

STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS AL-HASAN DESA SRAMBAH KECAMATAN PROPO KABUPATEN PAMEKASAN

¹Moh. Marsuki, ²Ibno Mas'ud

¹STAI Ma'arif Sampang, ² STAI Ma'arif Sampang

Email: sukimarsukimalik@gmail.com

ABSTRAK:

Meningkatkan kinerja guru semata-mata dilakukan untuk pencapaian visi misi dan tujuan dari lembaga pendidikan, sehingga dapat membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang sudah ditetapkan. Sedangkan strategi meningkatkan kesejahteraan guru dilakukan untuk memberikan tambahan bagi guru baik tambahan pendapatan maupun tambahan layanan sehingga dapat bekerja dengan aman, nyaman dan mampu menghasilkan kerja yang baik. Penelitian ini dilakukan di MTS AL-Hasan Pamekasan untuk melihat strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hal tersebut, maka ada dua permasalahan yang menjadi kajian pokok dalam penelitian, pertama, bagaimana strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru. kedua, Apa hambatan dalam meningkatkan Kinerja Guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Setelah data terkumpul dilakukan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengecekan keabsahan datanya menggunakan teknik triangulasi dan bahan referensi. Temuan penelitian yang berkaitan dengan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru diperoleh rincian pada bagian-bagian sebagaimana berikut; (a) perencanaan program pembelajaran, strategi yang dilakukan adalah: supervisi intern dan supervisi ekstern. (b) pelaksanaan kegiatan pembelajaran, strategi yang dilakukan adalah : menjamin ketersediaan sarana dan prasarana, mendorong guru agar berinovasi dan meningkatkan penguasaan ilmu pengetahuan.

Kata Kunci: *Strategi, Kepala Madrasah, Meningkatkan Kinerja Guru*

ABSTRACT:

Improving teacher performance is solely carried out to achieve the vision and goals of educational institutions, so that it can bring final results based on the level of quality and standards that have been set. Meanwhile, the strategy to improve teacher welfare is carried out to provide additional income for teachers, both additional income and additional services so that they can work safely, comfortably and be able to produce good work. This research was conducted at MTS AL-Hasan Pamekasan to see the strategies carried out by the head of the madrasah in improving teacher performance. Based on this, there are two

problems that are the main study in the research, first, how the Madrasah Head's strategy is to improve teacher performance. Second, what are the obstacles in improving teacher performance. This research uses a qualitative approach with a type of case study. The data collection technique uses interview, observation, and documentation techniques. After the data is collected, data reduction, data presentation, and conclusion are drawn. The validity of the data is checked using triangulation techniques and reference materials. Research findings related to the strategy of madrasah heads in improving teacher performance are obtained in detail in the following sections; (a) learning program planning, the strategies carried out are: internal supervision and external supervision. (b) the implementation of learning activities, the strategies carried out are: ensuring the availability of facilities and infrastructure, encouraging teachers to innovate and improving their mastery of science.

Keywords: *Strategi, Madrasah Head, Improving Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam konteks pendidikan Islam, madrasah memiliki peran strategis dalam membentuk generasi yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki karakter dan akhlak yang mulia. Madrasah Tsanawiyah (MTs) sebagai lembaga pendidikan formal setingkat SMP memiliki tanggung jawab besar dalam mewujudkan tujuan tersebut.

MTs. AL-HASAN sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam tentu menghadapi dinamika dan tantangan tersendiri dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran. Berdasarkan pengamatan awal, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru, seperti variasi metode pembelajaran yang belum maksimal, administrasi pembelajaran yang belum tertib, serta kurangnya pemanfaatan teknologi dalam proses belajar mengajar. Kondisi ini menuntut adanya strategi kepemimpinan yang efektif dari kepala madrasah untuk melakukan pembinaan dan pengawasan secara berkelanjutan.

Menurut Handoko, strategi adalah program umum untuk pencapaian tujuan-tujuan organisasi dalam pelaksanaan misi.¹ Kemudian Nanang Fatah menambahkan bahwa strategi merupakan langkah-langkah yang sistematis dan sistemik dalam

¹ Handoko, Manajemen (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000), hlm. 86

melaksanakan rencana secara menyeluruh (makro) dan berjangka panjang dalam pencapaian tujuan.²

Strategi adalah usaha menetapkan arah manajemen tentang sumber daya di dalam bisnis dan tentang bagaimana mendefinisikan kondisi yang memberikan keuntungan terbaik untuk membantu memenangkan persaingan pasar. Definisi strategis mengandung dua komponen yaitu; future intensions atau tujuan jangka panjang dan competitive advantage atau keunggulan bersaing.³

Berdasar pada pendapat di atas, bahwa strategi yang dimaksud adalah suatu cara atau kiat-kiat tertentu yang diterapkan oleh kepala madrasah untuk mencapai tujuan dari organisasi sekolah atau madrasah. Strategi di sini digunakan untuk pengembangan lembaga pendidikan sehingga dengan adanya strategi ini dapat menjadi pedoman yang dapat dijadikan rujukan untuk melaksanakan program yang akan dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan lembaga Pendidikan.

Terdapat dua buah kata kunci yang dapat dipakai sebagai landasan untuk memahami lebih jauh tugas dan fungsi kepala madrasah. Kedua kata tersebut adalah “kepala dan madrasah”. Kata “kepala” dapat diartikan “ketua” atau “pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang “madrasah” adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi Pelajaran.⁴

Dengan demikian secara sederhana kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang yang mempunyai wewenang terhadap sekolah/madrasah yang dipimpinnya di mana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadinya interaksi antara guru sang pemberi pelajaran dan murid sebagai penerima Pelajaran.

Menurut Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).⁵ Sedangkan menurut Supardi, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas,

² Nanang Fatah, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah dan Dewan Sekolah* (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2004), hlm. 31

³ William F. Glueck dan Lawrence R. Jauch, *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1994), hlm. 9

⁴ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Perum Balai Desa Pustaka, 1998), hlm, 420 dan 796

⁵ Mangkunegara, *Manajemen*, hlm, 13

pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.⁶

Mulyasa merekomendasikan beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja yang dikemas pada upaya meningkatkan kinerja sekolah, antara lain melalui pembinaan kedisiplinan tenaga kependidikan, pemberian motivasi, penghargaan (reward) dan persepsi.⁷

Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara mendalam bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. AL-HASAN. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai peran dan langkah-langkah strategis yang diterapkan kepala madrasah, sekaligus menjadi bahan evaluasi dan rekomendasi dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di madrasah tersebut.

METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dimana Menurut Bogdan dan Taylor sebagaimana dikutip oleh Lexy J. Moleong, “metodologi penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati”. Menurut Moleong, “penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi lainnya.⁸ Sedangkan jenis penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian deskriptif, di mana data yang dikumpulkan berupa kata-kata, dokumentasi, dan bukan angka-angka.

⁶ Supardi, Kinerja, hlm. 50.

⁷ Mulyasa, Menjadi Kepala Madrasah Profesional dalam Konteks Menukkseskan MBS dan KBK (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003) hlm. 141

⁸ Lexy J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2014), hlm 4-6.

Semua data yang terkumpul dapat menjadi kunci terhadap apa yang menjadi fokus penelitian. Dalam penelitian ini peneliti berusaha mengumpulkan dan memahami data dari subjek yang akan diteliti untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Kehadiran peneliti di lapangan mempunyai tujuan yang penting yaitu untuk memperoleh data dan informasi yang benar-benar objektif sesuai dengan yang ada di lapangan, juga untuk menjalin komunikasi dan silaturahmi yang baik dengan informan. Oleh sebab itu, kehadiran penelitian ini memegang peranan penting dan mutlak dibutuhkan, dalam upaya memperoleh data dan informasi yang valid, sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di MTs Al-Hasan, Alasan pemilihan lokasi tersebut adalah karena Sekolah MTs Al-Hasan merupakan salah satu sekolah yang ada di desa Srambah kec. Proppo kabupaten Pamekasan, Adapun alasan peneliti memilih lokasi tersebut, karena lokasi ini dipilih sebagai tempat penelitian dengan pertimbangan yaitu, letak MTs Al-Hasan ini cukup strategis, dan komunikasi yang terjalin cukup baik. MTs Al-Hasan ini merupakan sekolah/madrasah yang cukup diminati oleh masyarakat di desa Srambah dan sekitarnya.

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah data primer dan sekunder, Dalam rangka memperoleh data yang diperlukan berdasarkan sumber data, maka prosedur yang dilakukan peneliti ada tiga, yaitu: Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

MTs Al-Hasan Putri adalah Madrasah yang berdiri dibawah naungan Pondok Pesantren Al-Hasan Tengginah yang mana Ponpes Al-Hasan berdiri pada tahun 1996 dengan metode Salaf dan tanpa pendidikan formal serta hanya terdiri dari santri putra saja, namun pada tahun 2004 KH Hasan Djauhari berinisiatif untuk merekrut beberapa santriwati yang terdiri dari para putri beliau sendiri dan para family saja. Namun seiring berjalannya waktu Pondok Pesantren Al-Hasan mulai semakin maju dengan menuai perhatian para orang tua hingga akhirnya beberapa anak-anak dari mereka juga dititipkan pada Al-Hasan untuk menimba ilmu agama disana, hingga akhirnya diikuti

oleh warga yang lain. Selang satu tahun guru kami KH Hasan Djauhari berinisiatif lagi untuk memasukkan ilmu pendidikan formal dalam tingkat Ula, Wustha selama enam tahun, dengan Alasan guru kami ingin para santrinya selain mendalami ilmu agama beliau ingin membekalkan ilmu Pendidikan untuk masa depan para santri mengingat kemajuan zaman Yang semakin maju.

Strategi Kepala Madrasah Dalam meningkatkan kinerja di MTs AlHasan Berdasarkan hasil wawancara kepada selaku kepala madrasah Bpk Hoirul Anam S.Pd Pondok Al-Hasan sebagai pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru yaitu; “untuk meningkatkan kinerja guru saya mengajak guru-guru untuk mengikuti kegiatan positif, seperti MGMP untuk guru pelajaran, seminar, pelatihan, diklat, dll. Kemudian pembinaan juga rutin dilakukan kepada guru-guru, baik secara formal maupun non formal. Harapannya agar kinerja guru dapat terus meningkat dan jika ada masalah bisa dicarikan solusinya”.⁹

Pernyataan tersebut senada dengan apa yang disampaikan oleh Waka Sekolah Bpk Fathahul Hasanah S.Pd.I yang mengatakan: “Pertama kita sering mengadakan yang namanya IHT seperti seminar kalau disekolah, yang mana materinya sesuai dengan isu yang berdedar, contoh; tentang pengelolaan kinerja yang baru, kita mengadakan workshop atau IHT. Jadi para guru dikumpulkan di Lab lalu diberi pelatihan tentang pengelolaan kinerja seperti kemarin itu kurikulum merdeka, nah itu kita ada pelatihan sampai 6 hari lamannya untuk pengenalan kurikulum Merdeka”.¹⁰

Kemudian beliau menambahkan lagi; “lalu kami disini ada komunitas belajar atau forum belajar, setiap mata pelajaran ada forumnya masing-masing jadi apa permasalahan yang ada antar guru mata pelajaran bisa saling sharing, lalu dengan pelatihan sesuai isu yang berdedar seperti modul ajar”

Begitu juga dengan pernyataan guru bhs inggris Bpk Ahmad Musayyin S.Pd.I; “kepala sekolah itu sudah sangat maksimal sekali untuk mengarahkan kami para guru, jadi kami ini selain kinerja sebagai guru mata pelajaran kami juga dibantu permata

⁹ Wawancara dengan Bpk Khoirul Anam S.Pd pd tanggal 12 agustus 2025

¹⁰ Wawancara dengan Bpk Fathahul Hasanah S.Pd pd tanggal 12 agustus (2025)

pelajaran ada yang namanya musyawarah guru mata pelajaran atau MGMP. Disini kami minimal harus mengadakan pertemuan satu minggu sekali bahkan minimal mengobrol antar guru mata pelajaran, mengenai soal semester atau ujian. Lalu kami sering mengadakan IHT (in house training)”¹¹ “harapan saya semoga apa yang sudah dilakukan oleh kepala sekolah itu akan terus dikembangkan dan dikerjakan oleh gurua-guru agar kinerja yang memang benar-benar diharapkan itu sesuai dengan hasil yg diinginkan Sehingga akan terus meningkat dari waktu ke waktu”⁹⁵ Pernyataan dari guru BK Bpk Ainul Fuady S.Pd.I yaitu; “masalah stragtegi kepala sekolah ini memang peranan kepala sekolah dan kepala sekolah stragtegi dalam meningkatkan kinerja guru itu seperti untuk memberikan pembinaan, dan evaluasi kepada guru-guru”¹²

Dari hasil wawancara di atas dapat dipahami bahwa strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dilaksanakan melalui pembiasaan, keteladanan, kemitraan, internalisasi dan pendekatan persuasif atau mengajak kepada warganya dengan cara halus, dengan memberikan alasan dan prospek baik yang bisa meyakinkan mereka. Sifat kegiatannya bisa berupa aksi positif dan reaksi positif. Bisa pula berupa proaksi, yakni membuat aksi atas inisiatif sendiri, jenis dan arah ditentukan sendiri sehingga munculnya aksi-aksi agar dapat ikut memberi warna dan arah pada perkembangan. Bisa pula berupa antisipasi, yakni tindakan aktif menciptakan situasi dan kondisi ideal agar tercapai tujuan idealnya. Dalam hal ini, guru itu sendiri yang harus menumbuhkan kesadaran dan komitmen yang kuat dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Langkah lain yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru yaitu melalui peningkatan pemanfaatan teknologi informasi yang sedang berkembang sekarang ini membangun model rencana pembelajaran Seperti yang diungkap oleh Bpk Muhammad Sugianto S.Pd selaku guru Bhs Indonesia; “kepala madrasah dalam hal ini lebih mendisiplinkan guru, nah dari disiplin itu kinerja guru

¹¹ Wawancara dengan guru Bpk Akhmad Musayyin S.Pd pd tanggal 12 agustus (2025)

¹² Wawancara dengan guru Bpk Akhmad Musayyin S.Pd pd tanggal 12 agustus (2025)

Alhamdulillah semakin meningkat. Seperti aktif mengajar, membuat RPP dalam satu semester.¹³

Hambatan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru Sebagai kepala madrasah, kami berupaya meningkatkan kinerja guru melalui supervisi, pelatihan, dan motivasi. Namun, hambatannya cukup banyak. Salah satunya adalah keterbatasan anggaran madrasah untuk kegiatan pengembangan guru, seperti pelatihan atau workshop. Selain itu, tidak semua guru memiliki motivasi dan kesadaran untuk meningkatkan kualitas diri. Fasilitas pendukung pembelajaran juga masih terbatas, misalnya perangkat teknologi, LCD, dan jaringan internet.

Kepala madrasah menghadapi hambatan dalam aspek anggaran, motivasi guru, dan keterbatasan fasilitas yang berdampak pada efektivitas pembinaan.¹⁴

Kami sering mengadakan supervisi akademik dan rapat evaluasi, tetapi tidak semua guru menanggapi dengan terbuka. Beberapa guru masih kurang disiplin dalam menyiapkan administrasi pembelajaran. Selain itu, jadwal yang padat dan beban kerja tinggi membuat kepala madrasah kesulitan melakukan pembinaan secara menyeluruh.”

Hambatan lain berasal dari resistensi guru terhadap supervisi, kurangnya kedisiplinan, serta terbatasnya waktu kepala madrasah untuk melakukan pembinaan intensif.¹⁵

Kepala madrasah sudah berusaha memotivasi kami, tapi memang belum semua guru semangat. Kadang juga karena tidak ada insentif tambahan. Kalau hanya motivasi tanpa dukungan nyata seperti pelatihan atau fasilitas, hasilnya belum maksimal.

Dari sisi guru, hambatan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru berkaitan dengan kurangnya insentif dan dukungan nyata, sehingga motivasi guru belum optimal.¹⁶

¹³ Wawancara dengan Bpk Sugianto S.Pd selaku guru Bhs Indonesia pd tanggal 12 agustus (2025)

¹⁴ Wawancara dengan Bpk Khoirul Anam S.Pd pd tanggal 12 agustus (2025)

¹⁵ Wawancara dengan Bpk Fathahul Hasan S.Pd pd tanggal 12 agustus (2025)

¹⁶ Wawancara dengan Bpk Ainul Fuady S.Pd selaku guru Bk pd tanggal 12 agustus (2025)

KESIMPULAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam konteks pendidikan Islam, madrasah memiliki peran strategis dalam membentuk generasi yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki karakter dan akhlak yang mulia. Madrasah Tsanawiyah (MTs) sebagai lembaga pendidikan formal setingkat SMP memiliki tanggung jawab besar dalam mewujudkan tujuan tersebut.

Strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dilaksanakan melalui pembiasaan, keteladanan, kemitraan, internalisasi dan pendekatan persuasif atau mengajak kepada warganya dengan cara halus, dengan memberikan alasan dan prospek baik yang bisa meyakinkan mereka. Sifat kegiatannya bisa berupa aksi positif dan reaksi positif. Bisa pula berupa proaksi, yakni membuat aksi atas inisiatif sendiri, jenis dan arah ditentukan sendiri sehingga munculnya aksi-aksi agar dapat ikut memberi warna dan arah pada perkembangan.

Hambatan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru Sebagai kepala madrasah, kami berupaya meningkatkan kinerja guru melalui supervisi, pelatihan, dan motivasi. Namun, hambatannya cukup banyak. Salah satunya adalah keterbatasan anggaran madrasah untuk kegiatan pengembangan guru, seperti pelatihan atau workshop. Selain itu, tidak semua guru memiliki motivasi dan kesadaran untuk meningkatkan kualitas diri. Fasilitas pendukung pembelajaran juga masih terbatas, misalnya perangkat teknologi, LCD, dan jaringan internet.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta: Perum Balai Desa Pustaka, 1998), hlm, 420 dan 796

Handoko, Manajemen (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000), hlm. 86

Lexi J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2014), hlm 4-6.

Mangkunegara, Manajemen, hlm, 13

Mulyasa, Menjadi Kepala Madrasa Profesioal dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003) hlm. 141

Nanang Fatah, Konsep Manjemen Berbasis Sekolah dan Dewan Sekolah (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2004), hlm. 31

Supardi, Kinerja, hlm. 50.

William F. Glueck dan Lawrence R. Jauch, Manajemen Stragtegis dan Kebijakan Perusahaan (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1994), hlm. 9