challenges in Sarcoma Patients: A Mixed-Methods Study. *European Journal of Oncology Nursing* Vol. 70 <https://doi.org/10.1016/j.ejon.2024.102585>.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cita.
- Depdiknas. (2005). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Dharma Bakti
- Depdiknas. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
- Espy, L. D., & Guy, M. E. (2017). Maybe it is Rocket Science: How *The Martian* Reflects Gulick's "Notes on the Theory of Organization" *Administrative Theory & Praxis* 39(3), 208-223. <https://doi.org/10.1080/10841806.2017.1345511>.
- Gullick, L. (2005). *Fungsi manajemen dalam Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Jeffri, R., dkk. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen. *Indomera: Jurnal Magister Manajemen* 5(9), 100-110.
- Khoiriyah, S (2023). Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Yasini Wonorejo Pasuruan. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Mirochina, C. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru: Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Sukabumi*. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati
- Moleong, L. J. (2002). *Metode Penelitian Deskriptif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2011). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Permadi, D. (2015). *Kepemimpinan Mandiri (Profesional) Kepala Sekolah*. Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa.
- Permendiknas. (2007). *Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*.
- Permendiknas. (2007). *Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru*.
- Pirmanuddin. (2022). Study of The Factors Affecting The Professionalism of Educators: Pedagogic Competence, Professional Competence, and Social Competence. *The International Journal of Social Sciences*, 3(2), 50-60.

- Purba, H. M., dkk. (2024). Staffing dalam administrasi pendidikan. *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan dan Bahasa*, 3(3), 45-53.
- Ramodhon. (2024). Madrasah Principal Leadership in Increasing Work Motivation Teachers at Madrasah Tsanawiyah Negeri Batang Hari. *IJITH International Journal of Islamic Thought and Humanities*. 3(2), 120-130.
- Ratheeswari, K & Akila, R. (2022). Teaching Aptitude of Teacher Educators in Relation to Their Professional Ethics. *International Journal of Health Sciences*, 6(S8), 1120-1128.
- Robbin. (2007). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rohiyat. H. (2010). *Manajemen Sekolah Teori Dasar dan Praktik*. Bandung: Refika Aditama.
- Saputra, A. R., dkk.. (2024). Managerial Competence of Principals in the Development of Teacher Professional Competencies: Literature Review: *International Journal of Current Science Research and Review*, 7(3), 75-85.
- Sulaeman, A (2019). *Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Al Falah Arungkeke Kabupaten Jeneponto*. Bone. Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone
- Syahminzah, S., dkk. (2021). The Effect of Principal Managerial Competence and Teacher Professional Competence on Primary School Teacher Performance: *Atlantis Pres: Proceedings*.
- Usman, H. (2004). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wardoyo, C., dkk., (2017). Teacher Professionalism: Analysis of Professionalism Phases: *International Education Studies*, 10(4), 90-100.
- Winarsih, S. (2024). Enhancing Teaching Performance Management in Islam School : A Case Study Madrasah Aliyah Minat Kesugihan Cilacap. *Al-Ishlah Jurnal Pendidikan*, 16(3), 325-356.
- Yusdi, M. (2010). *Penilaian Prestasi Kerja*. Jakarta: Balai Pustaka.