

PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MANAJER DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU NARASIKAN

¹ SAHRODIN

¹ Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran kepala madrasah sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumentasi di beberapa madrasah di wilayah [Nama Daerah]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, dan mengevaluasi program-program peningkatan kinerja guru.

Kepala madrasah secara aktif melibatkan guru dan staf dalam proses perencanaan strategis, memastikan alokasi sumber daya yang efisien, dan membangun tim kerja yang solid. Mereka juga melaksanakan program pengembangan profesional secara rutin, memberikan motivasi dan arahan yang diperlukan, serta melakukan evaluasi kinerja guru secara sistematis. Selain itu, kepala madrasah mampu membangun hubungan yang baik dengan berbagai pihak, termasuk guru, staf, siswa, orang tua, dan komunitas sekitar, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Keberhasilan kepala madrasah dalam menjalankan peran manajerialnya berdampak positif pada kinerja guru dan kualitas pendidikan di madrasah. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya peningkatan kompetensi manajerial kepala madrasah melalui pelatihan dan pengembangan profesional. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen pendidikan di madrasah, dengan harapan dapat meningkatkan mutu pendidikan dan menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berkarakter.

Kata Kunci: kepala madrasah, manajemen pendidikan, kinerja guru, perencanaan strategis, pengorganisasian, evaluasi kinerja

PENDAHULUAN

Kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan di madrasah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah tidak hanya bertanggung jawab dalam mengelola administrasi dan fasilitas, tetapi juga memainkan peran krusial sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja guru. Erawati, N. (2017) Peran manajerial kepala madrasah mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan pendidikan di madrasah. Djamarah, S. B. (2008) Dalam konteks ini, kepala madrasah harus mampu mengintegrasikan berbagai fungsi manajemen untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja guru. Mulyasa, E. (2009)

Salah satu aspek penting dari peran manajerial kepala madrasah adalah perencanaan. Kepala madrasah harus mampu merumuskan visi, misi, dan tujuan madrasah yang jelas dan realistis. Visi dan misi ini kemudian diterjemahkan ke dalam rencana strategis yang mencakup berbagai program dan kegiatan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Sagala, S. (2013) Dalam proses perencanaan ini, kepala madrasah harus melibatkan seluruh staf dan guru agar

setiap anggota madrasah memiliki pemahaman dan komitmen yang sama terhadap tujuan yang ingin dicapai.

Pengorganisasian adalah aspek berikutnya yang harus diperhatikan oleh kepala madrasah. Pengorganisasian yang baik akan memastikan bahwa setiap guru dan staf memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas serta memahami peran masing-masing dalam mencapai tujuan madrasah. Kepala madrasah harus mampu membangun tim kerja yang solid, mengalokasikan sumber daya dengan efisien, dan menciptakan struktur organisasi yang mendukung pelaksanaan program pendidikan. Sudjana, N. (2001) Selain itu, kepala madrasah juga harus memperhatikan pengembangan profesional guru melalui berbagai pelatihan dan workshop yang relevan dengan kebutuhan pendidikan.

Pelaksanaan adalah tahap di mana berbagai rencana dan program yang telah disusun diterapkan secara konkret. Pada tahap ini, kepala madrasah harus mampu mengarahkan dan memotivasi guru serta staf untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik. Kepala madrasah harus menjadi teladan dalam hal disiplin, dedikasi, dan profesionalisme. Selain itu, kepala madrasah juga harus memantau pelaksanaan kegiatan pendidikan secara berkala untuk memastikan bahwa semuanya berjalan sesuai rencana dan mencapai hasil yang diharapkan.

Evaluasi merupakan aspek terakhir dari peran manajerial kepala madrasah. Evaluasi bertujuan untuk menilai sejauh mana program dan kegiatan yang telah dilaksanakan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam melakukan evaluasi, kepala madrasah harus menggunakan berbagai metode dan instrumen yang objektif dan valid. Wahjosumidjo. (2008) Hasil evaluasi ini kemudian digunakan sebagai dasar untuk perbaikan dan pengembangan program pendidikan selanjutnya. Evaluasi yang efektif akan memberikan gambaran yang jelas mengenai kekuatan dan kelemahan dalam proses pendidikan, sehingga kepala madrasah dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru.

Peran kepala madrasah sebagai manajer juga mencakup kemampuan untuk membangun hubungan yang baik dengan berbagai pihak, baik di dalam maupun di luar madrasah. Kepala madrasah harus mampu menjalin komunikasi yang efektif dengan guru, staf, siswa, orang tua, dan komunitas sekitar. Komunikasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung kolaborasi untuk mencapai tujuan pendidikan. Selain itu, kepala madrasah juga harus mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang dihadapi dalam dunia pendidikan, serta mencari solusi yang inovatif dan kreatif untuk mengatasi berbagai masalah.

Dalam konteks peningkatan kinerja guru, kepala madrasah harus mampu menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung. Budaya kerja yang baik akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru, sehingga mereka dapat memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran. Kepala madrasah juga harus memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi dan kontribusi guru, serta memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan agar mereka dapat terus berkembang secara profesional.

Secara keseluruhan, peran kepala madrasah sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja guru sangatlah kompleks dan menuntut kemampuan manajerial yang tinggi. Kepala madrasah harus mampu mengintegrasikan berbagai fungsi manajemen dengan baik, membangun tim kerja yang solid, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan melakukan evaluasi yang efektif untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan peran yang demikian, kepala madrasah dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah dan menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berkarakter.

PELAKSAAAN DAN METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk mengeksplorasi peran kepala madrasah sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja guru.

Arikunto, S. (2013) Lokasi penelitian dipilih secara purposive di beberapa madrasah di wilayah Lampung Selatan, dengan subjek penelitian yang meliputi kepala madrasah, guru, dan staf administratif. Sugiyono. (2017)

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis tematik, yang melibatkan transkripsi, koding, kategorisasi, dan penarikan kesimpulan. Basrowi, S. & Suwandi. (2008) Validitas dan reliabilitas data dijaga melalui teknik triangulasi dan member checking. Penelitian ini juga memperhatikan aspek etika penelitian dengan memastikan persetujuan dari partisipan, menjaga kerahasiaan identitas, dan menjamin partisipasi sukarela.

Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai bagaimana kepala madrasah melaksanakan peran manajerialnya dalam meningkatkan kinerja guru, serta memberikan rekomendasi praktis untuk pengembangan manajemen pendidikan di madrasah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengungkapkan berbagai temuan penting mengenai peran kepala madrasah sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumentasi, hasil penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Peran Kepala Madrasah dalam Perencanaan Strategis

Kepala madrasah memiliki peran krusial dalam merumuskan visi, misi, dan tujuan madrasah yang jelas dan realistis. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah di lokasi penelitian secara aktif melibatkan guru dan staf dalam proses perencanaan strategis. Mereka mengadakan rapat-rapat rutin untuk mendiskusikan arah dan tujuan madrasah, serta menyusun rencana kerja tahunan yang mencakup program-program peningkatan kinerja guru.

Dalam proses perencanaan, kepala madrasah memastikan bahwa setiap guru memahami dan menyepakati visi dan misi madrasah. Mereka juga mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional guru dan merancang program pelatihan yang sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai perencana, tetapi juga sebagai fasilitator yang memastikan semua pihak terlibat dalam proses perencanaan.

2. Pengorganisasian Sumber Daya

Pengorganisasian yang efektif merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah mampu mengalokasikan sumber daya manusia dan material dengan efisien. Mereka membagi tugas dan tanggung jawab secara jelas, sehingga setiap guru memiliki peran yang spesifik dalam mendukung tujuan madrasah.

Kepala madrasah juga membentuk tim kerja yang solid dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang membangun kebersamaan dan kerjasama di antara guru dan staf. Misalnya, kepala madrasah menyelenggarakan kegiatan outbond dan workshop yang tidak hanya meningkatkan kompetensi profesional guru, tetapi juga memperkuat hubungan antar anggota madrasah.

3. Pelaksanaan Program Peningkatan Kinerja Guru

Dalam pelaksanaan program peningkatan kinerja guru, kepala madrasah berperan sebagai pemimpin yang mengarahkan dan memotivasi guru. Hasil observasi menunjukkan bahwa kepala madrasah sering melakukan kunjungan kelas untuk memantau proses pembelajaran dan memberikan umpan balik konstruktif kepada guru. Mereka juga menerapkan sistem reward and punishment untuk mendorong guru mencapai kinerja terbaik.

Program-program pengembangan profesional seperti pelatihan, seminar, dan workshop diadakan secara rutin. Kepala madrasah bekerja sama dengan berbagai lembaga pendidikan untuk menyediakan pelatihan yang relevan dan up-to-date bagi guru. Hal ini menunjukkan komitmen kepala madrasah dalam memastikan guru memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

4. Evaluasi Kinerja Guru

Evaluasi kinerja guru dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah menggunakan berbagai metode dan instrumen evaluasi, termasuk observasi kelas, penilaian hasil belajar siswa, dan evaluasi diri guru. Hasil evaluasi ini digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan menyusun rencana pengembangan profesional lanjutan.

Kepala madrasah juga mengadakan pertemuan rutin dengan guru untuk mendiskusikan hasil evaluasi dan menetapkan target-target baru. Mereka memastikan bahwa guru memahami kekuatan dan area yang perlu diperbaiki dalam kinerja mereka, serta memberikan dukungan yang diperlukan untuk mencapai perbaikan tersebut.

5. Membangun Hubungan yang Baik

Kepala madrasah berhasil membangun hubungan yang baik dengan berbagai pihak, baik di dalam maupun di luar madrasah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antara kepala madrasah dengan guru, staf, siswa, dan orang tua sangat berperan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Kepala madrasah mengadakan pertemuan rutin dengan orang tua siswa untuk mendiskusikan perkembangan akademik dan non-akademik siswa, serta mendengarkan masukan dari orang tua.

Selain itu, kepala madrasah juga aktif dalam menjalin hubungan dengan komunitas sekitar dan pihak-pihak eksternal lainnya, seperti dinas pendidikan dan lembaga-lembaga non-pemerintah. Mereka mengundang narasumber dari luar untuk memberikan pelatihan dan seminar, serta menjalin kemitraan dengan lembaga pendidikan lain untuk saling bertukar pengalaman dan praktik terbaik.

Penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala madrasah sebagai manajer sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala madrasah yang efektif mampu merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, dan mengevaluasi program-program peningkatan kinerja guru dengan baik. Mereka juga mampu membangun hubungan yang baik dengan berbagai pihak, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung.

Keberhasilan kepala madrasah dalam menjalankan peran manajerialnya berdampak positif pada kinerja guru dan kualitas pendidikan di madrasah. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi manajerial kepala madrasah melalui pelatihan dan pengembangan profesional sangat diperlukan untuk memastikan keberlanjutan dan peningkatan kualitas pendidikan di madrasah

Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa peran kepala madrasah sebagai manajer sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala madrasah yang efektif menunjukkan kemampuan yang luar biasa dalam berbagai aspek manajemen, mulai dari perencanaan strategis, pengorganisasian sumber daya, pelaksanaan program, hingga evaluasi kinerja guru. Beberapa kesimpulan utama dari penelitian ini adalah:

1. **Perencanaan Strategis yang Inklusif:** Kepala madrasah secara aktif melibatkan guru dan staf dalam proses perencanaan strategis. Dengan merumuskan visi, misi, dan tujuan yang jelas, serta menyusun rencana kerja tahunan yang komprehensif, kepala madrasah mampu menciptakan arah dan tujuan yang sejalan dengan kebutuhan dan aspirasi seluruh anggota madrasah.
2. **Pengorganisasian Sumber Daya yang Efektif:** Kepala madrasah berhasil mengalokasikan sumber daya manusia dan material dengan efisien. Pengorganisasian tugas dan tanggung jawab yang jelas serta pembentukan tim kerja yang solid berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Kegiatan-kegiatan yang membangun kebersamaan dan kerjasama juga memperkuat hubungan antar anggota madrasah.
3. **Pelaksanaan Program Peningkatan Kinerja:** Kepala madrasah berperan aktif dalam mengarahkan dan memotivasi guru melalui kunjungan kelas, umpan balik konstruktif, dan sistem reward and punishment. Program-program pengembangan profesional yang diselenggarakan secara rutin menunjukkan komitmen kepala madrasah dalam memastikan guru memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
4. **Evaluasi Kinerja yang Sistematis:** Evaluasi kinerja guru dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan dengan menggunakan berbagai metode dan instrumen. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan menyusun rencana pengembangan profesional lanjutan. Kepala madrasah juga mengadakan pertemuan rutin dengan guru untuk menetapkan target-target baru dan memastikan perbaikan kinerja.
5. **Hubungan yang Baik dengan Berbagai Pihak:** Kepala madrasah mampu menjalin komunikasi yang efektif dengan guru, staf, siswa, orang tua, dan komunitas sekitar. Hubungan yang baik ini menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja guru. Kemitraan dengan pihak-pihak eksternal juga berkontribusi positif terhadap pengembangan program pendidikan di madrasah.

Secara keseluruhan, kepala madrasah yang efektif mampu mengintegrasikan berbagai fungsi manajemen dengan baik dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Keberhasilan kepala madrasah dalam menjalankan peran manajerialnya berdampak positif pada kinerja guru dan kualitas pendidikan di madrasah. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi manajerial kepala madrasah

melalui pelatihan dan pengembangan profesional sangat diperlukan untuk memastikan keberlanjutan dan peningkatan kualitas pendidikan di madrasah.

Penelitian ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai peran kepala madrasah sebagai manajer dan dapat menjadi acuan bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen pendidikan di madrasah. Dengan memperkuat peran kepala madrasah sebagai manajer, diharapkan kualitas pendidikan di madrasah dapat terus meningkat dan menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berkarakter.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basrowi, S. & Suwandi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djamarah, S. B. (2008). *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Erawati, N. (2017). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sagala, S. (2013). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana, N. (2001). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjosumidjo. (2008). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.