



GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU MADRASAH TSANAWIYAH BAITURRAHIM KOLAKA

Kamarudin

Universitas Islam An Nur Lampung

Abstract: This exploration expects to decide the authority style of Madrasah Heads in expanding the amazing skill of Madrasah Tsanawiyah Baiturrahim Kolaka Kabupaten Kolaka Mangolo Educators, Kolaka Rule, Southeast Sulawesi. Specialists utilize subjective exploration strategies. The essential information sources in this examination are the Madrasah Head, Educators and Understudies, while the auxiliary information sources come from madrasah organization reports. Information assortment strategies Specialists utilized perception, meetings and documentation. To approve the information, scientists utilized triangulation methods. From the clarification that has been done it very well may be reasoned that: 1). The Job of Madrasah Heads in Expanding Educator Amazing skill at Madrasah Tsanawiyah Baiturrahim Kolaka Kabupaten Kolaka HKSN, Mangolo Kolaka Regime, Southeast Sulawesi. The job of the Madrasah Head is to do his obligations with full liability fully intent on expanding educator impressive skill by adopting a regularizing strategy that can convince or rouse instructors to constantly work as indicated by their obligations. each, with ability in the field of study it covers; 2). The methodology and steps taken by the Madrasah Head in expanding the Impressive skill of Educators at Madrasah Tsanawiyah Babussalam, Mangolo Kolaka Rule, Southeast Sulawesi are via completing management utilizing a pondering, correspondence, arranging, coordination, assessment approach, with this execution in the end all points and targets will be understood, to further developing instructor execution; 3). Supporting and Repressing Elements The job of the Madrasah Head in Working on the Exhibition of Educators at Madrasah Tsanawiyah Babussalam, Mangolo Kolaka Rule, Southeast Sulawesi is to help all Madrasah Head programs, in particular inward and outside variables, offices and foundation, strategies and projects, the climate, etc. This can uphold movements of every kind to further develop educator execution and can likewise obstruct every arranged action, so there should be attention to all gatherings in doing their separate obligations well.

Keywords: Madrasah Principal Management, Teacher Competence.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme Guru Madrasah Tsanawiyah Baiturrahim Kolaka Kabupaten Kolaka Mangolo Kabupaten Kolaka Sulawesi Tenggara. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah, Guru dan Siswa, sedangkan sumber data sekunder berasal dari dokumen administrasi madrasah. Teknik pengumpulan data Peneliti menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk memvalidasi data, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Dari penjelasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa: 1). Peran Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Baiturrahim Kolaka Kabupaten Kolaka Kabupaten Mangolo Kolaka Sulawesi Tenggara. Peran Kepala Madrasah telah melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dengan tujuan untuk meningkatkan

Profesionalisme Guru dengan melakukan pendekatan normatif yang dapat membujuk atau memotivasi guru untuk selalu bekerja sesuai tugasnya. masing-masing, dengan keahlian di bidang studi yang dicakupnya; 2). Tata cara dan langkah yang dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Profesionalisme Guru Madrasah Tsanawiyah Baiturrahim Kolaka Kabupaten Kolaka adalah dengan melakukan supervisi dengan pendekatan musyawarah, komunikasi, perencanaan, koordinasi, evaluasi, dengan pelaksanaan tersebut pada akhirnya seluruh maksud dan tujuan akan terwujud, untuk meningkatkan kinerja guru; 3). Faktor Pendukung dan Penghambat Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Baiturrahim Kolaka Kabupaten Kolaka adalah mendukung seluruh program Kepala Madrasah yaitu faktor internal dan eksternal, sarana dan prasarana, metode dan program, lingkungan dan seterusnya. Hal ini dapat menunjang segala kegiatan untuk meningkatkan kinerja guru dan juga dapat menghambat seluruh kegiatan yang direncanakan, sehingga perlu adanya kesadaran semua pihak dalam melaksanakan tugasnya masing-masing dengan baik.

Kata Kunci: Manajemen Kepala Madrasah, Profesionalisme Guru .

PENDAHULUAN

Pendidik adalah individu yang mempunyai kewajiban mendidik peserta didiknya baik di dalam maupun di luar Madrasah. Dengan demikian, seorang pendidik harus menguasai berbagai kemampuan, baik kemampuan instruktif maupun individual, sosial dan ahli. Mengingat konsekuensi penelitian awal, nampaknya masih belum ada gaya partisipatif untuk lebih mengembangkan keterampilan pendidik. Menjadi seorang guru memerlukan keadaan yang luar biasa, sebagai seorang pendidik yang ahli harus benar-benar menguasai pendidikan dan pendidikan serta berbagai ilmu lainnya. Menurut Hasanaah, kecakapan luar biasa yang dimiliki seorang pendidik adalah kualitas dan kemampuan yang dimilikinya. interaksi pendidikan yang sangat terencana (bukan hanya persiapan) dan keterampilan instruktur yang mengesankan sebagai spesialis yang membantu mengatasi masalah yang dihadapi oleh orang lain yang membutuhkan layanan mereka. Tilaar memahami bahwa seorang ahli juga harus memahami pekerjaannya sesuai pedoman ahli, memiliki kemampuan dan mentalitas sesuai kebutuhan panggilannya. Sebagaimana dikemukakan oleh Hargreaves, 2000, keterampilan yang mengesankan dari seorang instruktur adalah cara mereka bertindak dan menerapkan wawasan serta kemampuannya untuk lebih mengembangkan keterampilan yang luar biasa.

Hakikat pelatihan tidak sepenuhnya ditentukan oleh perkembangan pengalaman di lembaga pendidikan, misalnya Madrasah. Selain itu, kepala Madrasah dan tenaga pendidik merupakan penggerak utama yang memberikan dampak terhadap perkembangan pengalaman setiap peserta didik selama berada dalam iklim Madrasah. Tanpa kinerja pendidikan yang baik dan peran kepala Madrasah yang memadai dalam mengawasi Madrasah, akan sangat sulit untuk mewujudkan hakikat pendidikan atau mencapai pedoman umum sekolah. Dalam Peraturan Umum Sistem Persekolahan Nomor 20 Tahun 2003, Bagian IX Pasal 35 ayat 1, terdapat delapan bagian Norma Umum Pendidikan, yaitu kepuasan, proses, keterampilan lulusan, tenaga pengajar, kedudukan dan kerangka, pelaksanaan, dukungan dan penilaian instruktif (Dewi, 2018).

Hal senada dikemukakan Igwe dan Odike yang menegaskan bahwa sama seperti organisasi lainnya, keberhasilan dan kegagalan Madrasah sangat banyak

berkaitan erat dengan kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala Madrasah (Gaol and Siburian, 2018). Oleh karena itu, Madrasah sebagai organisasi pendidikan harus dipimpin kepala Madrasah yang dapat memfungsikan peran kepemimpinannya dengan baik.

Kunandar (2007:51) mengakui bahwa keterampilan yang harus dimiliki pengajar sebagai bagian dari keterampilan luar biasa mencakup beberapa hal, yaitu: (a) Keterampilan akademis, yaitu berbagai alat administratif yang ada dalam diri seseorang; (b) Kemampuan yang ada akan menunjang pelaksanaan instruktur untuk menjaga keadaan yang ada; (c) Kemampuan individu adalah mentalitas yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam memahami karakternya dalam pemenuhan perubahan, kepribadian dan penemuan; (d) Kompetensi sosial berkaitan dengan pemahaman diri, yang merupakan bagian mendasar dari keberhasilan kerjasama; (e) Keterampilan mendalam, yaitu pengalaman spesifik, evaluasi dan pemahaman terhadap standar yang ketat. Tanda-tanda keterampilan mengesankan pendidik menurut Maister (1997:136-137) terdiri dari beberapa jenis pokok-pokok sebagai berikut: (a) Penguasaan mata pelajaran secara tuntas pada beberapa prinsip isi kurikulum satuan sekolah; (b) Dominasi ide, strategi ilmu pengetahuan, inovasi, keahlian yang sesuai dengan ide dan beberapa mata pelajaran; (c) Dominasi tingkat keterampilan utama pada keterampilan esensial mata pelajaran yang diajarkan; (d) Dapat menumbuhkan keterampilan yang mengesankan dan dapat dikelola melalui aktivitas cerdas; (e) Menggunakan korespondensi dan inovasi data untuk menyediakan dan mempromosikan diri Anda; (f) Mendorong materi pembelajaran dengan imajinasi.

Inisiatif sesaat dapat dianggap sebagai interaksi yang mempengaruhi latihan hierarki atau kelompok untuk memenuhi tujuan otoritatif dan kelompok (Rahmi, 2014: 16). Selain membantu mencapai tujuan yang bersifat hierarkis dan kelompok, administrasi juga sangat cocok untuk menangani suatu perkumpulan atau perkumpulan, hal ini dapat kita lihat pada bidang-bidang yang ada di masyarakat seperti pelatihan, urusan keuangan, urusan pemerintahan, dll. Selain itu, dari sudut pandang pengajaran, inisiatif merupakan komponen yang tidak dapat dipisahkan dari pelaksanaan sekolah karena memainkan peran penting bagi Madrasah, menurut Mintzerberg. Inisiatif memainkan peran kerja relasional, kerja pemandu, kerja representasional, dan kerja dinamis.

Karakteristik gaya kepemimpinan yang beranekaragam dapat mempengaruhi sikap bawahan. Peranan itu sebagai berikut: (1) Mempunyai keaktifan dalamorganisasi; (2) Dapat mengutamakan kepentingan kegiatan;(3) Mampu untuk bekerjasama dalam setiap hubungan kelompok di organiasi lainnya;(4) Membuat hubungan yang baik antara staf dalam organisasi;(5) Bisa membuatkeuntungan dalam hubungan kelompok didalam tubuh organisasi; (6) Mencontohkan teknik pelaksanaan program organisasi terhadap bawahan-nya. Untuk meningkatkan profesionalisme guru perlu dukungan dari berbagai pihak-pihak meliputi peserta didik, pendidik, kepala Madrasah dan orang tua. Sebagai contoh pentingnya kelibatan seluruh warga Madrasah dalam merumuskan kebijakan karena nantinya akan berdampak bagi penyelenggaraan pendidikan di lingkungan Madrasah tersebut. Dan juga

masalah kesejahteraan guru penting untuk diperhatikan oleh pemegang kepemimpinan, karena jika kesejahteraan guru tidak terjamin akan berdampak kepada proses pembelajaran. Hal tersebut sesuai dengan Undang-undang atau peraturaan.

Kepemimpinan partisipatif memberikan berbagai manfaat, akan tetapi manfaat tersebut bergantung pada siapa partisipannya. Hal tersebut dipengaruhi oleh apa yang mereka miliki, dan aspek lain dalam pengambilan keputusan. Terdapat empat manfaat potensial meliputi kualitas keputusan yang meningkat oleh para partisipan, kepuasaan yang tinggi oleh partisipan, kepuasan lebih atas proses keputusan, dan pengembangan keterampilan membuat keputusan (Yukl, 2015:102). Menurut Somech danWenderow (2006) gaya kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai pengambilan keputusan bersamaantara atasan dengan bawahan. Kepemimpinan partisipatif dapat diartikan sebagai seorang pemimpin yang mengikutsertakan bawahannya untuk pengambilan keputusan. Kepemimpinan partisipatif juga mengikutkan bawahannya saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan untuk mewujudkan cita-cita Madrasah (Thoha, 2012: 67). Hasibuan (2016:171) mengemukakan tiga indikator gaya kepemimpinan partisipatif, yaitu: (a) wewenang pimpinan tidak mutlak; (b) keputusan dibuat bersama antara pimpinan

Persiapan dan pengembangan kepemimpinan kepala Madrasah sangat penting untuk dilakukan karena berfungsi sebagai fundamental untuk peningkatan Madrasah dan sistem pendidikan (Ningrat, Agung and Yudana, 2020). Selain itu, Susanto (2016) menyatakan bahwa peran kepala Madrasah sangat berpengaruh di lingkungan Madrasah terutama terhadap staf pengajar atau guru (Susanto and Muhyadi, 2016). Peneliti lain juga mengemukakan menunjukkan betapa pentingnya kerja kepala Madrasah pada pembelajaran siswa karena berpengaruh secara tidak langsung pada kegiatan guru melalui peningkatan kalaborasi dan komunikasi ketika pengajaran (Citra, Acepuдин and Saputra, 2022). Dengan demikian, studi ini berupaya untuk memberikan kontribusi pada peningkatan pengetahuan tentang peran yang harus dilakukan oleh kepala Madrasah supaya terjadi peningkatan kinerja guru melalui peran yang dapat dilakukan oleh kepala Madrasah. Oleh karena itu, perumusan masalah dalam studi ini adalah apakah peran yang harus dilakukan oleh kepala Madrasah supaya kinerja guru dapat meningkat ketika mengelola lembaga pendidikan (Madrasah)? Karya tulis ini ditujukan untuk mengeksplorasi tentang pentingnya peran kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Selain itu, studi ini bertujuan untuk menguraikan upaya yang harus dilakukan oleh kepala Madrasah supaya kinerja guru dapat meningkat.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau prilaku yang diamati. Moleong menjelaskan bahwa penelitian kwalitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan social yang secara fundamental bergantung pada pengamatan terhadap manusia dalam kawasannya sendiri dan

berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya, baik secara pribadi maupun dalam hubungannya dengan koteksnya (Miles and Huberman, 2007). Lokasi penelitian di Madrasah Tsanawiyah Baiturrahim Kolaka Kabupaten Kolaka Mangolo Kabupaten Kolaka Sulawesi Tenggara Tanjung siang-Subang. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data skunder. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan angket. Teknik analisis data menurut Miles and Huberman yang dikutip dalam buku metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif R&D karangan Sugiyono, dengan langkah yaitu reduksi data, penyajian data, Penarikan kesimpulan atau verifikasi (Sugiyono, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Prosedur dan langkah-langkah yang dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Baiturrahim Kolaka Kabupaten Kolaka Mangolo Kabupaten Kolaka Sulawesi Tenggara.

Pendidikan memerlukan sosok pemimpin yang sangat perhatian khususnya dalam ruang lingkup madrasah. Melalui peranannya yang baik kita harapkan lahirnya generasi yang berkualitas, tenaga yang terlatih dan siap pakai memenuhi kebutuhan dan berguna bagi masyarakat, bangsa dan Negara. Dalam rangka mewujudkan semua itu, hal ini juga tidak lepas dari peran serta guru sebagai ujung tombak pencetak generasi dan sekaligus merupakan faktor yang dominan dalam meningkatkan mutu pendidikan yang unggul. Dengan guru yang profesional dan berkeinginan tinggi, diharapkan mutu pendidikan dapat dicapai. Untuk menciptakan itu semua, maka Kepala Madrasah merupakan faktor yang urgen dalam meningkatkan Profesionalisme Guru sehingga menjadi guru yang professional dibidangnya (Latifah, Warisno and Hidayah, 2021).

Peningkatan kinerja dalam dunia pendidikan tidak lepas juga terhadap upaya peningkatan Profesionalisme Guru itu sendiri, untuk melakukan peningkatan terhadap kualitas dan kompetensi kinerja sangat dibutuhkan Kepala Madrasah yang profesional pula, karena pemimpin yang demikian akan sangat menentukan terhadap usaha Kepala Madrasah dalam mengembangkan Madrasahnya (Murtafiah, 2022). Kaitannya terhadap usaha Kepala Madrasah dalam meningkatkan Profesionalisme Guru, dan juga melalui model peranannya akan tercapai cita-cita lembaganya. Madrasah Tsanawiyah Baiturrahim Kolaka Kabupaten Kolaka Mangolo Kabupaten Kolaka Sulawesi Tenggara dalam meningkatkan Profesionalisme Guru senantiasa menggunakan pendekatan dengan para bawahan yang mengedepankan persaudaraan untuk membangun kerjasama, dan tidak memandang bawahannya sebagai alat saja untuk mencapai tujuan, tetapi lebih memandang bawahan sebagai manusia yang harus dikembangkan dan digali potensi dirinya, untuk bersama-sama bekerja dan mencapai tujuan bersama pula, hal ini sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Robi Sugara selaku Kepala Madrasah pada tanggal, sebagai berikut :

Dari segi pekerjaan, kita sama-sama mempunyai kewajiban, untuk meningkatkan kualitas guru itu sendiri, sehingga setiap kali ada pekerjaan juga saya selalu mendampingi, jika ada tugas dan pekerjaannya, apabila terjadi kesalahan atau

kebuntuan kita pecahkan bersama-sama. Termasuk juga para guru sering kali diikutsertakan pelatihan-pelatihan.(Robi Sugara (39 Tahun).

Selain itu Kepala Madrasah senantiasa menanamkan nilai-nilai keagamaan, terutama terhadap guru dan para staf atau bawahannya, ini dilakukan agar guru-guru dapat bekerja dengan hati yang ikhlas, bagaimanapun pintarnya seorang guru dalam mengajar, tetapi jika tidak dilandasi dengan hati yang tulus, itu akan berpengaruh pada ilmu yang diberikan untuk anak didiknya. Hal ini diperjelas oleh pernyataan Bapak Sunardi salah seorang guru Bahasa Indonesia pada saat wawancara dengan peneliti bahwa memang Kepala Madrasah sering memberikan arahan-arahan demi peningkatan kinerja para guru dan bawahannya, termasuk juga penanaman nilai-nilai keagamaan, yang menyatakan bahwa:

Kami sering diberi motivasi, terutama bagi guru yang INPASSING, juga beliau sering menekankan pada guru, kita sekarang sudah alhamdulillah dengan adanya sertifikasi guru, penghasilan guru sudah mulai meningkat, tetapi lebih hebat lagi, kalau kita bekerja diniatkan untuk ibadah dan ikhlas karena Allah, dan betul-betul bekerja untuk kemajuan Madrasah serta anak didik maka, kata beliau kita punya simpanan gaji lebih besar lagi di akhirat, jadi bekerja itu tidak hanya sebatas kewajibannya saja.

Mengingat pentingnya peningkatan kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar, Kepala Madrasah dalam memimpin lembaganya selalu memberikan penyegaran serta peningkatan kesejahteraannya, hal ini untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja guru dan staf lainnya (Djunaidi, 2017). Kepala Madrasah disamping memberikan penyegaran, juga akan merasa senang melihat bawahannya maju dan lebih profesional, jika Kepala Madrasah tidak senang melihat bawahannya sukses dan maju, maka akan berdampak terhadap kecemburuan sosial pemimpin kepada bawahannya. Madrasah Tsanawiyah Baiturrahim Kolaka Kabupaten Kolaka Mangolo Kabupaten Kolaka Sulawesi Tenggara manakala ada bawahannya disiplin dan profesional, ia tidak segan-segan memberikan penghargaan bahkan guru yang bersangkutan diberi kepercayaan untuk tugas-tugas yang dirasakan berat dan pelik , tetapi yang lebih penting lagi dalam jabatan yang disandangnya itu adalah kejujuran dalam bekerja sebagaimana pernyataan Bapak Sunardi guru bahasa indonesia pada tanggal 19 Mei 2022 dengan peneliti pada saat wawancara, yaitu:

Jika ada guru atau staf lainnya yang bekerja dengan sungguh-sungguh, saya selalu mempercayakan jabatan-jabatan yang penting, seperti wakil Kepala Madrasah, atau ketua panitia, baik kegiatan keagamaan maupun penerimaan siswa baru, karena kalau ada sumber daya seperti itu berarti lebih meringankan beban pekerjaan saya selaku Kepala Madrasah, tetapi ingat semua jabatan dantanggung jawab yang diberikan itu harus dilandasi kejujuran (Sunardi (32 Tahun)

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terhadap Madrasah Tsanawiyah Baiturrahim Kolaka Kabupaten Kolaka Mangolo Kabupaten Kolaka Sulawesi Tenggara yang melaksanakan aktivitasnya sehari-hari adalah termasuk orang yang sangat disiplin, baik disiplin dari segi waktu maupun pekerjaan lainnya. Ini terlihat dengan adanya aktivitas Kepala Madrasah, mulai dari sebelum bel berbunyi tanda masuk Madrasah, sampai bel berbunyi tanda waktu pulang

Madrasah, terlihat Kepala Madrasah lebih awal sudah berada di Madrasah, begitu juga Kepala Madrasah tidak pulang kantorsebelum guru guru lainnya pulang terlebih dahulu. Kepala Madrasah berupaya memberikan perubahan dan warna yang baru dalam pengelolaan pendidikan Madrasah Tsanawiyah Baiturrahim Kolaka Kabupaten Kolaka Mangolo Kabupaten Kolaka Sulawesi Tenggara, yang letaknya menurut pengamatpeneliti memang cukup strategis, yaitu terletak dikawasan pesisir, melaluikepemimpinan Kepala Madrasah sekarang ini telah terjadi perubahan yang sangat, drastis, indikasi ini terlihat dari kemajuan fisik madrasah, sarana dan prasarana mulai ditata sedemikian dan berusaha untuk melaksanakan standar minimal yangtelah diamanatkan oleh pemerintah. Berdasarkan wawancara tersebut, menunjukkan bahwa Kepala Madrasah memiliki komitmen yang tinggi terutama pelayanan menyangkut pembinaan dan kebutuhan guru.Terkait dengan pembinaan, terkadang ada siswa yang nakal dan bandel di Madrasah. Kepala Madrasah selalu berusaha menciptakan cara-cara agar pembinaandengan pendekatan kekeluargaan ini. Bapak Latif sebagai wakil Kepala Madrasah urusan kesiswaan mengemukakan: *Jika ada permasalahan terhadap siswa prosesnya diadakan pembinaan terlebihdahulu, tapi harus ada target, jadi pembinaan dulu yang dikedepankan, InsyaAllah dengan begitu anak akan berubah, dan dalam pembinaan itu selaludipantau, keaktifannya di kelas, sikap dan tingkah lakunya terhadaplingkungannya seperti pada teman-temannya, guru, dan dalam mengikuti pelajaran.*(Latif (49 Tahun)

B. Faktor Pendukung dan Penghambat Peranan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Berdasarkan observasi dan pembahasan pada bagian sebelumnya, ada beberapa hal yang dilakukan Kepala Madrasah untuk mengatasi hal-hal yangmenghambat tersebut, yaitu Kepala Madrasah sebagai pemimpin organisasi tidak lepas dari fungsi pemimpin diantaranya yaitu tugas merencanakan dan pengorganisasian. Dalam perencanaan itu Kepala Madrasah menentukan sasaran- sasaran dan strategi- strategi jangka panjang, mengalokasikan sumber-sumber daya sesuai dengan prioritas- prioritas, menentukan cara menggunakan personil dan sumber daya untuk menghasilkan efisiensi tugas, dan menentukan cara memperbaiki koordinasi, produktivitas serta efektivitas unit-unit yang ada. Berikut hasil survey peneliti atas rencana kerja Kepala Madrasah.

TABEL 1
RENCANA STRATEGIS KEPALA MADRASAH TAHUN 2023 – 2024

TUJUAN 1	KEBIJAKAN 2	PROGRAM 3	INDIKATOR 4
Seluruh tenaga pendidik dan kependidikan memiliki dedikasi serta disiplin	Mengadakan dan memberlakukan peraturan dengan ketentuan penghargaan	Penyusunan Peraturan dan Tata Tertib Madrasah bagi tenaga pendidik lengkap dengan ketentuan	- Guru hadir dan melaksanakan tugasnya sesuai jadwal - Guru yang tidak hadir member tugas bagi siswa

tinggi dalam melaksanakan tugas	(Reward) dan hukuman (punishment) yang tegas bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan	mengenai penghargaan (Reward) dan sangsi (punishment) bagi tenaga pendidik Penyusunan Peraturan dan Tata Tertib Madrasah bagitenaga pendidik lengkap dengan ketentuan mengenai penghargaan	yang menjadi tanggung jawabnya.
			<ul style="list-style-type: none"> - guru yang tidak hadir member kabar dengan keterangan yang dapat diterima - Ada guru yang mendapat penghargaan. - Ada Guru yang mendapat hukuman - Karyawan hadir dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan - Karyawan yang tidakhadir selalu member kabar dengan keterangan yang dapat diterima - Ada karyawan yang Mendapat penghargaan - Ada karyawan yang mendapat hukuman

Sumber : Di Madrasah Tsanawiyah Baiturrahim Kolaka Kabupaten Kolaka Mangolo Kabupaten Kolaka Sulawesi Tenggara

TABEL 2
REKAPITULASI KEHADIRAN GURU PADA SETIAP
HARI KERJA UNTUK BULAN JANUARI - FEBRUARI - MARET 2024

NO	NAMA	JUMLAH KEHADIRAN			PROSENTASE	KET
1	Abu Bakar, S.Pd	29	28	29	100%	
2	Fauzah Eka P, S.S.I	29	29	29	100%	
3	Neni Suryani	29	29	29	100%	
4	Rudi Gunawan, S.Pd	29	29	29	100%	
5	Saifullah, S.Pd.I	29	29	29	100%	

6	Uun K., S.Pd	29	28	29	100%	
7	Suryati, S.Pd	28	29	29	100%	
8	Sunardi, S.Pd	29	29	29	100%	
9	Sudadi	29	29	29	100%	
10	Sri Rahayu, S.Pd	29	29	29	100%	
11	Siti Nurhayatun	28	29	29	100%	
12	Latif	29	29	28	100%	
13	Marsela M., SH	29	28	29	100%	
14	Neneng Dasimah, SP	29	29	29	100%	
15	Naryadi Saputra, S.Pd	28	29	29	100%	

*Sumber : Madrasah Tsanawiyah Baiturrahim Kolaka Kabupaten Kolaka Mangolo
Kabupaten Kolaka Sulawesi Tenggara tanggal 08 Maret 2024*

Kepala Di Madrasah Tsanawiyah Baiturrahim Kolaka Kabupaten Kolaka Mangolo Kabupaten Kolaka Sulawesi Tenggara berusaha menerapkan hal tersebut, sebagaimana telah dinyatakan oleh wakil Kepala Madrasah kepada peneliti, pada saat wawancara, yaitu: apapun bentuknya, pasti menggunakan perencanaan dan target-target yang harus ditentukan, contoh kongkritnya, seperti masalah penerimaan siswa baru yang tahun kemarin antara pagu atau daya tampung Madrasah dengan para pendaftar sangat tidak berimbang, maksudnya daya tampung yang ada disesuaikan dengan siswa yang keluar. Tahun kemarin siswa yang keluar atau lulus ada satu kelas, secara logika pagunya berarti satu kelas juga, sedangkan pendaftar waktu itu lebih dari target. Jadi dengan antusiasnya para wali murid untuk menyekolahkan anaknya ke Madrasah ini. Berdasarkan wawancara tersebut terlihat bahwa Kepala Madrasah menginginkan kemajuan dalam rangka peningkatan Kinerja Guru, yang pada akhirnya akan menjadi guru profesional dibidangnya, yaitu masing-masing bidang studi yang diampunya. Terlihat juga bahwa Kepala Madrasah terbuka dan mengikuti sertakan bawahannya termasuk guru. Ini dipertegas oleh keterangan wawancara maupun observasi yang peneliti lakukan dengan salah seorang guru, dalam hal ini merangkap sebagai Kaur Kurikulum juga, yang katanya menyatakan bahwa: Jika guru yang ingin melanjutkan ke S2, Kepala Madrasah mengijinkan sepanjang itu untuk perbaikan dan kemajuan guru, yang pada akhirnya akan memajukan Madrasah.

Keterangan Waka Kurikulum tersebut, menandakan bahwa Kepala Madrasah ada usaha dan memberi peluang kepada bawahan maupun kepada para guru untuk mendorong dan memberi saran agar melakukan hal-hal yang membantu memperoleh keterampilan dan mengembangkan potensi diri. Dorongan Kepala Madrasah terhadap bawahan sangat berarti, sebab selalu merasa diperhatikan oleh Kepala Madrasahnya, hal ini akan mendorong semangat bekerja mereka agar bertambah, dan sebaliknya jika Kepala Madrasah acuh tak acuh terhadap guru, siswa dan stafnya, maka bawahan itu akan patah semangat. Dan adanya dukungan dari pimpinan merupakan modal utama dalam rangka meningkatkan kinerja. Termasuk juga anjuran untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi lagi hal ini telah diperjelas oleh Kepala Madrasah

kepada peneliti, yaitu :Saya selalu memberi dorongan dan mengingatkan kepada guru yang belum S1agar mau melanjutkan pendidikan guna peningkatan kinerja dan profesionalitasguru. Dalam menangani permasalahan yang timbul di lingkungan Madrasah termasukguru yang sedang menghadapi permasalahan dengan siswa, Kepala Madrasah dengan bijaksana dan hati-hati untuk menanganinya serta memberi solusi dalam pemecahan masalah, langkah awal Kepala Madrasah dalam pengidentifikasi masalah yangberkaitan dengan pekerjaan guru, dengan cara sistimatis terhadap sebab-sebab sertamencari pemecahannya, dan Kepala Madrasah berdasarkan pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti telah bertindak tegas dalam menghadapi masalah-masalah dan krisis yang mungkin terjadi, ini terlihat dari hasil wawancara denganBapak Latif wakil Kepala Madrasah Urusan Kesiswaan, yang menyatakan :Jika ada siswa bertengkar, dan belum bisa diselesaikan oleh guru pada saat itu juga, maka langkah yang dilakukan adalah memanggil orang tua, kemudian dirembuklah dengan pihak orang tua dan dicari solusinya, kemudian siswayang bersangkutan menandatangani perjanjian tidak akan mengulangi lagi perbuatannya dengan disaksikan oleh bapaknya sendiri.

Berdasarkan hal tersebut di atas, Kepala Madrasah dalam rangka *problemsolving*, yaitu dengan memecahkan masalah karena itu adalah tanggung jawab, yangseharusnya dilakukan oleh guru BP, tetapi di sini Kepala Madrasah telah menanyakanmencari akar permasalahannya, dan mengambil keputusan.Dalam menjalankan tugas kepemimpinannya, Kepala Madrasah selalu memberiarahan tentang cara melakukan tugas dan pekerjaan yang akan diembannya,termasuk juga memberi pengertian yang jelas mengenai tanggung jawab akanpekerjaan dan sasaran tugas, batas waktu serta memberi harapan mengenai kinerja. Sebagaimana telah diungkapkan oleh Kepala Madrasah kepada peneliti, pada saat wawancara, yaitu:

Saya membenahi terlebih dahulu yaitu terlaksananya KBM yang sesuai denganstandarnya , kalau sudah berbicara masalah standar pasti akan berpengaruh terhadapbidang-bidang yang lain, ya seperti sarana dan prasarana harus dibenahi,spesialisasi dari tenaga pengajar itu sendiri, yang selama ini guru yangmengajar bukan bidangnya, sejak saya bertugas disini, harus menempati posisi yg semestinya.posnya masing-msing sesuai dengan bidang keahlian serta mata pelajaran yangdiampunya.

Pernyataan tersebut telah menunjukkan bahwa Kepala Madrasah berusaha membagi-bagi tugas, memberi arahan tentang cara melakukan pekerjaan tersebut dan mengkomunikasikan tentang pengertian yang jelas mengenai tanggung jawabakan pekerjaan dan sasaran tugas, batas waktu, dan juga ada upaya membenahi terutama dari segi tenaga pengajar, harus sesuai dengan jurusan dan bidang studiyang diampunya. Kepala Madrasah dalam Memimpin Madrasah Tsanawiyah Baiturrahim Kolaka Kabupaten Kolaka Mangolo Kabupaten Kolaka Sulawesi Tenggaradituntut untuk berbuatyang terbaik, termasuk juga di dalam menginformasikan hal-hal yang relevan dengan keputusan, rencana, maupun kegiatan-kegiatan yang akan dikerjakan terutama yang sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing bawahannya, hal ini Kepala Madrasah memberitahukan kepada bawahan tentang kegiatan unit yang ada dilingkungannya atau pekerjaan-pekerjaan secara teknis, atau

mendistribusikan keputusan dan persetujuan yang telah dicapai dalam sebuah pertemuan, atau juga menyoroti informasi penting untuk mendapatkan perhatian. Hal ini telah diungkapkan sendiri oleh Kepala Madrasah. Kepada peneliti, yang menyatakan bahwa:

Dari penjelasan tersebut, menunjukkan bahwa Kepala Madrasah berusaha membantu dan memberi nasihat-nasihat yang tujuannya juga meningkatkan kualitas dan Profesionalisme Guru , dan melakukan hal-hal yang membantu perolehan keterampilan seseorang, pengembangan profesional, dan kemajuan karir. Dan adanya supervisi juga merupakan rangkaian dari usaha peningkatan Profesionalisme Guru dalam soal kegiatan Pembelajaran.

Dari beberapa strategi Kepala Madrasah Tsanawiyah Baiturrahim Kolaka Kabupaten Kolaka Mangolo Kabupaten Kolaka Sulawesi Tenggaradalam meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Baiturrahim Kolaka Kabupaten Kolaka Mangolo Kabupaten Kolaka Sulawesi Tenggaradapat dikemukakan sebagai berikut :

- a. Kepala Madrasah selalu membuat perencanaan program kerja, sepertipenyusunan,pembuatan program semester bersama dengan guru, dan terjadwalnya supevisikelas.
- b. Kepala Madrasah berkonsultasi dan membuat keputusan serta mendelegasikanperanan kepada para guru dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan kerja, sepertipembenahan tenaga pengajar harus sesuai dengan bidangnya.
- c. Kepala Madrasah senatiasa memberi saran dan pemecahan masalah dalammenghadapi permasalahan yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan para guru.
- d. Kepala Madrasah menekankan kepada setiap guru untuk selalu menyusun perangkat pembelajaran setip awal tahun ajaran baru meliputi: program tahunan, program semester, dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) perangkat pembelajaran tersbut memuat semester ganjil dan semester genap,dalam hal ini Kepala Madrasah memberikan dana bantuan untuk subsidi pembuatan perangkat tersebut, agar para guru lebih semangat dalam kinerjanya.
- e. Kepala Madrasah juga memberikan baju seragam dan jaket kepada para guru untuk kebersamaan dalam acara pembinaan pengawas Madrasah, worshop, bimtek, dan lain sebagainya dalam rangka meningkatkan para guru yang profesional, sehingga Madrasah semakin lama semakin maju dan berkembang, menjadi lembaga pendidikanyang hebat bermartabat.

KESIMPULAN

Dari penjelasan yang telah dilakukan dengan baik maka dapat diasumsikan bahwa: 1). Tugas Kepala Madrasah Dalam Memperluas Keahlian Luar Biasa Pendidik di Madrasah Baiturrahim Tsanawiyah Rezim Kolaka. Tugas Kepala Madrasah dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dengan tujuan untuk mengembangkan keterampilan Instruktur Luar Biasa dengan menerapkan strategi regularisasi yang dapat meyakinkan atau mendorong pendidik untuk terus bekerja sama. masing-masing, dengan penguasaan bidang studi yang dicakupnya; 2). Teknik dan langkah yang dilakukan Kepala Madrasah dalam

mengembangkan Keterampilan Mengesankan Bagi Pendidik Madrasah Tsanawiyah Baiturrahim Kolaka Kabupaten Kolaka adalah dengan melakukan supervisi dengan menggunakan pendekatan berfikir, korespondensi, penataan, koordinasi, penilaian, dengan pelaksanaan tersebut pada akhirnya semua poin dan tujuan akan dipahami, untuk lebih mengembangkan implementasi instruktur; 3). Unsur Pendukung dan Penghambat Tugas Kepala Madrasah dalam Mengerjakan Pameran Pendidik Madrasah Tsanawiyah Baiturrahim Kolaka. Rezim Kolaka membantu seluruh program Kepala Madrasah, terutama variabel internal dan eksternal, kedudukan dan kerangka, teknik dan proyek, iklim, dan lain-lain. gerakan yang telah dipersiapkan, sehingga harus ada kesadaran semua pihak dalam menyelesaikan semuanya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Citra, M., Acepuдин, A. and Saputra, D. (2022) 'Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), pp. 4652-4661.
- Dewi, R. S. (2018) 'Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Madrasah Dasar', *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), pp. 150-159.
- Djunaidi, D. (2017) 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 2(1), pp. 89-118.
- Gaol, N. T. L. and Siburian, P. (2018) 'Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), pp. 66-73.
- Latifah, A., Warisno, A. and Hidayah, N. (2021) 'KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI MA NURUL ,'ISLAM JATI AGUNG *Jurnal Muktadiin*, 7(02), pp. 70-81.
- Miles, M. B. and Huberman, A. M. (2007) 'Analisis Data Kualitatif. Terjemahan: Rohidi TR', R.(Jakarta: Universitas Indonesia, 1992).
- Murtafiah, N. H. (2022) 'ANALISIS MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG HANDAL DAN PROFESIONAL (STUDI KASUS: IAI AN NUR LAMPUNG)', *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02).
- Ningrat, S. P., Agung, A. A. G. and Yudana, I. M. (2020) 'Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sd Gugus VII Kecamatan Mengwi', *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), pp. 54-64.
- Pianda, D. (2018) *Kinerja guru: Profesionalisme Guru , motivasi kerja dan kepemimpinan kepala Madrasah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Purba, S. et al. (2021) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono, D. (2013) 'Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D'.
- Susanto, A. T. and Muhyadi, M. (2016) 'Peran Kepala Madrasah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru di Madrasah Menengah Pertama Negeri', *Jurnal akuntabilitas manajemen pendidikan*, 4(2), pp. 151-163.
- Turisia, A., Suhartono, S. and Hidayat, R. (2021) 'Pengaruh Manajemen Kepala

- Madrasah dan Kinerja Guru terhadap Minat Belajar Siswa di Madrasah Dasar', *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 3(4), pp. 1985–1996.
- Warisno, A. (2017) 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Penddikan Islam di Kabupaten Lampung Selatan'. UIN Raden Intan Lampung.