

Artikel LK_12

by Akib Akib

Submission date: 25-Oct-2022 04:42AM (UTC-0700)

Submission ID: 1934904550

File name: AKIB_12.pdf (265.57K)

Word count: 4385

Character count: 29911

Manajemen Kepala Madrasah : Usaha Meningkatkan Kinerja Guru pada Madrasah Swasta

Akib¹ & Salnawati²

¹Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kendari
Email : qomarabu9@gmail.com

²Program Studi MPI Pascasarjanan IAIN Kendari
Email: salnawati.spd@gmail.com

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada Madrasah Swasta Padangguni Kabupaten Konawe. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan pendekatan naratif. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan reduksi data, display dan verifikasi data. Pengecekan keabsahan data dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dan triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah melaksanakan beberapa hal meliputi: 1) Perencanaan kinerja, 2) Pengorganisasian kinerja, 3) Pelaksanaan kinerja dan 4) Evaluasi kinerja. Melalui manajemen kepala madrasah tersebut guru semakin memperbaiki kinerjanya seperti 1) merencanakan pembelajaran, 2) melaksanakan pembelajaran, 3) evaluasi pembelajaran dan 4) tindak lanjut pembelajaran. Penelitian ini berkesimpulan bahwa Kinerja guru dapat meningkat melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen kepala madrasah yang baik. Direkomendasi seorang kepala madrasah harus memiliki *leadership* dalam melaksanakan tugasnya.

Kata Kunci: Manajemen, Kepala Madrasah, Kinerja Guru

Madrasah Principal Management: Efforts to Improve Teacher Performance at Private MadrasahAkib¹ &, Salnawati²¹Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kendari
Email : qomarabu9@gmail.com,²Program Studi MPI Pascasarjana IAIN Kendari
Email: salnawati.spd@gmail.com**Abstract**

This article aims to describe the management of madrasah principals in improving teacher performance at Padangguni Private Madrasahs, Konawe Regency. This research is qualitative with a narrative approach. Collecting data through observation, interviews and documentation. Data analysis was carried out by data reduction, display and data verification. Checking the validity of the data is done by extending observations, increasing persistence and triangulation. The results showed that in order to improve teacher performance, madrasah principals carried out several things including: 1) Performance planning, 2) Performance organization, 3) Performance implementation and 4) Performance evaluation. Through the management of the madrasah principal, teachers are increasingly improving their performance, such as 1) planning lessons, 2) implementing learning, 3) evaluating learning and 4) learning follow-up. This study concludes that teacher performance can be increased through the implementation of good madrasa principal management functions. It is recommended that a madrasa principal must have leadership in carrying out his duties.

Keywords: Management, Madrasah Principal, Performance

Pendahuluan

Kepala madrasah sebagai manajer harus mampu menjalankan fungsi-fungsi manajemen seperti merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengkoordinasikan, mengawasi, dan mengevaluasi. (Batlajery, 2016). Kepala madrasah memiliki tugas dan fungsi sebagai perencana, pengelola, supervisor, dan evaluator (Peraturan Menteri Nomor 58 Tahun 2017). Kepala madrasah juga dituntut memiliki seni dalam mengatur, mengendalikan dan mengkomunikasikan serta memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi madrasah dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) agar organisasi pendidikan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Priarso et al., 2019).

Dalam melaksanakan tugasnya, kepala madrasah dituntut untuk melaksanakan visi, misi dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan oleh organisasi madrasah (Rizky et al., 2020). Selain itu kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya harus dilakukan dengan penuh tanggungjawab dalam rangka meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan dan memberikan motivasi untuk selalu bekerja sesuai tuntutan kinerja sebagai seorang guru (Syukri, 2012). Peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dapat menerapkan kedisiplinan dan memberdayakan seluruh warga madrasah sekaligus memberikan reward kepada guru yang menunjukkan kinerja yang baik (Shona Ali Fahmi, 2018). Penelitian tentang kinerja guru menunjukkan bahwa Kinerja guru akan baik apabila seorang kepala sekolah meningkatkan gaya kepemimpinannya, kompetensi profesionalnya, kompetensi pedagogik dan menciptakan iklim kerja yang kondusif (Akib, 2017).

Berdasarkan fenomena yang terjadi di banyak madrasah terutama pada madrasah swasta yang dikelola masyarakat kinerja guru belum dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal, seperti masih ada guru yang belum membuat persiapan perencanaan pembelajaran, belum menggunakan media pembelajaran sebagai sarana penunjang dalam memberikan materi kepada peserta didik, dan memiliki pengetahuan yang mendalam tetapi metode yang digunakan masih kurang bervariasi, ketidaksesuaian antara kualifikasi dengan pelajaran yang diajarkan di kelas, termasuk sarana dan prasarana yang masih terbatas.

Sebagaimana yang ditunjukkan oleh salah satu kepala madrasah swasta di Kecamatan Padangguni Kabupaten Konawe yang memiliki

sarana dan prasarana terbatas serta kualifikasi dan jumlah guru yang terbatas, kepala madrasah terus berusaha mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, baik siswa sebagai peserta didik maupun guru sebagai tenaga pendidiknya. Sejak berdiri tahun 2006 telah ada perubahan yang terjadi pada madrasah tersebut. Observasi yang dilakukan oleh penulis menemukan kualitas dan kuantitas guru di madrasah swasta tersebut telah mengalami peningkatan yang lebih baik dari sebelumnya meskipun belum sepenuhnya. (Ketua Yayasan. Wawancara. 2 Maret 2021).

Alasan penelitian ini dilakukan, adalah untuk memberikan solusi atas berbagai problem yang dihadapi madrasah ini dalam rangka meningkat kinerja guru secara spesifik dan kinerja organisasi madrasah. Harapannya penelitian ini dapat membenahi komponen-komponan madrasah yang masing kurang.

Metode

Penelitian ini bersifat kualitatif dengan pendekatan naratif yaitu situasi sosial penelitian berdasarkan rangkaian peristiwa yang dialami manusia (Creswell & Poth, 2016). Penelitian memaparkan manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada Madrasah Swasta di Kecamatan Padangguni Kab. Konawe. Subyek penelitian ini adalah kepala madrasah. Sedangkan yang menjadi sumber data adalah guru, ketua komite, orang tua siswa dan pengawas MTs Kab. Konawe. Pemilihan informan dilakukan secara purposive sampling artinya mereka yang menjadi sumber informasi adalah yang terlibat langsung pada manajemen kepala madrasah. Data penelitian dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Setelah data terkumpul maka dilakukan analisis dengan menggunakan model Miles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data atau penarikan kesimpulan. Pengecekan keabsahan data penelitian ini dilakukan melalui langkah-langkah perpanjangan pengamatan, ketekunan dan triangulasi sumber, teknik dan waktu, transferabilitas dan dependabilitas.

Hasil Penelitian

A. Perencanaan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Perencanaan yang dilakukan oleh kepala madrasah khususnya dalam manajemen kurikulum adalah mensinergikan atau memadukan kurikulum nasional dengan kurikulum muatan lokal. Sebagaimana wawancara dengan Kepala madrasah yang menjelaskan bahwa: “Madrasah kami memadukan kurikulum K13 dan KTSP dimana kurikulum KTSP disesuaikan dengan kondisi madrasah kami yang merupakan yayasan pesantren sehingga untuk muatan lokal kami ajarkan BTQ, walaupun pemahaman kami tentang kurikulum K13 masih minim namun saya berusaha memberi dorongan kepada guru-guru untuk mengikuti jika ada pelatihan yang dilaksanakan berkaitan dengan kurikulum”. (Kamad. Wawancara 26 April 2021).

Hal ini senada dengan penuturan dari wakasek kurikulum yang mengemukakan bahwa: “kurikulum kami sama dengan madrasah lain menggunakan K13 dan KTSP dimana inti dari kurikulumnya sama hanya hakikatnya semua mengacu pada standar isi dan standar kompetensi lulusan” (IM; WaKamad Kurikulum. Wawancara 27 April 2021).

Tindak lanjut dari kurikulum nasional maka kepala madrasah menyusun RKM atau rencana kerja madrasah, merumuskan visi dan misi madrasah yang akan dijadikan pedoman dalam program kerja semua pihak. Seperti hasil wawancara dengan kepala madrasah yang mengemukakan bahwa:

“Sebagai upaya pihak madrasah dalam mengembangkan sekolah dan kinerja guru maka saya menyusun Rencana Kerja Madrasah (RKM) bersama guru yang saya tunjuk rencana kerja madrasah tersebut digunakan sebagai acuan untuk program kerja yang dilaksanakan, dalam merumuskan suatu tujuan peningkatan kinerja guru Madrasah Swasta menjadikan visi dan misi sebagai dasarnya yaitu Terwujudnya peserta didik yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, cerdas, terampil, mandiri dan berwawasan global. Sedangkan misinya adalah menanamkan nilai keimanan dan ketaqwaan serta berakhlak mulia melalui pengamalan ajaran Islam, Menumbuhkan kembangkan nilai-nilai ahlakul karimah di lingkungan madrasah, mengoptimalkan potensi akademik melalui proses pembelajaran dan bimbingan, melaksanakan program pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan, membina kemandirian

peserta didik melalui kegiatan kewirausahaan, dan pengembangan diri yang terencana dan berkesinambungan dan membekali peserta didik dengan wawasan global, dan mengadakan program kegiatan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.” (US; Kamad. Wawancara 9 September 2020).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa agar lebih maksimal dalam mengatur dan mengelola bawahannya (guru) kepala madrasah menggunakan langkah-langkah secara terencana untuk memacu produktivitas guru dalam meningkatkan kinerjanya yaitu pertama melalui perencanaan. Memadukan kurikulum nasional dengan kurikulum madrasah yang sesuai dengan keadaan atau kondisi madrasah tersebut setelah itu penyusunan Rencana Kerja Madrasah (RKM), dalam menyusun rencana kerja madrasah kepala madrasah sebagai pemimpin yang bertanggung jawab di madrasah tersebut menunjuk beberapa guru di madrasah untuk memformulasikan rencana kerja madrasah. Dalam merumuskan suatu tujuan peningkatan kinerja guru madrasah swasta menjadikan visi dan misi sebagai dasarnya

B. Pengorganisasian Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Dalam pengorganisasian kepala madrasah membagi dan mengelompokkan program kerja disertai dengan petugas yang akan melaksanakannya berdasarkan bidang, tugas, keahlian dan wewenang masing - masing. Seperti hasil wawancara yang mengungkapkan bahwa:

“Membagi dan mengelompokkan program kerja disertai dengan petugas yang akan melaksanakannya berdasarkan bidang, tugas, keahlian dan wewenang masing-masing. Saya menempatkan pendidik atau guru madrasah sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini dapat dilihat berdasarkan lulusan yang diselesaikan saat di perkuliahan atau jurusan sesuai dengan mata pelajaran yang diambil. Ada beberapa pendidik yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu tetapi memiliki keahlian atau skill yang mumpuni dibidang tertentu. Oleh karena itu saya menempatkan pendidik atau guru tersebut sesuai dengan skill atau kemampuan yang dimilikinya. Seperti guru penjaskes walaupun guru yang

mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya namun guru tersebut memiliki kemampuan di bidang olahraga yang dibuktikan dengan keaktifan guru tersebut berpartisipasi dalam ajang olahraga baik di tingkat kecamatan maupun tingkat kabupaten.” (US; Kamad. Wawancara 9 September 2020).

Selain itu dalam pengorganisasian juga kepala madrasah menyusun jadwal pelajaran agar pembelajaran sesuai dengan yang direncanakan seperti yang dijelaskan oleh bapak US bahwa: “penyusunan jadwal pelajaran dibuat oleh wakil kepala madrasah bagian kurikulum dengan menerima saran dari para guru kemudian di konsultasikan kepada saya. Penyusunan jadwal ini bersifat terbuka dan transparan”. Kamad. Wawancara 26 April 2021).

Informasi lain dikemukakan oleh wakil kepala madrasah bagian kurikulum yang mengemukakan bahwa: “Penyusunan jadwal pelajaran disini bersifat transparan agar semua guru bisa lebih awal mengetahui jadwal mereka sehingga tidak ada jadwal yang bertabrakan. Adanya penyusunan jadwal pelajaran ini agar antara satu mata pelajaran dengan pelajaran yang lain waktunya dapat terbagi dengan baik, dalam penyusunan jadwal ini juga mengatur mata pelajaran yang memiliki tingkat kesulitan tinggi ditempatkan dipagi hari”. (WaKamad Kurikululum. Wawancara 27 April 2021).

Dari informasi di atas dapat diketahui bahwa penyusunan jadwal disesuaikan dengan kondisi guru- guru di madrasah serta tingkat kesulitan suatu mata pelajaran sehingga diharapkan proses pembelajaran berjalan sesuai dengan yang direncanakan dan terlaksana baik demi mencapai tujuan pendidikan dan menjadi acuan para guru melaksanakan proses pembelajaran di kelas. Madrasah swasta secara struktural telah memiliki struktur organisasi dimana di dalamnya telah tertera posisi dan tugas masing-masing personal sesuai dengan ketentuan madrasah.

Selain itu dalam pengorganisasian juga kepala madrasah menyusun jadwal pelajaran agar pembelajaran sesuai dengan yang direncanakan seperti yang dijelaskan oleh bapak US bahwa: “penyusunan jadwal pelajaran dibuat oleh wakil kepala madrasah bagian kurikulum dengan menerima saran dari para guru kemudian di

konsultasikan kepada saya. Penyusunan jadwal ini bersifat terbuka dan transparan”. (US; Kamad. Wawancara 26 April 2021).

Dari informasi di atas dapat diketahui bahwa penyusunan jadwal disesuaikan dengan kondisi guru-guru di Madrasah serta tingkat kesulitan suatu mata pelajaran sehingga diharapkan proses pembelajaran berjalan sesuai dengan yang direncanakan dan terlaksana baik demi mencapai tujuan pendidikan dan menjadi acuan para guru melaksanakan proses pembelajaran di kelas. Madrasah secara struktural telah memiliki struktur organisasi dimana di dalamnya telah tertera posisi dan tugas masing-masing personal sesuai dengan ketentuan madrasah.

Selanjutnya wakil kepala madrasah juga memaparkan tentang tugasnya sebagai wakil kepala madrasah bagian kesiswaan.

Tugas saya sebagai wakil kepala madrasah bagian kesiswaan itu antara lain: menyusun program kesiswaan, mengadakan pemilihan siswa untuk mewakili madrasah dalam kegiatan luar sekolah, mengatur mutasi siswa, mengatur pelaksanaan upacara bendera, menyusun program dan jadwal pembinaan siswa secara berkala, merencanakan program kegiatan mingguan. (MY; Wakamad. Wawancara 11 September 2020).

C. Penggerakkan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala Madrasah dalam aktivitas penggerakkan memberi pembinaan kepada guru-guru dengan tujuan agar kinerja mereka lebih baik seperti memberi kesempatan untuk mengikuti workshop dan seminar. Selain itu agar kinerja guru-guru madrasah semakin baik, kepala madrasah juga memberi dorongan motivasi untuk melanjutkan pendidikan mereka dengan mencari link beasiswa. Memberi kesempatan guru-guru untuk mengikuti kegiatan seperti MGMP, kepala madrasah berharap kemampuan mereka bertambah dalam melaksanakan tugasnya terutama dalam membuat perangkat pembelajaran.

Kepala madrasah sebagai manajer harus dapat menuntun, mengarahkan, menggerakkan dan memotivasi serta mempengaruhi bawahan agar mau melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Pembinaan terhadap guru merupakan salah satu cara yang efektif dan efisien yang dilakukan kepala madrasah untuk mengatur dan mengelola aktifitas

bawahannya. Melalui proses pembinaan ini diharapkan bisa menumbuhkan kesadaran guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Penggerakkan atau pengarahan yang dilakukan oleh kepala madrasah agar bawahan atau karyawannya terdorong untuk melaksanakan tugas demi tercapainya tujuan bersama adalah melakukan pembinaan seperti disiplin kerja dan mendengarkan keluhan dalam proses pembelajaran serta mencari solusi, memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, mengatur suasana kerja serta memberi dorongan untuk melanjutkan studi

Semua pengarahan yang dilakukan oleh kepala madrasah lebih mengutamakan komunikasi terbuka untuk semua bawahannya, agar bisa lebih dekat dengan pengawai dengan mendengar segala keluhan mereka dan sebaliknya.

D. Pengawasan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah yaitu dengan melaksanakan supervisi setiap akhir semester. Dalam melakukan pengawasan guna meningkatkan kinerja guru kepala madrasah dengan cara pengawasan langsung dan tidak langsung. Pengawasan secara langsung dilakukan kepada guru melalui kehadiran atau absensi dan memantau langsung kegiatan yang dilakukan guru di pagi hari selain itu melakukan supervisi yang biasa dilaksanakan dua kali setahun yaitu di setiap akhir semester. Sedangkan pengawasan tidak langsung dilakukan dengan dengan bertanya kepada wakil kepala madrasah bagian kurikulum, guru BK dan guru piket.

Pengawasan menuntut kepala madrasah sebagai manajer untuk menggunakan kewenangan mereka dalam rangka menjamin bahwa tindakan bawahannya sesuai dengan tujuan dan aturan organisasi. hal yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam pengawasan adalah melakukan supervisi secara langsung maupun tidak langsung. Dalam supervisi langsung melihat dan menilai apakah sudah sesuai dengan perangkat pembelajaran dan metode yang gunakan di dalam proses belajar mengajar. Selain itu kepala madrasah mencatat segala kejadian yang berkembang dalam organisasi untuk memastikan bahwa organisasi berjalan sesuai dengan arah yang benar agar dapat sampai pada tujuannya dan memungkinkan manajer untuk mendeteksi terjadinya penyimpangan dari perencanaan yang telah dibuat dan

mengambil tindakan korektif pada waktu yang telah tepat. Pengawasan tidak hanya untuk mencari kesalahan tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya jika terdapat kesalahan.

Pengawasan secara langsung dan tidak langsung yang dilakukan oleh kepala madrasah bertujuan untuk memberikan pengamatan, pembimbingan, serta evaluasi terhadap tugas yang telah diberikan oleh pimpinan kepada staf. Pengawasan dapat dilakukan secara langsung, yaitu pengawasan terhadap proses pelaksanaan kegiatannya atau pengawasan secara tidak langsung kepala madrasah tidak melihat proses kegiatannya tetapi melihat hasil yang dicapai.

Pembahasan

A. Perencanaan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Guru

Fungsi paling awal dari proses manajemen adalah perencanaan, agar lebih maksimal dalam mengatur dan mengelola bawahannya (guru) kepala madrasah menggunakan langkah-langkah secara terencana untuk memacu produktivitas guru dalam meningkatkan kinerjanya yaitu pertama melalui perencanaan. Menurut Aditama (2020) *planning* atau perencanaan merupakan proses yang mendefinisikan tujuan dari sebuah organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengemban rencana aktivitas kerja suatu organisasi. Hal ini senada dengan (Mia & Prayoga, 2018) yang mengemukakan bahwa esensi dari suatu perencanaan adalah pengambilan keputusan terhadap langkah-langkah yang akan diambil dalam mencapai suatu sasaran yang telah ditetapkan. Dalam mengawali setiap aktivitas atau kegiatan pada sebuah pekerjaan dalam lembaga atau organisasi dibutuhkan fungsi perencanaan sebagai tahapan pertama untuk menentukan arah dan tujuan organisasi tersebut kedepannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di madrasah ditemukan bahwa tahap perencanaan yang dilakukan oleh kepala madrasah dilakukan secara sistematis dimana perencanaan yang dilakukan dimulai dari mengatur kurikulum di madrasah seperti memadukan kurikulum nasional agar sesuai dengan keadaan di lingkungan madrasah setelah itu menyusun rencana kerja madrasah (RKM) sehingga dapat diketahui apa yang akan dikerjakan agar sesuai dengan kurikulum, merumuskan visi dan misi lembaga tersebut, merencanakan program kegiatan jangka panjang maupun jangka pendek.

Hasil penelitian ini dikuatkan penelitian yang dilakukan oleh (Rodli et al., 2022) bahwa perencanaan itu bersifat dinamis dimana perencanaan itu diproses oleh perencana sehingga menghasilkan sebuah rencana. Perencanaan bersifat dinamis ditunjukkan untuk masa depan yang penuh dengan ketidakpastian, karena adanya perubahan situasi. Hasil perencanaan baru akan diketahui pada masa depan. Agar resiko yang ditanggung relatif kecil, hendaknya seluruh kegiatan, tindakan dan kebijakan direncanakan terlebih dahulu. Perencanaan ini adalah tentang memilih artinya memilih tujuan dan cara terbaik untuk mencapai tujuan tersebut dari beberapa alternatif yang ada. Perencanaan harus mendapat perhatian karena perencanaan ini adalah tahap yang tidak bisa lepas karena merupakan acuan mendasar dan pondasi dalam melaksanakan fungsi manajemen yang lainnya.(Batlajery, 2016).

B. Pengorganisasian dalam rangka Meningkatkan Kinerja Guru

Setelah perencanaan kepala madrasah melaksanakan pengorganisasian dimana menghubungkan orang-orang yang terlibat dalam madrasah untuk menyatukan tugas serta fungsinya dalam sistem jaringan relationship. Pengorganisasian juga adalah membagi dan mengelompokkan program kerja disertai dengan petugas yang akan melaksanakannya berdasarkan bidang, tugas, keahlian dadalam mengimplementasikan fungsi pengorganisasian pengelolaan Madrasah Ibtidaiyah Islahul Muta'allim Pagutan dilaksanakan melalui mekanisme pembagian tugas dan tanggung jawab kepada seluruh civitas madrasah melalui rapat pembagian tugas bagi seluruh dewan guru sebelum tahun ajaran baru dilaksanakan. Pembagian tugas tersebut didasarkan atas profesionalitas guru dan berdasarkan tugas dan fungsi guru selaku seorang pendidik n wewenang masing-masing, dalam proses pengorganisasian peneliti menemukan bahwa kepala madrasah melaksanakan dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di madrasah swasta. Kepala madrasah memasukkan orang-orang yang berkompeten untuk menempati suatu bidang, semua bidang telah memiliki *job description* sehingga dalam pelaksanaannya beberapa guru memiliki tugas tambahan lain seperti menjadi guru mata pelajaran sekaligus memiliki tugas tambahan sebagai wakil kepala madrasah, wali kelas dan guru bimbingan konseling.

Penelitian ini dikuat oleh hasil penelitian (Maujud, 2018) yaitu dalam mengimplementasikan fungsi pengorganisasian

pengelolaan Madrasah Ibtidaiyah Islahul Muta'allim Pagutan dilaksanakan melalui mekanisme pembagian tugas dan tanggung jawab kepada seluruh civitas madrasah melalui rapat pembagian tugas bagi seluruh dewan guru sebelum tahun ajaran baru dilaksanakan. Pembagian tugas tersebut didasarkan atas profesionalitas guru dan berdasarkan tugas dan fungsi guru selaku seorang pendidik. Fungsi pengorganisasian yang telah dilakukan oleh pihak madrasah Ibtidaiyah Islahul Muta'allim Pagutan merupakan langkah untuk membagi tugas dan tanggungjawab para personil (guru dan pegawai), sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi mereka. Menurut Hasibuan dalam (Andriansyah, 2016) pengorganisasian dapat diartikan sebagai penentuan pekerjaan-pekerjaan kepada setiap karyawan, penetapan departemen-departemen (*subsistem*) dan penentuan hubungan-hubungan.

Dalam suatu organisasi pasti ada seorang pemimpin dan bawahan. Pengorganisasian adalah proses penentuan struktur, aktivitas, koordinasi, desain struktur, wewenang, tugas secara transparan, dan jelas dalam lembaga baik yang bersifat individual, kelompok, maupun kelembagaan. Sebuah organisasi akan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan jika setiap individu dalam kelompok organisasi dapat saling bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu kepala madrasah harus menyusun struktur organisasi menjadi baik, efektif dan efisien dan sesuai dengan kebutuhan madrasah sehingga tujuan yang diinginkan dapat terwujud.

C. Penggerakkan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala madrasah dalam aktivitas penggerakkan memberi pembinaan kepada guru-guru dengan tujuan agar kinerja mereka lebih baik seperti memberi kesempatan untuk mengikuti workshop dan seminar. Selain itu agar kinerja guru-guru madrasah semakin baik, kepala madrasah juga memberi dorongan motivasi untuk melanjutkan pendidikan mereka dengan mencari link beasiswa. Memberi kesempatan guru-guru untuk mengikuti kegiatan seperti MGMP, kepala madrasah berharap kemampuan mereka bertambah dalam melaksanakan tugasnya untuk membuat perangkat pembelajaran. Seorang manajer harus dapat menuntun, mengarahkan, menggerakkan dan memotivasi serta mempengaruhi bawahan agar mau melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Pembinaan terhadap guru merupakan salah satu

cara yang efektif dan efisien yang dilakukan kepala madrasah untuk mengatur dan mengelola aktifitas bawahannya. Melalui proses pembinaan ini diharapkan bisa menumbuhkan kesadaran kinerja guru.

Penggerakkan atau pengarahan yang dilakukan oleh kepala madrasah membuat bawahan atau karyawannya terdorong untuk melaksanakan tugas demi tercapainya tujuan bersama adalah melakukan pembinaan seperti disiplin kerja dan mendengarkan keluhan dalam proses pembelajaran dan mencari solusi, memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, mengatur suasana kerja serta memberi dorongan untuk melanjutkan studi. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh (Yahya, 2016) tujuan dari pengarahan yang ingin dicapai suatu organisasi adalah sebagai berikut: a) menjamin kontinuitas perusahaan (organisasi), b) membudayakan prosedur standar, c) menghindari kemangkiran yang tak berarti, d) membina disiplin kerja, e) membina motivasi terarah. Serta (Mia & Prayoga, 2018) yang menjelaskan bahwa penggerakan adalah sebagai keseluruhan usaha, cara, teknik dan metode untuk mendorong anggota organisasi agar mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi yang efektif, efisien dan dinamis. Penggerakan atau pelaksanaan kegiatan harus diatur sedemikian rupa agar sesuai dengan tujuan yang telah disepakati bersama.

Semua pengarahan yang dilakukan oleh kepala madrasah mengutamakan komunikasi terbuka untuk semua bawahannya, agar bisa lebih dekat dengan pengawai dengan mendengar segala keluhan mereka dan sebaliknya. Dalam teori proses pengarahan tentang komunikasi, mengemukakan komunikasi adalah suatu proses yang menyatukan berbagai komponen dari organisasi secara bersama. Komunikasi merupakan pertukaran informasi antara pengirim dan penerima sehingga ada saling penegrtian karena mempunyai makna yang sama tentang pesan yang dikirim dan diterima. Faktor mengarahkan dan memberikan peringatan sebagai hal penunjang demi suksesnya rencana, karena jika hal itu diabaikan akan memberikan pengaruh yang kurang baik terhadap kelangsungan suatu roda organisasi dan lain-lainnya. Proses *actuating* merupakan memberikan perintah, petunjuk, pedoman dan nasehat serta keterampilan dalam berkomunikasi. *Actuating* merupakan inti dari manajemen yang menggerakkan untuk mencapai hasil. Sedangkan inti dari suatu

actuating adalah *leading*, harus menentukan prinsip-prinsip efisiensi, komunikasi yang baik dan prinsip menjawab pertanyaan.

D. Pengawasan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Guru

Pengawasan menuntut kepala madrasah sebagai manajer untuk menggunakan kewenangan mereka dalam rangka menjamin bahwa tindakan bawahannya sesuai dengan tujuan dan aturan organisasi. Hal yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam pengawasan adalah melakukan supervisi secara langsung maupun tidak langsung. Dalam supervisi langsung melihat dan menilai apakah sudah sesuai dengan perangkat pembelajaran dan metode yang digunakan di dalam proses belajar mengajar. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arumsari, 2017) Pengawasan rutin dilakukan oleh kepala UPTD Dikpora Kecamatan Jepara dengan memonitor secara langsung maupun tidak langsung kinerja dari tenaga fungsional dan tenaga administrasi. Untuk tenaga fungsional pengawas dan penilik TK/SD/PAI proses pemantauan kinerja dari kepala sekolah dan tenaga kependidikan dilakukan dengan pemantauan kesiapan tenaga pendidik dalam mempersiapkan silabus pembelajaran semester, tingkat kehadiran tenaga pendidik, memantau pelaksanaan proses mengajar di kelas, melaksanakan kegiatan supervisi kepala sekolah dan kegiatan kelompok kerja guru setiap bulan. Serta tujuan dari pengawasan menurut (Hadijaya, 2019) yaitu mencatat segala kejadian yang berkembang dalam organisasi untuk memastikan bahwa organisasi berjalan sesuai dengan arah yang benar agar dapat sampai pada tujuannya dan memungkinkan manajer untuk mendeteksi terjadinya penyimpangan dari perencanaan yang telah dibuat dan mengambil tindakan korektif pada waktu yang telah tepat. Pengawasan tidak hanya untuk mencari kesalahan tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya jika terdapat kesalahan.

Pengawasan secara langsung dan tidak langsung yang dilakukan oleh kepala madrasah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Farikhah, 2015) bahwa Pengawasan adalah tindakan yang bertujuan untuk memberikan pengamatan, pembimbingan, serta evaluasi terhadap tugas yang telah diberikan oleh pimpinan kepada staf. Pengawasan dapat dilakukan secara langsung, yaitu pengawasan terhadap proses pelaksanaan kegiatannya atau pengawasan secara tidak langsung, di mana seorang kepala

madrasah tidak melihat proses kegiatannya tetapi melihat hasil yang dicapai. Sebagai pimpinan tertinggi dalam organisasi satuan pendidikan kepala madrasah dituntut harus memiliki manajerial yang baik. Sebab dalam sebuah organisasi tentu mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Olehnya itu manajerial kepala madrasah sangat dibutuhkan untuk mampu menggerakkan perangkat dibawahnya bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan bersama.

Kesimpulan dan Implikasi

Manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Swasta Padangguni Kabupaten Konawe meliputi fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan. Kinerja guru di madrasah swasta Padangguni Kabupaten Konawe yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi. Manajemen kepala madrasah dapat meningkatkan kinerja guru maupun kepala madrasah. Kepala madrasah dapat memberikan sanksi kepada guru untuk meningkatkan disiplin sehingga menjadi sosok yang baik untuk mengarahkan, memotivasi dan membimbing serta bersikap tegas atas segala yang telah direncanakan dan untuk mengevaluasi para guru untuk menghasilkan kinerja guru yang lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. AE Publishing.
- Akib. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Terhadap Prestasi Kerja Guru.pdf*
- Andriansyah, R. (2016). *Analisis Pelaksanaan Fungsi-fungsi Manajemen Untuk Meningkatkan Aksebilitas Penyandang Disabilitas [Pada Pilkada Serentak 2015 (Studi di Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung)*.
- Arumsari, N. R. (2017). Penerapan Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling di UPTD Dikpora Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi Bisnis Kontemporer*, 3(2), 90–104.
- Batlajery, S. (2016). *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial.. Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Maruke, VII(2)*, 135–155.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and*

- research design: Choosing among five approaches. Sage publications.
- Farikhah, S. (2015). *Lembaga pendidikan 2015*.
- Hadijaya, Y. (2019). *Administrasi Pendidikan*.
<https://doi.org/10.31227/osf.io/2scu3>
- Maujud, F. (2018). Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus Pengelolaan Madrasah Ibtidaiyah Islahul Muta'allim Pagutan). *Jurnal Penelitian Keislaman*, 14(1), 31–51. <https://doi.org/10.20414/jpk.v14i1.490>
- Mia, & Prayoga. (2018). *Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Kegiatan Ekstrakurikuler Pramuka di Madrasah*. 1(2), 1–008.
- Priarso, M. T., Diatmono, P., & Mariam, S. (2019). the Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance That in Mediation By Job Satisfaction Variables in Pt. Gynura Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 165–176. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5334>
- Rizky, S. N., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*.
<http://www.riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/6083>
- Rodli, A. F., Ekasari, R., Arif, D., Adriansyah, G., & Ngibad, K. (2022). *Strategic Regulation And Planning Analysis Of Stratification In Private Colleges*. 6(2), 113–122. <https://doi.org/10.22495/cgobrv6i2p11>
- Yahya, Y. (2016). *Pengantar Manajemen*. Graha Ilmu.

Artikel LK_12

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

1%

★ ppjp.ulm.ac.id

Internet Source

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%

Artikel LK_12

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16
