

## **URGENSI KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU**

**Yusmidar<sup>1</sup>, Erwin<sup>2</sup>, Nur Halisa<sup>3</sup>, Kasmah<sup>4</sup>**

email: yusmidar@gmail.com<sup>1</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>IAIN Bone, Jl. HOS.Cokroaminoto Watampone, Indonesia

### ***Abstract***

*This research is entitled about the managerial competence of madrasah principals in improving teacher performance at MTSN 1 Bone. The study was motivated by the important role of madrasah principals in improving teacher performance, implementing school quality as well as improving the quality of learning, because the movements of a school organization are controlled by a madrasah principal. This type of research uses a qualitative approach. Methods of data collection using interviews, observation and documentation. Data analysis used descriptive qualitative analysis, that qualitative research was carried out by collecting data in a reasonable condition. This research theoretically is able to contribute to the development of education management science, practically as information material in implementing the leadership management of madrasah principals in improving teacher performance. The results of this study indicate that in the context of managerial competence, the head of the MTSN 1 Bone madrasa is able to develop plans in order to improve teacher performance and develop the organization according to needs, the head of the madrasa creates a conducive climate to provide advice to teachers and employees and provide encouragement to teachers, has the right strategy to improve the performance of education staff teachers in madrasas in its implementation, researchers go directly to the field and try to collect complete data in accordance with problems related to implementation.*

**Keywords:** *Managerial competence, principal, teacher performance*

### **PENDAHULUAN**

Istilah Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan perannya sangat penting untuk membantu guru dan muridnya. Dalam kepemimpinannya kepala madrasah harus dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di lingkungan sekolah. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan seorang kepala madrasah harus mampu meningkatkan kinerja para guru.

Dalam proses belajar mengajar (*teaching and learning*), guru memiliki peranan yang sangat urgen. Urgensi guru dalam proses belajar mengajar, tidak dapat digantikan oleh apapun dalam menyampaikan suatu pelajaran kepada siswa. Dalam rangka keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, maka guru melakukan serangkaian kegiatan yang terencana dan terorganisir, termasuk di dalamnya melakukan kegiatan dalam rangka pengenalan terhadap peserta didik yang dibinanya.

Mengenal guru berperan strategis dalam kegiatan proses belajar mengajar, mengingat peserta didik yang dibina oleh guru, biasanya berjumlah lebih dari satu orang anak, sehingga tanpa pengenalan terhadap peserta didiknya satu persatu, maka guru akan mengalami kendala dalam proses belajar mengajar. Di samping setiap peserta mempunyai pertumbuhan dan perkembangan yang berbeda-beda. Karenanya, guru perlu mengenal peserta didik secara mendalam, terutama perkembangan kejiwaan, intelektual dan intelegensi yang dimiliki setiap peserta didik.

Untuk mencapai keberhasilan dalam proses belajar mengajar, guru harus memilih kemampuan dasar dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu kemampuan tersebut adalah kemampuan pribadi. Guru dapat bersikap jujur, adil dan terampil dalam segala hal. Demikian pula kemantapan pribadi guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Karena guru sebagai pendidik dan pengajar harus memiliki kestabilan emosi, ingin memajukan siswa, bersikap realistis, dan terbuka. Untuk mencapai semua itu, guru harus memiliki dan menguasai berbagai jenis bahan pengajaran, menguasai teori dan praktek kependidikan (Cece Wijaya, 1991).

Dengan demikian, dalam mengenal guru merupakan kunci keberhasilan dalam proses belajar-mengajar. Hal tersebut sangat dituntut kepada guru untuk mencapai kesuksesan dalam pembelajaran yang dapat diteladani dan mendapat suatu penghargaan sebagai guru tauladan. Sebaliknya, bila seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tidak mendapatkan keberhasilan, maka mustahil guru tersebut dapat dicontoh oleh siswa.

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan kekuatan pendorong yang melahirkan penampilan kepemimpinan kepala madrasah sebagai suatu prestasi, hasil guna, kontribusi dalam rangka pencapaian tujuan sekolah. Efektifitas penampilan kepemimpinan kepala madrasah sangat dipengaruhi oleh masyarakat sekolah. Kepala madrasah adalah tenaga fungsional yang diserahi tugas untuk memimpin suatu sekolah, sedangkan sekolah adalah suatu organisasi yang di dalamnya saling kerjasama, saling berkaitan, serta berperan, seperti: antara sesama sumber daya manusia, tujuan, pembagian tugas, struktur organisasi, norma atau berbagai aturan yang mengikat, dan perlu dipatuhi, hubungan hirarkis, kelompok masyarakat yang berpengaruh dan sebagainya (Wahjosumidjo, 1999).

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif proses dalam penelitian kualitatif merupakan proses induktif yang membangun abstraksi, konsep dan teori dari hal-hal yang detail di lapangan. Untuk lebih menekankan pada penemuan makna maka peneliti harus benar-benar terjun ke lokasi penelitian. Dalam pelaksanaannya, peneliti langsung masuk ke lapangan dan berusaha mengumpulkan data secara lengkap sesuai dengan pokok permasalahan yang berhubungan dengan pelaksanaan (Lexy J Moleong, 2001). Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan Reduksi data (data reduction), dalam tahap ini peneliti merangkum, memilih hal-hal yang pokok. Penyajian data (data Display). Dalam penelitian kualitatif, penyajian data biasa dilakukan dalam bentuk uraian dengan teks yang bersifat naratif. Penarikan kesimpulan dan verifikasi (conclusion drawing). Dengan menggunakan teknik induktif yaitu mengambil beberapa fakta yang bersifat khusus untuk diterapkan kepada hal-hal yang bersifat umum (Suharsimi Arikunto, 1992). Sumber data adalah data primer yaitu kepada madrasah, wakil kepala madrasah, pegawai, sedangkan data sekunder yaitu data guru madrasah, data siswa, maupun laporan administrasi lainnya. Di MTSN 1 Bone.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Urgensi Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah**

Kepemimpinan Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang di refleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dalam sebuah tugas atau pekerjaan. Kompetensi juga merujuk pada kecakapan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang di amanatkan kepadanya dengan hasil baik. Segala (2009) menyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus di miliki oleh kepala madrasah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Permendiknas No. 28 tahun 2010 tentang penguasaan guru sebagai kepala madrasah menjelaskan bahwa kompetensi kepala madrasah adalah pengetahuan sikap dan keterampilan pada dimensi-dimensi kompetensi kepribadian manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial (Jejen Mustafa, 2016).

Dalam konteksnya dengan kompetensi manajerial, kepala madrasah mampu menyusun perencanaan madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan, mengembangkan organisasi madrasah

sesuai dengan kebutuhan memimpin madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya madrasah secara optimal .

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 disebutkan bahwa kompetensi manajerial kepala madrasah:

- a. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- b. Mengembangkan sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
- c. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya secara optimal. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju pembelajaran yang efektif.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah bapak H. Ambo Asse, S.Pd., M.Pd, beliau mengatakan bahwa :

” Yang namanya kepala madrasah harus mampu menjalankan tugas dan kepala madrasah harus bisa mendidik guru, karyawan dan staf dan mengikuti perkembangan iptek dan mengajar yang baik”

Hal yang sama di ungkapkan oleh oleh bapak Jabbar

“Kemampuan mendidik para guru, karyawan serta memiliki kapasitas membimbing staf dan kemampuan belajar dan mengikuti perkembangan iptek dan mampu memberi mengajar yang baik.”

Dalam mengembangkan budaya organisasi madrasah sesuai dengan kebutuhan, memimpin madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya madrasah secara optimal, memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru di madrasah, dan menciptakan iklim madrasah yang kondusif, memberikan memberikan nasehat kepada warga madrasah (Kompri, 2014).

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah dapat di pahami bahwa untuk mengembangkan budaya organisasi di madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu mensosialisasikan budaya organisasi, bagi staf dan di arahkan agar memperluas informasi dan pemahan guru, staf tentang budaya organisasi dan melakukan pemeliharaan budaya organisasi, dan tidak lepas dari norma agama dan norma hokum di madrasah untuk meningkatkan kinerja guru yang baik.

Saat ditanya tentang bagaimana bapak dapat mengelola pendayagunaan sumber daya madrasah sesuai kebutuhan dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 1 Bone, beliau menjawab:

“Mengelola pendayagunaan sumber daya madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan dan pendayagunaan madrasah serta memelihara sarana dan prasarana dalam meningkatkan kinerja guru.”

Berdasarkan hasil wawancara bahwa mengelola pendayagunaan sumber daya madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan

tenaga kependidikan dan pendayagunaan madrasah serta memelihara sarana dan prasarana, fungsi mengarahkan, membimbing dan kegiatan pembelajaran yang di laksanakan guru yang di tunjang oleh pegawai di madrasah dan kepala madrasah biasanya melakukan observasi yang terus menerus tentang kondisi di ruangan guru, tata usaha.

Perubahan/perkembangan madrasah merupakan setiap upaya yang di lakukan kepala madrasah untuk memajukan sekolah/madrasah. Perubahan madrasah tersebut di lakukan dalam kerangka manajemen peningkatan mutu berbasis madrasah perubahan sekolah di rencanakan dan di tuangkan dalam rancangan pengembangan madrasah.

Hasil wawancara dengan bapak kepala sekolah, beliau mengatakan:

”Perubahan/perkembangan setiap upaya yang di lakukan oleh warga madrasah dalam rangka memajukan madrasah dengan mengedepankan unsur pimpinan. Semua upaya perubahan madrasah di lakukan dalam rangka MPMBS (Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah) yang memfokuskan pada upaya peningkatan mutu. Secara umum.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat di pahami bahwa setiap upaya yang di lakukan oleh warga madrasah dalam rangka memajukan madrasah dengan mengedepankan unsur pimpinan. Semua upaya perubahan madrasah di lakukan dalam rangka MPMBS yang memfokuskan pada upaya peningkatan mutu. Secara umum. di rencanakan dan dieksplisitkan dalam rencana pengembangan sekolah dan rencana operasional sekolah. Setiap sekolah merencanakan program dan kegiatan pendidikan yang bersifat pengembangan.

Menciptakan budaya dan iklim di sekolah yang kondusif dan inovatif untuk mewujudkan budaya dan iklim dalam mendukung pembelajaran di perlukan strategi. Mengacu pada agenda perubahan yang di tetapkan oleh pemerintah dalam mewujudkan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif dan menunjang pencapaian tujuan pendidikan dapat di lakukan melalui program yang mencakup level kelas (regulator), level profesi (mediator) level sekolah (manajemen).

Dari wawancara dengan kepala sekolah muntuk menciptakan budaya dan iklim mewujudkan proses pembelajaran yang efektif dan dapat memberikan arahan terhadap guru dan menumbuhkan kemauan dari dari seluruh warga madrasah dalam meningkatkan mutu secara berkelanjutan. Hal yang sama di ungkapkan oleh Surahman untuk menciptakan budaya dan iklim mewujudkan proses pembelajaran yang efektif dan memberikan arahan terhadap warga madrasah. Dan mewujudkan visi dan misi madrasah melalui sosialisasi.

Dalam konteks pendidikan, sarana dan prasarana adalah semua fasilitas yang meliputi perangkat peralatan, bahan dan perabot yang di perlukan dalam proses belajar mengajar, baik yang bergerak maupun tidak bergerak, secara langsung dan tidak langsung.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak kepala sekolah, beliau mengatakan bahwa:

“Mengelola sarana dan prasarana pendidikan inventaris merupakan kegiatan mencatat semua perlengkapan yang sudah dimiliki. Inventaris sarana dan prasarana dilakukan pencatatan dan penyusunan daftar barang milik Negara secara sistematis dan teratur, berdasarkan pedoman atau ketentuan yang berlaku dalam pengawasan tersebut.”

Hal yang senada dikatakan oleh Surahman

“Bahwa kegiatan inventaris meliputi kegiatan pencatatan barang dan kegiatan pembuatan kode barang dan melakukan juga pembuatan laporan yang dimaksud pencatatan barang yang diterima oleh madrasah dalam buku penerimaan.”

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dapat diketahui bahwa mengelola sistem informasi di madrasah untuk meningkatkan kualitas lembaga. Untuk melakukan koordinasi yang dipimpin oleh kepala madrasah dalam menyampaikan informasi hasil keputusan yang telah dibuat untuk diterapkan setiap minggunya, melakukan monitoring dan evaluasi bertujuan untuk mendapatkan kebutuhan program yang sedang berjalan, dengan mengetahui kebutuhan pelaksanaan program akan mengetahui berapa biaya yang dibutuhkan dan monitoring bertujuan untuk mengumpulkan dan informasi dan memberikan masukan tentang kebutuhan dalam melaksanakan program. Mengelola ketatausahaan di madrasah harus melakukan kerja sama untuk menarik minat staf, mengembangkan potensi staf dan guru dan memotivasi staf untuk mencapai tujuan pendidikan, membantu staf mencapai standar perilaku.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas tentang data informasi bahwa kompetensi manajerial kepala madrasah di MTSN 1 Bone. Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan Pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana, sudah berjalan sesuai yang diinginkan kepala madrasah di MTSN 1 Bone.

### **Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Peran kepala madrasah sebagai supervisor menurut Fathurrohman dan Suryana dalam bukunya manajemen berbasis sekolah menuju sekolah berprestasi mengatakan, bahwa supervisi diartikan sebagai bantuan yang diberikan oleh kepala madrasah kepada pendidik berupa arahan, bimbingan dan contoh-contoh tentang pelaksanaan mengajar dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pendidik dalam melaksanakan tugas pokoknya. Untuk itu, diberikan supervisi kepada pendidik, karena tidak semua pendidik yang dididik di lembaga pendidikan terlatih dengan baik dan berkualitas. Lebih lanjut, pelaksanaan supervisi hendaknya dilakukan dalam rangka menemukan penyebab munculnya masalah, menemukan prosedur pemecahan masalah, merumuskan penanggulangan masalah, melakukan perbaikan, dan mencegah timbulnya yang sama (Iqbal Barlin, 2013).

Peran kepala madrasah sebagai *Supervisor* yang dikutip oleh Supardi dalam bukunya *Kinerja Guru* mengatakan, bahwa *supervisor* harus mampu mengadakan pengendalian terhadap guru dengan

tujuan meningkatkan kemampuan profesi dan kualitas proses pembelajaran agar berlangsung secara efektif dan efisien (Supardi, 2014).

Meningkatkan prestasi kinerja guru Pembinaan terhadap guru upaya membantu pendidik yang belum matang menjadi matang dan mengembangkan kemampuannya secara terus menerus sehingga guru akan benar-benar mengembangkan potensi seorang guru dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah MTSN 1 Bone selalu memperhatikan bawahannya baik secara material maupun non material. Dengan perhatian dengan bawahannya di harapkan kinerja guru akan meningkat dan juga perlu mengadakan berbagai macam kegiatan dan pelatihan untuk membina para guru. Peneliti melihat di lapangan bila kepala sekolah memberikan pembinaan terhadap guru harus melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang di berikan kepada guru dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan perkembangan dan ilmu pengetahuan.

Memberikan motivasi terhadap guru tugas dan amanah harus memberikan bimbingan dan konseling agar dapat mengenali dengan baik seluruh personil bawahannya baik itu dari segi sikap, tingkah laku, dan pola pikir. Kepala sekolah mengatakan bahwa upaya memberikan motivasi motivasi terhadap guru yang terutama “kita lakukan yaitu saya harus berusaha mengenali seluruh personil bawahan, baik itu dari segi sikap, tingkah laku dan pola pikirnya masing-masing guru yang ada di bawah pimpinan saya. Sehingga dengan begitu saya selaku kepala madrasah lebih mudah berkomunikasi dengan guru apa yang di butuhkan oleh personil bawahannya.”

Adapun yang dikatakan oleh bapak wakil kepala sekolah selama ini kepala sekolah selalu menjaga hubungan baik dengan seluruh guru yang ada di sekolah, kepala madrasah berusaha mengenali semua dewan guru, baik itu dari segi tingkah laku dan kepala sekolah tidak pernah membeda-bedakan antara guru.

Di samping itu kepala sekolah selalu memberikan reward dan penghargaan kepada guru bertujuan agar terjalin kerja sama yang erat antara pimpinan dan bawahan. Selain itu kesejahteraan juga bertujuan agar bawahan memiliki kepuasan kerja dan motivasi, hal ini dapat mempermudah suatu organisasi dalam menyediakan tenaga-tenaga professional yang tinggi dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif, penghargaan ini akan bermakna bila akan di kaitkan dengan kinerja guru dan prestasi guru bentuk reward atau penghargaan yang di terima guru yaitu, gaji, upah, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil peneliti dapat dipahami bahwa sangatlah penting untuk meningkatkan kegiatan yang produktif dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif, penghargaan ini akan bermakna bila akan di kaitkan dengan kinerja guru dan prestasi guru, sangatlah penting untuk meningkatkan kegiatan yang produktif dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif, penghargaan ini akan bermakna bila akan di kaitkan dengan kinerja guru dan prestasi guru.

Berdasarkan beberapa hasil wawancara di atas tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTSN 1 Bone. Kepala madrasah memberikan pembinaan terhadap guru dan motivasi agar dapat memenuhi kemampuan guru untuk meningkatkan kinerja mengajarnya di MTSN 1 Bone.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian seperti diuraikan dalam bagian-bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa dalam konteksnya dengan kompetensi manajerial, kepala madrasah di MTSN 1 Bone mampu menyusun perencanaan madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan, mengembangkan organisasi madrasah sesuai dengan kebutuhan. Memimpin madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya madrasah secara optimal, memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan iklim madrasah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga madrasah memberikan dorongan kepada seluruh guru dan staf, serta melaksanakan kegiatan pembelajaran yang menarik.

Proses belajar mengajar dapat berlangsung sesuai dengan di harapkan, keaktifan dengan kedisiplinan guru dan staf tidak lepas dari peran kepala madrasah, pelaksanaannya adalah dengan adanya pengawasan yang di lakukan kepala madrasah. Peningkatan kualitas kepala madrasah membutuhkan agar kepala madrasah harus terus meningkatkan kemampuan dalam meningkatkan kemampuan kinerja guru dengan mengadakan rapat, komunikasi antara guru dan kepala sekolah dengan demikian guru mengoptimalkan profesionalitasnya.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Cece Wijaya dan A. Ruslan Tabrani, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar Cet. III*; Bandung: Remaja Rosda Karya, 1991.
- Ikbal Barlian, *Manajemen Berbasis Sekolah Menuju Sekolah Berprestasi Cet. I*; Jakarta: Erlangga, 2013.
- Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan Teori; Kebijakan dan praktik* Jakarta: Kencana, 2015.
- Kompri, *Manajemen Sekolah Cet. I*; Bandung: Alfabeta, September 2014.
- Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* Cet. II; PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2001.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1992.
- Supardi, *Kinerja Guru Cet. II*; Jakarta: Rajawali Pers, 2014
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Cet. I*; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999.