

BAB II
KAJIAN PUSTAKA
MANAJEMEN PEMBINAAN GURU OLEH KEPALA MADRASAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA MENGAJAR

A. Landasan Filosofis

Secara filosofis, penelitian ini dilandasi oleh aliran konstruktivisme. Pengetahuan itu tidak pernah berhenti berkembang menurut paham konstruktivisme. Konstruksi berarti bersifat membangun, dalam konteks filsafat pendidikan, Konstruktivisme adalah suatu upaya membangun tata susunan hidup yang berbudaya modern. Pengetahuan bukanlah seperangkat fakta-fakta, konsep, atau kaidah yang siap untuk diambil serta diingat.

Teori konstruktivis ini menyatakan bahwa siswa harus menemukan sendiri serta mentransformasikan informasi kompleks, mengecek informasi baru dengan aturan-aturan lama serta merevisinya apabila aturan-aturan itu tidak lagi sesuai. Bagi siswa agar benar-benar menahkanya serta dapat menerapkan pengetahuan, mereka harus bekerja memecahkan masalah, menemukan segala sesuatu untuk dirinya, berusaha dengan susah payah dengan ide-ide. Teori ini berkembang dari kerja Piaget, Vygotsky, teori-teori pemrosesan informasi, serta teori psikologi kognitif yang lain, seperti teori Bruner dalam Nur (1997:8).

Menurut teori konstruktivis ini, satu prinsip yang paling penting dalam psikologi pendidikan adalah bahwa guru tidak hanya sekedar memberikan pengetahuan kepada siswa. Siswa harus membangun sendiri pengetahuan pada dalam benaknya. Guru dapat memberikan kemudahan untuk proses ini, dengan memberi kesempatan siswa untuk menemukan atau menerapkan ide-ide mereka sendiri, serta mengajar siswa menjadi sadar serta secara sadar menggunakan strategi mereka sendiri untuk belajar. Guru dapat memberi siswa anak tangga yang membawa siswa ke penerapannya yang lebih tinggi, dengan catatan siswa sendiri yang harus menanjak anak tangga tersebut (Ukhayati 1997:8). Jadi menurut teori konstruktivis, tugas guru (pendidik) adalah memfasilitasi agar

proses pembentukan (konstruksi) pengetahuan pada diri sendiri tiap-tiap siswa terjadi secara optimal.

Aliran konstruktivisme dalam filsafat pendidikan menekankan bahwa pengetahuan bukanlah sesuatu yang diterima secara pasif, melainkan dibangun oleh individu melalui interaksi dengan lingkungannya. Dalam konteks pembinaan guru, konstruktivisme menekankan pada pentingnya pengalaman langsung, refleksi, serta kolaborasi sebagai pendekatan utama untuk meningkatkan kinerja mengajar. Kepala madrasah yang menggunakan aliran ini sebagai landasan filosofi dalam pembinaan guru dapat menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan guru untuk belajar serta berkembang secara aktif serta bermakna.

Landasan konstruktivisme menegaskan bahwa pembinaan guru tidak hanya berfokus pada transfer informasi, tetapi juga pada pengembangan kemampuan guru untuk memahami, menganalisis, serta menerapkan konsep-konsep pendidikan secara mandiri. Kepala madrasah bertindak sebagai fasilitator yang menyediakan kesempatan bagi guru untuk belajar melalui pengalaman praktis, diskusi kelompok, serta pemecahan masalah nyata yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, pembinaan guru tidak hanya meningkatkan kompetensi profesional, tetapi juga memperkuat refleksi diri serta kesadaran kritis.

Pendekatan konstruktivisme juga relevan dalam membangun komunitas belajar pada lingkungan madrasah. Melalui kolaborasi, guru dapat berbagi pengalaman, berdiskusi, serta saling memberikan masukan untuk meningkatkan efektivitas pengajaran. Kepala madrasah berperan dalam menciptakan ruang diskusi ini, baik melalui forum formal seperti lokakarya serta pelatihan, maupun melalui pendekatan informal seperti mentoring atau coaching. Proses ini membantu guru untuk belajar dari satu sama lain, menciptakan hubungan yang mendukung, serta membangun rasa tanggung jawab kolektif terhadap kualitas pembelajaran.

Dalam pembinaan berbasis konstruktivisme, refleksi menjadi elemen penting. Guru diajak untuk mengevaluasi pengalaman mengajar mereka,

mengidentifikasi kekuatan serta kelemahan, serta merancang strategi untuk perbaikan. Kepala madrasah dapat memfasilitasi proses ini dengan memberikan umpan balik yang konstruktif serta memotivasi guru untuk terus belajar. Pendekatan ini sejalan dengan tujuan konstruktivisme, yaitu mendorong individu untuk menjadi pembelajar sepanjang hayat.

Selain itu, konstruktivisme menekankan bahwa pembelajaran harus relevan dengan konteks serta kebutuhan individu. Dalam pembinaan guru, hal ini berarti bahwa kepala madrasah harus memahami kebutuhan spesifik guru, baik dalam hal kompetensi yang perlu ditingkatkan maupun tantangan yang mereka hadapi pada kelas. Dengan menyediakan program pembinaan yang relevan, guru akan merasa lebih termotivasi untuk berpartisipasi serta menerapkan pengetahuan yang mereka peroleh dalam praktik mengajar.

Konstruktivisme juga mengakui bahwa setiap individu memiliki cara belajar yang unik. Dalam pembinaan guru, pendekatan ini mendorong kepala madrasah untuk mengakomodasi berbagai gaya belajar, misalnya dengan menyediakan pelatihan berbasis pengalaman, simulasi, diskusi kelompok, atau modul e-learning. Dengan cara ini, setiap guru dapat belajar sesuai dengan preferensi serta kebutuhan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas program pembinaan.

Secara praktis, konstruktivisme mendukung pengembangan kompetensi guru dalam empat aspek utama: pedagogik, profesional, sosial, serta kepribadian. Kepala madrasah dapat menggunakan pendekatan konstruktivisme untuk membantu guru memahami serta mengintegrasikan teori pedagogik ke dalam praktik mengajar, menguasai materi pelajaran secara mendalam, membangun hubungan sosial yang baik dengan siswa, serta memperkuat karakter serta etika profesional mereka.

Selain itu, pembinaan berbasis konstruktivisme juga memperkuat pengembangan kompetensi guru dalam penggunaan teknologi pendidikan. Kepala madrasah dapat mendorong guru untuk mengeksplorasi serta mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran melalui pelatihan berbasis proyek atau eksperimen langsung. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan

keterampilan teknis guru, tetapi juga mendorong mereka untuk berpikir kreatif serta inovatif dalam menciptakan pengalaman belajar yang menarik bagi siswa.

Filosofi konstruktivisme juga relevan dalam membangun budaya kerja yang mendukung pada madrasah. Kepala madrasah yang menerapkan aliran ini akan mendorong kolaborasi, saling menghargai, serta keterbukaan terhadap ide-ide baru. Lingkungan kerja yang kondusif ini akan memotivasi guru untuk terus berkembang serta memberikan yang terbaik dalam pengajaran.

Implementasi konstruktivisme dalam pembinaan guru juga melibatkan evaluasi yang berkelanjutan. Kepala madrasah dapat menggunakan berbagai metode, seperti observasi kelas, wawancara, atau survei, untuk mengevaluasi efektivitas program pembinaan. Hasil evaluasi ini dapat digunakan untuk merancang program pembinaan yang lebih baik, sesuai dengan kebutuhan guru serta tujuan pendidikan madrasah.

Dari perspektif filosofis, konstruktivisme menekankan bahwa pembinaan guru adalah proses dinamis yang terus berkembang. Kepala madrasah harus terus belajar serta beradaptasi dengan perubahan dalam dunia pendidikan, baik dalam hal teknologi, kurikulum, maupun kebutuhan peserta didik. Dengan demikian, pembinaan guru tidak hanya berorientasi pada peningkatan kinerja saat ini, tetapi juga pada kesiapan guru menghadapi tantangan pendidikan pada masa depan.

Konstruktivisme juga mendukung pembinaan guru sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan memberdayakan guru untuk menjadi pembelajar yang aktif serta reflektif, kepala madrasah berkontribusi pada terciptanya budaya belajar yang berkelanjutan pada madrasah. Ini adalah langkah penting dalam memastikan bahwa madrasah dapat memberikan pendidikan yang relevan, berkualitas, serta berdampak positif bagi siswa serta masyarakat.

Dengan demikian, aliran konstruktivisme memberikan landasan filosofis yang kuat bagi kepala madrasah dalam mengelola pembinaan guru. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi serta kinerja guru, tetapi juga menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung pengembangan

pribadi serta profesional sernua pihak yang terlibat. Filosofi ini selaras dengan tujuan pendidikan Islam, yaitu mencetak individu yang berpengetahuan, berakhlak mulia, serta mampu berkontribusi secara positif kepada masyarakat.

B. Landasan Sistem Nilai Kehidupan

1. Nilai Teologis

Nilai Teologis mempunyai arti Nilai Ketuhanan. Dalam Islam Ketuhanan adalah Allah SWT. yang terangkum pada dalam Agama Islam. Dalam Islam terdapat tiga bagian, yaitu iman-islam-ihsan.

Iman berarti : Percaya bahwa tidak ada Tuhan selain Allah, berikut sifat-sifat, Percaya pada Malaikat, Percaya pada Kitab-Nya, Percaya pada nabi serta Rosul, percaya akan adanya hari akhir serta Percaya pada Kadar-Nya baik atau buruknya.

Selangkan Islam mempunyai 5 Rukun yaitu bersaksi bahwa tidak ada Tuhan selain Allah serta bahwa Nabi Muhammad SAW adalah utusan-Nya, Menunaikan salat, Memberikan zakat, Berpuasa pada bulan Ramadhan serta Menunaikan ibadah haji jika mampu.

Selangkan Ihsan memiliki dua pengertian, pertama berhubungan dengan sang Pencipta, yakni karu beribadah seolah-olah karu melihat-Nya, bila tidak (yakinkan) bahwa Ia melihatmu; Kedua, berhubungan dengan makhluk, yakni berbuat baik kepada orang lain serta kepada lingkungan.

Nilai Teologis sudah ada pada diri kita sebelum fisik kita diciptakan artinya pada waktu pada alam ruh Allah berfirman:

وَإِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِنْ بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَى أَنْفُسِهِمْ أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ قَالُوا بَلَى شَهِدْنَا أَنْ تَقُولُوا يَوْمَ الْقِيَمَةِ إِنَّا كُنَّا عَنْ هَذَا غْفِلِينَ ١٧٢

“(Ingatlah) ketika Tuhanmu mengeluarkan clari tulang punggung anak cucu Adam, keturunan mereka serta Allah mengambill kesaksiannya terhaclap diri mereka sendiri (seraya berfirman), “Bukankah Aku ini Tuhanmu?” Mereka menjawab, “Betul (Engkau Tuhan karu), karu bersaksi.” (Karu melakukannya) agar pada hari Kiamat karu (tidak) mengatakan, “Sesungguhnya karu lengah terhaclap hal ini,” (Al- A’raf : 172).

Dengan clernikian nilai teologis aclalah fitrah azali yang terclapat pacla cliri rmanusia terlepas apakah clia Islarn ataupun bukan. Nilai inilah rnenjacli nilai clasar bagi 5 sistern nilai lainnya.

Jika nilai teologis, rnernbuahkan ketenangan serta ketentrarnan pacla jiwa serta raga perneluknya, maka rnelalui kaitan organis antara nilai-nilai pencliclikan Islarn clengan clarnpak tersebut, rnernungkinkan nilai ini untuk clapat rneninggalkan jejak yang jelas pacla intelektual seorang rnuslim, sehingga terciptalah jalinan yang kokoh antara kebenaran, hukurn, serta pola-pola perilaku yang rnernbina cliri seorang Muslim.

2. Nilai Logik

Nilai Logik berkaitan clengan berpikir, rnernaharni, serta rnengingat aclalah pekerjaannya. Pikiran, pernaharnan, pengertian, peringatan (ingat) aclalah buahnya. Nilai ini rnenjacli clasar untuk berbuat, bertinclak. Allah clalarn Al-Qur'an banyak berfirman agar kita berfikir clengan sebutan lubb atau aqal clalarn rnernaharni alarn ini cliantaranya:

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمُوتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لَآيَاتٍ لِّأُولِي الْأَلْبَابِ ١٩٠
“Sesungguhnya clalarn penciptaan langit serta burni, serta silih bergantinya rnalarn serta siang terclapat tancla-tancla bagi orang-orang yang berakal” (Ali Irrnon:190).

Dalarn ayat lain Allah berfirman:

وَمِنْ ثَمَرَاتِ النَّخِيلِ وَالْأَعْنَابِ تَتَّخِذُونَ مِنْهُ سَكَرًا وَرِزْقًا حَسَنًا إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَةً لِّقَوْمٍ يَعْقِلُونَ ٦٧

“serta clari buah korrna serta anggur, karnu buat rninurnan yang rnernabukkan serta rezki yang baik. Sesungguhnya pacla yang clernikian itu benar-benar terclapat tancla (kebesaran Allah) bagi orang yang rnernikirkan” (an-Nahl:67).

Berfikir rnenjacli clasar nilai logik haruslah sernakin rneningkat clari rnulai berfikir insting untuk bayi kernuclican berfikir irnitatif untuk anak, bagi kita yang suclah katanya clewasa haruslah berfikir kreatif serta inovatif clengan rnenjauhkan clari berfikir egosentrik.

Nilai logik serta akal sebagai alat untuk berfikir ternyata berguna untuk menisahkan hak serta yang bathil bahkan akan menantapkan keimanan seseorang. Allah berfirman:

هُوَ الَّذِي أَنْزَلَ عَلَيْكَ الْكِتَابَ مِنْهُ آيَاتٌ مُحْكَمَاتٌ هُنَّ أُمُّ الْكِتَابِ وَأُخَرُ مُتَشَابِهَاتٌ ۚ فَأَمَّا الَّذِينَ فِي قُلُوبِهِمْ زَيْغٌ فَيَتَّبِعُونَ مَا تَشَابَهَ مِنْهُ ابْتِغَاءَ الْفِتْنَةِ وَابْتِغَاءَ تَأْوِيلَةٍ وَمَا يَعْلَمُ تَأْوِيلَهُ إِلَّا اللَّهُ وَالرَّاسِخُونَ فِي الْعِلْمِ يَقُولُونَ آمَنَّا بِهِ كُلٌّ مِنْ عِنْدِ رَبِّنَا وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ ٧

Dialah (Allah) yang menurunkan Kitab (Al-Qur'an) kepadamu (Nabi Muhammad). Di antara ayat-ayatnya ada yang muktamad,84) itulah pokok-pokok isi Kitab (Al-Qur'an) serta yang lain mutasyabihat.85) Adapun orang-orang yang dalam hatinya ada kecondongan pada kesesatan, mereka mengikuti ayat-ayat yang mutasyabihat untuk menimbulkan fitnah (kekacauan serta keraguan) serta untuk mencari-cari takwilnya. Padahal, tiadalah ada yang mengetahui takwilnya, kecuali Allah. Orang-orang yang ilmunya dalam berkata, "Kani beriman kepadanya (Al-Qur'an), seruannya clari Tuhan kani." Tiadalah ada yang dapat mengambil pelajaran, kecuali ululalbab. 84) Ayat muktamad adalah ayat yang maknanya terang, tegas, serta dapat dipahami dengan mudah. 85) Ayat mutasyabihat adalah ayat yang mengandung beberapa pengertian, sulit dipahami, atau hanya Allah yang mengetahui (Ali Imran : 7).

Dalam ajaran islam akal memiliki kecludukan yang tinggi serta sering dimanfaatkan dalam perkembangan ilmu pengetahuan, kebudayaan serta perkembangan ajaran-ajaran islam. Sebab kita meyakini juga bahwa hampir semua kaum muslimin berupaya serta berusaha mengambil manfaat akal dalam pengajaran agama serta penjelasan keyakinan agama secara argumentatif.

Ada juga penclapat yang mengatakan Islam sebagai agama parnungkas serta syariat terakhir yang diturunkan oleh Allah swt adalah agama rasional, yaitu agama yang menclasarkan rasio sebagai sumber kebenaran tertinggi serta mengeclpaskan pemikiran yang logis serta rasio seperti Leon Gauthier yang menanclang Ibnu Rusyd sebagai seorang rasionalis mutlak.

Tapi clisinilah muncul perclabatan antara logika (akal) serta wahyu, yang mana clengan adanya kata rasional tersebut seakan menbantah adanya wahyu Allah yang turun kepada para utusan-Nya. Karena akal menjacl lebih tinggi clari pada wahyu sehingga wahyu dapat patah kan oleh akal.

Sesungguhnya dalam pemikiran Islam baik dalam bidang filsafat serta ilmu lain tidak pernah menentang akan adanya wahyu. Akal tetap berada pada bawah teks wahyu, akal pada digunakan untuk menaharisi teks wahyu. Jadi sebenarnya yang bertentangan dalam Islam adalah pendapat ulama tertentu tentang pengertian akal serta penafsiran wahyu.

3. Nilai Fisik/Fisiologi

Nilai fisiologi berarti fisik maksudnya memaksimalkan fungsi fisik dalam menjalani kehidupan ini. Dalam fisik kita sebagai ciptaan Allah diciptakan atau tidak sangat berguna, namun ternyata kita telah lupa akan fungsinya akibatnya kita tertinggal jauh oleh orang pada luar Islam terutama dalam sains serta teknologi, kita hanya bisa mengengok kepada dunia barat. Alangkah sedih seorang pembaharu Islam mengkritik kepada umat Islam bahwa umat Islam mundur karena tidak mengoptimalkan potensi dari Allah yaitu *As-Sarna* (pendengaran), *Al Basar* (penglihatan), serta *Fuad* (hati). *As Sarna* berfungsi berfungsi untuk mendengar ilmu dari orang lain, Basar berfungsi untuk mengembangkan penemuan ilmu pengetahuan serta sarna' untuk menyaring ilmu apabila tidak sesuai dengan kemaslahatan. Allah berfirman:

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ ۚ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ٧٨

Dan Allah mengeluarkan dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatu apapun, serta Dia memberikan kamu pendengaran, penglihatan, serta hati, agar kamu bersyukur (an-nahl:78)

Secara individual dengan melancarkan nilai fisik fisiologis dari Islam mengajarkan agar setiap muslim bergaya hidup sehat. Ini merupakan cara efektif untuk menghindari sakit. Kebersihan misalnya, sangat ditekankan oleh Islam serta dinilai sebagai ciri-ciri dari iman seseorang. Kewajiban membersihkan hal-hal kecil, mandi janabah, sunnah untuk bersiwak membuktikan bahwa Islam sangat peduli terhadap kebersihan fisik. Dengan berwujud, seorang muslim akan secara langsung membersihkan tangan (yang biasanya menjadi pangkal masuknya penyakit ke dalam mulut) serta muka. Kemudian, mencuci kemaluan dengan air (bukan dengan tissue) setelah

buang air kecil atau buang air besar. Sementara, ibadah puasa secara pasti telah memberikan pengaruh sangat baik terhadap kesehatan perut. Dengan puasa, sistem pencernaan yang selama 11 bulan bekerja, lakukan mesin menclapatakan kesempatan untuk istirahat.

4. Nilai Etik

Nilai etik mempunyai arti hormat, dapat dipercaya, adil semua berkaitan dengan ahlak kita, nilai etik pada saat ini banyak tidak digunakan baik oleh orang yang bodoh ataupun orang yang katanya berpencliklikan. Allah sangat memperhatikan ahlak dengan menyebutnya uswatun hasanah (suri tauladan yang baik), seperti dalam al-Qur'an:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ۚ

“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah serta (kecintaan) hari kiamat serta Dia banyak menyebut Allah”. (Al Ahzab : 21)

Ternyata nabi Muhammad diutus kepada umat pada dunia ini untuk menyempurnakan ahlak seperti dalam Hadis Nabi:

“Saya diutus untuk menyempurnakan buclik pekerti (akhlak)”. (Al Hadits)

Sekarang ini ilmu pengetahuan apabila tidak dibarengi dengan nilai etik menjadik musuh manusia banyak korban dari ilmu pengetahuan seperti adanya peperangan, pengembangan ilmu yang tidak memperhatikan lingkungan.

Dalam kehidupan ini, kita sering tertipu dengan orang-orang yang berpenampilan baik sehingga kita menganggap serta menamainya sebagai orang baik. Di televisi serta media massa lainnya, pernah disebutkan: seorang guru mengaji yang sampai tega “mencabuli” murid-murid perempuannya yang masih kecil, atau seorang oknum aparat yang terlibat kasus perampokan, serta pejabat-pejabat yang merupakan “panutan masyarakat” terlibat kasus korupsi serta kolusi, serta contoh-contoh lainnya.

Jika clipersernpit masalahnya keclalarn masyarakat Islarn, serta kita sebutkan saja pelaku-pelaku tinclakan pacla atas aclalah muslim, maka muncul pertanyaan: apakah pelaku tersebut ticlak paham bahwa Islarn telah mengajarkan tuntunan-tuntunan yang clisebut ilmu akhlak?, jika ia mengerti bahwa clalarn Islarn acla ajaran akhlak, lantas mengapa ia masih tetap melakukan tinclakan yang buruk tersebut?.

5. Nilai Estetika

Nilai estetika meliputi keserasian, menarik, manis, keinclahan, cinta kasih. Allah menciptakan Alarn bukan hanya bermanfaat tetapi acla keserasian serta keinclahan, keteraturan. Dalam menjalani hidup kita jangan terlepas dari nilai estetika karena keserasian kita dengan orang lain serta alarn sekitar sangat mendukung kita dalam kehidupan seperti kasih sayang pacla antara kita, keharmonisan. Kasih sayang serta keinclahan aclaalah fitrah manusia yang diberikan oleh Allah

Allah berfirman tentang kasih sayang :

وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ٢١

“serta pacla antara tancla-tancla kekuasaan-Nya ialah Dia menciptakan untukmu isteri-isteri dari jenismu sendiri, supaya kamu cenderung serta merasa tenteram kepadanya, serta jadikan-Nya diantarmu rasa kasih serta sayang. Sesungguhnya pacla yang demikian itu benar-benar terclapat tancla-tancla bagi kaum yang berfikir. (Ar-Ruurn : 21)

Hadis nabi tentang keinclahan: Ibnu Mas’ud meriwayatkan bahwa Rasulullah SAW bersabda, “Ticlak akan masuk surga orang yang pacla dalam hatinya acla sebiji sawi dari kesombongan,” acla seorang yang bertanya, “Sesungguhnya jika acla seseorang yang senang memakai baju baik serta sandal baik (apakah itu termasuk kesombongan?), Nabi SAW bersabda, “Sesungguhnya Allah itu inclah, mencintai keinclahan, kesombongan aclaalah menolak kebenaran serta membenci manusia” (HR. Muslim)

Keinclahan dalam kata-kata yaitu kemampuan kepala macclrasah dalam berkomunikasi dengan guru, pegawai tata usaha serta siswa dengan

menggunakan media bahasa. Bahasa menunjukkan cerminan pribadi seseorang. Karakter, watak serta pribadi seseorang dapat diidentifikasi dari perkataan yang ia ucapkan. Penggunaan bahasa yang lemah lembut, sopan, santun, sistematis, teratur, jelas serta lugas mencerminkan pribadi penuturnya berbudi. Sebaliknya melalui penggunaan bahasa yang menghujat, merendahkan serta merendahkan, merendahkan, melecehkan serta mencitrakan pribadi yang tidak budi.

6. Nilai Teleologi

Nilai teleologi berkaitan dengan manfaat, efektif, efisien produktif serta akuntabel dalam setiap sisi kehidupan. Islam sangat memperhatikan masalah serta manfaat dalam syariatnya untuk kepentingan manusia dengan lingkungannya. Banyak larangan serta kewajiban yang menunjukkan hikmahnya adalah manfaat bagi kita seperti dalam Al-Qur'an:

﴿يَسْأَلُونَكَ عَنِ الْخَمْرِ وَالْمَيْسِرِ قُلْ فِيهِمَا إِثْمٌ كَبِيرٌ وَمَنْفَعَةٌ لِلنَّاسِ وَاثْمُهُمَا أَكْبَرُ مِنْ نَفْعِهِمَا وَيَسْأَلُونَكَ مَاذَا يُنْفِقُونَ قُلِ الْعَفْوَ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَتَفَكَّرُونَ ٢١٩﴾
 “mereka bertanya kepadamu tentang khumar [136] serta judi. Katakanlah: “Pada kecluanya terdapat dosa yang besar serta beberapa manfaat bagi manusia, tetapi dosa kecluanya lebih besar dari manfaatnya”. (Al Baqarah : 219)

Dalam hadis nabi bersabda:

“Sebaik-baik kamu adalah orang paling bermanfaat bagi manusia lainnya”. (al- Haclits)

Alam dalam paham materialisme dianggap tidak memiliki unsur teologis, karena ia tidak memiliki pencipta serta oleh karena itu alam bersifat netral. Alam dianggap ada dengan sendirinya tanpa ada yang membuat. Begitu juga adanya makhluk hidup pada bumi (termasuk manusia). Manusia serta makhluk hidup lainnya dianggap bisa bertahan serta hidup pada bumi karena terdapat seleksi alam, yaitu yang dikenal dengan teori evolusi Charles Darwin (1809-1882). Adapun kejadian-kejadian pada alam terjadi karena adanya hubungan sebab akibat. Jadi kesimpulannya, alam dianggap tidak memiliki unsur teleologis karena alam ada dengan sendirinya tanpa pencipta.

Hal pada atas bertentangan dengan Islam. Dalam Islam, tatanan alam bukanlah semata-mata tatanan material seputar sebab-sebab serta akibat-akibat. Bukan pula hanyalah tatanan yang oleh ruang serta waktu serta kategori-kategori teoritis lain semacam itu membuat kejelasan pada pernahannya kita. Akan tetapi alam juga merupakan lapangan tujuan-tujuan pada mana segala sesuatu memenuhi suatu tujuan serta dengan cara demikian memberikan sumbangan bagi kesejahteraan serta keseimbangan segalanya.

Karena dunia sebagai ciptaan dari Yang Maha Kuasa adalah indah serta benar-benar mulia dikarenakan teleologinya. Ungkapan kagum seorang penyair, “Betapa indahnya bunga mawar! Padiannya nampak wajah Tuhan!” tidak mempunyai arti lain kecuali bahwa bunga mawar itu memenuhi tujuan manusia serta serangga melalui bau serta keindahannya bentuknya. Tujuan serta yang telah dikaruniakan Tuhan (Allah) kepadanya serta yang clipenuhinya dengan sempurna, yang mencerminkan, bagi mereka yang mampu melihatnya, efektifitas yang cemerlang serta keterampilan yang sempurna dari Perancang serta Pencipta agung, yaitu Tuhan (Allah).

C. Landasan Teori serta Konsep

1. Teori serta Konsep Manajemen

Menurut George R. Terry, manajemen adalah mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, dilakukan oleh individu-individu yang menyumbangkan upayanya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus mereka lakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, menahkahi bagaimana mereka harus melakukannya serta mengukur efektivitas dari usaha-usaha mereka.

George R. Terry membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan/Penggerakan) serta *Controlling* (Pengawasan). Keempat fungsi manajemen ini disingkat dengan POAC (Terry 1993:9). Yaitu:

a. *Planning* (perencanaan)

Planning (perencanaan) ialah menetapkan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan (Terry 2006:17). Planning mencakup kegiatan pengambilan keputusan, karena termasuk dalam pemilihan alternatif-alternatif keputusan. Diperlukan kemampuan untuk melakukan visualisasi serta melihat kedepan guna merumuskan suatu pola dari himpunan tindakan untuk masa mendatang.

Perencanaan berkaitan dengan penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai, menetapkan jalan serta sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan secara efektif serta efisien. Perencanaan menjadi salah satu syarat mutlak bagi setiap kegiatan manajemen. Tanpa adanya perencanaan, pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Saefullah 2013:214).

Perencanaan merupakan unsur yang sangat penting serta merupakan fungsi fundamental manajemen, karena *organizing*, *actuating* serta *controlling* harus terlebih dahulu direncanakan. Adapun pengertian perencanaan adalah kegiatan memilih serta menghubungkan fakta-fakta serta membuat, serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan serta merumuskan aktifitas-aktifitas yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil-hasil yang diinginkan (Sonclang 2012:36).

Dari definisi tersebut penulis mengambil kesimpulan perencanaan adalah suatu kegiatan membuat urutan-urutan tentang tindakan yang akan dilaksanakan agar tujuannya dapat tercapai. Dalam perencanaan harus diusahakan untuk menjawab pertanyaan yaitu: apa yang harus dikerjakan, mengapa ia harus dikerjakan, bagaimana ia harus dikerjakan, pada mana ia harus dikerjakan serta kapan ia harus dikerjakan. Karena perencanaan yang baik akan memperlancar proses visi serta misi perusahaan yang hendak dapat dicapai. Dean R. Spizer dalam Munir serta Wahyu (2006:95) menyebutkan "*Those who fail to plan, plan to fail*" (siapa

yang gagal dalam membuat rencana, sesungguhnya ia sedang merencanakan kegagalannya).

Salah satu cara menilai kegiatan perencanaan yang bermacam-macam menurut Terry (2006:171) ialah meninjau dari dimensi waktu yaitu. a.) Perencanaan jangka panjang. b.) Perencanaan jangka menengah c.) Perencanaan jangka pendek. Sedangkan dari substansi perencanaan tersebut yaitu. a) *objective* (sasaran). b) *policy* (kebijakan). c) *procedure* (prosedur). d) *method* (metode). e) *standard* (ukuran baku) f). *budget* (anggaran).

Proses manajemen pada dasarnya adalah perencanaan segala sesuatu secara sistematis melahirkan keyakinan yang berlandaskan pada melakukan sesuatu sesuai dengan aturan serta memiliki manfaat. Perencanaan merupakan suatu proses berfikir. Ini berarti bahwa semua pekerjaan harus diawali dengan perencanaan. Tuhan memberikan kepada kita akal serta ilmu guna melakukan suatu usaha, untuk menghindari kerugian atau kegagalan. Usaha disini adalah suatu konsentrasi atau perwujudan dari proses berfikir serta merupakan konsentrasi dari suatu perencanaan.

Perencanaan ialah sejumlah kegiatan yang ditentukan sebelumnya untuk melaksanakan pada satu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan (Usmani 2009:65). Langkah-langkah dalam membuat sebuah perencanaan yang baik yakni: yang pertama adalah *situational analysis*, dilanjutkan dengan *alternative goals and plans*, kemudian langkah yang selanjutnya adalah *goal and plan evaluation*, tahap yang keempat *goal and plan selection*, serta diakhiri dengan *implementation* (S. Bateman serta A. Snell t.t.:118–21).

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Organizing berasal dari kata *organon* dalam bahasa Yunani yang berarti alat, yaitu proses pengelompokan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan serta penugasan setiap kelompok kepada seorang manajer.

Pengorganisasian mempersatukan sumber-sumber daya pokok dengan cara yang teratur serta mengatur orang-orang dalam pola yang tertentu rupa, hingga mereka dapat melaksanakan aktivitas-aktivitas guna mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan (Terry 2006:28). Pengorganisasi adalah proses serta rangkaian kegiatan dalam pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok pekerjaan, penentuan hubungan pekerjaan yang baik di antara mereka, serta pemeliharaan lingkungan serta fasilitas pekerjaan yang pantas.

Jika kita menggunakan pengorganisasian dengan pengertian serta pencetakan pada atas maka akan terlihat ada empat tipe model pengorganisasian sebagai berikut (Sonclang 2012:36):

1) Pengorganisasian lini.

Tipe pengorganisasian lini merupakan tipe simpel serta hanya membutuhkan sedikit atau anggota yang sangat sedikit. Adapun tipe ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut.:

- (1) Organisasi berukuran kecil
- (2) Jumlah karyawan sedikit
- (3) Komunikasi pimpinan serta bawahan bersifat langsung
- (4) Saling mengenal secara pribadi
- (5) Struktur organisasi sederhana
- (6) Pemilik menjadi pimpinan tertinggi
- (7) Tujuan yang dapat dicapai tidak terlalu rumit.

Tipe pengorganisasian ini pada umumnya sangat cocok digunakan oleh organisasi kecil serta sederhana dikarenakan sebagai berikut :

- a) Proses pengambilan keputusan dapat berjalan dengan cepat sebab permasalahan yang dihadapi tidak terlalu rumit serta jika pimpinan organisasi menggunakan pendekatan yang partisipatif dalam artian mengikut sertakan para bawahannya dalam proses pengambilan keputusan, jumlah orang yang perlu dapat ikut sertakan pun sedikit sehingga tidak terlalu sukar mencapai kesepakatan tentang cara terbaik untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

- b) Situasi para anggota organisasi yang saling mengenal, relaif mnuclah untuk rnengernbangkan soliclaritas clikalangan rnereka, yang pacla gilirannya menurnbuhkan iklim keserasian clalarn interpenggerakan antara seseorang clengan orang lain.
- c) Aclanya carnpur tangan antara lini satu serta yang lainnya jika salah satunya rnengalarni kesulitan.

2) Pengorganisasian Lini serta Staf.

Pengorganisasian lini serta staf rnempunyai ciri-ciri sebagai berikut (Sonclang 2012:40):

- a) Organisasinya besar.
- b) Terlibat clalarn pelaksanaan berbagai kegiatan yang kornplek.
- c) Jurnalh pekerja yang relative banyak clengan pernilikan pengetahuan serta keterarnpilan yang beraneka ragarn.
- d) Hubungan kerja yang bersifat langsung antara atasan serta bawahan ticlak rnungkin selalu clilakukan, baik karena jurnalh anggota organisasi yang besar, rnaupun karena lokasi yang berbecla serta berjauhan.
- e) Diperlukan tingkat spesialisasi manajerial serta teknis operasional yang tinggi clalarn penyelenggaraan berbagai kegiatan yang beraneka ragarn.

Dalarn tipe pengorganisasian lini serta staf, para anggota clikelompokkan rnenjaci clua katagori besar berikut:

- a) Mereka yang cliberi tugas serta tanggung jawab untuk rnelaksanakan tugas pokok yang harus clilakukan clalarn serta oleh organisasi untuk rnencapai tujuan serta sasaran yang telah clitetapkan sebelumnya. Mereka ini biasanya clikenal clengan isitilah karyawan lini (line personal). Dalarn satu organisasi niaga, rnisalnya kelompok karyawan lini antara lain aclalah rnereka yang bekerja clibagian procluksi, pernasaran, serta penjualan yang tugas pokoknya aclalah rnenghasilkan barang serta jasa tertentu yang clipasarkan clengan cara tehnik promnosi

serta menggunakan berbagai media, baik media cetak maupun media elektronik.

b) Mereka yang menyelenggarakan kegiatan penunjang guna mendukung pelaksanaan tugas pokok organisasi. Orang-orang inilah yang biasa disebut orang-orang staf (staf personal). Para karyawan staf dapat digolongkan ke dalam dua kategori sebagai berikut.:

(1) Mereka yang menyelenggarakan pelayanan internal bagi seluruh satuan kerja yang terdapat dalam organisasi, seperti bidang keuangan, kepegawaian, logistik, ketatausahaan umum, serta sebagainya sehingga penyelenggaraan tugas pokok berjalan dengan lancar. Mereka memberikan apa yang biasa disebut sebagai auxiliary services.

(2) Sekelompok orang karena pengalaman, keahlian serta pencantikannya ditugaskan menjaui bagi manajemen. Istilah yang umum digunakan untuk mengidentifikasikan kelompok ini ialah staf ahli serta biasanya dapat berbantuan dalam kelompok pimpinan dalam organisasi.

3) Pengorganisasian fungsional

Pengorganisasian tipe fungsional adalah tipe pengorganisasian yang dalam bagian strukturnya pertimbangan utama yang digunakan adalah pengelompokan fungsi-fungsi tertentu yang sejenis, baik itu merupakan tugas pokok maupun tugas penunjang.

Ciri-ciri utama dalam pengorganisasian fungsional khususnya yang bergerak dibidang penelitian serta pengembangan ialah sebagai berikut (Sonclang 2012:54) 1):

- a) Tidak terlalu besar ukuran organisasinya.
- b) Kegiatan organisasi dilaksanakan oleh orang-orang yang memiliki keahlian dengan tingkat ilminiah yang tinggi.
- c) Jenjang karier para anggota organisasi tidak terikat pada tingkat pangkat serta jabatan struktural yang diperuntukkan bagi mereka yang memimpin satuan-satuan kerja yang melakukan kegiatan penunjang.

d) Orientasi ilmiah menonjol oleh sebab itu kebebasan bertindak dikalangan anggotanya biasanya besar.

e) Pengendalian pemimpin biasanya tidak terlalu ketat.

4) Pengorganisasian matriks

Pengorganisasian matriks adalah penggambaran struktur yang langsung berkaitan dengan kegiatan yang perlu dilakukan. Dewasa ini bentuk ini banyak digunakan karena dalam organisasi yang kegiatan-kegiatan tertentu diselenggarakan oleh lebih dari satu unit organisasi, keahlian tenaga-tenaga spesialis dimanfaatkan serempak dengan mungkin dengan memungkinkan koordinasi yang tetap terselenggara.

5) Pengorganisasian tipe panitia

Pengorganisasian tipe panitia mempunyai beberapa ciri antara lain.:

- a) Keberadaannya berupa penugasan kepada sekelompok orang yang dipandang mampu menyelesaikan tugas-tugas tambahan tertentu disamping tugas fungsional yang sudah menjadi tanggung jawab utama masing-masing.
- b) Merupakan satuan kerja yang bersifat extra struktural dengan wewenang yang sangat terbatas.
- c) Keanggotaan berdasarkan kemampuan serta keahlian para anggota yang pada perkiraan akan mampu membagi waktunya antara melakukan tugas fungsionalnya serta tugas tambahan yang dipercayakan kepadanya.
- d) Karena sifatnya yang sementara, hubungan antara anggota biasanya informal.
- e) Produktifitas kerja panitia tinggi, bukan saja karena kejelasan acuan tugas. Tetapi juga karena menyangkut reputasi profesional yang bersangkutan pada samping tekanan kuat dari faktor waktu.

c. *Actuating* (Penggerakan)

Penggerakan adalah satu usaha untuk menggerakkan anggota-anggota kelompok untuk mereka berkeinginan serta berusaha untuk

menyempatkan sasaran-sasaran perusahaan yang bersangkutan serta sasaran-sasaran anggota-anggota perusahaan tersebut oleh karena para anggota itu ingin mencapai sasaran-sasaran tersebut. Menggerakkan berhubungan erat dengan sumber daya manusia yang pada akhirnya merupakan pusat sekitar apa aktivitas-aktivitas manajemen berputar. Nilai-nilai, sikap, harapan, kebutuhan, ambisi, harapan, pemuasan seseorang serta interaksinya dengan orang-orang lain serta dengan lingkungan fisik kesemuanya berkaitan dengan proses menggerakkan (Terry 2006:313).

Actuating atau disebut juga “gerakan aksi” mencakup kegiatan yang dilakukan seorang manajer untuk mengawasi serta melanjutkan kegiatan yang ditetapkan oleh unsur perencanaan serta pengorganisasian agar tujuan-tujuan dapat tercapai (Terry 2016:17).

Actuating merupakan fungsi manajemen yang kompleks yang merupakan ruang lingkup yang cukup luas serta sangat berhubungan erat dengan sumber daya manusia. *Actuating* merupakan pusat sekitar aktivitas-aktivitas manajemen. *Actuating* pada dasarnya adalah menggerakkan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif serta efisien. Fungsi *actuating* berhubungan erat dengan sumber daya manusia, oleh karena itu seorang pemimpin penciptaan Islam dalam membangun kerjasamanya, mengarahkan serta mendorong kegairahan kerja bawahannya perlu memperhatikan faktor-faktor manusia serta pelakunya.

Pelaksanaan merupakan kegiatan untuk mengusahakan agar para anggota melakukan tugas serta kewajibannya dengan baik. Semua anggota harus dimotivasi untuk segera melaksanakan rencana dalam aktivitas konkret yang mengarahkan pada tujuan lembaga. Dengan selalu mengadakan komunikasi yang baik, kepemimpinan yang efektif, membuat perintah serta instruksi serta mengadakan pengawasan kepada anggota (Saefullah 2013:42).

Fungsi penggerak merupakan usaha untuk menciptakan iklim kerja sama pada antara staf pelaksana program sehingga tujuan organisasi

cepat tercapai secara efektif serta efisien (Syamsi 1998:96). Fungsi pergerakan tidak terlepas dari fungsi manajemen lainnya. Fungsi penggerak serta pelaksanaan dalam istilah lainnya yaitu *motivating* (membangkitkan motivasi), *directing* (memberikan arah), *influencing* (mempengaruhi) serta *commanding* (memberikan komando atau perintah) (Sonclang 2012:36).

1) Tujuan Fungsi Penggerakan (*Actuating*)

Fungsi Penggerakan (*actuating*) haruslah dimulai pada pimpinan organisasi. Seorang pemimpin harus mampu bersikap yaitu objektif dalam menghadapi berbagai persoalan organisasi melalui pengamatan, objektif dalam menghadapi perbedaan serta persamaan karakter stafnya baik sebagai individu maupun kelompok manusia. Pemimpin mempunyai tekad untuk mencapai kemajuan, peka terhadap lingkungan serta adanya kemampuan bekerja sama dengan orang lain secara harmonis.

Dengan kata lain, pemimpin harus peka dengan kondisi manusia yaitu mempunyai kekuatan serta kelemahan, tidak mungkin akan mampu bekerja sendiri serta pasti akan memerlukan bantuan orang lain, manusia mempunyai kebutuhan yang bersifat pribadi serta sosial, serta pada diri manusia kadang-kadang muncul juga sifat-sifat emosional. Berikut ini adalah tujuan dari fungsi Penggerakan (*actuating*).

- a) Menciptakan kerja sama yang lebih efisien.
- b) Mengembangkan kemampuan serta keterampilan staf.
- c) Menumbuhkan rasa memiliki serta menyukai pekerjaan.
- d) Mengusahakan suasana lingkungan kerja yang meningkatkan, motivasi serta prestasi kerja staf.
- e) Membuat organisasi berkembang secara dinamis.

2) Tahapan Penggerakan (*Actuating*)

Tahapan Penggerakan dibagi dalam tiga tahap, yaitu:

- a) Memberikan semangat, motivasi, inspirasi atau dorongan sehingga timbul kesadaran serta kemauan para petugas untuk bekerja dengan baik. Tahapan ini juga disebut *motivating*.

- b) Pemberian bimbingan melalui contoh-contoh tindakan atau teladan. Tindakan ini juga disebut *directing* yang meliputi beberapa tindakan, seperti: pengambilan keputusan, mengadakan komunikasi antara pimpinan serta staf, memilih orang-orang yang menjadi anggota kelompok serta memperbaiki sikap, pengetahuan maupun keterampilan staf.
- c) Pengarahan (*directing* atau *controlling*) yang dilakukan dengan memberikan petunjuk-petunjuk yang benar, jelas serta tegas. Segala saran-saran atau instruksi kepada staf dalam pelaksanaan tugas harus diberikan dengan jelas agar terlaksana dengan baik terarah kepada tujuan yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan atau pergerakan dilakukan setelah sebuah lembaga memiliki perencanaan serta melakukan pengorganisasian dengan memiliki struktur organisasi termasuk termasuk personil sebagai pelaksana program. Dalam pelaksanaan terdapat beberapa kegiatan, yaitu pengarahan, bimbingan, komunikasi, serta koordinasi.

d. *Controlling* (Pengawasan)

Setelah melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, serta pengarahan, langkah selanjutnya adalah pengawasan. Menurut Chuck Williams (2000:7) dalam buku *Management, Controlling is monitoring progress toward goal achievement and taking corrective action when progress isn't being made*.

(Pengawasan adalah peninjauan kemajuan terhadap pencapaian hasil akhir serta pengambilan tindakan perbetulan ketika kemajuan tersebut tidak terwujud).

Pengawasan adalah suatu kegiatan untuk mencocokkan apakah kegiatan operasional (*actuating*) pada lapangan sesuai dengan rencana (*planning*) yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan (*goal*) dari organisasi. Dengan demikian yang menjadi objek dari kegiatan pengawasan adalah mengenai kesalahan, penyimpangan, cacat serta hal-

hal yang bersifat negatif. Sebutan controlling lebih banyak digunakan karena lebih menjangkau konotasi yang mencakup penetapan standar, pengukuran kegiatan, serta pengambilan tindakan korektif (Terry 2006:313).

Pengawasan/pengendalian adalah fungsi yang harus dilakukan manajer untuk memastikan bahwa anggota melakukan aktivitas yang akan membawa organisasi ke arah tujuan yang ditetapkan. Pengawasan yang efektif membantu usaha-usaha kita untuk mengatur pekerjaan yang direncanakan serta memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan tersebut berlangsung sesuai dengan rencana (Hasbullah 2009:3).

Pengawasan/pengendalian ini berkaitan erat sekali dengan fungsi perencanaan serta kedua fungsi ini merupakan hal yang saling mengisi, karena: a) Pengendalian harus terlebih dahulu direncanakan. b) Pengendalian baru dapat dilakukan jika ada rencana. c) Pelaksanaan rencana akan baik, jika pengendalian dilakukan dengan baik. d) Tujuan baru dapat diketahui tercapai dengan baik atau tidak setelah pengendalian atau penilaian dilakukan. Tujuan pengendalian adalah sebagai berikut: (1) Supaya proses pelaksanaan dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari rencana. (2) Melakukan tindakan perbaikan (corrective), jika terdapat penyimpangan-penyimpangan (deviasi). 3) Supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencananya (Hasibuan 2003:241–42).

Controlling mencakup kelanjutan tugas untuk melihat apakah kegiatan-kegiatan dilaksanakan sesuai rencana (Terry 2016:18). Pelaksanaan kegiatan dievaluasi serta penyimpangan-penyimpangan yang tidak diinginkan diperbaiki supaya tujuan-tujuan dapat tercapai dengan baik. Dalam dunia penciclikan, pengawasan merupakan proses yang terus-menerus dilakukan untuk menjamin terlaksananya perencanaan penciclikan secara konsekuen. Pengawasan dibagi menjadi tiga yaitu:

- 1) Pengawasan bersifat *top down*, yakni pengawasan yang dilakukan dari atas langsung kepada bawahan.

- 2) Pengawasan yang bersifat *bottom up*, yakni pengawasan yang dilakukan dari bawahan kepada atasan.
- 3) Pengawasan yang bersifat melekat, yakni pengawasan yang termasuk pada pengawasan diri (*self control*). Dimana atasan serta bawahan senantiasa mengawasi dirinya sendiri. Pengawasan ini lebih menekankan pada kesadaran pribadi, introspeksi diri, serta upaya menjaga diri untuk orang lain.

Pengawasan merupakan suatu faktor penunjang penting terhadap efisiensi organisasi, selain juga perencanaan, pengorganisasian serta pengarahan. Pengawasan merupakan suatu fungsi yang positif dalam mengarahkan serta memperbaiki penyimpangan-penyimpangan dari sasaran-sasaran atau target yang direncanakan (Sukiswa 1986:53). Inti sistem pengawasan adalah empat:

- 1) Sasaran/target, rencana, kebijaksanaan, norma/standar, kriteria atau ukuran yang telah ditentukan sebelumnya.
 - 2) Cara mengukur kegiatan (mencari tingkat perkembangan/kinerja atau pengarahan gerak ke sasaran).
 - 3) Cara membandingkan kegiatan dengan kriteria.
 - 4) Mekanisme tindak korektif.
- a) Proses pengawasan

Proses pengawasan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut.:

- 1) Mengukur hasil

Mengukur berarti menentukan dengan tepat jumlah serta kapasitas keseluruhan. Tanpa pengukuran, manajer akan bertindak sembarangan saja sehingga tidak bisa dipercaya. Untuk itu perlu dibuat unit pengukuran serta dilakukan perhitungan berapa kali jumlah unit tersebut dibandingkan dengan keseluruhan jumlah.

Dalam mengukur jumlah keseluruhan selalu ditanyakan apa ciri-cirinya. Secara umum pengukuran keseluruhan dikelompokkan dalam dua kelompok :

- a) Kelompok yang berkaitan dengan pencapaian seluruh program.

b) Kelompok yang berkaitan dengan keluaran per unit yang dikerjakan.

Cakupan kelompok pertama lebih luas, bisa menyangkut kemajuan menyeluruh serta ditangani pihak pimpinan. Pengukurannya bisa dilakukan secara objektif dengan menggunakan jumlah keuntungan serta biaya. Kelompok kedua bersifat lebih mendetail sehingga bisa menggunakan ukuran yang lebih tepat, karena lebih mudah mengukurnya. Pengukuran juga bisa dilakukan atas pengukuran yang nyata serta pengukuran yang tidak nyata. Unit yang dihasilkan, kartu, serta distribusi sampel merupakan pengukuran yang nyata. Sedangkan kemajuan eksekutif, membentuk semangat pekerja serta lain-lain merupakan pengukuran yang tidak nyata.

2) Membandingkan hasil yang dicapai dengan hasil yang diinginkan

Kegiatan ini merupakan kegiatan menilai hasil yang dicapai, kalau ada hasil berbeda antara yang dicapai dengan standar yang ditentukan, harus diputuskan pemecahan mana yang akan dilakukan. Tetapi harus diingat bahwa ada perbedaan antara penyimpangan yang tak berarti dengan penyimpangan yang relatif berarti. Untuk menentukan apakah penyimpangan tersebut berarti atau tidak, tergantung pada manajer sendiri setelah dia menganalisis serta menilai hasilnya.

Dalam menentukan penyimpangan dapat diminta bantuan seperti mengetahui tentang umpan balik (informasi) yang masuk serta atau meminta pendapat dari mereka yang melaksanakan pekerjaan. Di samping itu, diperhatikan juga data yang tidak bisa dikontrol, semuanya itu untuk mendapatkan data yang lebih mendekati kenyataan.

Dalam membandingkan hasil dengan standar yang ditentukan akan lebih menghemat waktu, kalau pimpinan cukup memperhatikan pada hal-hal yang berbeda saja. Ini merupakan *exception principle* (prinsip pengecualian). Dengan melihat pada hal-hal yang berbeda saja, maka perhatian diteruskan untuk mencari tahu penyebabnya, mirip dengan prinsip pengecualian adalah kegiatan pengawasan dengan memperhatikan hanya pada pembandingan kunci (*key points*). Beraneka ragam kegiatan lain

di dalam perusahaan tidak perlu diperhatikan, perbandingan kunci tersebut akan berbeda untuk setiap jenis perusahaan, di dalam melihat perbandingan kunci tersebut tidak boleh dilupakan bagian lain yang berkaitan dengannya.

3) Memperbaiki penyimpangan

Ini merupakan langkah terakhir di dalam proses pengawasan. Tujuan utama langkah ini adalah untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan hasil yang diinginkan. Hasil yang berbeda harus segera diperbaiki serta tidak boleh ditunda, diabaikan atau dikompromikan, karena hal tersebut merupakan suatu keharusan. Tindakan perbaikan dilakukan oleh orang yang bertanggung jawab atas hasil akhir.

Mungkin tindakan tersebut berupa perbaikan perencanaan seperti perubahan di dalam memotivasi karyawan untuk mendapatkan pencapaian baru terhadap kebijaksanaan yang ada, atau perubahan di dalam prosedur ataupun cara mengecek hasil yang ada. Cara mendapatkan hasil terbaik, perbaikan penyimpangan harus disertai dengan tanggung jawab dari individu. Satu tugas, satu tanggung jawab merupakan kebijaksanaan terbaik yang perlu untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.

Maka inti dari pengawasan adalah untuk mengatur pekerjaan yang direncanakan serta memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan tersebut berlangsung sesuai rencana atau tidak. Kalau tidak sesuai dengan rencana maka perlu adanya perbaikan.

2. Konsep Pembinaan

a. Pengertian Pembinaan

Secara etimologi, pembinaan berasal dari kata bina yang asal katanya adalah bahasa Arab yakni “*bana*” yang berarti suatu proses, pembuatan, cara serta pembaharuan terhadap usaha serta tindakan atau aktivitas yang dilakukan secara berdaya guna serta berhasil guna dengan baik (Departemen Pendidikan & Kebudayaan RI 2012:345). Kemudian kata pembinaan juga dapat diartikan sebagai bantuan dari seseorang atau

sekelompok orang yang ditunjukkan kepada orang ataupun sekelompok orang lainnya melalui materi dengan tujuan dapat mengembangkan kemampuannya, sehingga tercapai apa yang diharapkan.

Pembinaan merupakan suatu proses yang membantu individu melalui usaha sendiri dalam rangka menemukan serta mengembangkan kemampuannya dengan tujuan untuk memperoleh kebahagiaan pribadi serta manfaat sosial. Pembinaan mencakup segala ikhtiar ataupun usaha-usaha, tindakan serta kegiatan yang ditunjukkan pada hasil terbaik (Departemen Pendidikan & Kebudayaan RI 2012:152).

Kata pembinaan ini dapat ditunjukkan pada segala aspek kegiatan yang dalam aktivitasnya melalui proses panjang ataupun pendek serta mengharapkan hasil yang terbaik atau dengan kata lain pembinaan juga dapat menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan pertumbuhan, evolusi atau berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu (Thoha 1993:7). Jadi, pembinaan merupakan suatu usaha yang dilakukan dengan terencana, teratur, serta terarah serta adanya tanggung jawab untuk memperoleh hasil yang lebih baik dalam mencapai suatu tujuan.

Pembinaan dalam lingkungan masyarakat memiliki fungsi yang sangat baik untuk mengarahkan tingkah laku masyarakat menjadi lebih maju. Adapun beberapa fungsi dari pembinaan ialah (Fattah 2009:50):

- 1) Membentuk rasa setia serta taat;
- 2) Meningkatkan tanggung jawab dalam segala kegiatan;
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja secara optimal;
- 4) Menyediakan suatu layanan organisasi yang bersih serta berwibawa;
- 5) Meningkatkan kemampuan serta kredibilitas individu.

b. Karakteristik Pembinaan

Pembinaan merupakan usaha yang dilakukan untuk mempertahankan serta menyempurnakan apa saja yang telah ada sesuai dengan yang diharapkan. Pembinaan juga memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut (Manullang 1995:89):

- 1) Memberikan penekanan walaupun ticalak eksklusif pada proses organisasi clibanclingkan clengan isi yang substantif.
- 2) Memberikan penekanan pada kerja tim sebagai suatu kunci untuk mernpelajari lebih efektif mengenai berbagai perilaku.
- 3) Memberikan penekanan pada manajemen yang kolaboratif clari buclaya kerja tim.
- 4) Memberikan penekanan pada manajemen yang berbucaya sistem keseluruhan.
- 5) Mernpergunakan model "*action research*".
- 6) Mernpergunakan ahli-ahli perilaku sebagai agen pembaharuan atau katalisator.
- 7) Suatu pemikiran clari usaha-usaha untuk maju yang clitujukan bagi proses yang seclang berlangsung.
- 8) Memberikan penekanan pada hubungan kemanusiaan serta sosial.

c. Kepala Maclrasah

Pengertian kepala maclrasah, jika cliartikan perkata maka kepala aclalah "pemimpin/leacler" clalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Seclangkan maclrasah merupakan terjemahan clari istilah maclrasah clalam bahasa Arab. Maka clari itu maclrasah atau maclrasah aclalah sebuah lembaga clirmana menjacli tempat menerirna serta mernberi pelajaran. Dengan clernikian secara seclerhana kepala maclrasah clapat cliclefinisikan sebagai : seorang tenaga fungsional guru yang cliberi tugas untuk mernirnpin suatu maclrasahclirmana cliselenggarakannya proses belajar serta mengajar ataupun tempat clirmana terjaclinya interaksi antar guru yang mernberi pelajaran serta muricl yang menerirna pelajaran (Wahyosurnicljo 2010:83).

Kepala maclrasah merupakan salah satu kornponen pencliclikan yang paling berperan clalam mneningkatkan kualitas pencliclikan (Mulyasa 2013:24). Maclrasah sebagai lembaga pencliclikan sernestinya mernpunyai

organisasi yang baik agar tujuan penciclikan yang direncanakan dapat tercapai dengan baik. Seperti yang diketahui unsur personal di dalam lingkungan masyarakat adalah kepala masyarakat, guru, karyawan, serta murid.

Selanjutnya B. Suryo Subroto berpendapat bahwa kepala masyarakat adalah jabatan tertinggi pada masyarakat itu, sehingga ia berperan sebagai pemimpin masyarakat serta dalam struktur organisasi masyarakat ia mengendalikan pada tempat paling atas (Subroto 2004:100).

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kepala masyarakat merupakan komponen penciclikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas penciclikan, selain itu kepala masyarakat juga sebagai pemimpin di sebuah lembaga penciclikan formal yang diberi kewenangan untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, serta pengendalian penciclikan pada masyarakat.

d. Fungsi Kepala Masyarakat

Sebagai pemimpin penciclikan, kepala masyarakat bertanggung jawab untuk pertumbuhan guru-guru secara kontinyu. Dengan praktek demokratis, ia harus mampu membantu guru mengenal kebutuhan masyarakat sehingga tujuan penciclikan terpenuhi hal itu. Ia harus mampu membantu guru merencanakan kurikulum sesuai dengan minat, kebutuhan serta kemampuan anak.

Besar kecilnya peranan yang dilakukan seorang pemimpin banyak ditentukan kepada apa serta siapa ia, serta apa yang dipimpinnya. Kekuasaan (otoritas) apa yang dimiliki serta wawasan/ peringkat mana ia berperan sebagai pemimpin, baik itu pemimpin formal maupun non formal, tetapi kesemuanya berperan dalam merencanakan, menuntun, mendorong serta memberikan motivasi kepada mereka yang dipimpin untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan. Di lain pihak seorang pemimpin adalah merupakan sumber kepercayaan dari masyarakat yang dipimpinnya. Fungsi utama kepala masyarakat (sekolah) sebagai pemimpin

penciclikan ialah rnenciptakan situasi belajar serta rnengajar yang baik sehingga para guru serta para siswa clapat rnengajar serta belajar clalarn situasi yang baik.

Swearingen (2009:225), yang clikutip clari buku karangan Herabuclin rnernberikan 8 fungsi kepala rnaclrasah sebagai berikut :

- 1) Mengoorclinasikan sernua usaha rnaclrasah.
- 2) Mernperlengkapi kepernirnpinan rnaclrasah. c. Mernperluas pengalaman guru-guru.
- 3) Menstirnulasi usaha-usaha yang kreatif.
- 4) Mernberikan fasilitas serta penilaian yang terus-rnenerus.
- 5) Menganalisis situasi belajar serta rnengajar.
- 6) Mernberikan pengetahuan/skill kepacla setiap anggota staf.
- 7) Mernbantu rneningkatkan kernarnpuan rnengajar guru-guru.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Setiap incliviclu yang cliberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pacla suatu lernbaga tertentu cliharapkan rnarnpu rnunjukkan kinerja yang rnemuaskan serta rnernberikan konstribusi yang rnaksirnal terhaclap pencapaian tujuan lernbaga tersebut.

Mengingat kinerja guru tercliri tercliri clari clua kata, yaitu: kinerja clanguru, rnaka, akan cliuraikan satu-persatu terlebih clahulu kernuclian akan clijelaskan secara utuh sehingga akan tergarnbar pengertian kecluanya.

Kinerja aclalah tingkat keberhasilan seorang atau sekelornpok orang clalarn rnelaksanakan tugas serta tanggung jawabnya serta kernarnpuan untuk rnencapai tujuan serta stanclar yang telah clitetapkan (Sulistyorini 2001:61).

Seclangkan ahli lain berpenclapat bahwa kinerja rn merupakan hasil clari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang pacla clalarnnya tercliri clari tiga aspek, yaitu: kejelas tugas, atau pekerjaan yang rnenjaci tanggung jawabnya; kejelasan hasil yang cliharapkan clari suatu pekerjaan atau

fungsi; kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud (Djamarah 2004:61).

Selangkan pengertian guru adalah dalam masyarakat kita, kerap dikenal juga “peribahasa” guru itu adalah wajib digugu serta ditiru. Digugu artinya dilengar, diikuti, serta ditaati, serta meniru yaitu contoh. Dengan penjelasan seperti ini, maka posisi guru itu mengemban makna sosial yang sangat tinggi. Selain makna itu juga pula penjelasan mengenai “guru, ratu wong atau karo..”. Kandungan makna dari peribahasa itu bahwa orang yang wajib dihormati dalam kehidupan ini, yaitu guru, pemimpin serta orang tua (Sudjana 2013:6).

Guru adalah pengajar, pendidik, serta agen pembaharuan serta pengembangan dalam masyarakat (Sudjana 2011:37). Sehingga dengan itu pengertian guru merupakan suatu jabatan profesional, yang memiliki peranan serta kompetensi profesional (Harnalik 2004:8).

b. Indikator Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu lembaga, maka indikator penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya, kinerja guru merupakan kombinasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni: keterampilan, upaya serta keaktifan serta kondisi eksternal (Sulistyorini 2001:69).

Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang dapat dilihat dari karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan serta dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui

program penciclikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dikelompokkan yaitu:

- 1) Guru sebagai pengajar.
- 2) Guru sebagai pembimbing
- 3) Guru sebagai administrator kelas (Danirn 2002:122).

Berklasakan uraian pada atas, dapat dilihat indikator kinerja guru antara lain:

- 1) Kemampuan membuat perencanaan serta persiapan mengajar.
- 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa.
- 3) Penguasaan metode serta strategi mengajar.
- 4) Pemberian tugas-tugas kepada siswa.
- 5) Kemampuan mengelola kelas.
- 6) Kemampuan melakukan penilaian serta evaluasi.

Pendapat lain menyatakan, sedangkan ada sepuluh kemampuan guru yang disyaratkan dalam rangka menunjang kinerjanya dalam proses belajar mengajar, yaitu (Sucijana 2016:19):

- 1) Menguasai bahan
- 2) Mengelola program belajar mengajar
- 3) Mengelola kelas
- 4) Menggunakan media atau sumber belajar
- 5) Menguasai langkah penciclikan
- 6) Mengelola interaksi belajar mengajar
- 7) Menilai prestasi belajar
- 8) Mengetahui fungsi serta layanan bimbingan serta penyuluhan.
- 9) Mengetahui serta menyelenggarakan administrasi sekolah
- 10) Mengetahui serta menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.

Dalam pekerjaan itu dituntut adanya kinerja yang baik, kinerja yang baik khususnya bagi guru dapat dilihat dari beberapa indikator tersebut pada bawah ini (Sarlinan 2006:131):

- 1) Memiliki spesialisasi dengan latar belakang teori yang luas, maksudnya:
 - a) Mempunyai pengetahuan yang luas
 - b) Memiliki keahlian khusus yang mendalam
- 2) Merupakan karir yang stabil dalam suatu organisasi, maksudnya:
 - a) Adanya keterkaitan dalam suatu organisasi profesional.
 - b) Memiliki otoritas jabatan
 - c) Merupakan karya bakti seluruh hidup
- 3) Diakui masyarakat sebagai pekerjaan yang mempunyai status profesional, maksudnya:
 - a) Memperoleh dukungan masyarakat
 - b) Mendapat pengesahan serta perlindungan hukum
 - c) Memiliki persyaratan kerja yang sehat
 - d) Memiliki jaminan hidup yang layak.

Jika dicermati dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kriteria suatu kinerja adalah meliputi (Sariman 2006:132):

- 1) Keilmuan yang mencakup profesi yang dikuasai yang diperoleh melalui pendidikan serta latihan khusus
- 2) Keahlian (skill) yang meliputi keterampilan dalam mengaplikasikan teori keilmuan yang menjadi dasar sebuah profesi
- 3) Adanya kode etik profesi yang dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan tugasnya
- 4) Pengakuan masyarakat terhadap hasil dari suatu kinerja yang menguntungkan objek profesi.
- 5) Adanya organisasi yang dijadikan ajang pengembangan serta pelaksanaan pelayanan profesinya secara maksimal.
- 6) Kepribadian yang mencakup bagaimana perilaku serta sifat pelaksanaan kinerja harus menunjang keberhasilan profesi yang dibelakannya. Berdasarkan uraian di atas, maka nyatalah bahwa guru merupakan bagian dari sebuah pekerjaan yang dalam pelaksanaannya menuntut

adanya kinerja yang baik pada dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

c. Manajemen serta Kinerja Guru

1) Pengertian Manajemen

Menurut Balclerton, manajemen yaitu menggerakkan, mengorganisasikan, serta mengarahkan usaha manusia untuk memanfaatkan secara efektif material serta fasilitas untuk mencapai suatu tujuan (Aclisarnita 2011:21).

Kata manajemen, yang berarti pula pengaturan atau pengurusan. Banyak orang yang mengartikan manajemen sebagai pengaturan, pengelolaan, serta pengadministrasian, serta memang itulah pengertian yang populer saat ini. Manajemen didefinisikan sebagai suatu rangkaian pekerjaan atau usaha yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk melakukan serangkaian kerja dalam mencapai tujuan tertentu (Arikunto 2012:31).

Aclisarnita mengemukakan bahwa manajemen bukan hanya melaksanakan suatu kegiatan, akan tetapi merupakan rangkaian kegiatan yang meliputi fungsi-fungsi manajemen, seperti perencanaan, pelaksanaan, serta pengawasan untuk mencapai tujuan secara efektif serta efisien (Arikunto 2012:22). Pendapat ini diperkuat oleh pendapat Ranupanclojo yang mengatakan bahwa manajemen adalah pengambilan keputusan tentang apa yang akan dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, kapan mengerjakannya serta bagaimana mengukur keberhasilan pelaksanaannya. Berdasarkan beberapa pendapat ahli pada atas, yang dimaksud perencanaan dalam penelitian ini adalah proses persiapan secara sistematis dalam melaksanakan suatu kegiatan, yang diawali dengan proses pengambilan keputusan tentang, apa yang akan dilakukan, kapan harus dilakukan, serta bagaimana cara menentukan tingkat keberhasilan yang akan ditetapkan (Ranupanclojo 1996:11).

Marry Parker Follet yang dikutip oleh Ranupanclojo mendefinisikan bahwa, manajemen adalah seni atau proses dalam menyelesaikan sesuatu yang terkait dengan pencapaian tujuan. Dalam penyelesaian akan sesuatu tersebut, terdapat tiga faktor yang terlibat:

- a) Adanya penggunaan sumber daya organisasi, baik sumber daya manusia maupun faktor-faktor produksi lainnya.
- b) Proses yang bertahap mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta implementasi, hingga pengendalian serta pengawasan.
- c) Adanya seni dalam penyelesaian pekerjaan (Sule t.t.:6).

2) Fungsi Manajemen

Di bawah ini dikemukakan George. R. Terry bahwa fungsi manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, serta pengawasan. Adapun untuk lebih jelasnya, penulis menjelaskannya satu persatu fungsi manajemen pada bawah sebagai berikut:

a) Perencanaan (*Planning*)

G.R. Terry mengemukakan tentang planning sebagai berikut:

Perencanaan adalah hal memilih serta menghubungkan fakta-fakta serta hal membuat serta menggunakan perkiraan-perkiraan untuk masa-masa yang akan datang dengan menggariskan serta merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Awaludin serta Hendra 2018). Perencanaan merupakan suatu proses untuk menentukan tujuan serta sasaran yang ingin dicapai dengan mengambil metode yang strategis guna mencapai tujuan tersebut. Planning adalah suatu fungsi yang mencakup proses menentukan sasaran, kebijakan, produk, jasa, alat-alat, pengeluaran, jadwal, lokasi, personalia, hubungan organisasi (Arumsari 2017). Kegiatan-kegiatan perencanaan yang dimaksud meliputi: (Awaludin serta Hendra 2018)

- (1) Menjelaskan, menetapkan serta memastikan tujuan yang dicapai.
- (2) Meramalkan keadaan untuk yang akan datang.

- (3) Memperkirakan konklusi pekerjaan yang dilakukan.
- (4) Memilih tugas yang sesuai untuk pencapaian tujuan.
- (5) Membuat rencana secara menyeluruh dengan menekankan kreativitas.
- (6) Membuat kebijaksanaan, prosedur, standar & metode pelaksanaan kerja.
- (7) Mengubah rencana sesuai dengan petunjuk hasil pengawasan.
- (8) Membiarkan peristiwa serta kemungkinan akan terjadi.

S. P. Hasibuan perencanaan adalah sejumlah keputusan mengenai keinginan serta berisi pelaksanaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi setiap rencana mengandung dua unsur, yaitu tujuan serta pelaksanaan (Awaludin serta Hendra 2018). Menurut Hauli Nawawi perencanaan adalah pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi, serta penentuan strategi, kebijaksanaan, program, proyek, metode, sistem (cara), anggaran serta standar (tolak ukur) yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan (Awaludin serta Hendra 2018). Hal ini sebagaimana yang dikatakan oleh Harold Koontz serta O'Donnel bahwa *planning* ialah fungsi daripada manajer pada dalam pemilihan alternative-alternatif, tujuan-tujuan, kebijaksanaan, prosedur-prosedur serta program (Sukarna 2011:10).

Berdasarkan pengertian pada atas pentingnya suatu perencanaan adalah tahap awal dalam melakukan fungsi manajemen, suatu perencanaan dilakukan dengan menggunakan perkiraan-perkiraan atau gambaran tentang apa yang harus dilaksanakan pada masa yang akan datang, keputusan yang diambil mengandung dua unsur yaitu pelaksanaan serta tujuan organisasi. Keputusan yang diambil harus didasarkan objektivitas serta rasional, karena hasil dari perencanaan akan terlihat pada setiap program yang dilaksanakan. Oleh sebab itu perencanaan adalah hal utama yang dilakukannya karena perencanaan yang baik akan mempernuh pencapaian tujuan suatu organisasi.

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

S. P. Siagian dalam Tanti Prastuti mengemukakan bahwa pengorganisasian adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-

alat, tugas-tugas, tanggung jawab serta wewenang yang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian yang telah ditentukan (Zanah serta Sulaksana 2016). Menurut George. R. Terry sebagaimana dalam Awaludin (2018) bahwa pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan serta penyusunan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Kegiatan-kegiatan Pengorganisasian yang dimaksud meliputi:

- (1) Membagi pekerjaan ke dalam tugas-tugas operasional.
- (2) Mengelompokkan tugas-tugas ke dalam posisi-posisi secara operasional.
- (3) Menggabungkan jabatan-jabatan operasional ke dalam unit-unit yang saling berkaitan.
- (4) Memilih serta menempatkan orang untuk pekerjaan yang sesuai.
- (5) Menjelaskan persyaratan dari setiap jabatan.
- (6) Menyesuaikan wewenang serta tanggung jawab bagi setiap anggota.
- (7) Menyediakan berbagai fasilitas untuk pegawai.
- (8) Menyelaraskan organisasi sesuai dengan petunjuk hasil pengawasan.

Definisi pada atas menjelaskan bahwa pengorganisasian merupakan suatu proses pengaturan keseluruhan sumber daya dalam sebuah organisasi. Pengaturan itu mencakup pembagian tugas, alat-alat, sumber daya manusia, wewenang serta sebagainya untuk menghindari kesimpangsiuran dalam pelaksanaan kegiatan (Awaludin serta Hencra 2018).

c) Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan merupakan tindakan mengupayakan seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan yang sudah ditetapkan. Menurut George R. Terry pelaksanaan adalah tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota suka berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran agar sesuai dengan perencanaan serta usaha-usaha organisasi.

Kegiatan-kegiatan pergerakan (*Actuating*) meliputi:

- (1) Melakukan partisipasi terhadap keputusan, tindakan serta perbuatan.
- (2) Mengarahkan orang lain dalam bekerja.

- (3) Mernotivasi anggota.
- (4) Berkornunikasi secara efektif.
- (5) Meningkatkan anggota agar rnernaharni potensinya secara penuh.
- (6) Mernberi imbalan penghargaan yang sesuai terhaclap pekerja.
- (7) Mencukupi keperluan pegawai sesuai clengan kegiatan pekerjaannya.
- (8) Berusaha rnernperbaiki pengarahannya sesuai petunjuk pengawasan (Awalucclin serta Henclra 2018).

d) Pengawasan (*Controlling*)

Menurut George. R. Terry pengawasan adalah sebagai proses penentuan, apa yang harus clicapai yaitu stanclar, apa yang seclang clilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan sesuai clengan rencana yaitu selaras clengan stanclar.

Kegiatan-kegiatan pengawasan yang rneliputi:

- (1) Mernbanclingkan hasil pekerjaan clengan rencana secara keseluruhan.
- (2) Menilai hasil pekerjaan clengan stanclar hasil kerja.
- (3) Mernbuat rneclia pelaksanaan secara tepat.
- (4) Mernberitahukan rneclia pengukur pekerjaan.
- (5) Merninclahkan clata secara rinci untuk rnclihat perbanclingan serta penyirnpangannya.
- (6) Mernbuat saran & tincclakan perbaikan.
- (7) Mernberitahukan anggota yang bertanggung jawab terhaclap pernberian penjelasan.
- (8) Melaksanakan pengawasan sesuai clengan petunjuk hasil pengawasan (Awalucclin serta Henclra 2018).

3) Kinerja Guru

Setiap incliviclu yang cliberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja paccl suatu lembaga tertentu cliharapkan rnarnpu rnclunjukkan kinerja yang rnernuaskan serta rnernberikan konstribusi yang rnaksirnal terhaclap pencapaian tujuan lembaga tersebut.

Mengingat kinerja guru tercliri tercliri clari clua kata, yaitu: kinerja clanguru, maka, akan cliuraikan satu-persatu terlebih clahulu kernuclian akan clijelaskan secara utuh sehingga akan tergarnbar pengertian kecluanya.

Kinerja aclalah tingkat keberhasilan seorang atau sekelompok orang clalarn rnelaksanakan tugas serta tanggung jawabnya serta kernarnpuan untuk rnencapai tujuan serta stanclar yang telah clitetapkan (Sulistyorini 2001:61).

Seclangkan ahli lain berpenclapat bahwa kinerja rn merupakan hasil clari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang pacla clalarnnya tercliri clari tiga aspek, yaitu: kejelas tugas, atau pekerjaan yang rnenjacli tanggung jawabnya; kejelasan hasil yang cliharapkan clari suatu pekerjaan atau fungsi; kejelasan waktu yang cliperlukan untuk rn menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang cliharapkan clapat terwujud (Djarnarah 2004:61).

Seclangkan pengertian guru aclalah clalarn rnasyarakat kita, kerap clikenal acla “peribahasa” guru itu aclalah wajib cliugu serta clitiru. Digugu artinya cliclengar, cliikuti, serta clitaati, serta rnakna clitiru yaitu clicontoh. Dengan penjelasan seperti ini, rnaka posisi guru itu rnenganclung rnakna sosial yang sangat tinggi. Selain rnakna itu acla pula penjelasan rnengenai “guru, ratu wong atua karo..”. Kanclungan rnakna clari peribahasa itu bahwa orang yang wajib clihornati clalarn kehiclupan ini, yaitu guru, pernirnpin serta orang tua (Suclarman 2013:6).

Guru aclalah pengajar, pencliclik, serta agen pembaharuan serta pengernbangan clalarn rnasyarakat (Saucl 2011:37). Senacla clengan itu pengertian guru rn merupakan suatu jabatan profesional, yang rnerniliki peranan serta kornpetensi profesional (Harnalik 2004:8).

4) Inclikator Kinerja Guru

Kinerja rnerefleksikan kesuksesan suatu lernbaga, rnaka clipanclang penting untuk rnengukur karakteristik tenaga kerjanya, kinerja guru rn merupakan kolrninasi clari tiga elernen yang saling berkaitan yakni:

keterampilan, upaya sifat keadilan serta konflik eksternal (Sulistyorini 2001:69).

Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan konflik eksternal adalah tingkat sejauh mana konflik eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan serta dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dikelompokkan yaitu:

- a) Guru sebagai pengajar.
- b) Guru sebagai pembimbing
- c) Guru sebagai administrator kelas (Danim 2002:122).

Berdasarkan uraian pada atas, dapat dipahami indikator kinerja guru antara lain:

- a) Kemampuan membuat perencanaan serta persiapan mengajar.
- b) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa.
- c) Penguasaan metode serta strategi mengajar.
- d) Pemberian tugas-tugas kepada siswa.
- e) Kemampuan mengelola kelas.
- f) Kemampuan melakukan penilaian serta evaluasi.

Pendapat lain menyatakan, sedangkan ada sepuluh kemampuan guru yang disyaratkan dalam rangka menunjang kinerjanya dalam proses belajar mengajar, yaitu (Sudjana 2016:19):

- a) Menguasai bahan
- b) Mengelola program belajar mengajar
- c) Mengelola kelas
- d) Menggunakan media atau sumber belajar

- e) Menguasai lanclasan pencliclikan
- f) Mengelola interaksi belajar rnengajar
- g) Menilai prestasi belajar
- h) Mengenal fungsi serta layanan birnbingan serta penyuluhan.
- i) Mengenal serta rnenyelenggarakan aclrministrasi sekolah
- j) Mernaharni serta rnenafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.

Dalarn pekerjaan itu clituntut aclanya kinerja yang baik, kinerja yang baik khususnya bagi guru clapat clilihat clari beberapa inclikasi tersebut pacla bawah ini (Sarclirnan 2006:131):

- a) Merniliki spesialisasi clengan latar belakang teori yang luas, rnaksucunya:
 - (1) Mernpunyai pengetahuan yang luas
 - (2) Merniliki keahlian khusus yang rnenclalarn
- b) Merupakan karir yang clibina clalarn suatu organisatoris, rnaksucunya:
 - (1) Aclanya keterkaitan clalarn suatu organisasi professional.
 - (2) Merniliki otonorni jabatan
 - (3) Merupakan karya bakti seurnur hiclup
- c) Diakui rnasyarakat sebagai pekerjaan yang mernpunyai status professional, rnaksucunya:
 - (1) Mernperoleh clukungan rnasyarakat
 - (2) Menclapat pengesahan serta perlinclungan hokurn
 - (3) Merniliki persyaratan kerja yang sehat
 - (4) Merniliki jarninan hiclup yang layak.

Jika clicernati clari beberapa penclapat pacla atas, clapat clisimpulkan bahwa kriteria suatu kinerja aclalah rneliputi (Sarclirnan 2006:132):

- a) Keilrnuan yang rnenclasari profesi yang clitekuni yang cliperoleh rnelalui pencliclikan serta latihan khusus

- b) Keahlian (skil) yang meliputi keterampilan dalam mengaplikasikan teori keilmuan yang menjadi dasar sebuah profesi
- c) Adanya kode etik profesi yang dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan tugasnya
- d) Pengakuan masyarakat terhadap hasil dari suatu kinerja yang menguntungkan objek profesi
- e) Adanya organisasi yang dijadikan ajang pengembangan serta pelaksanaan pelayanan profesinya secara maksimal
- f) Kepribadian yang mencakup bagaimana perilaku serta sifat pelaksanaan kinerja harus menunjang keberhasilan profesi yang diembannya. Berdasarkan uraian pada atas, maka nyatalah bahwa guru merupakan bagian dari sebuah pekerjaan yang dalam pelaksanaannya menuntut adanya kinerja yang baik pada dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

D. Landasan Kebijakan

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Pasal 3 UU Sisdiknas menegaskan bahwa pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, serta berakhlak mulia. Kepala daerah, sebagai pemimpin lembaga pendidikan, bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia, termasuk pembinaan guru, untuk mencapai tujuan tersebut. Pembinaan guru merupakan langkah strategis untuk memastikan pengajaran berkualitas yang sesuai dengan misi pendidikan nasional.

2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru serta Dosen

UU ini menegaskan bahwa guru memiliki peran strategis dalam membentuk generasi bangsa. Pasal 7 menyebutkan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, serta sertifikasi pendidik. Kepala daerah bertugas untuk membina serta mendukung guru dalam memenuhi standar ini, sehingga meningkatkan kinerja mengajar.

3. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP)

Pasal 28 PP ini menetapkan bahwa guru harus memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, serta sosial. Kepala madrasah sebagai manajer pendidikan wajib mengelola pembinaan untuk memastikan bahwa guru pada madrasah mampu mencapai serta mempraktikkan kompetensi ini dalam proses pembelajaran.

4. Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah

PMA ini mengatur tugas pokok serta fungsi kepala madrasah. Pasal 3 menyatakan bahwa kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, manajemen sumber daya manusia, serta pembinaan guru pada lingkungan madrasah. Pembinaan ini meliputi peningkatan kompetensi pedagogik, penguatan metodologi mengajar, serta pengembangan profesionalisme guru.

5. Peraturan Menteri Pendidikan serta Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 15 Tahun 2018 tentang Penuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, serta Pengawas Sekolah

Permendikbud ini mengharuskan kepala madrasah untuk melaksanakan supervisi akademik sebagai bagian dari tugasnya. Supervisi ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran serta kinerja guru. Dengan pembinaan yang terarah, kepala madrasah dapat memastikan bahwa guru melaksanakan tugas mengajar secara optimal.

6. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Guru pada MTs Negeri yang berstatus PNS harus menaati peraturan disiplin yang diatur dalam PP ini. Kepala madrasah memiliki kewenangan untuk membina serta mengawasi kinerja guru, termasuk dalam hal kedisiplinan. Pembinaan ini penting untuk menjaga integritas, etika, serta tanggung jawab profesional guru.

7. Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 184 Tahun 2019 tentang Pelaksanaan Implementasi Kurikulum pada Madrasah

KMA ini menekankan pentingnya penerapan kurikulum berbasis integrasi ilmu agama serta urnun pada madrasah. Kepala madrasah harus membina guru agar mampu mengimplementasikan kurikulum secara efektif serta inovatif, meningkatkan kualitas pembelajaran sesuai standar yang ditetapkan.

8. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

Pasal 10 UU ASN menyebutkan bahwa manajemen ASN, termasuk guru madrasah, harus didasarkan pada sistem merit. Kepala madrasah memiliki tanggung jawab untuk memastikan pembinaan guru dilakukan secara objektif, berdasarkan kompetensi, kinerja, serta kebutuhan pengembangan profesional.

9. Peraturan Menteri Nomor 22 Tahun 2016 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar serta Menengah

Peraturan Menteri ini mengatur standar proses pembelajaran yang harus dipenuhi oleh guru, termasuk perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pembelajaran. Kepala madrasah harus membina guru agar mampu memenuhi standar ini, dengan memberikan bimbingan, pelatihan, serta evaluasi rutin.

10. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2021 tentang Percepatan Peningkatan Kualitas Pendidikan serta Pelatihan Vokasi

Meskipun berfokus pada pendidikan vokasi, Inpres ini menggarisbawahi pentingnya pelatihan serta pengembangan tenaga pendidik. Kepala madrasah dapat mengadopsi pendekatan ini dalam pembinaan guru madrasah, seperti menyelenggarakan pelatihan berbasis kebutuhan serta inovasi pembelajaran.

E. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkaya bahasan serta tinjauan pustaka, peneliti melengkapi penelitian ini dengan meninjau serta menelaah beberapa penelitian terdahulu

yang memiliki relevansi kuat dengan penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Dahrina, M (2022) disertasi yang berjudul “Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Kinerja Guru terhadap Pembelajaran pada Madrasah Ibtidaiyah Kota Banda Aceh. Dari hasil penelitian, teridentifikasi beberapa strategi yang digunakan oleh kepala madrasah, yaitu strategi hierarki, transformasional, serta fasilitatif. Upaya peningkatan kinerja guru melibatkan kegiatan diklat, simposium, seminar, serta supervisi periodik akademik oleh kepala madrasah. Kepala madrasah juga memberdayakan guru melalui pendekatan empati, monitoring, serta mentoring, serta kunjungan kelas berkala. Hasilnya menunjukkan bahwa strategi tersebut berhasil mendorong kinerja guru yang produktif serta memuaskan, dengan penerapan teori kinerja serta pembelajaran. Langkah-langkah ini pada gilirannya menciptakan alternatif akademik layanan pendidikan yang bermutu, menghasilkan lulusan yang berkarya saing kompetitif, serta menciptakan kesadaran kolektif dalam perilaku sehari-hari guna menciptakan madrasah yang bermutu baik secara lokal maupun nasional.

Persamaan antara penelitian ini dengan disertasi Dahrina (2022) terletak pada fokus kajian yang sama, yaitu peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui strategi manajemen serta pembinaan. Kedua penelitian menyoroti pentingnya kepemimpinan kepala madrasah dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas, baik melalui supervisi, pelatihan, maupun pemberdayaan guru. Namun, perbedaannya terletak pada pendekatan serta cakupan penelitian. Disertasi Dahrina (2022) mengkaji strategi kepala madrasah dalam pengembangan kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Kota Banda Aceh dengan menyoroti strategi hierarki, transformasional, serta fasilitatif, sedangkan penelitian ini lebih spesifik meneliti manajemen pembinaan guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja mengajar pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara.

2. Sari, M.I (2022) Disertasi yang berjudul pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah, pelatihan, serta budaya organisasi terhadap kinerja mengajar guru Pendidikan Agama Islam (PAI) pada Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) pada Kota Batam. Hasil penelitian menunjukkan beberapa temuan utama. Pertama, terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan instruksional kepala sekolah dengan pelatihan guru. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, semakin meningkat pula kinerja guru PAI. Kedua, terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan guru dengan budaya organisasi. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin baik pula budaya organisasi yang berkembang. Ketiga, terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru PAI. Hal ini menegaskan bahwa semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi pula kinerja guru PAI pada SLTA Kota Batam.

Persamaan antara penelitian ini dengan disertasi Sari, M.I (2022) terletak pada fokus kajian terhadap peningkatan kinerja mengajar guru melalui peran kepemimpinan kepala sekolah/madrasah. Keduanya menyoroti faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas mengajar guru, termasuk pembinaan serta pelatihan. Namun, perbedaannya terletak pada pendekatan serta lingkup kajian. Disertasi Sari (2022) lebih menekankan pada pengaruh kepemimpinan instruksional, pelatihan, serta budaya organisasi terhadap kinerja guru PAI pada tingkat SLTA pada Kota Batam, sedangkan penelitian ini berfokus pada manajemen pembinaan guru oleh kepala madrasah pada tingkat MTs Negeri pada Hulu Sungai Utara.

3. Widyaiswara, R.T, dkk (2021) Jurnal yang berjudul “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi manajerial Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar terfokus pada beberapa aspek. Dalam perencanaan, Kepala Sekolah membuat rencana kerja tahunan sekolah (RKTS) yang mencakup 8 standar pendidikan, serta

memberikan kriteria Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada awal tahun sebagai pedoman penilaian guru. Dalam pelaksanaannya, Kepala Sekolah mengadakan serta mengikutsertakan guru dalam forum ilmiah seperti penciclikan serta pelatihan, workshop, serta seminar. Dalam evaluasi, Kepala Sekolah melakukan supervisi penciclikan dengan berbagai teknik, seperti kunjungan kelas, pembicaraan pribadi, serta diskusi kelompok. Upaya manajerial yang dilakukan oleh Kepala Sekolah untuk meningkatkan kinerja melibatkan membangun komunikasi yang baik dengan semua guru, menciptakan budaya kerja yang produktif.

Persamaan antara penelitian ini dengan jurnal Wiclyaiswara, R.T, dkk (2021) terletak pada fokus kajian terhadap peran kepemimpinan kepala sekolah/madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui manajemen yang efektif. Keduanya menyoroti strategi perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas mengajar guru. Namun, perbedaannya terletak pada lingkup serta jenjang penciclikan yang dikaji. Jurnal Wiclyaiswara meneliti kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada Sekolah Dasar, dengan menekankan aspek perencanaan program, pelatihan, serta supervisi akademik. Sementara itu, penelitian ini lebih spesifik pada manajemen pembinaan guru oleh kepala madrasah pada tingkat MTs Negeri, dengan menambahkan perspektif integrasi nilai teleologi serta nilai etik dalam pembinaan.

4. Aslarniyah, N. serta Firdausy, M.F. (2022) Jurnal yang berjudul “Pengaruh Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtaliin Jati Agung, Lampung Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah tersebut. Kekuatan pengaruh tersebut cukup sebesar 0.559, yang mengindikasikan bahwa manajerial kepala madrasah memberikan kontribusi sebesar 31,2% terhadap kinerja guru. Penelitian ini menyoroti pentingnya peran kepala

manajemen sebagai manajer dalam mempengaruhi serta meningkatkan kinerja guru.

Persamaan antara penelitian ini dengan jurnal Aslamiah, N. serta Firdausy, M.F. (2022) terletak pada fokus kajian terhadap pengaruh kepemimpinan serta manajerial kepala manajemen dalam meningkatkan kinerja guru. Keduanya menyoroti peran kepala manajemen sebagai faktor utama dalam pembinaan serta pengembangan profesionalisme guru. Namun, perbedaannya terletak pada pendekatan serta ruang lingkup penelitian. Jurnal Aslamiah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik untuk mengukur kontribusi manajerial kepala manajemen terhadap kinerja guru pada Manajemen Aliyah, sedangkan penelitian ini lebih bersifat kualitatif dengan studi kasus pada beberapa MTs Negeri, menekankan aspek strategi pembinaan yang diterapkan kepala manajemen serta integrasi nilai teleologi serta etik dalam peningkatan kinerja guru.

5. Iskandar, A. (2020) Jurnal yang berjudul “Manajemen Supervisi Akademik Kepala Manajemen”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profil penciclikan Manajemen Aliyah Negeri 2 Cernis menjadi dasar penyusunan program supervisi akademik. Program tersebut disusun pada awal tahun ajaran dengan melibatkan partisipasi guru-guru, serta dilaksanakan pada permasalahan yang dihadapi guru dalam pembelajaran. Pelaksanaan supervisi akademik dilakukan sesuai dengan program yang telah disusun, menggunakan berbagai teknik supervisi, baik individual maupun kelompok. Evaluasi dilakukan dengan mempertimbangkan hasil program perencanaan serta pelaksanaan supervisi, serta tindak lanjut kepala manajemen terhadap kinerja guru. Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi akademik belum sepenuhnya berhasil dalam meningkatkan kinerja guru pada Manajemen Aliyah Negeri 2 Cernis, dengan beberapa hambatan yang diidentifikasi.

Persamaan penelitian ini dengan jurnal Iskandar, A. (2020) terletak pada fokus kajian terhadap peran kepala manajemen dalam meningkatkan kinerja guru melalui manajemen serta pembinaan. Keduanya menyoroti strategi

kepala maclrasah clalam rnenclukung profesionalisme guru, khususnya clalam aspek supervisi akaclernik. Namun, perbeclaannya terletak pacla penclekatan serta cakupan penelitian. Jurnal Iskanclar lebih rnenitikberatkan pacla rmanajernen supervisi akaclernik pacla Maclrasah Aliyah clengan penclekatan berbasis program yang rnelibatkan guru, serta rmengevaluasi efektivitasnya clalam rmeningkatkan kinerja guru. Sernentara itu, penelitian ini lebih luas clalam kajian rmanajernen pernbinan guru pacla tingkat MTs Negeri clengan rmenekankan integrasi nilai teleologi serta etik clalam strategi pernbinan kepala maclrasah guna rmeningkatkan kinerja rnengajar guru.

6. Paizal, I. clkk (2019) Jurnal yang berjuclul “Hubungan Gaya Kepernirnpinan Kepala Maclrasah clengan Kinerja Guru pacla Maclrasah Aliyah Poncllok Pesantren Al-Ikhlas Ujung Bone”. Hasil penelitian rmenunjukkan bahwa gaya kepernirnpinan kepala maclrasah pacla Maclrasah Aliyah Poncllok Pesantren Al-Ikhlas Ujung Bone beracla pacla kategori baik, rnencapai persentase sebesar 82,25%. Selain itu, kinerja guru pacla maclrasah tersebut beracla pacla kategori tinggi clengan persentase sebesar 84,21%. Lebih lanjut, hasil analisis korelasi procluct rnornent rmenunjukkan aclanya korelasi positif antara gaya kepernirnpinan kepala maclrasah clengan kinerja guru, walaupun pacla tingkat hubungan yang renclah, clengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,292.

Persamaan penelitian ini clengan jurnal Paizal, I. clkk (2019) terletak pacla fokus kajian yang sarna, yaitu peran kepala maclrasah clalam rmeningkatkan kinerja guru. Kecluanya rmenyoroti bagaimana kepernirnpinan kepala maclrasah berkontribusi terhaclap kualitas rnengajar guru. Perbeclaannya terletak pacla penclekatan serta variabel yang cliteliti. Jurnal Paizal lebih rnenitikberatkan pacla hubungan antara gaya kepernirnpinan kepala maclrasah serta kinerja guru clengan penclekatan kuantitatif berbasis korelasi pacla Maclrasah Aliyah, seclangkan penelitian ini lebih luas clalam kajian rmanajernen pernbinan guru oleh kepala maclrasah pacla tingkat

MTs Negeri dengan mengintegrasikan nilai teleologi serta etik dalam strategi pembinaan untuk meningkatkan kinerja mengajar guru.

7. Suryani, T. serta Sarpencli (2021) Jurnal yang berjudul “Strategi Kepala Maclrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pacla Maclrasah Aliyah Hiclayatul Mubtaliin Desa Sicloharjo Kecamatan Jati Agung Lampung Selatan”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepala maclrasah telah berhasil menjalankan beberapa strategi untuk meningkatkan kinerja guru. Diantaranya, pemberian contoh teladan oleh kepala maclrasah, penempatan tugas sesuai dengan kualifikasi serta kemampuan guru, serta memberikan motivasi kepada guru-guru. Selain itu, pembinaan serta pengembangan juga dianggap sebagai strategi yang dilakukan kepala maclrasah dengan baik. Upaya ini diarahkan untuk meningkatkan kemampuan, komitmen, serta motivasi kerja guru, yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.

Persamaan penelitian ini dengan jurnal Suryani, T. serta Sarpencli (2021) terletak pada fokus yang sama, yaitu strategi kepala maclrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui berbagai bentuk pembinaan serta pengembangan. Keolunya juga menyoroti pentingnya peran kepala maclrasah dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru. Perbedaannya terletak pada cakupan objek penelitian serta pendekatan yang digunakan. Jurnal Suryani serta Sarpencli meneliti strategi kepala maclrasah pada Maclrasah Aliyah dengan pendekatan yang lebih deskriptif, sementara penelitian ini berfokus pada manajemen pembinaan guru pada tingkat MTs Negeri dengan studi kasus pada tiga maclrasah, serta mengintegrasikan nilai teleologi serta etik sebagai aspek kebaruan dalam model pembinaan yang dikembangkan.

8. Sakban, dkk (2019) Jurnal yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan serta memotivasi para guru, staf, serta karyawan, serta meningkatkan prestasi siswa. Kepala sekolah efektif dalam memberikan peluang serta kesempatan kepada guru

untuk mengikuti penciclikan serta pelatihan yang diadakan oleh pemerintah. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan kesempatan bagi para guru untuk melanjutkan jenjang studi yang lebih tinggi. Kepala Maclrasah Aliyah Al-Mathitiriyah terbukti melaksanakan, merencanakan, serta memimpin secara profesional, serta menjadi ahli pada bidangnya. Kepala maclrasah juga mampu memberikan penghargaan serta memberikan sanksi jika terjadi pelanggaran terhadap kode etik guru.

Persamaan penelitian ini dengan jurnal Sakban, dkk (2019) terletak pada fokus kecuanya terhadap peran kepala maclrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui manajemen yang efektif, termasuk dalam aspek pelatihan serta pengembangan profesional. Perbedaannya terletak pada ruang lingkup serta pendekatan penelitian. Jurnal Sakban, dkk membahas manajemen sumber daya manusia secara umum, mencakup motivasi guru, staf, serta prestasi siswa, sedangkan penelitian ini lebih spesifik pada manajemen pembinaan guru dalam meningkatkan kinerja mengajar pada MTs Negeri dengan studi kasus pada tiga maclrasah. Selain itu, penelitian ini menambahkan kebaruan melalui integrasi nilai teleologi serta etik dalam pembinaan guru, yang tidak dibahas dalam jurnal Sakban, dkk.

9. Fernaldi, MF. Dan Aslamyiah, N. (2022) Jurnal yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Kepala Maclrasah Terhadap Kinerja Guru Di Maclrasah Aliyah Hidayatul Mubtaliin Jati Agung, Lampung Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kepala maclrasah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.642. Artinya, komunikasi yang efektif dari kepala maclrasah memiliki kontribusi sebesar 41,2% terhadap kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa interaksi serta komunikasi yang baik dari kepala maclrasah dapat mempengaruhi positif kinerja guru pada Maclrasah Aliyah Hidayatul Mubtaliin Jati Agung.

Persamaan penelitian ini dengan jurnal Fernaldi, MF. serta Aslamyiah, N. (2022) terletak pada fokus kecuanya terhadap peran kepala maclrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Kecuaanya menyoroti bagaimana kepala

manajemen dapat mempengaruhi kualitas pengajaran melalui peningkatan manajemen. Perbedaannya terletak pada variabel utama yang dikaji. Jurnal Firdausi serta Aslamiah lebih menekankan pada pengaruh komunikasi kepala manajemen terhadap kinerja guru, dengan analisis kuantitatif terhadap kontribusi komunikasi yang efektif. Sementara itu, penelitian ini lebih luas, mencakup aspek manajemen pembinaan guru yang melibatkan strategi, metode, serta peningkatan kepala manajemen dalam meningkatkan kinerja mengajar, serta melakukan dengan studi kasus pada beberapa manajemen negeri.

10. Leniwati serta Arafat, A. (2017) Jurnal yang berjudul “Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi akademik dilakukan melalui tiga tahap, yakni perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi. Para guru memberikan tanggapan positif terhadap pelaksanaan supervisi akademik tersebut. Pelibatan kepala sekolah dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi supervisi akademik membantu meningkatkan kinerja guru, yang tercermin dari respons positif yang diberikan oleh para guru terhadap proses supervisi tersebut. Persamaan antara penelitian ini dengan jurnal Leniwati serta Arafat, A. (2017) terletak pada fokus utamanya pada peran kepala manajemen atau kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Kedua penelitian ini juga mengkaji pentingnya supervisi akademik serta manajemen pembinaan dalam meningkatkan kinerja pengajaran. Namun, perbedaannya terletak pada konteks serta peningkatan yang digunakan. Penelitian ini berfokus pada manajemen pembinaan guru oleh kepala manajemen pada MTs Negeri pada Hulu Sungai Utara, dengan peningkatan studi kasus pada beberapa manajemen negeri. Sementara itu, jurnal Leniwati serta Arafat lebih fokus pada implementasi supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru secara umum, tanpa memperhitungkan konteks spesifik manajemen atau jenis penelitian yang lebih terperinci.

Berklasarkan hasil-hasil penelitian yang relevan pada atas, persamaan dari penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas mengenai peran kepala Madrasah atau Sekolah dalam meningkatkan kinerja serta mutu pembelajaran serta metode penelitian yang digunakan. Sebaliknya, perbedaan penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah tempat tempat penelitian serta tujuan penelitian.