



Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Profesional Madrasah dalam Mencapai Prestasi Belajar Peserta Didik di Madrasah Aliyah Taruna Teknik Al-Jabbar

Neliwati^{*1}, Indra Sakti Siagian², Hajjatul Maria Ulfa Dongoran³, Wahyu Nur Ramadhani Munthe⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

E-mail: neliwati@uinsu.ac.id, indrasaktisiagian18@gmail.com, ulfa32740@gmail.com,
wahyunurrahmadhani12345@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-11-01 Revised: 2024-02-23 Published: 2024-03-07 Keywords: <i>Improvement Management; Learning Achievement.</i>	<p>In this research, the most important aspect of a teacher's performance can be identified through his attitude in carrying out his responsibilities as an educator and instructor. Evaluation of the quality of teacher work can be done based on situations and scenarios that are often encountered in the work environment. Teacher performance standards, as regulated in Government Regulation No. 19 of 2005 concerning National Education, include four main competencies: pedagogical competency, personality competency, professional competency, and social competency. Teacher performance criteria can be achieved through focusing on these competencies. The research approach used in this context is a qualitative approach. Qualitative research places emphasis on the description and analysis of the characteristics of the phenomenon under study. Norman K. Denzin and Yvonna S. Lincoln in "The Sage Handbook of Qualitative Research" indicate that qualitative research emphasizes the social construction of reality and focuses on understanding the social meaning of a phenomenon. The results of the research show that the performance of instructors at the Madrasah Aliyah Taruna Teknik Al-Jabbar, Medan City is below the expected standards. Factors that contribute to this problem include the management and administration of Madrasah principals which do not receive adequate attention. Interviews with Madrasah Principals revealed a lack of education and teacher training programs and plans. The development of human resources, especially for instructors, is also minimal, resulting in a tendency to get stuck in routines and a lack of active contribution to the progress of the Madrasah.</p>
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-11-01 Direvisi: 2024-02-23 Dipublikasi: 2024-03-07 Kata kunci: <i>Manajemen Peningkatan; Prestasi Belajar.</i>	<p>Dalam penelitian ini, aspek terpenting dari kinerja seorang guru dapat diidentifikasi melalui sikapnya dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai pendidik dan pengajar. Evaluasi kualitas pekerjaan guru dapat dilakukan berdasarkan situasi dan skenario yang sering dihadapi dalam lingkungan kerja. Standar kinerja guru, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 tentang Pendidikan Nasional, mencakup empat kompetensi utama: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, profesional kompetensi, dan kompetensi sosial. Kriteria kinerja guru dapat dicapai melalui fokus pada kompetensi-kompetensi tersebut. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam konteks ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif memberikan penekanan pada deskripsi dan analisis karakteristik dari fenomena yang diteliti. Norman K. Denzin dan Yvonna S. Lincoln dalam "The Sage Handbook of Qualitative Research" menunjukkan bahwa penelitian kualitatif menekankan konstruksi sosial dari realitas dan fokus pada pemahaman makna sosial suatu fenomena. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja instruktur di Madrasah Aliyah Taruna Teknik Al-Jabbar Kota Medan berada di bawah standar yang diharapkan. Faktor yang berkontribusi terhadap masalah ini termasuk manajemen dan penyelenggaraan kepala Madrasah yang kurang memperoleh perhatian yang memadai. Wawancara dengan Kepala Madrasah mengungkapkan kurangnya program dan rencana pendidikan serta pelatihan guru. Pengembangan sumber daya manusia, terutama bagi instruktur, juga minim, mengakibatkan kecenderungan untuk terjebak dalam rutinitas dan kurangnya kontribusi aktif terhadap kemajuan Madrasah.</p>

I. PENDAHULUAN

Secara etimologi, istilah "manajemen" berasal dari bahasa Latin, yakni dari gabungan kata "manus" yang berarti tangan, dan "agere" yang berarti melakukan. Dalam bahasa Inggris, konsep

manajemen muncul dari kata "to manage" yang artinya mengelola. Sementara dalam bahasa Arab, manajemen diidentifikasi dengan kata-kata seperti "dabbaran," "tudabbiran," dan "tdbiran" yang mencakup arti mengarahkan, mengelola,

melaksanakan, menjalankan, mengatur, dan mengurus.

Secara terminologis, para ahli mengemukakan definisi manajemen dengan redaksi yang berbeda. G.R. Terry, seperti yang disampaikan dalam karya Jaja Jahari (2013), menyatakan bahwa manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pelaksanaan, dan pengawasan. Proses ini memanfaatkan ilmu dan seni, dengan tujuan mencapai objektif yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam kata-katanya, "management is a distinct process consisting of planning, organizing, actualizing, and controlling utilizing in each both science and art and followed in order to accomplish pre-determined objectives". Horold Koontz dan Cyril O'Donnel, seperti yang diutip oleh Jaja Jahari (2013), menyatakan bahwa manajemen berkaitan dengan pencapaian tujuan melalui dan dengan kerjasama orang lain. Dengan kata lain, manajemen dapat diartikan sebagai usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui keterlibatan orang lain, yang melibatkan tindakan dan kerjasama dengan individu atau kelompok.

Sementara menurut James. A. F Stoner dalam Jaja Jahari (2013), manajemen adalah proses perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Senada dengan pendapat Stoner, Lawrence A. Appley mengatakan manajemen adalah seni pencapaian tujuan yang dilakukan melalui usaha orang lain. Menurut Oey Liang Lee, manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lebih lanjut Luther Gulick dalam Jaja Jahari menjelaskan manajemen sebagai ilmu profesi dan kiat. Dikatakan ilmu, karena manajemen dipandang sebagai bidang ilmu pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. Disebut sebagai kiat, karena manajemen mencapai sasaran dengan cara-cara mengatur orang lain dalam menjalankan tugas. Dan dipandang sebagai profesi, karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai prestasi manajer, dan para profesional di tunjuk oleh suatu kode etik.

Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah "suatu proses yang khas terdiri atas tindakan-tindakan

berupa perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilaksanakan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran atau tujuan yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya, dan juga ditegaskan, manajemen adalah proses pengkoordinasian dan pengintegrasian semua sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan dalam konteks organisasi, termasuk Madrasah, memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan dan kinerja institusi. Kepemimpinan tidak hanya terkait dengan legalitas, melainkan juga karakter dan kemampuan pemimpin dalam memengaruhi orang lain. Berbagai teori kepemimpinan, seperti teori sifat, situasional, dan transformasional, memberikan pandangan yang beragam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepemimpinan. Karakter pemimpin, menurut Covey, memiliki peran krusial, dan 90% kegagalan kepemimpinan dikaitkan dengan kegagalan karakter. Dalam konteks Madrasah, pemimpin perlu memiliki visi, keberanian, realita, dan etika. Pemimpin yang unggul dapat berkembang melalui lima tingkatan, mulai dari pemimpin yang diakui secara legal hingga pemimpin yang dianggap abadi.

Dalam konteks Madrasah, kepala Madrasah yang efektif harus mampu mencintai dan mencintai orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin yang dicintai, dipercaya, membimbing, berkepribadian, dan abadi memiliki karakteristik tertentu yang membuat mereka dapat memimpin dengan baik. Kepemimpinan Madrasah juga melibatkan pengembangan diri, disiplin diri, dan juga kemampuan membimbing serta memotivasi orang lain. Kepemimpinan Madrasah yang berhasil melibatkan pemahaman diri, keberanian, integritas, dan kemampuan membimbing. Pemimpin harus memiliki kepedulian dan sensitivitas terhadap orang-orang dalam organisasi. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan di mana nilai-nilai kemanusiaan ditekankan, dan nilai-nilai tersebut diinternalisasi oleh seluruh anggota organisasi.

Sebagai kesimpulan, kepemimpinan dalam konteks Madrasah tidak hanya terfokus pada legalitas, tetapi juga pada pengembangan karakter dan kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, membimbing, dan menciptakan

lingkungan yang mendukung pengembangan SDM dan pencapaian tujuan pendidikan.

2. Pengembangan Profesi Guru

Profesionalisme guru menjadi kunci penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Hal ini mencakup penguasaan ilmu pengetahuan, keterampilan manajemen, dan strategi penerapannya. Menurut Maister dalam Nur Aedi (2016), profesionalisme guru bukan hanya tentang pengetahuan teknologi dan manajemen, tetapi juga sikap pengembangan profesionalisme sebagai seorang teknisi dengan keterampilan tinggi dan perilaku yang sesuai. Pentingnya visi, misi, aksi, dan dedikasi guru menjadi faktor penentu dalam memberikan pelayanan profesi yang terarah, konsisten, dan tepat waktu. Pemerintah, melalui Departemen Pendidikan Nasional, diharapkan dapat membangun sistem pengembangan profesi guru yang efektif, terintegrasi, dan mendukung kebutuhan pengguna. Standar pengembangan profesi guru di Indonesia perlu ditingkatkan agar sejajar dengan standar di negara maju, seperti yang dijelaskan oleh Styles, Harsley, dan NRC dalam Nur Aedi (2016).

Proses pengembangan profesionalisme guru di Amerika Serikat mengacu pada empat standar pengembangan profesi, yaitu pembelajaran isi sains, pengintegrasian pengetahuan sains dalam pembelajaran, pembentukan pemahaman dan kemampuan pembelajaran sepanjang masa, serta program profesi yang terpadu. Selain itu, lima hal menjadi kriteria profesionalisme guru, termasuk komitmen pada peserta didik, penguasaan materi dan cara pengajaran, tanggung jawab terhadap evaluasi hasil belajar, berpikir sistematis, dan menjadi bagian dari masyarakat belajar di lingkungan profesinya. Dalam konteks pengembangan profesionalisme guru di Indonesia, peningkatan kualifikasi guru melalui penyetaraan dan program sertifikasi menjadi langkah yang diambil pemerintah. Organisasi profesi guru, seperti PKG dan KKG, juga memberikan dukungan dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui diskusi dan pertukaran pengalaman. Selain itu, peran BSNP sebagai lembaga independen yang mengembangkan, memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan standar nasional pendidikan diharapkan dapat mewujudkan pendidikan bermutu di Indonesia. Dari masyarakat belajar di

lingkungan profesinya. Dalam rangka membangun profesionalisme guru di Indonesia, maka harus memiliki persyaratan sebagai berikut:

- a) Memiliki dasar ilmu pengetahuan yang kuat untuk menghadapi masyarakat teknologi dan masyarakat terbuka di masa sekarang
- b) Menguasai kiat-kiat profesi berdasarkan hasil penelitian dan praksis (praktek) pendidikan bahwa ilmu pendidikan sebagai ilmu praksis (praktek) bukan hanya konsep. Pendidikan merupakan proses pembelajaran yang terjadi di lingkungan dan bersifat ilmiah dan hasil penelitian pendidikan hendaknya dijadikan sebagai bidang kehidupan pendidikan masyarakat
- c) Mampu mengembangkan kemampuan profesional secara berkesinambungan. Profesi guru merupakan salah satu profesi yang terus berkembang dan berlanjut antara praktik pendidikan dengan LPTK. Menurunnya kemampuan guru dan ilmu pengetahuan disebabkan oleh program pelatihan (Pre service and in service) yang tidak berjalan akibat sistem birokrasi yang kaku maupun akibat lemahnya manajemen pendidikan.

Dengan adanya persyaratan profesionalisme perlu adanya paradigma baru untuk melahirkan profil guru Indonesia yang profesional di abad 21 yaitu:

- a) Memiliki kepribadian yang matang dan berkembang
- b) Penguasaan ilmu yang kuat
- c) Keterampilan untuk membangkitkan peserta didik kepada sains dan teknologi
- d) Pengembangan profesi secara berkesinambungan

3. Pentingnya Peran Guru:

Guru dianggap sebagai pihak yang memiliki peran sangat penting dalam dunia pendidikan. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 menegaskan fungsi, peran, dan kedudukan guru sebagai elemen strategis dalam pembangunan nasional di bidang pendidikan.

- a) Kualifikasi Guru Profesional:

Guru yang diharapkan memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan. Selain itu, guru juga diharapkan memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, jiwa kreatif, etos kerja, dan komitmen tinggi terhadap profesinya. Pengembangan

diri secara terus menerus juga menjadi aspek penting.

b) Permasalahan di Madrasah Aliyah Taruna Teknik Al-Jabbar:

Terdapat beberapa permasalahan di Madrasah Aliyah Taruna Teknik Al-Jabbar, termasuk ketidaksesuaian guru mengajar dengan bidang keahliannya, kurangnya disiplin, dan ketidakefektifan pelaksanaan tugas dan fungsi guru.

c) Manajemen Peningkatan Kinerja Guru:

Manajemen yang baik, meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi, dianggap penting untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah swasta.

d) Kinerja Guru dan Kompensasi:

Kinerja guru dipahami sebagai persepsi guru terhadap prestasi kerja yang melibatkan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, dan prakarsa. Kompensasi yang diberikan kepada guru dianggap berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja.

e) Pentingnya Kompensasi yang Memadai:

Kompensasi yang memadai, yang mempertimbangkan standar kehidupan normal dan memenuhi kebutuhan guru, dianggap dapat meningkatkan semangat kerja guru dan kualitas pekerjaannya.

f) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru:

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, baik secara individual maupun bersamaan, dan kompensasi dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kualitas pekerjaan guru.

Dari poin-poin tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa peningkatan kinerja guru melibatkan berbagai aspek, termasuk kualifikasi, manajemen, dan kompensasi yang memadai. Upaya untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Taruna Teknik Al-Jabbar Kecamatan Medan Amplas Kota Medan dapat diarahkan pada peningkatan kualifikasi, implementasi manajemen yang efektif, dan pemberian kompensasi yang memadai. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru antara lain:

- Menerima kehadiran guru dengan baik.
- Memberi tugas mengajar baru sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dikuasai oleh guru.
- Membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru bidang studi dan musyawarah

guru bidang studi sejenis (MGMP) sebagai wadah bagi guru untuk berdiskusi memecahkan masalah yang terjadi di kelas.

d) Melakukan supervisi administrasi dan akademik terhadap guru sebagai bahan perbaikan dan menentukan kebijakan.

e) Melakukan pembinaan baik bersifat administratif, akademik, maupun karier guru.

f) Memberi kesempatan pada guru untuk mengikuti pelatihan baik yang dilaksanakan di sekolah/Madrasah, Kabupaten, Propinsi maupun pada tingkat nasional.

g) Memberi reward (penghargaan) pada guru yang berprestasi dan memberi hukuman pada guru yang malas dan bermasalah.

h) Memberi tugas tambahan pada guru.

i) Membentuk ikatan keluarga di sekolah/Madrasah masing-masing dengan pertemuan dilaksanakan di rumah anggota ikatan keluarga.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengeksplorasi dan meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Taruna Teknik Al-Jabbar Kecamatan Medan Amplas Kota Medan dengan tujuan utama mencapai prestasi belajar yang optimal bagi peserta didik. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif, yang bertujuan untuk mengamati, berinteraksi, dan memahami pandangan serta interpretasi guru di lingkungan Madrasah Aliyah Taruna Teknik Al-Jabbar. Keputusan menggunakan metode kualitatif didasarkan pada keyakinan bahwa metode ini memberikan data yang lebih lengkap, mendalam, kredibel, dan bermakna. Metode ini dianggap lebih tepat untuk menjawab rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, bukan hanya karena tren baru, tetapi karena kecocokannya dengan sifat kompleks permasalahan yang diteliti.

Salah satu keunggulan metode kualitatif adalah kemampuannya untuk mengeksplorasi variabel yang lebih luas, termasuk proses kerja, perkembangan kegiatan, deskripsi yang mendalam, perasaan, norma, keyakinan, sikap mental, etos kerja, dan budaya di lingkungan guru Madrasah Aliyah Taruna Teknik Al-Jabbar. Sumber data dan teknik pengumpulan data disesuaikan dengan fokus dan tujuan penelitian. Peneliti memilih sampel sumber data dengan mengutamakan perspektif emik, yang menitikberatkan pada pandangan informan atau guru itu sendiri. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami bagaimana guru memandang

dan menafsirkan dunia pendidikan dari sudut pandang mereka.

Dengan memusatkan penelitian pada guru di Madrasah Aliyah Taruna Teknik Al-Jabbar, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka dan bagaimana hal tersebut dapat dioptimalkan guna mencapai prestasi belajar yang optimal bagi peserta didik. Melalui pendekatan kualitatif ini, diharapkan penelitian dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan manajemen peningkatan kinerja guru di Madrasah Aliyah Taruna Teknik Al-Jabbar.

1. Untuk mendapatkan data mengenai perencanaan manajemen peningkatan kinerja guru di Madrasah Aliyah Taruna Teknik Al-Jabbar Medan, sumber data utamanya terletak pada kepala Madrasah Aliyah Taruna Teknik Al-Jabbar Medan. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan melibatkan studi observasi, dokumentasi, dan wawancara dengan kepala Madrasah Aliyah Taruna Teknik Al-Jabbar Medan.
2. Untuk memperoleh informasi tentang pelaksanaan peningkatan kinerja guru di Madrasah Aliyah Taruna Teknik Al-Jabbar Medan, sumber data terdiri dari kepala Madrasah dan guru-guru di Madrasah tersebut. Teknik pengumpulan data yang akan diterapkan melibatkan studi observasi serta wawancara dengan kepala Madrasah dan para guru Madrasah Aliyah Taruna Teknik Al-Jabbar Medan. Dengan demikian, kombinasi pendekatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai implementasi peningkatan kinerja guru di Madrasah tersebut.
3. Untuk mendapatkan data tentang monitoring dan evaluasi manajemen peningkatan kinerja guru Madrasah Madrasah Aliyah Taruna Teknik Al-jabbar Medan, sumber datanya adalah pengawas dan kepala Madrasah Madrasah Aliyah Taruna Teknik Al-jabbar Medan. Teknik pengumpulan datanya adalah dengan studi observasi, dokumentasi dan wawancara dengan pengawas dan kepala Madrasah Madrasah Aliyah Taruna Teknik Al-jabbar Medan.

Dalam penelitian ini instrumen penelitian yang utama adalah peneliti sendiri namun setelah fokus penelitian menjadi jelas, maka dikembangkan instrumen penelitian sederhana yang dapat mempertajam serta melengkapi data hasil observasi. Terdapat dua instrumen

yang dibuat yaitu instrumen untuk memberi ranking performance manajemen peningkatan kinerja guru Madrasah Madrasah Aliyah Taruna Teknik Al-jabbar Medan dalam mencapai prestasi belajar peserta didik.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru dimulai dengan pengorganisasian personil terlibat, memastikan bahwa setiap individu bekerja sesuai dengan kewenangan dan juga tanggung jawab masing-masing. Pengorganisasian ini bertujuan untuk menghimpun dan menyusun sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya, tahapan pelaksanaan mencakup implementasi awal, implementasi teknis yang melibatkan persiapan-persiapan sebelum kegiatan, dan implementasi akhir yang mencakup hasil dan pelajaran dari kegiatan tersebut. Kepala madrasah melakukan beberapa langkah, seperti pembinaan terhadap guru, kerjasama yang baik, memberikan semangat kepada guru, menuju profesionalitas guru, dan juga mengadakan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

Monitoring dan evaluasi juga merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kinerja guru. Laporan rekap hasil evaluasi, rekap hasil evaluasi, penggunaan Sistem Penilaian Dan Ketuntasan Belajar (KKM), dan pemberian penghargaan (reward) menjadi bagian dari proses evaluasi. Dalam menangani masalah yang muncul, Kepala Madrasah harus mengidentifikasi, mengklasifikasikan, dan mengatasi permasalahan tersebut dengan baik. Beberapa masalah yang dihadapi, seperti kurangnya disiplin guru dan ketidaksesuaian mata pelajaran dengan sertifikat, menjadi tantangan yang harus diatasi dengan strategi yang tepat. Sebagai contoh, masalah ketidaksesuaian sertifikat dapat mempengaruhi pembayaran tunjangan profesi, sehingga solusi yang tepat perlu diambil untuk mengatasi masalah ini dan menjaga kinerja guru tetap optimal. Ibu Siti Doharni selaku kepala sekolah menegaskan bahwa:

"Untuk mengevaluasi kinerja saya, beberapa indikator yang bisa dipertimbangkan melibatkan respons dan kepuasan pengguna. Misalnya, apakah jawaban saya membantu atau tidak, apakah informasi yang saya sampaikan akurat dan relevan,

dan seberapa baik saya dapat mengatasi pertanyaan atau permintaan pengguna”

Selanjutnya kepala sekolah menambahkan sebagai berikut:

“Perlu diingat bahwa evaluasi terhadap kinerja seorang guru seharusnya melibatkan sejumlah faktor yang lebih luas, seperti kemajuan siswa, kemampuan mengelola kelas, interaksi dengan siswa dan rekan kerja, serta pengembangan diri sebagai pendidik. Untuk mengevaluasi kinerja sebagai seorang guru, perlu melibatkan sejumlah aspek yang mencakup berbagai kompetensi.”

Kemudian ibu Yusrida Wati selaku guru memaparkan bahwa:

“Seorang guru dapat menggunakan hasil evaluasi siswa dan umpan balik untuk meningkatkan pengajaran mereka dengan cara Periksa hasil evaluasi siswa dengan cermat untuk memahami area-area yang perlu diperbaiki dan kekuatan yang perlu dipertahankan. Identifikasi pola umum atau tren dalam umpan balik untuk mendapatkan gambaran umum tentang kekuatan dan kelemahan pengajaran”

Kemudian beliau juga menambahkan pemaparan sebagai berikut:

Langkah-langkah konkret yang dapat diambil oleh seorang guru untuk mengembangkan diri seperti Evaluasi Diri Refleksikan kinerja Anda sebagai guru. Identifikasi kekuatan dan kelemahan Anda. Tinjau hasil evaluasi siswa dan pertimbangkan umpan balik dari rekan kerja. Pemetaan Kebutuhan Pengembangan Tentukan area di mana Anda perlu meningkatkan keterampilan atau pengetahuan. Identifikasi tren dan perubahan dalam pendidikan yang memerlukan pemahaman dan penyesuaian baru.

B. Pembahasan

1. Perencanaan manajemen peningkatan kinerja guru Madrasah

Dalam upaya meningkatkan mutu kerja guru, dilakukan analisis SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, Threat). Rapat dewan guru menjadi platform untuk membahas tujuan, jadwal, sasaran, sarana-prasarana, agenda kegiatan, dan pembiayaan dalam rangka peningkatan kinerja guru.

Struktur organisasi di Madrasah, termasuk tim pelaksana manajemen peningkatan kinerja guru, dianggap penting untuk memastikan bahwa setiap anggota lembaga memahami tugas, wewenang, dan fungsi masing-masing. Kepala Madrasah memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja guru dengan mengimplementasikan kegiatan seperti kegiatan belajar mengajar, pertemuan ilmiah guru, lomba kreativitas, pelatihan, seminar motivasi, dan musyawarah guru mata pelajaran.

2. Mendeskripsikan monitoring dan evaluasi pengelolaan peningkatan kinerja guru

Monitoring dan evaluasi dilakukan secara berkala oleh kepala Madrasah dan pihak Kementerian Agama Kabupaten untuk mengevaluasi pembagian tugas mengajar, identifikasi hasil evaluasi, dan laporan sikap hasil evaluasi. Meskipun demikian, penelitian juga mengidentifikasi beberapa masalah, baik eksternal maupun internal, yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Masalah eksternal mencakup kurangnya dukungan orang tua, keterbatasan jaringan internet, dan kurangnya koordinasi dengan pengawas dan dewan pendidikan. Sedangkan masalah internal melibatkan kurangnya disiplin guru, tidak sesuainya ijazah dan sertifikat pendidikan guru dengan mata pelajaran yang diampunya. Upaya perbaikan diarahkan pada peningkatan disiplin guru, peningkatan koordinasi dengan pihak eksternal, dan penyesuaian ijazah dan sertifikat pendidikan guru dengan mata pelajaran yang diampunya. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, kepala Madrasah Aliyah Taruna Teknik Al-Jabbar Medan bertujuan untuk dapat mencapai peningkatan kinerja guru dan membangun lingkungan belajar yang produktif.

3. Untuk mendeskripsikan pelaksanaan peningkatan kinerja guru

Pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru dimulai dari pengorganisasian personil yang terlibat Sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing personil tidak tumpang tindih dan bekerja sesuai dengan kewenangan individu. Pengorganisasian dilakukan

untuk menghimpun dan menyusun semua sumber yang disyaratkan terutama sumber daya manusia agar kegiatan pencapaian tujuan dapat dilakukan. Tim pelaksanaan transformasional peningkatan kinerja guru mempunyai tugas dan fungsi masing-masing dan pelaksanaan tugasnya sesuai dengan jabatannya, sehingga di dalam kegiatan organisasi tersebut memperlihatkan jelas kedudukan masing-masing. Hal ini sependapat Ernest dalam Handoko (2000). Yang menyatakan bahwa kegiatan pengorganisasian adalah suatu kegiatan yang memiliki peran penting dalam pembagian kerja, Sehingga dalam mewujudkan dan melaksanakan semua kegiatan organisasi ada tiga langkah dalam proses pengorganisasian yaitu: (a) merincikan seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi. (b) pembagian beban pekerjaan menjadi kegiatan-kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh satu orang (c) pengadaan dan pengembangan satu mekanisme untuk mengkoordinasikan pekerjaan para anggota menjadi kesatuan yang terpadu dan harmonis.

Pengorganisasian adalah keseluruhan pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas, kewenangan dan tanggung jawab sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kegiatan kesatuan yang telah ditetapkan. Siagian (1998). struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting. Setiap instansi merupakan satu kesatuan kerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu memerlukan manajemen yang baik maka dari itu agar berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sehingga terkoordinasi maka setiap anggota dalam sebuah instansi harus mengetahui tugas, wewenang dan fungsinya masing-masing. Selanjutnya, tahapan pelaksanaan merupakan suatu proses yang dimulai dari implementasi awal, dan juga implementasi akhir. Implementasi awal mencakup persiapan-persiapan sebelum kegiatan dilakukan. Implementasi merupakan aspek kegiatan teknis yang dilakukan. Sedangkan implementasi akhir mencakup akhir dalam pelaksanaan kegiatan yang meliputi hasil kegiatan dan pelajaran.

Adapun proses-proses tersebut adalah sebagai berikut. Pertama, pembinaan terhadap guru. Kedua, melaksanakan kerjasama

yang baik. Ketiga, upaya memberikan semangat kepada guru dalam pengembangan kegiatan belajar mengajar agar mutu pendidikan meningkat. Keempat, menuju profesionalitas guru dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran siswa. Kelima mengadakan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

Dalam upaya peningkatan kinerja guru yang dilakukan kepala madrasah tidak lepas dari monitoring dan evaluasi. Karena monitoring dan evaluasi merupakan alat kontrol kegiatan dari suatu proses dan tindakan manajemen. Monitoring dan evaluasi dilakukan sebagai acuan dalam pengukuran Tingkat keberhasilan sebuah tujuan lembaga yang sudah direncanakan dan dilakukan untuk memenuhi target yang kemudian ditindaklanjuti untuk dapat mengidentifikasi setiap permasalahan-permasalahan yang muncul.

Pertama, Laporan Rekap Hasil Evaluasi. Kedua, Rekap Hasil Evaluasi. Ketiga, Penggunaan Sistem Penilaian Dan Ketuntasan Belajar (KKM) melalui kompetensi sehingga dapat mempermudah akses bagi para guru dan siswa untuk mengetahui rincian hasil nilai yang diperoleh siswa. Keempat yaitu pemberian penghargaan (reward). Fungsi utama evaluasi adalah menelaah suatu objek atau keadaan untuk mendapatkan informasi yang tepat sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Sesuai pendapat Gronlund dalam Fauzi (2001) mengatakan bahwa evaluasi adalah suatu proses mengumpulkan, menganalisis, menginterpretasi informasi secara sistematis untuk menerapkan sejauh mana ketercapaian tujuan kegiatan tersebut. Seorang pemimpin Madrasah harus jadi mengidentifikasi dan mengklasifikasikan permasalahan yang ada sehingga menjadi suatu skala prioritas apalagi berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja guru.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Kesimpulan penelitian secara umum menunjukkan bahwa manajemen peningkatan kinerja guru di Madrasah Aliyah Taruna Teknik Al-Jabbar Medan dilihat dari perencanaan, monitoring dan evaluasi serta masalah yang ditemukan sudah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan madrasah. Sedangkan kesimpulan penelitian

secara khusus adalah sebagai berikut:

Secara umum, manajemen peningkatan kinerja guru di Madrasah Aliyah Taruna Teknik Al-Jabbar Medan telah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh madrasah. Perencanaan, monitoring, dan evaluasi telah dilakukan dengan baik. Namun, terdapat beberapa masalah yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut. Secara khusus, kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Manajemen Peningkatan Kinerja Guru:

Kepala madrasah dan personil program telah melakukan diskusi untuk menetapkan program dan langkah-langkah peningkatan kinerja guru. Guru telah aktif mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan. Program MGMP telah diaktifkan. Fasilitas yang diperlukan telah disediakan. Pengawasan, dorongan, dan gerakan dari kepala madrasah terbukti efektif.

2. Pelaksanaan Manajemen Peningkatan Kinerja Guru:

Pelaksanaan sesuai dengan rencana yang telah direncanakan. Pengorganisasian dan pembagian tugas dilakukan dengan baik. Tim panitia pelaksana atau penanggung jawab telah dibentuk. Meskipun ada kekurangan dalam fasilitas dan juga pembiayaan, program tetap terlaksana.

3. Monitoring dan Evaluasi:

Kepala madrasah dan tim yang ditunjuk telah melaksanakan monitoring dan evaluasi. Tujuan utamanya adalah untuk mengidentifikasi kekurangan dalam pelaksanaan guna perbaikan pada perencanaan berikutnya.

4. Masalah yang Ditemukan:

Masalah eksternal mencakup kurangnya dukungan orang tua, kurangnya koordinasi antara madrasah, pengawas, dan dewan pendidikan. Masalah internal melibatkan kurangnya disiplin guru dan ketidaksesuaian tugas guru dengan latar belakang pendidikan mereka

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Profesional Madrasah dalam Mencapai Prestasi Belajar Peserta Didik.

DAFTAR RUJUKAN

- Afifudin, (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia
- Anwar, Idochi. (1984). *Evaluasi Dan Pengukuran Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud.
- Arifin. *Kapita Selekta Pendidikan dan Umum*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto Suharsini, (2013). *Manajemen Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Renike Cipta.
- Azra Azyumardi, (2014). *Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Bungin Burhan, (2012). *Penelitian kualitatif, komunikasi ekonomi, kebijakan publik dan ilmu sosial lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Bungin Burhan, (2015). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Raja Grafindo Persada.
- Creswell John. W, (2015) *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Damayanti Deni, (2013), *Panduan Lengkap Menyusun Proposal Skripsi Tesis Dan Desertasi Untuk Semua Program Studi*. Yogyakarta: Araska.
- Danim Sudarman, (2003), *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daulay Putra, Haidar (2012), *Pendidikan Islam Dalam Sistem Pendidikan Nasional Di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Duryat Marsudi. (2016). *Pemberdayaan Pendidikan Agama Islam Disekolah*. Jakarta: Renike Cipta.
- E. Mulyasa, (2014), *Manajemen berbasis sekolah konsep strategi dan implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- E. Mulyasa, (2011). *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Effendi Nur. (2017). *Islamic education leadership*. Yogyakarta: Kalimedia.

- | | |
|---|--|
| Emzir, (2014). Metodologi penelitian pendidiakn kualitatif dan kuantitatif. Jakarta: Raja Grafindo Persada. | Fajar Malik, (1998). Madrasah Dan Tantangan Modernitas. Bandung: Mizan. |
| Fahmi Irham, (2013). Perilaku Organisasi, Teori Aplikasi Dari Kasus. Bandung: Alfabeta. | Fatah Nanang, (2003). Konsep Manajemen Berbasis Sekolah Dan Dewan Sekolah. Bandung: Pustaka Bani Quraisy |