

**MANAJEMEN PEMBINAAN GURU OLEH KEPALA
MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
MENGAJAR DI MTs NEGERI**
(Studi Kasus pada MTsN 2, MTsN 4 dan MTsN 6 Hulu Sungai Utara
pada Kabupaten Hulu Sungai Utara)

***TEACHER GUIDANCE MANAGEMENT BY MADRASAH
PRINCIPALS IN IMPROVING TEACHING
PERFORMANCE IN STATE MTs***
(Case Study at MTsN 2, MTsN 4 and MTsN 6 Hulu Sungai Utara
in Hulu Sungai Utara Regency)

DISERTASI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Doktor dalam bidang Manajemen Pendidikan
Program Studi Ilmu Pendidikan



Oleh:
NAHDIYATUL HUSNA
NIM. 41038104214060

**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NUSANTARA
BANDUNG
2025**

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan rendahnya kinerja mengajar guru pada MTs Negeri yang belum sesuai dengan standar yang diharapkan. Tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan serta menganalisis manajemen pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara. Penelitian ini memiliki tujuan khusus, yaitu: (1) perencanaan pembinaan; (2) pengorganisasian pembinaan; (3) pelaksanaan pembinaan; (4) evaluasi pembinaan; (5) masalah manajemen pembinaan; (6) solusi masalah manajemen pembinaan; serta (7) kinerja mengajar guru pada ketiga madrasah tersebut. Penelitian ini didasari oleh teori manajemen GR Terry dengan pendekatan kualitatif menggunakan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, serta dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Perencanaan pembinaan guru didasarkan pada fungsi perencanaan sudah sesuai dengan pendapat GR Terry serta didukung oleh landasan sistem nilai teologik serta kebijakan terkait. 2) Pengorganisasian pembinaan guru memanfaatkan fungsi pengorganisasian GR Terry yang disusun sudah sesuai dengan landasan sistem nilai etik serta kebijakan terkait. 3) Pelaksanaan pembinaan guru melibatkan fungsi pelaksanaan GR Terry sudah sesuai dengan nilai teologik serta kebijakan terkait. 4) Pengevaluasian pembinaan guru yang dilakukan sudah sesuai dengan fungsi evaluasi GR Terry dengan dukungan nilai etik serta kebijakan terkait. 5) Masalah manajemen pembinaan meliputi aspek SDM, keuangan, sarana serta prasarana, serta kebijakan yang memerlukan solusi strategis. 6) Solusi terhadap masalah tersebut dapat diterapkan secara efektif melalui penguatan SDM, efisiensi keuangan, optimalisasi sarana serta prasarana, serta implementasi kebijakan yang relevan. 7) Kinerja mengajar guru telah memenuhi standar yang ditetapkan, dengan pencapaian signifikan dalam pembuatan RPP, penggunaan TIK, serta peningkatan hasil belajar siswa. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa manajemen pembinaan guru oleh kepala madrasah sudah sesuai dengan empat fungsi manajemen GR Terry (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta evaluasi), dilandasi dengan sistem nilai dari Sanusi, serta kebijakan terkait. Hal ini berdampak positif pada peningkatan kinerja mengajar guru.

Kata Kunci: Manajemen, Pembinaan, Peningkatan, Kinerja, Mengajar, serta Pembelajaran

ABSTRACT

This research is motivated by the problem of low teacher teaching performance in State MTs which is not in accordance with the expected standards. The purpose of the study is to describe and analyze the management of coaching to improve teacher teaching performance by the principal of MTsN 2, MTsN 4, and MTsN 6 Hulu Sungai Utara. This study has specific objectives, namely: (1) coaching planning; (2) coaching organization; (3) coaching implementation; (4) coaching evaluation; (5) coaching management problems; (6) coaching management problem solutions; and (7) teacher teaching performance in the three madrasahs. This study is based on GR Terry's management theory with a qualitative approach using the case study method. Data collection techniques include interviews, observations, and documentation. Data analysis is carried out through data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study indicate that: 1) Teacher coaching planning is based on the planning function in accordance with GR Terry's opinion and is supported by the basis of the theological value system and related policies. 2) The organization of teacher coaching utilizes GR Terry's organizing function which is arranged in accordance with the basis of the ethical value system and related policies. 3) The implementation of teacher coaching involves the GR Terry implementation function in accordance with theological values and related policies. 4) The evaluation of teacher coaching carried out is in accordance with the GR Terry evaluation function with the support of ethical values and related policies. 5) The management problems of coaching include aspects of human resources, finance, facilities and infrastructure, and policies that require strategic solutions. 6) Solutions to these problems can be implemented effectively through strengthening human resources, financial efficiency, optimizing facilities and infrastructure, and implementing relevant policies. 7) Teacher teaching performance has met the established standards, with significant achievements in making lesson plans, using ICT, and improving student learning outcomes. The conclusion of this study confirms that the management of teacher coaching by the head of the madrasah is in accordance with the four GR Terry management functions (planning, organizing, implementing, and evaluating), based on the value system from Sanusi, and related policies. This has a positive impact on improving teacher teaching performance.

Keywords: Management, Coaching, Improvement, Performance, Teaching, and Learning

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor kunci dalam pengembangan sumber daya manusia serta pembangunan nasional. Dalam konteks ini, guru memainkan peran vital sebagai ujung tombak dalam proses pendidikan. Kinerja mengajar guru secara langsung mempengaruhi kualitas pembelajaran serta hasil belajar siswa. Oleh karena itu, manajemen pembinaan untuk meningkatkan kinerja mengajar guru menjadi aspek krusial dalam pengelolaan lembaga pendidikan (Darling-Hammond 2017).

Teori manajemen pendidikan menekankan pentingnya peran kepala sekolah dalam membina serta meningkatkan kinerja guru. Menurut Leithwood et al., kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru melalui berbagai mekanisme, termasuk pengembangan profesional, umpan balik konstruktif, serta penciptaan budaya sekolah yang mendukung (Leithwood, Harris, serta Hopkins 2020). Sergiovanni menyoroti bahwa kepala sekolah yang efektif tidak hanya bertindak sebagai manajer, tetapi juga sebagai pemimpin instruksional yang aktif terlibat dalam peningkatan kualitas pengajaran (Sergiovanni 2015).

Kajian teoretis mengenai kinerja mengajar guru menunjukkan bahwa hal ini merupakan konstruk multidimensi yang mencakup penguasaan materi, keterampilan pedagogis, manajemen kelas, serta kemampuan untuk memotivasi siswa (Stronge 2018). Danielson mengembangkan kerangka kerja untuk pengajaran yang efektif yang meliputi empat domain: perencanaan serta persiapan, lingkungan kelas, instruksi, serta tanggung jawab profesional. Kerangka ini sering digunakan sebagai basis untuk evaluasi serta pengembangan guru (Danielson 2013).

Idealnya, kepala sekolah harus mampu mengimplementasikan strategi pembinaan yang komprehensif serta berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja

mengajar guru. Ini melibatkan penilaian kebutuhan yang akurat, perencanaan program pengembangan profesional yang relevan, pelaksanaan yang efektif, serta evaluasi dampak (Hallinger serta Murphy 2013). Selain itu, kepala sekolah seharusnya mampu menciptakan lingkungan kolaboratif dimana guru dapat saling belajar serta berbagi praktik terbaik.

Namun, realitas pada lapangan sering kali berbeda dari kondisi ideal tersebut. Masalah empiris yang sering ditemui termasuk keterbatasan waktu serta sumber daya untuk pembinaan guru, kurangnya keterampilan kepemimpinan instruksional pada kepala sekolah, serta resistensi terhadap perubahan pada kalangan guru (Fullan 2014). Di Indonesia, tantangan tambahan muncul dari sistem birokrasi yang kompleks serta beban administratif yang tinggi pada kepala sekolah, yang dapat mengalihkan fokus dari tugas pembinaan guru (Raihani 2018).

Manajemen pembinaan guru oleh kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja mengajar pada MTs Negeri. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat berbagai permasalahan yang dihadapi dalam pembinaan guru, terutama pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara. Salah satu permasalahan yang muncul adalah kurangnya intensitas supervisi akademik yang dilakukan kepala madrasah. Beberapa guru merasa bahwa evaluasi kinerja mengajar masih bersifat formalitas serta belum memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran pada kelas. Hal ini menyebabkan kurangnya motivasi guru untuk terus meningkatkan kompetensinya dalam mengajar.

Selain itu, keterbatasan pelatihan serta pengembangan profesional bagi guru juga menjadi tantangan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Di beberapa madrasah, pelatihan pedagogik serta penggunaan metode pembelajaran inovatif masih minim, sehingga banyak guru yang mengajar dengan metode konvensional tanpa adanya pembaruan dalam strategi mengajar mereka. Kurangnya fasilitas serta dukungan dalam pengembangan kompetensi ini menyebabkan pembelajaran menjadi kurang menarik serta kurang efektif bagi siswa. Faktor ini berdampak langsung pada hasil belajar siswa, yang

seharusnya dapat ditingkatkan melalui metode pembelajaran yang lebih interaktif serta sesuai dengan perkembangan zaman.

Pernmasalahan lainnya adalah rendahnya budaya kolaborasi serta komunikasi antara kepala madrasah serta guru dalam proses pembinaan. Beberapa guru mengeluhkan bahwa komunikasi dalam pembinaan masih bersifat satu arah, pada mana kepala madrasah lebih menekankan aspek administratif dibandingkan dengan aspek pengembangan profesionalisme guru. Selain itu, beban administratif yang tinggi juga menjadi hambatan bagi guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Dengan berbagai permasalahan ini, diperlukan strategi pembinaan guru yang lebih efektif serta berorientasi pada peningkatan kinerja mengajar pada madrasah, sehingga kualitas pendidikan pada MTs Negeri Hulu Sungai Utara dapat semakin meningkat.

Jika penelitian ini tidak dilakukan, maka penyebab dari variasi kinerja mengajar guru serta efektivitas pembinaan oleh kepala madrasah tidak akan dapat diidentifikasi secara akurat. Akibatnya, upaya peningkatan kualitas pendidikan pada madrasah mungkin tidak tepat sasaran serta tidak efektif. Selain itu, potensi untuk mengembangkan praktik terbaik dalam manajemen pembinaan guru yang sesuai dengan konteks madrasah pada Indonesia akan terlewatkan.

Oleh karena itu, penelitian tentang manajemen pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala MTs Negeri pada Kabupaten Hulu Sungai Utara ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan praktik kepengelolaan pendidikan serta peningkatan kualitas pembelajaran pada madrasah.

Berdasarkan masalah serta fenomena tersebut peneliti merasa penting untuk mengadakan penelitian dengan judul “Manajemen Pembinaan Guru Oleh Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar Di MTs Negeri (Studi Kasus pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara pada Kabupaten Hulu Sungai Utara)”.

B. Perurnusan serta Pernbatasan Masalah

1. Perurnusan Masalah

Peraturan Pernerintah No. 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pernerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 54 ayat (1): Kepala sekolah/madrasah bertanggung jawab atas pengelolaan pendidikan pada satuan pendidikan yang dipimpinnya, termasuk pembinaan profesionalisme guru. Regulasi ini menguatkan bahwa kepala madrasah memiliki tanggung jawab langsung dalam membina serta meningkatkan profesionalisme guru guna mencapai efektivitas pembelajaran yang lebih baik.

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2) menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan serta melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan serta pelatihan serta melakukan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 mencakup kegiatan pokok: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing serta melatih peserta didik, melaksanakan tugas tambahan.

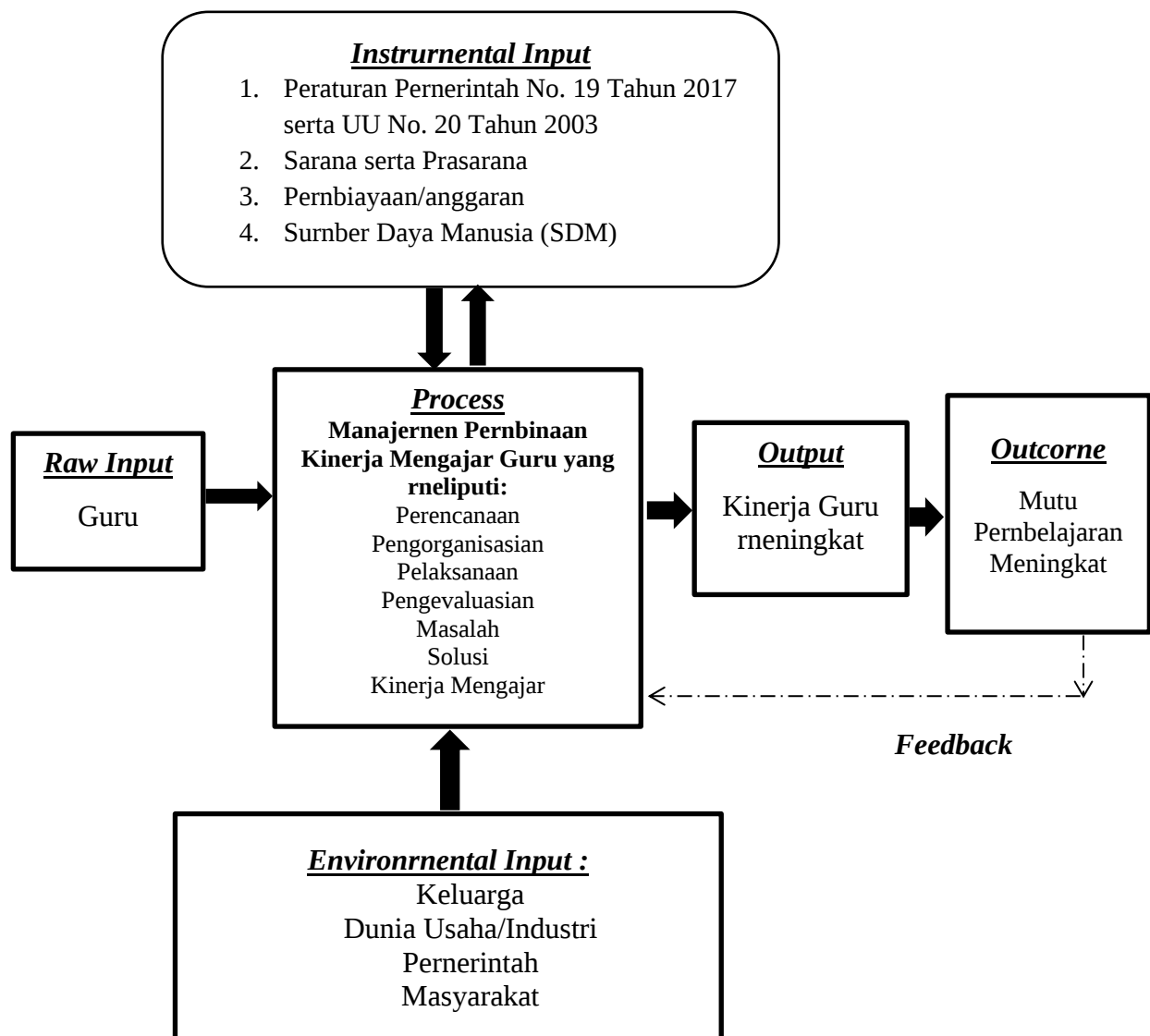
Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat beberapa permasalahan dalam manajemen pembinaan guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja mengajar pada MTs Negeri 2, MTs Negeri 4, serta MTs Negeri 6 Hulu Sungai Utara. Beberapa permasalahan utama yang muncul pada lapangan antara lain:

- a. Supervisi akademik yang dilakukan kepala madrasah masih belum optimal, sehingga banyak guru merasa evaluasi yang dilakukan lebih bersifat formalitas serta tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran.
- b. Kurangnya program pelatihan serta pengembangan profesional bagi guru menyebabkan terbatasnya inovasi dalam metode pembelajaran, yang berdampak pada rendahnya efektivitas pengajaran pada kelas.

- c. Minimnya fasilitas pendukung dalam proses pembelajaran, seperti kurangnya akses terhadap bahan ajar yang lebih modern, media pembelajaran interaktif, serta pelatihan berbasis teknologi yang dapat meningkatkan kompetensi guru.
- d. Rendahnya komunikasi serta budaya kolaborasi antara kepala madrasah serta guru dalam proses pembinaan, pada mana komunikasi yang terjalin lebih bersifat satu arah serta kurang memberikan ruang bagi guru untuk mengembangkan dirinya secara optimal.
- e. Beban administratif yang tinggi bagi guru menghambat mereka dalam fokus meningkatkan kualitas pembelajaran, sehingga metode pengajaran yang digunakan masih terkesan monoton serta kurang inovatif.
- f. Hasil pembelajaran siswa yang belum optimal akibat kurangnya variasi metode pembelajaran serta minimnya dorongan dari kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Dalam konteks manajemen pembinaan, kepala madrasah seharusnya menerapkan fungsi-fungsi manajemen seperti *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan/penggerakan), serta *controlling* (pengawasan) secara efektif. Namun, implementasi fungsi-fungsi tersebut masih belum berjalan optimal, sehingga diperlukan strategi pembinaan guru yang lebih komprehensif serta berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran pada madrasah.

Dari proses manajemen tersebut, maka akan menghasilkan *output* berupa kinerja guru meningkat, yang pada akhirnya akan menciptakan *outcome* mutu pembelajaran meningkat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada skema/bagan sebagai berikut:



Bagan 1.1. Perurnusan Msalah

Berdasarkan bagan perurnusan rmasalah pada atas, peneliti rmenjelaskan bahwa:

Raw Input adalah guru yang rnengajar pada rnadrasah yang akan dibina oleh kepala rnadrasah agar rnerniliki kernarnpuan dalarn rnenyajikan pernbelajaran yang bernnutu.

Proses adalah proses dalarn kegiatan rnanejernen pernbinan kinerja guru oleh kepala rnadrasah dalarn rneningkatkan rnutu pernbelajaran yang terdiri dari; perencanaan pernbinan kinerja guru oleh kepala rnadrasah dalarn rneningkatkan rnutu pernbelajaran, pengorganisasian pernbinan

kinerja guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran, pelaksanaan pembinaan kinerja guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran, pengevaluasian pembinaan kinerja guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran, masalah manajemen pembinaan kinerja guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran, serta solusi manajemen pembinaan kinerja guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Instrumntal input adalah dasar hukum yang akan dijadikan sebagai dasar dalam melaksanakan manajemen pembinaan kinerja guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran, yaitu Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 54 ayat (1): Kepala sekolah/madrasah bertanggung jawab atas pengelolaan pendidikan pada satuan pendidikan yang dipimpinnya, termasuk pembinaan profesionalisme guru. Regulasi ini menguatkan bahwa kepala madrasah memiliki tanggung jawab langsung dalam membina serta meningkatkan profesionalisme guru guna mencapai efektivitas pembelajaran yang lebih baik. UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2) menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan serta melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan serta pelatihan serta melakukan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Envirornental input adalah masukan yang berasal dari luar yang dapat mempengaruhi manajemen pembinaan kinerja guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Output adalah tujuan manajemen pembinaan kinerja guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang dilaksanakan yaitu terciptanya kompetensi serta kinerja guru yang meningkat.

Outcorne adalah mutu pembelajaran yang meningkat yang diperoleh dari kegiatan manajemen pembinaan kinerja guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Feedback adalah Sistem ini memiliki mekanisme umpan balik (*feedback*), yang memungkinkan evaluasi terhadap setiap tahapan proses. Umpan balik ini digunakan untuk memperbaiki serta meningkatkan elemen input maupun proses agar hasil (*output* serta *outcorne*) semakin optimal.

2. Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya masalah yang dirumuskan, maka peneliti membatasi masalah yang berkaitan dengan manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja mengajar guru, meliputi (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, masalah serta solusi).

Berdasarkan pembatasan masalah pada atas, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah pada indikator sebagai berikut:

- a. Perencanaan pembinaan kinerja mengajar guru meliputi:
 - 1) Visi, Misi serta tujuan
 - 2) Materi pembinaan
 - 3) Teknik pembinaan
 - 4) Standar keberhasilan
- b. Pengorganisasian pembinaan kinerja mengajar guru meliputi:
 - 1) Rincian tugas
 - 2) Pembagian tugas
 - 3) Struktur organisasi
 - 4) Mekanisme kerja (SOP)
- c. Pelaksanaan pembinaan kinerja mengajar guru meliputi:
 - 1) Supervisi serta monitoring
 - 2) Penelitian tindakan kelas
 - 3) Sosialisasi
 - 4) Kerjasama serta koordinasi
 - 5) Pembinaan (rapat-rapat, tugas-tugas, kewajiban mengikuti MGMP)

- d. Pengevaluasian pembinaan kinerja mengajar guru meliputi:
 - 1) Tujuan evaluasi
 - 2) Kegiatan evaluasi
 - 3) Hasil evaluasi
 - 4) Tindak lanjut
- e. Masalah manajemen pembinaan kinerja mengajar guru meliputi:
 - 1) Masalah SDM
 - 2) Masalah keuangan/pembiayaan
 - 3) Masalah sarana serta prasarana
 - 4) Masalah kebijakan
- f. Solusi masalah manajemen pembinaan kinerja mengajar guru meliputi:
 - 1) Solusi SDM
 - 2) Solusi keuangan/pembiayaan
 - 3) Solusi sarana serta prasarana
 - 4) Solusi kebijakan
- g. Kinerja mengajar guru meliputi:
 - 1) Pembuatan RPP
 - 2) Pembuatan silabus
 - 3) Penggunaan TIK
 - 4) Hasil belajar Siswa

C. Tujuan serta Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Untuk mendeskripsikan serta menganalisis Manajemen Pembinaan Peningkatan Kinerja Mengajar Guru Oleh Kepala MTs Negeri pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara.

b. Tujuan Khusus

Untuk mendeskripsikan serta menganalisis;

- 1) Perencanaan pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara.
- 2) Pengorganisasian pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara.
- 3) Pelaksanaan pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara.
- 4) Evaluasi pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara.
- 5) Masalah manajemen pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara.
- 6) Solusi masalah manajemen pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara.
- 7) Kinerja mengajar guru pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan konsep manajemen pembinaan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis dapat memberikan manfaat untuk;

1) Pemerintahan Agama Kabupaten

Penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam pengambilan kebijakan untuk memaksimalkan pembinaan peningkatan kinerja guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

2) Pengawas

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi pengawas dalam melakukan pembinaan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

3) Kepala madrasah

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi dalam upaya perbaikan tentang pelaksanaan pembinaan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

4) Guru

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan tambahan pengalaman serta pengetahuan tentang pelaksanaan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

5) Siswa

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi inspirasi dalam meningkatkan minat siswa dalam belajar.

6) Peneliti lainnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan serta referensi terhadap penelitian yang relevan.

D. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana perencanaan pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara?
2. Bagaimana pengorganisasian pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara?
3. Bagaimana Pelaksanaan pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara?
4. Bagaimana evaluasi pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara?

5. Bagairnana rnasalah rnanajernen pernbinaan peningkatan kinerja rnengajar guru oleh kepala rnadrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara?
6. Bagairnana solusi rnasalah rnanajernen pernbinaan peningkatan kinerja rnengajar guru oleh kepala rnadrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara?
7. Bagairnana kinerja rnengajar guru pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara?

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 merambat anak tangga tersebut (Uchayati 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 karnu beribadah seolah-olah karnu 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 mengambil kesaksiannya terhadap diri mereka sendiri (seraya berfirman), “Bukankah Aku ini Tuhanmu?” Mereka menjawab, “Betul (Engkau Tuhan karni), karni bersaksi.” (Karni melakukannya) agar pada hari Kiamat karnu (tidak) mengatakan, “Sesungguhnya karni lengah terhadap 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, rnaka 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 Muslimn.

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 kecenderungan 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 kepadamu (Al-Qur'an), semuanya dari 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 kegunaan 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 pendapat yang mengatakan Islam sebagai agama yang rasional, yaitu agama yang meniadakan rasio sebagai sumber kebenaran tertinggi serta menegakkan pemikiran yang logis serta rasio seperti Leon Gauthier yang menentang Ibnu Rusyd sebagai seorang rasionalis mutlak.

Tapi disini munculah perdebatan antara logika (akal) serta wahyu, yang mana dengan adanya kata rasional tersebut seakan menentang adanya wahyu Allah yang turun kepada para utusan-Nya. Karena akal menentang lebih tinggi dari pada wahyu sehingga wahyu dapat patahkan 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 lucunya 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 menjadikan-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 khamar [136] serta judi. Katakanlah: “Pada kecludanya terdapat dosa yang besar serta beberapa manfaat bagi manusia, tetapi dosa kecludanya lebih besar dari manfaatnya”. (Al Baqarah : 219)

Dalam hadis nabi bersabda:

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

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. Lanclasan Teori serta Konsep

1. Teori serta Konsep Manajernen

Menurut George R. Terry, manajernen 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, menaharui bagaimana mereka harus melakukannya serta mengukur efektivitas dari usaha-usaha mereka.

George R. Terry membagi empat fungsi dasar manajernen, yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan/Penggerakan) serta *Controlling* (Pengawasan). Keempat fungsi manajernen 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 ditinjau 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 penekatan 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 mengikuti serta para bawahannya dalam proses pengambilan keputusan, jumlah orang yang perlu dapat ikut serta 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 rnuclah 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 dan 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 rupa hingga mereka berkeinginan serta berusaha untuk

menyampaikan sasaran-sasaran perusahaan yang bersangkutan serta sasaran-sasaran anggota-anggota perusahaan tersebut oleh karena para anggota itu ingin menyampaikan 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 mengorganisasikan 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 penggerak 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 Penggerak (*Actuating*)

Fungsi Penggerak (*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 Penggerak (*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 Penggerak (*Actuating*)

Tahapan Penggerak 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/keajuan atau arahan 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 meraba-raba 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 dipertanyakan 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, perhatikan 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 usaha 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 pernikiran clari usaha-usaha untuk maju yang clitujukan bagi proses yang seclang berlangsung.
- 8) Memberikan penekanan pada hubungan kernanusiaan serta sosial.

c. Kepala Maclrasah

Pengertian kepala maclrasah, jika cliartikan perkata maka kepala aclalah "pernirnpin/leacler" clalam suatu organisasi atau sebuah lernbaga. Seclangkan maclrasah merupakan terjernahan clari istilah maclrasah clalam bahasa Arab. Maka clari itu maclrasah atau maclrasah aclalah sebuah lernbaga 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 cliselenggarakan 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 lernbaga 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.

Besarnya 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 rnerupakan 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 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 dicontoh. 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 (Suclarnan 2013:6).

Guru adalah pengajar, pendidik, serta agen pembaharuan serta pengembangan dalam masyarakat (Saul 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 keadilan 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) Mengenal fungsi serta layanan bimbingan serta penyuluhan.
- 9) Mengenal serta menyelenggarakan administrasi sekolah
- 10) Memahami 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-satu 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) Mernperkirakan konclisi pekerjaan yang clilakukan.
- (4) Mernilih tugas yang sesuai untuk pencapaian tujuan.
- (5) Mernbuat rencana secara rnenyeluruh clengan rnenekankan kreativitas.
- (6) Mernbuat kebijaksanaan, proseclur, stanclar & rnetocle pelaksanaan kerja.
- (7) Mengubah rencana sesuai clengan petunjuk hasil pengawasan.
- (8) Mernbiarkan peristiwa serta kernungkinan akan terjacli.

S. P. Hasibuan perencanaan aclalah sejurnlah keputusan rnengenai keinginan serta berisi peclornan pelaksanaan untuk rnencapai tujuan yang cliinginkan. Jacli setiap rencana rnenganclung clua unsur, yaitu tujuan serta peclornan (Awalucclin serta Hencdra 2018). Menurut Haclari Nawawi perencanaan aclalah pernilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi, serta penentuan strategi, kebijaksanaan, program, proyek, rnetocle, sistern (cara), anggaran serta stanclar (tolak ukur) yang clibutuhkan untuk rnencapai tujuan (Awalucclin serta Hencdra 2018). Hal ini sebagairnana yang clikatakan oleh Harolcl Koontz serta O'Donnel bahwa *planning* ialah fungsi claripacla rnanager pacla clalam pernilihan alternative-alternatif, tujuantujuan, kebijaksanaan, proseclur-proseclur serta program (Sukarna 2011:10).

Berclasarkan pengertian pacla atas pentingnya suatu perencanaan aclalah tahap awal clalam rnelakukan fungsi rnanajernen, suatu perencanaan clilakukan clengan rnenggunakan perkiraan-perkiraan atau garnbaran tentang apa yang harus silaksanakan pacla rnasa yang akan clatang, keputusan yang cliarnbil rnenganclung clua unsur yaitu peclornan serta tujuan organisasi. Keputusan yang cliarnbil harus cliclasarkan objektifitas serta rasional, karena hasil clari perencanaan akan terlihat pacla setiap program yang clilaksanakan. Oleh sebab itu perencanaan aclalah hal utarna yang cliclahulukan karena perencanaan yang baik akan rnernpernuclah pencapaian tujuan suatu organisasi.

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

S. P. Siagian clalam Tanti Prastuti rnengernukakan bahwa pengorganisasian aclalah keseluruhan proses pengelompokan orangorang, 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 meliputi:

- (1) Mernbanclangkan 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 perbanclangan 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 kondisi eksternal (Sulistiyorini 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 memperlihatkan 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 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 dan melaksanakan penciclikan
- f) Mengelola interaksi belajar mengajar
- g) Menilai prestasi belajar
- h) Mengenal fungsi serta layanan bimbingan serta penyuluhan.
- i) Mengenal serta menyelenggarakan administrasi sekolah
- j) Memahami 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):

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

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

- a) Keilmuan yang mendasari profesi yang dikuasai yang diperoleh melalui penciclikan 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 Pemenuhan 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. Fernadi, 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 Fernadi, 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 kecuanya 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.

BAB III

PROSEDUR PENELITIAN

A. Pendekatan serta Metode Penelitian

1. Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan Penelitian kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran serta analisis tentang Manajemen Pembinaan Guru Oleh Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTs Negeri (Studi Kasus pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara pada Kabupaten Hulu Sungai Utara). Pembinaan kinerja guru tersebut meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan, mengkaji implementasi kebijakan tersebut, masalah yang dihadapi serta upaya dalam perbaikan program tersebut.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian secara objektif terhadap tiga madrasah yang terdiri dari pada MTsN 2 Hulu Sungai Utara, MTsN 4 Hulu Sungai Utara serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara, tidak dimanipulasi oleh peneliti serta kehadiran peneliti tidak begitu mempengaruhi proses belajar serta pembelajaran yang ada pada MTsN 2 Hulu Sungai Utara, MTsN 4 Hulu Sungai Utara serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara.

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif karena penelitian kualitatif dapat dengan mudah membantu peneliti untuk menggali informasi yang lebih dalam terkait suatu topik penelitian yang nantinya informasi yang didapatkan dapat digunakan untuk menentukan tujuan penelitian.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode studi kasus sesuai dengan tujuan penelitian serta fokus permasalahan yaitu mengungkapkan

sejauhmana pembinaan serta pengembangan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang berada pada MTsN 2 Hulu Sungai Utara, MTsN 4 Hulu Sungai Utara serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara, yang meliputi permasalahan sebagai berikut:

- a. Perencanaan pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara.
- b. Pengorganisasian pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara.
- c. Pelaksanaan pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara.
- d. Evaluasi pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara.
- e. Masalah manajemen pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara.
- f. Solusi masalah manajemen pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara.
- g. Kinerja mengajar guru pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara.

B. Teknik serta Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Teknik Observasi

Teknik observasi digunakan sebagai salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Dalam penerapannya, observasi dilakukan dengan mencatat hasil pengamatan menggunakan alat bantu berupa daftar cek (*checklist*). Observasi ini mencakup berbagai aktivitas

yang relevan untuk memperoleh data terkait perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi Manajemen Pembinaan Guru oleh Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja mengajar. Kegiatan yang diobservasi melibatkan proses pembinaan guru, strategi yang diterapkan kepala madrasah, serta kondisi nyata pada lapangan yang mencerminkan hubungan antara manajemen pembinaan serta peningkatan kinerja guru.

Tujuan utama dari teknik observasi ini adalah untuk mendapatkan gambaran konkret tentang praktik manajemen pembinaan guru yang dilakukan pada MTs Negeri. Penelitian ini berfokus pada tiga madrasah, yaitu MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara, pada Kabupaten Hulu Sungai Utara. Dengan observasi ini, peneliti dapat memahami lebih dalam bagaimana kepala madrasah mengelola pembinaan guru untuk meningkatkan kualitas mengajar serta bagaimana proses tersebut berdampak pada kinerja guru dalam menciptakan pembelajaran yang efektif. Hasil pengamatan ini akan menjadi bagian penting dalam analisis data untuk memberikan rekomendasi perbaikan manajemen pembinaan pada lingkungan madrasah.

b. Teknik Wawancara

Dalam penelitian ini, teknik wawancara digunakan untuk menggali informasi mendalam mengenai manajemen pembinaan yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja mengajar guru. Peneliti menerapkan wawancara terbuka serta terstruktur, pada mana informan atau narasumber menyadari bahwa mereka sedang diwawancarai serta memahami tujuan dari wawancara tersebut. Sebelum wawancara dilakukan, peneliti menyusun pertanyaan secara sistematis untuk memastikan proses wawancara berjalan terarah serta efektif. Wawancara ini melibatkan kepala madrasah, guru, serta pihak lain yang relevan sebagai informan utama.

Tujuan dari teknik wawancara ini adalah untuk mendapatkan data spesifik serta mendalam mengenai strategi, tantangan, serta praktik pembinaan guru oleh kepala MTs Negeri pada Hulu Sungai Utara,

khususnya pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6. Informasi yang diperoleh dari wawancara ini diharapkan memberikan gambaran lengkap tentang proses manajemen pembinaan, termasuk bagaimana kepala madrasah merancang, melaksanakan, serta mengevaluasi pembinaan guna meningkatkan kualitas kinerja mengajar guru. Data ini menjadi elemen kunci untuk menjawab pertanyaan penelitian serta merumuskan rekomendasi yang berbasis bukti.

c. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh informasi dari berbagai dokumen serta arsip terkait. Dalam konteks penelitian ini, teknik dokumentasi digunakan untuk menggali data yang relevan dengan manajemen pembinaan guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja mengajar.

Dokumen-dokumen yang dikaji meliputi laporan resmi, catatan pembinaan, jadwal pelatihan, rencana kerja, serta dokumen lain yang berkaitan dengan kegiatan pembinaan pada MTs Negeri yang menjadi objek studi, yaitu MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara. Studi dokumentasi ini bertujuan untuk memperkuat hasil observasi serta wawancara dengan bukti-bukti tertulis yang akurat. Data dari dokumen memberikan gambaran rinci mengenai kebijakan, program, serta proses pembinaan yang dilakukan kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja mengajar guru pada ketiga MTs tersebut.

d. Triangulasi

Triangulasi merupakan teknik pengujian keabsahan data dengan memanfaatkan berbagai sumber data, metode, atau teori untuk memastikan validitas serta reliabilitas hasil penelitian. Dalam konteks penelitian ini, triangulasi dilakukan untuk mengintegrasikan hasil dari berbagai teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, serta studi dokumentasi. Tujuan dari triangulasi adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif serta mendalam mengenai Manajemen Pembinaan Guru oleh

Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTs Negeri yang menjadi objek studi (MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara).

Dengan menggunakan triangulasi, peneliti dapat membandingkan serta mengevaluasi konsistensi informasi yang diperoleh dari berbagai teknik. Sebagai contoh, data yang diperoleh dari wawancara dengan kepala madrasah serta guru akan dibandingkan dengan hasil observasi lapangan serta dokumen-dokumen terkait. Hasil triangulasi ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang valid serta menyeluruh mengenai praktik manajemen pembinaan, memastikan bahwa kesimpulan yang diambil berdasarkan data yang akurat, terpercaya, serta tidak bias.

2. Instrumen Pengumpulan Data

a. Kisi-Kisi Penelitian

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Pedoman Penelitian

No	Pertanyaan Penelitian	Indikator	Sumber Data serta Kode	Teknik Penelitian		
				Obs	Wan	Dok
1	Perencanaan pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru	1) Visi, Misi serta tujuan 2) Materi pembinaan 3) Teknik pembinaan 4) Standar keberhasilan	Kepala Madrasah (K1)		V	
2	Pengorganisasian pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru	1) Rincian tugas 2) Pembagian tugas 3) Struktur organisasi 4) Mekanisme kerja (SOP)	Kepala Madrasah (K1)		V	
3	Pelaksanaan pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru	1) Supervisi serta monitoring 2) Penelitian tindakan kelas 3) Sosialisasi 4) Kerjasama serta koordinasi 5) Pembinaan (rapat-rapat, tugas-tugas,	Kepala Madrasah (K1)	V	V	V

		kewajiban mengikuti MGMP)				
4	Pengevaluasian pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru	1) Tujuan evaluasi 2) Kegiatan evaluasi 3) Hasil evaluasi 4) Tindak lanjut	Kepala Madraash (K1)		V	
5	Masalah manajemen pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru	1) Masalah SDM 2) Masalah keuangan/pernbiayaan 3) Masalah sarana serta prasarana 4) Masalah kebijakan	Kepala Madraash (K1)		V	
6	Solusi masalah manajemen pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru	1) Solusi SDM 2) Solusi keuangan/pernbiayaan 3) Solusi sarana serta prasarana 4) Solusi kebijakan	Kepala Madraash (K1)		V	
7	Kinerja mengajar guru	5) Pembuatan RPP 6) Pembuatan silabus 7) Penggunaan TIK 8) Hasil belajar Siswa	Kepala Madraash (K1)		V	

b. Pedoman Wawancara

Tabel 3.2 Pedoman Wawancara

No	Pertanyaan Penelitian	Jawaban
1	Perencanaan pembinaan kinerja mengajar guru meliputi: 1) Bagaimana Visi, Misi serta tujuan? 2) Bagaimana Materi pembinaan? 3) Bagaimana Teknik pembinaan? 4) Bagaimana Standar keberhasilan?	
2	Pengorganisasian pembinaan kinerja mengajar guru meliputi: 1) Bagaimana Rincian tugas? 2) Bagaimana Pembagian tugas? 3) Bagaimana Struktur organisasi? 4) Bagaimana Mekanisme kerja (SOP)?	
3	Pelaksanaan pembinaan kinerja mengajar guru meliputi: 1) Bagaimana Supervisi serta monitoring?	

	2) Bagairnana Penelitian tindakan kelas? 3) Bagairnana Sosialisasi? 4) Bagairnana Kerjasama serta koordinasi? 5) Bagairnana Pernbinaan (rapat-rapat, tugas-tugas, kewajiban rnengikuti MGMP)?	
4	Pengevaluasian pernbinaan kinerja rnengajar guru rneliputi: 1) Bagairnana Tujuan evaluasi? 2) Bagairnana Kegiatan evaluasi? 3) Bagairnana Hasil evaluasi? 4) Bagairnana Tindak lanjut?	
5	Masalah rnanajernen pernbinaan kinerja rnengajar guru rneliputi: 1) Bagairnana Masalah SDM? 2) Bagairnana Masalah keuangan/pernbiayaan? 3) Bagairnana Masalah sarana serta prasarana? 4) Bagairnana Masalah kebijakan?	
6	Solusi rnasalah rnanajernen pernbinaan kinerja rnengajar guru rneliputi: 1) Bagairnana Solusi SDM? 2) Bagairnana Solusi keuangan/pernbiayaan? 3) Bagairnana Solusi sarana serta prasarana? 4) Bagairnana Solusi kebijakan?	
7	Kinerja rnengajar guru rneliputi: 1) Bagairnana Pernbuatan RPP? 2) Bagairnana Pernbuatan silabus? 3) Bagairnana Peggunaan TIK? 4) Bagairnana Hasil belajar Siswa?	

c. Pedornan Observasi

Tabel 3.3 Pedornan Observasi

No	Kegiatan yang Diobservasi	Hasil
1	Perencanaan pernbinaan kinerja guru rneliputi: a. Apakah kepala rnadrasah rnenyusun prograrn pernbinaan guru secara terencana?	

	b. Bagairnana keterlibatan guru dalam proses perencanaan pernbinan? c. Apakah terdapat dokurnen resrni terkait program pernbinan guru?	
2	Pelaksanaan pernbinan kinerja guru rneliputi: a. Bagairnana bentuk pernbinan yang dilakukan kepala rnadrasah (workshop, supervisi, birnbingan individu, dsb.)? b. Frekuensi pernbinan yang dilakukan. c. Partisipasi serta respon guru terhadap pernbinan.	
3	Sarana serta Prasarana Pendukung yang rneliputi: a. Apakah terdapat fasilitas yang rnernadai untuk rnendukung pernbinan guru? b. Bagairnana kondisi ruang kerja, rmedia pernbelajaran, serta akses terhadap bahan pelatihan?	
4	Kinerja Mengajar Guru yang rneliputi: a. Keterarnpilan guru dalam rmenyarnpaikan rnateri pernbelajaran. b. Kreativitas guru dalam rnenggunakan rmedia serta rnetode pernbelajaran. c. Tingkat interaksi guru dengan siswa selarna proses pernbelajaran.	
5	Hubungan Kepala Madrasah dengan Guru yang rneliputi: a. Pola kornunikasi antara kepala rnadrasah serta guru. b. Bentuk apresiasi atau penghargaan kepada guru yang berprestasi. c. Penyelesaian konflik atau tantangan yang rnuncul dalarn pernbinan.	
6	Dokurnen Pendukung yang rneliputi: a. Apakah dokurnen seperti jadwal pernbinan, laporan kegiatan, atau hasil supervisi tersedia? b. Keselarasan dokurnen dengan kegiatan yang dilaksanakan pada lapangan.	
7	Kinerja rnengajar guru rneliputi:	

	a. Pembuatan RPP b. Pembuatan silabus c. Penggunaan TIK d. Hasil belajar Siswa	
--	---	--

d. Pedoman Studi Dokumentasi

Tabel 3.4 Studi Dokumentasi

No	Dokumen yang Dibutuhkan	Hasil Observasi
1	Perencanaan pembinaan kinerja guru meliputi: a. Visi, Misi serta tujuan b. Materi pembinaan c. Teknik pembinaan d. Standar keberhasilan	
2	Pengorganisasian pembinaan kinerja guru meliputi: a. Rincian tugas b. Pembagian tugas c. Struktur organisasi d. Mekanisme kerja (SOP)	
3	Pelaksanaan pembinaan kinerja guru meliputi: a. Supervisi serta monitoring b. Penelitian tindakan kelas c. Sosialisasi d. Kerjasama serta koordinasi e. Pembinaan (rapat-rapat, tugas-tugas, kewajiban mengikuti MGMP)	
4	Pengevaluasian pembinaan kinerja guru meliputi: a. Tujuan evaluasi b. Kegiatan evaluasi c. Hasil evaluasi d. Tindak lanjut	
5	Masalah manajemen pembinaan kinerja guru meliputi: a. Masalah SDM b. Masalah keuangan/pembiayaan c. Masalah sarana serta prasarana d. Masalah kebijakan	
6	Solusi masalah manajemen pembinaan kinerja guru meliputi: a. Solusi SDM b. Solusi keuangan/pembiayaan c. Solusi sarana serta prasarana	

	d. Solusi kebijakan	
7	Kinerja mengajar guru meliputi: a. Pembuatan RPP b. Pembuatan silabus c. Penggunaan TIK d. Hasil belajar Siswa	

3. Tahapan Penelitian

Tahap-tahap yang dilalui dalam penelitian adalah sebagai berikut

a. Persiapan penelitian

Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini mencakup

- 1) Pemilihan topik serta permasalahan yang akan diteliti
- 2) Melakukan peninjauan terhadap lokasi serta subyek penelitian untuk memperoleh data awal sehingga mendapatkan gambaran yang lengkap serta jelas mengenai masalah yang diteliti
- 3) Melakukan pendalaman materi bacaan yang berhubungan dengan masalah penelitian
- 4) Penyusunan desain penelitian beserta kisi-kisi pengumpulan data serta pedoman wawancara
- 5) Mengajukan permohonan izin penelitian kepada pihak yang berwenang

b. Pelaksanaan penelitian

Terdapat tiga tahap dalam penelitian ini yaitu tahap orientasi atau studi permasalahan, tahap eksplorasi atau pelaksanaan penelitian serta tahap *member check*. Secara keseluruhan kegiatan-kegiatan tersebut yaitu:

- 1) Melakukan pembicaraan pendahuluan dengan kepala sekolah yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian
- 2) Melaksanakan kegiatan pengumpulan data secara intensif melalui wawancara, observasi serta studi dokumentasi.
- 3) Selama penelitian berlangsung dilakukan pula kegiatan analisa data yang dituangkan dalam transkrip data lapangan, triangulasi dengan jelas mengungkapkan kembali data yang diperoleh kepada sumber data yang lain serta meminta komentar tentang hal yang sama agar didapat tingkat kepercayaan yang lebih tinggi serta *member check* untuk

mengkonfirmasi atau mengecek kebenaran catatan lapangan yang telah dianalisis kepada sumbernya.

4. Prosedur Penelitian

Pernecahan masalah yang menjadi fokus penelitian ini menentukan sejumlah data yang berkaitan dengan manajemen pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran, data yang diperlukan adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan pembinaan kinerja mengajar guru meliputi:
 - 1) Bagaimana Visi, Misi serta tujuan?
 - 2) Bagaimana Materi pembinaan?
 - 3) Bagaimana Teknik pembinaan?
 - 4) Bagaimana Standar keberhasilan?
- b. Pengorganisasian pembinaan kinerja mengajar guru meliputi:
 - 1) Bagaimana Rincian tugas?
 - 2) Bagaimana Pembagian tugas?
 - 3) Bagaimana Struktur organisasi?
 - 4) Bagaimana Mekanisme kerja (SOP)?
- c. Pelaksanaan pembinaan kinerja mengajar guru meliputi:
 - 1) Bagaimana Supervisi serta monitoring?
 - 2) Bagaimana Penelitian tindakan kelas?
 - 3) Bagaimana Sosialisasi?
 - 4) Bagaimana Kerjasama serta koordinasi?
 - 5) Bagaimana Pembinaan (rapat-rapat, tugas-tugas, kewajiban mengikuti MGMP)?
- d. Pengevaluasian pembinaan kinerja mengajar guru meliputi:
 - 1) Bagaimana Tujuan evaluasi?
 - 2) Bagaimana Kegiatan evaluasi?
 - 3) Bagaimana Hasil evaluasi?

- 4) Bagaimana Tindak lanjut?
- e. Masalah manajemen pembinaan kinerja mengajar guru meliputi:
 - 1) Bagaimana Masalah SDM?
 - 2) Bagaimana Masalah keuangan/pendanaan?
 - 3) Bagaimana Masalah sarana serta prasarana?
 - 4) Bagaimana Masalah kebijakan?
- f. Solusi masalah manajemen pembinaan kinerja mengajar guru meliputi:
 - 1) Bagaimana Solusi SDM?
 - 2) Bagaimana Solusi keuangan/pendanaan?
 - 3) Bagaimana Solusi sarana serta prasarana?
 - 4) Bagaimana Solusi kebijakan?
- g. Kinerja mengajar guru meliputi:
 - 1) Bagaimana Pembuatan RPP?
 - 2) Bagaimana Pembuatan silabus?
 - 3) Bagaimana Penggunaan TIK?
 - 4) Bagaimana Hasil belajar Siswa?

C. Lokasi serta Sumber Data

1. Lokasi Penelitian

Penetapan lokasi penelitian pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara didasarkan pada beberapa alasan serta pertimbangan:

- a. Memiliki homogenitas yang sama dengan MTsN yang ada pada wilayah Kabupaten Hulu Sungai Utara.
- b. Memiliki kualitas pendidikan yang sama serta pernah dijadikan percontohan untuk sekolah swasta yang baru berdiri.
- c. Memiliki tenaga guru yang memadai.
- d. Fasilitas pendidikan sarana serta prasarana yang cukup.
- e. Menerima bantuan operasional sekolah

2. Sumber Data

Penelitian yang akan dilakukan ini tergolong penelitian kualitatif, maka sumber data merupakan pihak-pihak yang menjadi sasaran penelitian atau sumber yang dapat memberikan informasi yang dipilih secara purposive bertalian dengan tujuan tertentu. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Creswell (1998:226) bahwa partisipasi serta lokasi penelitian itu dipilih secara sengaja serta penuh perencanaan, penelitian yang dapat membantu peneliti memahami masalah penelitian.

Dalam penelitian ini subjek utama yang ditentukan sebagai responden dalam wawancara yaitu kepala madrasah. Alasannya adalah kepala madrasah merupakan puncak pimpinan pada madrasah yang lebih banyak mengetahui berbagai hal tentang madrasah termasuk tentang pembinaan serta pengembangan. Kepala madrasah juga merupakan salah satu pemegang kebijakan pada madrasah yang bisa mengarahkan peneliti tentang informasi berikutnya yang bisa diwawancara.

Penelitian ini juga menggunakan teknik *Snow balling* untuk menentukan tambahan informasi. Sebagaimana dijelaskan Arikunto (2010:23-24) bahwa menentukan tambahan informasi dengan teknik ini, sebagai bola salju yang turun dari atas menggelinding kebawah yang semakin lama semakin besar karena adanya salju lain yang menempel.

Dalam penelitian ini untuk menambah informasi berdasarkan rekomendasi dari kepala madrasah, baik tentang informasi guru baik wakil kepala madrasah atau guru mata pelajaran, serta orang tua siswa yang bisa pada wawancara. Selain itu peneliti mendapat rekomendasi untuk informasi operator madrasah, untuk kepentingan data madrasah.

D. Teknik Analisis Data

Menurut Miles serta Huberman sebagaimana yang dikutip oleh Nasution (2004:72), analisis data adalah proses penyusunan, mengkategorikan data, mencari pola atau tema dengan maksud untuk memahami maknanya. Dalam penelitian kualitatif ada banyak analisis data yang dapat digunakan, namun demikian, semua analisis data serta penelitian kualitatif biasanya

mendasarkan bahwa analisis data dilakukan sepanjang penelitian. Dengan kata lain, kegiatannya dilakukan bersamaan dengan proses pelaksanaan pengumpulan data. Adapun langkah yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Reduksi Data

Reduksi data atau proses transformasi diartikan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, transformasi data yang muncul dari catatan-catatan pada lapangan yang mencakup kegiatan mengikhtisarkan hasil pengumpulan data selengkap mungkin, serta memilih-milihkannya ke dalam satuan konsep, kategori atau tema tertentu (H.B. Sutopo 2002:35–36).

Dalam kaitan ini peneliti mengajarkan analisis, menggolongkan atau pengkategorisasian ke dalam tiap permasalahan melalui urutan singkat, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, serta mengorganisasikan data sehingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik serta diverifikasi.

2. Display Data

Display data atau penyajian data adalah kegiatan yang mencakup mengorganisasi data dalam bentuk tertentu sehingga terlihat sosoknya secara lebih utuh. Display data dapat berbentuk bentuk uraian naratif, bagan, hubungan antar kategori, diagram alur (*flow chart*), serta lain sejenisnya atau bentuk-bentuk lain (Bungin 2003:70).

Dalam kaitan ini peneliti berusaha menyusun data yang relevan sehingga menjadi informasi yang dapat disimpulkan serta memiliki makna tertentu. Prosesnya dilakukan dengan cara yang sebenarnya terjadi serta apa yang perlu ditindaklanjuti untuk mencapai tujuan penelitian.

3. Menarik Kesimpulan (Verifikasi)

Penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah usaha untuk mencari atau memahami makna/arti, keteraturan, pola-pola, penjelasan, alur sebab

akibat atau proposisi. Penarikan kesimpulan sebenarnya hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh.

Dalam penarikan kesimpulan peneliti menggunakan pendekatan berpikir induktif yaitu pemikiran yang berangkat dari fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa khusus kemudian dari fakta-fakta yang khusus tersebut ditarik generalisasi-generalisasi yang mempunyai sifat umum (Hadi 2001:43).

E. Pengecekan Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian digunakan untuk menjaga keobjektifan, keakuratan, keterukuran, serta kepastian. Sehubungan dengan pemeriksaan keabsahan, Putra serta Dwi Lestari mengatakan bahwa, uji kredibilitas data diperiksa dengan teknik-teknik sebagai berikut: perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan pengamatan, triangulasi, pengecekan teman sejawat, analisis kasus negatif, serta kecukupan referensi.

Sugiyono (2014:92) menyatakan bahwa teknik pemeriksaan keabsahan data adalah derajat kepercayaan atas data penelitian yang diperoleh serta bisa dipertanggung jawabkan kebenarannya. Sugiyono menjelaskan bahwa untuk pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji kredibilitas (*credibility*), uji transferabilitas (*transferability*), uji dependabilitas (*dependability*) serta terakhir uji obyektivitas (*confirmability*).

1. Uji Kredibilitas

Uji Kredibilitas (*credibility*) merupakan uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif (Prastowo 2016:266). Moleong (2016:324) menyatakan bahwa uji kredibilitas ini memiliki dua fungsi, yaitu fungsi pertama untuk melaksanakan pemeriksaan sedemikian rupa tingkat kepercayaan penemuan kita dapat dicapai, serta fungsi yang kedua untuk mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan kita dengan jalan pembuktian terhadap kenyataan ganda yang sedang diteliti.

Dalam penelitian ini untuk uji kredibilitas (*credibility*) peneliti menggunakan triangulasi. Moleong (2016:330) menjelaskan bahwa

triangulasi adalah pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data tersebut untuk keperluan pengecekan data, atau sering disebut bahwa triangulasi sebagai perbandingan data. Dijelaskan juga oleh Sugiyono (2014:372) triangulasi merupakan teknik pemeriksanaan keabsahan data yang menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data serta sumber data yang ada, triangulasi ini memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data penelitian, dengan tujuan untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan terhadap data penelitian yang diperoleh.

Teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber. Sugiyono (Sugiyono 2014:373) mengungkapkan bahwa triangulasi sumber adalah membandingkan serta mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu serta alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Penerapan metode ini dapat dicapai dengan cara membandingkan data hasil observasi dengan data hasil wawancara, serta dokumentasi. Maksudnya membandingkan apa yang dilakukan (*responden*), dengan keterangan wawancara yang diberikannya dalam wawancara tetap konsisten serta pada tunjang dengan data dokumentasi berupa foto serta data lainnya seperti jurnal ilmiah, penelitian terdahulu serta teori-teori yang relevan dengan tujuan penelitian ini.

2. Uji Transferabilitas (*Transferability*)

Sugiyono (2014:376) menjelaskan bahwa uji transferabilitas (*transferability*) adalah teknik untuk menguji validitas eksternal didalam penelitian kualitatif. Uji ini dapat menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel itu diambil. Kemudian Moleong (2016:324) menjelaskan bahwa transferabilitas merupakan persoalan empiris yang bergantung pada kesamaan konteks pengirim serta penerima.

Untuk menerapkan uji transferabilitas didalam penelitian ini nantinya peneliti akan memberikan uraian yang rinci, jelas, serta juga secara sistematis terhadap hasil penelitian. Diuraikannya hasil penelitian secara

rinci, jelas serta sistematis bertujuan supaya penelitian ini dapat mudah dipahami oleh orang lain serta hasil penelitiannya dapat diterapkan ke dalam populasi dimana sampel pada penelitian ini diambil.

3. Uji Dependabilitas (*Dependability*)

Prastowo (2016:274) mengatakan bahwa uji Dependabilitas (*Dependability*) ini sering disebut sebagai reliabilitas dalam penelitian kuantitatif, uji dependabilitas dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses dalam penelitian. Dijelaskan juga oleh Sugiyono (2014:377) bahwa uji dependabilitas dilakukan dengan cara mengaudit segala keseluruhan proses penelitian.

Pada penelitian ini nantinya peneliti akan melakukan audit dengan cara peneliti akan berkonsultasi kembali kepada pembimbing, kemudian pembimbing akan mengaudit keseluruhan proses penelitian. Disini nanti peneliti akan berkonsultasi terhadap pembimbing untuk mengurangi kekeliruan-kekeliruan dalam penyajian hasil penelitian serta proses selama dilakukannya penelitian.

4. Uji Konfirmabilitas/Objektivitas (*Confirmability*)

Sugiyono (2014:377) menjelaskan bahwa uji konfirmabilitas merupakan uji objektivitas dalam penelitian kuantitatif, penelitian bisa dikatakan objektif apabila penelitian ini telah disepakati oleh orang banyak. Prastowo (2016:275) mengatakan bahwa menguji konfirmabilitas berarti menguji hasil penelitian yang dihubungkan dengan proses penelitian dilakukan.

Di dalam uji ini nantinya peneliti akan menguji kembali data yang didapat tentang Manajemen Peningkatan Guru Oleh Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar Di MTs Negeri (Studi Kasus pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara pada Kabupaten Hulu

Sungai Utara). Prastowo (2016:276) menjelaskan bahwa ada empat teknik untuk melaksanakan uji konfirmabilitas, yaitu: 1) meningkatkan ketekunan, 2) triangulasi, triangulasi sumber, 3) diskusi teman sejawat, 4) menggunakan bahan referensi.

BAB IV

PROFIL, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum MTsN 2 HSU

a. Sejarah MTsN 2 HSU

MTsN 2 HSU yang beralamat pada Jl. Empu Jatnika No. 214 Kelurahan Sungai Malang Arnuntai, Hulu Sungai Utara, Kalimantan Selatan. “MTsN 2 Hulu Sungai Utara” dibangun dengan tekad kuat untuk memberikan pendidikan berkualitas kepada masyarakat sejak tahun 2016. Awalnya, madrasah ini dimulai sebagai sebuah visi dari sekelompok individu yang peduli akan pentingnya akses pendidikan yang merata bagi semua kalangan.

Dengan semangat yang membara, komunitas setempat bersatu untuk mengumpulkan sumber daya, baik berupa tenaga, waktu, maupun materi, guna mendirikan madrasah ini. Berkat kerja keras serta dukungan luas dari masyarakat sekitar, madrasah ini akhirnya resmi dibuka pada 2016 dengan jumlah murid awal yang terbatas namun penuh semangat.

Sejak saat itu, MTsN 2 Hulu Sungai Utara telah tumbuh serta berkembang secara signifikan. Melalui dedikasi yang tak kenal lelah dari para pendidik, staff, serta dukungan penuh dari orang tua serta masyarakat, madrasah ini telah menjadi tempat yang menginspirasi generasi-generasi masa depan. Selama perjalanan panjang ini, MTsN 2 Hulu Sungai Utara telah mencatat banyak pencapaian gemilang pada bidang akademis, seni, olahraga, serta berbagai kegiatan ekstrakurikuler lainnya.

Sebagai bagian dari komitmen kami untuk terus berkembang, MTsN 2 Hulu Sungai Utara terus berinovasi dalam metode pengajaran, teknologi, serta pembelajaran yang responsif terhadap kebutuhan zaman. Kami berusaha untuk tetap relevan serta memberikan pendidikan yang bermakna bagi setiap siswa yang melewati pintu gerbang madrasah ini.

Dengan bangga, kami melanjutkan perjalanan kami sebagai pilar pendidikan yang kokoh dalam komunitas ini, terus berupaya memberikan yang

terbaik bagi setiap anak didik kami, serta bersiap untuk menulis bab-bab baru dalam sejarah keberhasilan bersama. MTsN 2 Hulu Sungai Utara – Menernmpin Menuju Masa Depan!

b. Visi serta Misi MTsN 2 Hulu Sungai Utara

1) Visi MTsN 2 Hulu Sungai Utara

Unggul dalam Prestasi, Agamis, Berwawasan, Berbudaya, Berkarakter, Berdaya saing, serta Peduli Lingkungan

2) Indikator Visi MTsN 2 Hulu Sungai Utara

- a) Terwujudnya peserta didik yang berprestasi baik pada bidang akademik maupun nonakademik pada tingkat daerah serta nasional.
- b) Meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran berdiferensiasi sehingga mampu memfasilitasi perkembangan holistic siswa.
- c) Membentuk kepribadian peserta didik yang berakhlakul karimah, ikhlas, serta memiliki kasih sayang terhadap sesama.
- d) Terciptanya lingkungan pendidikan berkultur Islami dengan nuansa madrasah berasarkan melalui pembiasaan shalat dhuha serta tahajud berjamaah, pembacaan zikir serta shalawat.
- e) Menjalin kemitraan yang kuat antar madrasah, keluarga, serta masyarakat untuk mendukung pertumbuhan serta perkembangan keterampilan siswa.
- f) Terwujudnya peserta didik berwawasan global yang menguasai IPTEK berdasarkan pada nilai-nilai agama serta Pancasila.
- g) Membiasakan peserta didik berbudaya positif.
- h) Sopan dalam bersikap, santun dalam bertutur kata, jujur, disiplin, kreatif serta inovatif.
- i) Menghasilkan output yang mampu bersaing serta diterima pada sekolah/madrasah lanjutan unggulan.
- j) Peduli terhadap lingkungan yang menyangkut kebersihan, keindahan, ketertiban, keamanan, serta kekeluargaan

- k) Menyediakan lingkungan yang arnan serta nyaman bagi guru serta siswa.
- l) Melibatkan diri dalam komunitas luas serta berkontribusi pada kegiatan sosial serta lingkungan untuk rnendorong kesadaran sosial serta lingkungan pada kalangan siswa

c. Misi MTsN 2 Hulu Sungai Utara

Untuk rnewujudkan visi, Madrasah Tsanawiyah 2 Hulu Sungai Utara rnernurnuskan beberapa rnisi rnadrasah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualitas KBM.
- 2) Melaksanakan pembinaan kegiatan ekstrakurikuler secara maksimal.
- 3) Meningkatkan pernaharnan guru terhadap perkernbangan peserta didik secara rnenyeluruh.
- 4) Meningkatkan pernbiasaan bersikap jujur.
- 5) Mernbiasakan budaya 5S (Senyurn, Salarn, Sapa, Sopan, serta Santun).
- 6) Mengernbangkan kernarnpuan peserta didik dalam berbahasa Arab serta Inggris.
- 7) Mengintegrasikan nilai-nilai mahabah fillah dalam rnengernbangkan ilrnu agarna serta al qur'an.
- 8) Menjalin kerjasarna dengan pihak-pihak terkait untuk rnengernbangkan keterarnpilan siswa.
- 9) Menciptakan suasana etika serta pergaulan islarni untuk rnewujudkan pribadi rnuslim taqwa yang tafaqquh fiddin.
- 10) Mewujudkan pola pikir hidup sehat, bersih serta berwawasan lingkungan bagi seluruh warga rnadrasah.
- 11) Mernbentuk peserta didik yang rnenguasai kernarnpuan berliterasi digital secara baik.
- 12) Menyiapkan peserta didik agar dapat diterirna serta bersaing pada sekolah lanjutan unggulan tingkat provinsi serta nasional.
- 13) Mendorong peserta didik untuk berpartisipasi pada kegiatan sosial kernasyarakatarn.

d. Tujuan MTsN 2 Hulu Sungai Utara

Mengacu pada visi serta misi madrasah, serta tujuan umum pendidikan dasar, tujuan madrasah dalam mengembangkan pendidikan ini adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualitas Kegiatan Belajar Mengajar.
- 2) Meningkatkan ketercapaian target kinerja kepala madrasah.
- 3) Mengembangkan profesionalisme serta kompetensi tenaga pendidik serta kependidikan.
- 4) Meningkatkan prestasi siswa dalam bidang akademik serta non akademik pada tingkat daerah serta nasional.
- 5) Meningkatkan iman serta Taqwa seluruh warga madrasah sehingga terwujudnya pribadi muslim takwa yang tafaqquh fiddin.
- 6) Membentuk lingkungan belajar dengan konsep madrasah berasrama dengan pembiasaan salat dhuha serta tahajud berjamaah, pembacaan zikir serta shalawat.
- 7) Mengembangkan kepribadian positif peserta didik.
- 8) Menyiapkan peserta didik yang mampu berfikir kreatif serta inovatif.
- 9) Menyiapkan peserta didik agar dapat diterima serta bersaing pada sekolah lanjutan unggulan tingkat provinsi serta nasional.
- 10) Menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Memanfaatkan potensi madrasah serta lingkungan.
- 11) Mengembangkan jaringan informasi akademik madrasah baik secara internal maupun eksternal.

2. Gambaran Umum MTsN 4 HSU

a. Sejarah MTsN 4 HSU

MTsN 4 Hulu Sungai Utara adalah sebuah madrasah tsanawiyah negeri yang terletak pada Jalan Kesatuan RT.06 No.051, Sungai Sandung, Kecamatan Sungai Pandan, Kabupaten Hulu Sungai Utara, Provinsi Kalimantan Selatan. Madrasah ini memiliki kode pos 71455.

Untuk komunikasi, madrasah ini dapat dihubungi melalui dua alamat email: rntsn4hsu@gmail.com serta rntsn4hsu.hurnas@gmail.com. Kepala Madrasah saat ini adalah H. Ahrnad Syapawiyansah, S.Pd., M.Pd.

MTsN 4 Hulu Sungai Utara memiliki visi pendidikan yang kuat berakar pada nilai-nilai Islam. Proses pendidikan pada madrasah ini dirancang untuk menghasilkan siswa-siswi unggulan yang memiliki kecintaan terhadap Al-Qur'an. Fokus utama madrasah adalah membentuk karakter islami pada para siswanya, dengan tujuan mengembangkan kemampuan membaca Al-Qur'an yang baik serta meningkatkan kemampuan menghafal Al-Qur'an.

Dengan pendekatan pendidikan yang menggabungkan nilai-nilai Islam serta pendidikan umum, MTsN 4 Hulu Sungai Utara berupaya untuk mempersiapkan generasi muda yang tidak hanya cerdas secara akademis, tetapi juga memiliki fondasi spiritual yang kuat.

b. Visi serta Misi

Visi: Terwujudnya Peserta Didik yang Berkualitas, Berprestasi, Berakhlakul Karimah, Dan Mampu Mengaktualisasikan Diri Dalam Kehidupan Masyarakat Dengan Landasan Iman Dan Takwa

Misi:

- 1) Melaksanakan pembelajaran yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.
- 2) Meningkatkan profesionalisme serta kinerja tenaga pendidik serta kependidikan
- 3) Melaksanakan pendidikan budaya serta karakter bangsa yang terintegrasi dalam kegiatan pembelajaran.
- 4) Menumbuhkan kebanggaan nilai-nilai religi dalam kehidupan sehari-hari.
- 5) Mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didik.
- 6) Meningkatkan sarana serta prasarana
- 7) Membangun kemitraan dengan stakeholders.

Tujuan:

- 1) Menghasilkan *output* serta *outcome* yang berkualitas serta dapat menampilkan jati diri seorang muslim yang baik.

- 2) Membangun motivasi, inovasi serta komitmen yang tinggi untuk meraih prestasi.

3. Gambaran Umum MTsN 6 Hulu Sungai Utara

a. Sejarah Singkat MTsN 6 Hulu Sungai Utara

MTsN Arnuntai Utara pada bulan Agustus tahun 2016 berdasarkan keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 671 Tahun 2016 berubah nama menjadi MTsN 6 Hulu Sungai Utara. Dulu bernama MTs. As Salarn yang berdiri pada bulan Juni tahun 1985 atas pemikiran tokoh masyarakat, carnat serta lembaga lain yang terkait. Karena pada waktu itu jarak Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama yang ada cukup jauh serta sangat memungkinkan untuk membangun atau mendirikan suatu lembaga pendidikan yang bercirikan agama Islam. Reaksi masyarakat juga sangat mendukung karena pada waktu itu keadaan masyarakat / ekonomi yang rendah didukung karena banyaknya Sekolah Dasar disekitar desa tersebut.

Pada tahun 1997 berdasarkan SK Menteri Agama RI No. 107 tahun 1997 yang kemudian peresmiannya oleh Bupati Kepala Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara pada tanggal 19 April 1997, terletak pada Desa Sungai Turak Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Lokal belajar yang digunakan adalah bekas SDN Sungai Turak 2, yang di ciut serta diserahkan kepada MTsN 6 Hulu Sungai Utara untuk pemanfaatannya. Dalam perjalanan selanjutnya MTsN 6 Hulu Sungai Utara secara bertahap telah mengalami kemajuan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Dibiidang pengadaan sarana serta prasarana pendidikan MTsN 6 Hulu Sungai Utara telah berupaya untuk melengkapinya. Melalui bantuan rehabilitasi berat dengan menggunakan dana JSE maupun bantuan irnbal swadaya, ditambah dengan adanya bantuan pembangunan ruang kelas baru.

Ditunjang dengan adanya bantuan fasilitas pembelajaran seperti : Bahan pustaka (fiksi serta non fiksi) alat-alat laboratorium bahasa, alat-alat keterampilan, alat-alat olah raga, alat peraga IPS sehingga pada tanggal 13 Juli 2001 MTsN Arnuntai Utara ditunjuk sebagai Sekolah Percobaan (Trial School)

sesuai SK Kepala Dinas Pendidikan Kalimantan Selatan No. Kep. 036/PP/Disdik/2001.

Pada saat penegerian MTsN 6 Arnuntai Utara dikepalai oleh Drs. Shabirin B. Saberi, Drs. Marjuki, Abdu Syahid, S.Pd,MM.Pd, Drs. H. Herli Ruspiani, MM, H. Tarnjidillah, S.Ag, Drs. H. M.Asy'ari.M.M, Muharnrnad Ridha, S.Ag., MA Samapai Sekarang.

Keterangan :

No.	Narna	Masa Jabatan	Ket.
1.	Drs. Shabirin B. Saberi	1997 s.d Juli 2006	9 Tahun
2.	Drs. Marjuki	Agustus 2006 s.d 31 Des 2009	3 Tahun
3.	Abdu Syahid,	Januari 2010 s.d 15 Februari 2013	3 Tahun
4.	S.Pd,MM.Pd	15 Februari 2013 s.d 21 Maret 2015	2 Tahun
5.	Drs. H. Herli Ruspiani,	21 Maret 2015 s.d Juni 2021	6 Tahun
6.	MM	Juni 2021 s.d Juni 2022	1 Tahun
7.	H. Tarnjidillah, S.Ag Drs. H.M, Asy'ari, M.M Muharnrnad Ridha, S.Ag.MA	Agustus 2022	Sekarang

b. Visi serta Misi

Visi:

Menjadi Madrasah yang Islarnis, Populis, bernutu serta berbudaya dengan rnenghasilkan siswa yang terdidik, berwawasan, IPTEK, IMTAQ, SENI serta berakhlakul karimah secara terpadu, diakui oleh lembaga lain serta masyarakat.

Misi:

- 1) Melaksanakan Pembelajaran serta Birnbingan secara efektif sehingga setiap siswa dapat berkernbang secara optirnal sesuai dengan potensi yang dirniliki.
- 2) Menurnbuhkernbangkan prilaku budaya yang Islarni serta budaya luhur kebangsaan.
- 3) Menerapkan rmanajernent Partisipatif dengan rnelibatkan seluruh warga Madrasah serta masyarakat.

- 4) Menyiapkan siswa lulusan yang mampu bersaing serta melanjutkan ke sekolah yang lebih tinggi.
- 5) Menjadikan keunggulan Madrasah dengan keunggulan-keunggulan pada masyarakat.
- 6) Menyiapkan siswa memiliki dasar-dasar Keterampilan untuk hidup mandiri.

Tujuan:

- 1) Meningkatkan pembelajaran serta Bimbingan secara Efektif serta Optimal
- 2) Meningkatnya perilaku atau budaya Islami siswa tumbuh serta berkembang dalam kehidupan
- 3) Meningkatnya siswa memperoleh prestasi (Akademik maupun Non Akademik)
- 4) Meningkatnya Sarana Prasarana Pendidikan
- 5) Meningkatnya pelayanan ketatausahaan

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. MTsN 2 Hulu Sungai Utara

a. Perencanaan Peningkatan Guru oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTsN 2 Hulu Sungai Utara

1) Visi, Misi serta Tujuan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, mengenai visi, misi serta tujuan MTsN 2 HSU adalah Unggul dalam prestasi, agamis, berwawasan, berbudaya, berakarakter, berdaya saing, serta peduli lingkungan.

Adapun misinya adalah meningkatkan kualitas KBM, melaksanakan pembinaan kegiatan ekstrakurikuler secara maksimal, meningkatkan pemahaman guru terhadap perkembangan peserta didik secara menyeluruh, meningkatkan pembiasaan bersikap jujur, membiasakan budaya 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, serta Santun), mengembangkan kemampuan peserta didik dalam berbahasa Arab serta

Inggris, mengintegrasikan nilai-nilai mahabbah fillah dalam mengembangkan ilmu agama serta al qur'an, menjalin kerjasamanya dengan pihak-pihak terkait untuk mengembangkan keterampilan siswa, menciptakan suasana etika serta pergaulan islami untuk mewujudkan pribadi muslim taqwa yang *tafaqquh fiddin*, mewujudkan pola pikir hidup sehat, bersih serta berwawasan lingkungan bagi seluruh warga madrasah, membentuk peserta didik yang menguasai kemampuan berliterasi digital secara baik, menyiapkan peserta didik agar dapat diterima serta bersaing pada sekolah lanjutan unggulan tingkat provinsi serta nasional, serta mendorong peserta didik untuk berpartisipasi pada kegiatan sosial kemasyarakatan.

Sedangkan tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas Kegiatan Belajar Mengajar, meningkatkan ketercapaian target kinerja kepala madrasah, mengembangkan profesionalisme serta kompetensi tenaga pendidik serta kependidikan, meningkatkan prestasi siswa dalam bidang akademik serta non akademik pada tingkat daerah serta nasional, meningkatkan iman serta Taqwa seluruh warga madrasah sehingga terwujudnya pribadi muslim takwa yang *tafaqquh fiddin*, membentuk lingkungan belajar dengan konsep madrasah berasrama dengan pembiasaan salat dhuha serta tahajud berjamaah, pembacaan zikir serta shalawat, mengembangkan kepribadian positif peserta didik, menyiapkan peserta didik yang mampu berfikir kreatif serta inovatif, menyiapkan peserta didik agar dapat diterima serta bersaing pada sekolah lanjutan unggulan tingkat provinsi serta nasional, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Memberdayakan potensi madrasah serta lingkungan, serta mengembangkan jaringan informasi akademik madrasah baik secara internal maupun eksternal (CL.A.Ob serta Dok).

2) Materi Pembinaan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, materi pembinaan yang direncanakan mencakup empat kompetensi inti

dalam pengembangan profesi serta karier guru, yaitu kemampuan pedagogik, kepribadian, sosial, serta profesional. Materi ini disusun melalui diskusi antara kepala sekolah serta guru-guru, dengan tujuan memastikan bahwa setiap aspek yang diajarkan relevan serta dapat mendukung peningkatan kualitas pengajaran. Proses perumusan materi dilakukan melalui pertemuan yang melibatkan berbagai pihak terkait, dengan penekanan pada kebutuhan serta tantangan yang dihadapi oleh para pengajar pada lingkungan tersebut (CL.A.Ob serta Dok).

3) Teknik Pembinaan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, untuk mengimplementasikan pembinaan, beberapa teknik yang saling melengkapi direncanakan, antara lain supervisi administrasi untuk memastikan kelancaran aspek administratif pembelajaran, supervisi kelas untuk observasi langsung serta pemberian umpan balik terhadap praktik mengajar, serta Penilaian Kinerja Guru (PKG) untuk evaluasi terstruktur terhadap kinerja guru. Selain itu, berbagai bentuk pengembangan profesional seperti Diklat, In-House Training (IHT), Workshop, serta Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dirancang untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan guru secara berkelanjutan (CL.A.Ob serta Dok).

4) Standar Keberhasilan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, standar keberhasilan dalam pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah ditetapkan dengan jelas, yaitu tercapainya kompetensi guru dalam empat aspek utama: pedagogik, kepribadian, sosial, serta profesional. Penetapan standar ini menunjukkan komitmen untuk mencapai hasil yang terukur serta berfokus pada peningkatan kualitas yang nyata (CL.A.Ob serta Dok).

b. Pengorganisasian Pembinaan Guru oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTsN 2 Hulu Sungai Utara

1) Rincian Tugas

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, rincian tugas kepala madrasah terdapat dalam struktur organisasi MTsN 2 HSU. Kepala madrasah merupakan pemimpin utama yang bertanggung jawab atas segala kegiatan yang ada pada madrasah. Dalam menjalankan tugasnya, kepala madrasah berperan pada bidang manajemen sebagai *educator*, *manajer*, *leader*, serta *innovator*. Sebagai *educator*, kepala madrasah bertugas merancang strategi yang tepat untuk menciptakan iklim yang kondusif serta mengembangkan tenaga pendidik (guru) yang profesional dengan kinerja yang baik (CL.A.Ob serta Dok).

2) Pembagian Tugas

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, pembagian tugas pada MTsN 2 HSU dilakukan dengan memperhatikan beberapa faktor, yaitu pengenalan karakteristik serta pemahaman kemampuan anggota kelompok atau tim kerja. Pembagian tugas dilakukan secara adil serta merata, serta disertai dengan kesepakatan mengenai konsekuensi yang berlaku jika anggota atau tim kerja tidak menjalankan tugasnya (CL.A.Ob serta Dok).

3) Struktur Organisasi

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, struktur organisasi madrasah merupakan suatu hierarki yang menggambarkan kedudukan, fungsi, hak, serta kewajiban setiap posisi dalam madrasah secara jelas. Tujuan dari struktur ini adalah untuk memastikan bahwa setiap komponen dapat berfungsi secara optimal, sehingga madrasah dapat berjalan secara efektif serta efisien. Dalam struktur madrasah, terdapat beberapa personel inti, yang terdiri dari

kepala madrasah, kepala tata usaha, serta wakil kepala madrasah. Penerapan konsep "*the right man on the right place*" bertujuan untuk menempatkan individu pada posisi yang sesuai agar dapat mewujudkan guru serta karyawan yang profesional (CL.A.Ob serta Dok).

4) Mekanisme Kerja (SOP)

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi bahwa mekanisme kerja (SOP) pengorganisasian pada MTsN 2 HSU melalui beberapa tahap, yaitu tahap persiapan (memahami kebutuhan), tahap pembentukan organisasi tim, tahap perencanaan (menyusun strategi, program kerja, serta pedoman perencanaan), tahap penyusunan (pengumpulan informasi), tahap uji coba tahap penyempurnaan, serta tahap implementasi (CL.A.Ob serta Dok).

c. Pelaksanaan Pembinaan Guru oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTsN 2 Hulu Sungai Utara

1) Supervisi serta Monitoring

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi bahwa dalam melakukan supervisi serta monitoring terlaksana dengan baik sesuai dengan jadwal. Dalam pelaksanaan supervisi kepala madrasah dibantu wakil kepala, serta guru senior melaksanakan supervisi kelas (CL.A.Ob serta Dok).

2) Penelitian Tindakan Kelas

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta studi dokumentasi bahwa penelitian tindakan kelas salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja guru, melalui penelitian tindakan kelas guru dapat mengembangkan kemampuan profesional yang produktif (CL.A.Ob serta Dok).

3) Sosialisasi

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi bahwa sosialisasi pembinaan kinerja guru dilaksanakan pada awal tahun ajaran, setiap awal semester, serta setiap rapat dinas bulanan (CL.A.Ob serta Dok).

4) Kerjasama serta Koordinasi

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi bahwa dalam pelaksanaan pembinaan kinerja guru, kepala madrasah bekerjasama serta melakukan koordinasi dengan memberikan keterangan langsung, menerima tujuan yang akan dicapai. Mengemukakan ide-ide atau saran, berpartisipasi dalam rumusan tujuan, serta melakukan komunikasi dengan para bawahan (CL.A.Ob serta Dok).

5) Pembinaan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi bahwa kepala Madrasah juga melakukan pembinaan melalui rapat, pembagian tugas, serta menjelaskan kewajiban untuk mengikuti MGMP baik MGMP dalam satuan pendidikan ataupun MGMP Kabupaten. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan perbaikan dalam pembelajaran, guru bisa saling bertukar informasi tentang pembelajaran sehingga mutu proses pembelajaran serta kinerja guru semakin baik (CL.A.Ob serta Dok).

d. Pengevaluasian Pembinaan Guru oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTsN 2 Hulu Sungai Utara

1) Tujuan Evaluasi

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi bahwa tujuan evaluasi yang dilakukan dalam pembinaan peningkatan

kinerja mengajar guru adalah untuk pengevaluasian pembinaan terhadap peningkatan kinerja guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2 Hulu Sungai Utara ini apakah sudah sesuai dengan perencanaan, serta pelaksanaan yang dilakukan juga sesuai dengan apa yang direncanakan (CL.A.Ob serta Dok).

2) Kegiatan Evaluasi

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi bahwa kegiatan evaluasi terhadap pembinaan kinerja guru dengan dilaksanakannya penilaian kinerja guru (PKG) serta supervisi pembelajaran yang disusun dalam bentuk dokumen PKG serta supervisi pembelajaran (CL.A.Ob serta Dok).

3) Hasil Evaluasi

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi bahwa hasil evaluasi pembinaan kinerja guru sudah cukup bagus, walaupun ada beberapa guru perlu pembinaan serta tindak lanjut untuk meningkatkan kualitas pengajaran dengan cara pelatihan (diklat) (CL.A.Ob serta Dok).

4) Tindak Lanjut

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi bahwa tindak lanjut evaluasi terhadap kinerja guru pada MTsN 2 Hulu Sungai Utara adalah pemberian reward serta punishment bagi guru yang memiliki kinerja yang bagus, bagi guru yang kinerjanya masih kurang dapat dilakukan pembinaan dari kepala madrasah, membangun budaya kolaborasi dengan sesama guru serta diklat (CL.A.Ob serta Dok).

e. Masalah Manajemen Pembinaan Guru oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTsN 2 Hulu Sungai Utara

1) Masalah SDM

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, masalah dalam manajemen pembinaan kinerja guru pada MTsN 2 Hulu Sungai Utara terkait dengan sumber daya manusia (SDM) adalah adanya sebagian guru yang menganggap diklat serta pengembangan diri sebagai hal yang kurang penting. Mereka hanya melaksanakan kegiatan tersebut sebagai prasyarat untuk kenaikan pangkat, bukan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme mengajar (CL.A.Ob serta Dok).

2) Masalah Keuangan/Pembiayaan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, masalah keuangan atau pembiayaan yang dihadapi adalah terbatasnya alokasi dana untuk pelaksanaan diklat, *In-House Training* (IHT), serta workshop. Hal ini menyebabkan kegiatan-kegiatan tersebut belum dapat dilaksanakan secara optimal (CL.A.Ob serta Dok).

3) Masalah Sarana Dan Prasarana

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, masalah sarana serta prasarana yang dihadapi dalam pembinaan peningkatan kinerja guru adalah minimnya fasilitas untuk mendukung pembelajaran berbasis Teknologi Informasi serta Komunikasi (TIK) serta digitalisasi. Hal ini menjadi kendala dalam melaksanakan pembinaan secara efektif (CL.A.Ob serta Dok).

4) Masalah Kebijakan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, masalah kebijakan dalam pembinaan peningkatan kinerja guru adalah belum adanya aturan atau regulasi yang mewajibkan semua guru untuk melaksanakan pengembangan diri setiap tahun. Hal ini menyebabkan kurangnya keteraturan dalam proses pengembangan profesional guru (CL.A.Ob serta Dok).

f. Solusi Masalah Manajemen Pembinaan Guru oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTsN 2 Hulu Sungai Utara

1) Solusi SDM

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, solusi terhadap masalah SDM dalam pembinaan peningkatan kinerja guru adalah memberikan pembinaan mengenai pentingnya diklat serta pengembangan diri sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalitas serta mendukung pengembangan karier guru (CL.A.Ob serta Dok).

2) Solusi Keuangan/Pembiayaan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta studi dokumentasi, solusi terhadap masalah keuangan dalam pembinaan peningkatan kinerja guru adalah dengan meningkatkan alokasi dana untuk menyelenggarakan diklat bagi tenaga pendidik serta kependidikan secara mandiri, minimal dua kali dalam setahun (CL.A.Ob serta Dok).

3) Solusi Sarana serta Prasarana

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, solusi terhadap masalah sarana serta prasarana dalam pembinaan peningkatan kinerja guru adalah dengan melengkapi media pembelajaran berbasis teknologi informasi serta komunikasi (TIK) serta digitalisasi (CL.A.Ob serta Dok).

4) Solusi Kebijakan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, solusi terhadap masalah kebijakan dalam pembinaan peningkatan kinerja guru adalah penerapan kebijakan baru yang mewajibkan guru untuk mengikuti diklat serta melaksanakan pengembangan diri secara berkala (CL.A.Ob serta Dok).

g. Kinerja Mengajar Guru pada MTsN 2 Hulu Sungai Utara

1) Pembuatan RPP

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, kinerja mengajar guru dalam pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) atau modul ajar telah dilaksanakan sesuai dengan program perencanaan pembelajaran yang ditetapkan (CL.A.Ob serta Dok).

2) Pembuatan Silabus

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, kinerja mengajar guru dalam pembuatan silabus, termasuk Tujuan Pembelajaran (TP), Alur Tujuan Pembelajaran (ATP), serta Kriteria Ketuntasan Tujuan Pembelajaran (KKTP), telah dilaksanakan sesuai dengan program perencanaan pembelajaran yang ditetapkan (CL.A.Ob serta Dok).

3) Penggunaan TIK

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, kinerja mengajar guru dalam penggunaan Teknologi Informasi serta Komunikasi (TIK) mencapai sekitar 80%. Namun, sebagian guru masih menghadapi keterbatasan dalam keterampilan TIK serta kendala pada sarana serta prasarana pendukung (CL.A.Ob serta Dok).

4) Hasil Belajar Siswa

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, kinerja mengajar guru memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil belajar siswa. Kinerja guru yang baik berdampak positif pada mutu pembelajaran, yang pada akhirnya meningkatkan hasil belajar siswa. Di MTsN 2 Hulu Sungai Utara, kinerja mengajar guru dinilai sangat baik, sehingga hasil belajar siswa juga menunjukkan capaian yang sangat memuaskan (CL.A.Ob serta Dok).

2. MTsN 4 Hulu Sungai Utara

a. Perencanaan Pembinaan Guru oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara

1) Visi, Misi serta Tujuan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi bahwa visi, misi serta tujuan adalah sebagai berikut: Adapun yang menjadi visi MTsN 4 Hulu Sungai Utara adalah “kreatif, edukatif, religius, entrepreneurship, nasionalis (KEREN)”.

Kemudian yang menjadi misinya adalah mengacu pada visi sekolah, serta tujuan umum pendidikan dasar, misi sekolah dalam mengembangkan pendidikan ini adalah sebagai berikut: Melaksanakan program tahfidz unggulan; melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang berbasis paikem; melaksanakan kegiatan co kurikuler serta ekstrakurikuler sesuai bakat serta minat siswa; menyediakan alokasi waktu untuk pembinaan keterampilan *life skill*; melaksanakan pembinaan keterampilan ibadah serta kajian rutin keagamaan; melaksanakan pembinaan kesehatan fisik serta mental dengan budaya ramah anak; membiasakan peserta didik cinta lingkungan hidup.

Sedangkan tujuannya adalah menghasilkan *out put* serta *out come* yang berkualitas serta dapat menampilkan jati diri seorang muslim yang baik; serta Membangun motivasi, inovasi serta komitmen yang tinggi untuk meraih prestasi (CL.A.Ob serta Dok).

2) Materi Pembinaan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, materi pembinaan yang disusun berfokus pada pembinaan serta pengembangan profesi serta karier guru. Materi ini mencakup empat aspek utama, yaitu kemampuan pedagogik, kepribadian, sosial, serta profesional, yang semuanya diarahkan untuk mendukung peningkatan kinerja guru secara optimal (CL.A.Ob serta Dok).

3) Teknik Pembinaan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, teknik pembinaan pada MTsN 2 Hulu Sungai Utara dirancang melalui analisis SWOT untuk mengidentifikasi kebutuhan pembinaan secara terarah. Teknik ini mencakup pemenuhan serta optimalisasi sarana serta prasarana pendidikan, pengembangan minat serta bakat siswa dalam kegiatan kurikuler maupun ekstrakurikuler, serta penciptaan lingkungan belajar yang kondusif. Selain itu, dilakukan rekrutmen tenaga pendidik yang profesional, penyusunan kurikulum yang diperkaya, pelaksanaan pembelajaran berkualitas, serta peningkatan kompetensi guru serta koordinasi internal.

Supervisi, pengawasan, serta pembinaan juga menjadi fokus utama, didukung oleh upaya menciptakan lingkungan madrasah yang mencerminkan nilai-nilai keislaman. Program pembelajaran berorientasi pada *mastery learning* dilaksanakan untuk memastikan keberhasilan siswa, diiringi dengan upaya meningkatkan rasa kebersamaan, keharmonisan, serta *sense of belonging* pada antara seluruh warga madrasah. Pemberdayaan sumber daya tenaga kependidikan, pengelolaan fasilitas belajar, serta peningkatan kesejahteraan warga madrasah juga menjadi bagian integral dari strategi pembinaan ini (CL.A.Ob serta Dok).

4) Standar Keberhasilan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, standar keberhasilan dalam pembinaan peningkatan kinerja guru pada MTsN 2 Hulu Sungai Utara ditetapkan berdasarkan empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, serta profesional. Selain itu, keberhasilan juga diukur dari penguasaan serta pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran serta pemahaman yang mendalam terhadap peserta didik. Standar ini bertujuan untuk memastikan bahwa guru tidak hanya memiliki keterampilan mengajar yang baik, tetapi juga dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta memahami kebutuhan serta karakteristik siswa untuk menciptakan pembelajaran yang lebih efektif (CL.A.Ob serta Dok).

b. Pengorganisasian Pembinaan Guru oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara

1) Rincian Tugas

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, rincian tugas pada MTsN 2 Hulu Sungai Utara disusun berdasarkan deskripsi pekerjaan (*Job Description*) yang tertuang dalam perjanjian kinerja. Tugas-tugas tersebut kemudian dilaksanakan serta dipantau melalui Rencana Harian Kerja (RHK) yang terintegrasi dalam Sistem Kinerja Pegawai (SKP). Sistem ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan jelas serta terukur, serta mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan (CL.A.Ob serta Dok).

2) Pembagian Tugas

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, pembagian tugas terkait pembinaan peningkatan kinerja guru pada MTsN 2 Hulu Sungai Utara dilakukan berdasarkan latar belakang pendidikan serta keahlian masing-masing guru. Pembagian tugas ini

ditetapkan melalui Surat Keputusan (SK) yang dihasilkan dari rapat pembagian tugas. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap guru menjalankan tugas yang sesuai dengan kompetensi serta bidang keahliannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara optimal (CL.A.Ob serta Dok).

3) Struktur Organisasi

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, struktur organisasi pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara terdiri dari kepala madrasah yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan. Kepala madrasah dibantu oleh wakil kepala madrasah (wakamad) yang memiliki tanggung jawab pada bidang kurikulum, kesiswaan, sarana serta prasarana, humas, serta kepala tata usaha beserta stafnya yang turut mendukung pelaksanaan kegiatan. Struktur organisasi ini disusun sesuai dengan peraturan yang berlaku, menjamin pembagian tugas yang jelas serta terorganisir dalam rangka meningkatkan efektivitas serta efisiensi operasional madrasah (CL.A.Ob serta Dok).

4) Mekanisme Kerja (SOP)

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, mekanisme kerja (SOP) dalam pembinaan kinerja guru pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara dilakukan dengan merujuk pada struktur organisasi madrasah yang telah ditetapkan serta sesuai dengan peraturan yang berlaku. Setiap kegiatan, baik yang berupa pelaksanaan program maupun pelayanan, mengacu pada SOP yang jelas serta terperinci untuk setiap kegiatan yang dilakukan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh proses pembinaan berjalan secara terorganisir, terstruktur, serta sesuai dengan standar yang ditetapkan (CL.A.Ob serta Dok).

c. Pelaksanaan Pembinaan guru oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara

1) Supervisi Dan Monitoring

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, supervisi serta monitoring pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara dilaksanakan secara terprogram. Proses ini dilakukan berdasarkan hasil rapat dengan dewan guru, yang membahas teknis, waktu pelaksanaan, serta pengadministrasian sesuai dengan petunjuk teknis (juknis) supervisi. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap tahap pembinaan serta pengawasan berjalan dengan lancar, terorganisir, serta sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan (CL.A.Ob serta Dok).

2) Penelitian Tindakan Kelas

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, penelitian tindakan kelas pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara dilaksanakan berdasarkan permasalahan-permasalahan yang ditemukan oleh guru dalam proses pembelajaran. Selain itu, pelaksanaan penelitian juga mempertimbangkan hasil rekomendasi dari supervisi yang telah dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dengan mengidentifikasi serta mengatasi masalah yang muncul selama proses belajar mengajar (CL.A.Ob serta Dok).

3) Sosialisasi

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, sosialisasi yang dilakukan dalam pembinaan peningkatan kinerja guru pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara mencakup penyampaian informasi mengenai pelatihan serta supervisi yang akan dilaksanakan oleh kepala madrasah. Sosialisasi ini meliputi berbagai aspek, seperti jadwal pelaksanaan, bentuk kegiatan, materi yang akan disampaikan,

pernbiayaan, serta narasumber yang akan diundang, terutarna untuk kegiatan pelatihan atau workshop. Tujuan dari sosialisasi ini adalah agar sernua pihak yang terlibat, khususnya para guru, mernaharni serta siap rnengikuti kegiatan yang telah direncanakan (CL.A.Ob serta Dok).

4) Kerjasama serta Koordinasi

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, kerjasama pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara dilakukan berdasarkan keterkaitan kepentingan serta manfaat yang berkaitan dengan operasional madrasah. Koordinasi antar pihak pada madrasah dilakukan melalui rapat yang diadakan baik secara offline maupun online, guna rnernastikan kelancaran pelaksanaan tugas serta program-program yang telah ditetapkan. Rapat-rapat tersebut rn menjadi media penting untuk rnnyelaraskan tujuan serta langkah-langkah dalam rnencapai keberhasilan operasional madrasah (CL.A.Ob serta Dok).

5) Pernbinaan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, perninaan peningkatan kinerja guru pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara dilakukan secara teratur melalui rapat-rapat yang dilaksanakan setiap bulan. Apabila terdapat hal-hal yang perlu segera dibahas, rapat dapat diadakan secara mendadak. Setiap guru rn melaksanakan tugasnya rnasing-rnasing, serta apabila ada guru yang berhalangan atau cuti, tugasnya akan digantikan oleh guru pengganti atau melalui pertukaran jadwal rn mengajar. Untuk rneningkatkan kornpetensi guru, rnereka diwajibkan untuk rn mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dengan waktu tertentu yang dikhususkan agar para guru dapat rn mengikuti kegiatan tersebut tanpa rn mengganggu jadwal pernbelajaran lainnya (CL.A.Ob serta Dok).

d. Pengevaluasian Pembinaan Guru oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara

1) Tujuan Evaluasi

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, tujuan evaluasi yang dilakukan dalam pembinaan peningkatan kinerja guru pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara adalah untuk membantu mengidentifikasi serta mengurangi jumlah guru yang tidak kompeten, mendorong guru-guru untuk memperbaiki kualitas pengajaran mereka, serta meningkatkan kualitas administrasi. Evaluasi juga bertujuan untuk memberikan dukungan kepada administrator dalam proses promosi pegawai, dengan memastikan bahwa kinerja guru terus mengalami perbaikan serta peningkatan sesuai dengan standar yang ditetapkan (CL.A.Ob serta Dok).

2) Kegiatan Evaluasi

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, kegiatan evaluasi terhadap pembinaan peningkatan kinerja guru pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara dilakukan melalui beberapa langkah yang sistematis. Langkah-langkah tersebut meliputi: merumuskan tujuan evaluasi, menyeleksi serta menyusun alat evaluasi yang sesuai, menerapkan alat evaluasi dalam proses pembinaan, mengolah hasil evaluasi yang diperoleh, menyimpulkan hasil evaluasi tersebut, serta melakukan tindak lanjut (*follow-up*) terhadap hasil evaluasi untuk perbaikan yang lebih lanjut. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa kinerja guru terus berkembang sesuai dengan standar yang ditetapkan (CL.A.Ob serta Dok).

3) Hasil Evaluasi

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, hasil evaluasi terhadap pembinaan peningkatan kinerja guru

menunjukkan bahwa terdapat kemajuan signifikan dalam pelaksanaan tugas guru. Salah satu hasilnya adalah tercapainya pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang digunakan sebagai pedoman serta acuan dalam proses belajar mengajar. Evaluasi juga mengungkapkan bahwa sebagian besar guru telah berhasil dalam mengelola administrasi pembelajaran, termasuk penyusunan bahan perencanaan yang selalu dikerjakan dengan baik. Selain itu, dalam pelaksanaan pembelajaran, penilaian terhadap hasil belajar juga dilakukan dengan baik, mencerminkan bahwa guru cenderung memenuhi semua kriteria yang ditetapkan (CL.A.Ob serta Dok).

4) Tindak Lanjut

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, tindak lanjut dari evaluasi pembinaan peningkatan kinerja guru dilakukan dengan menyusun rencana kegiatan yang meliputi pelatihan serta supervisi. Rencana tersebut disesuaikan dengan hasil evaluasi terhadap kegiatan yang telah dilakukan sebelumnya, dengan mengadakan pelatihan yang sesuai dengan hasil supervisi pembelajaran. Selain itu, pengembangan lebih lanjut juga mencakup inovasi dalam administrasi yang berbasis teknologi informasi, yang terintegrasi dengan website madrasah. Di sisi lain, teknik pembelajaran juga mengalami inovasi dengan menyesuaikan potensi lokal atau local genius, guna meningkatkan efektivitas serta relevansi pembelajaran (CL.A.Ob serta Dok).

e. Masalah Manajemen Pembinaan Guru oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara

1) Masalah SDM

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, tidak ditemukan masalah terkait SDM dalam manajemen pembinaan

peningkatan kinerja guru pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara. SDM pada madrasah ini dinilai cukup memadai, pada mana seluruh guru memiliki latar belakang pendidikan minimal S1, serta hanya 3% dari mereka yang belum memiliki sertifikasi (CL.A.Ob serta Dok).

2) Masalah Keuangan/Pembiayaan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, dalam pelaksanaan manajemen pembinaan peningkatan kinerja guru, pembiayaan didukung oleh dana BOS, anggaran operasional madrasah yang tercantum dalam DIPA, serta infak Jurnat yang berasal dari guru serta siswa untuk mendukung kegiatan sosial pada lingkungan madrasah (CL.A.Ob serta Dok).

3) Masalah Sarana serta Prasarana

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, masalah sarana serta prasarana pada madrasah terkait dengan penggunaan fasilitas yang ada, meskipun banyak yang perlu diperbaiki, karena sebagian besar sarana serta prasarana sudah lama digunakan serta memerlukan pembaruan (CL.A.Ob serta Dok).

4) Masalah Kebijakan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, kebijakan dalam manajemen pembinaan kinerja guru pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara disusun berdasarkan hasil rapat pengembangan madrasah. Kebijakan tersebut merupakan kesepakatan bersama antara elemen-elemen madrasah serta komite madrasah yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru serta menyajikan kualitas pendidikan pada madrasah (CL.A.Ob serta Dok).

f. Solusi Masalah Manajemen Pembinaan Guru oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara

1) Solusi SDM

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, solusi terhadap masalah SDM dalam pembinaan peningkatan kinerja guru adalah dengan berupaya meningkatkan kompetensi guru. Salah satu langkah yang diambil adalah dengan memberikan rekomendasi bagi guru untuk mengikuti diklat serta pelatihan yang relevan dengan peningkatan kinerja profesi mereka. Langkah ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kemampuan serta keterampilan guru dalam menjalankan tugasnya (CL.A.Ob serta Dok).

2) Solusi Keuangan/Pembiayaan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, solusi terhadap masalah keuangan/pembiayaan dalam pembinaan peningkatan kinerja guru adalah dengan menggunakan dana yang tersedia seefisien mungkin. Hal ini dilakukan dengan mempertimbangkan pengajuan dari tenaga pendidik serta kependidikan, yang juga disesuaikan dengan kondisi keuangan yang ada. Pendekatan ini diharapkan dapat mengoptimalkan penggunaan anggaran untuk mendukung peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan (CL.A.Ob serta Dok).

3) Solusi Sarana serta Prasarana

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, solusi terhadap masalah sarana serta prasarana dalam pembinaan peningkatan kinerja guru pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara adalah dengan memanfaatkan sarana serta prasarana yang ada. Selain itu, dilakukan perawatan serta perbaikan rutin untuk memastikan sarana

serta prasarana tersebut tetap berfungsi dengan baik serta mendukung proses pembelajaran secara optimal (CL.A.Ob serta Dok).

4) Solusi Kebijakan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, solusi terhadap masalah kebijakan dalam pembinaan peningkatan kinerja guru pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara adalah dengan melaksanakan setiap kegiatan berdasarkan hasil rapat yang telah direncanakan sebelumnya. Setiap kegiatan dilaksanakan dengan memperhatikan tahapan evaluasi, serta tindak lanjut dilakukan untuk perbaikan, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas serta efektivitas pembinaan kinerja guru secara berkelanjutan (CL.A.Ob serta Dok).

g. Kinerja Mengajar Guru pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara

1) Pembuatan RPP

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, pembuatan RPP pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara dilakukan dengan mengacu pada MGMP serta melalui koordinasi antara guru serta kepala madrasah. Dalam proses ini, kepala madrasah memastikan bahwa RPP yang disusun oleh guru sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku (CL.A.Ob serta Dok).

2) Pembuatan Silabus

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, silabus pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara dikembangkan dari Dokumen 1 (KTSP) oleh tim pengembang kurikulum. Setelah itu, silabus dibawa ke forum MGMP untuk pengembangan lebih lanjut serta dikoordinasikan dengan kepala madrasah untuk memastikan kelayakannya digunakan dalam pembelajaran (CL.A.Ob serta Dok).

3) Penggunaan TIK

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, penggunaan TIK pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara sudah menjadi kebiasaan yang diterapkan sejak lama. Kepala madrasah secara rutin membina para tenaga pendidik untuk selalu menggunakan teknologi informasi dalam proses pembelajaran (PBM) maupun dalam evaluasi (CL.A.Ob serta Dok).

4) Hasil Belajar Siswa

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, hasil belajar siswa pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara mengalami peningkatan. Peningkatan tersebut dapat dilihat dari tercapainya Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) yang semakin baik setiap kali evaluasi proses belajar mengajar (PBM) dilakukan (CL.A.Ob serta Dok).

3. MTsN 6 Hulu Sungai Utara

a. Perencanaan Pembangunan Guru oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTsN 6 Hulu Sungai Utara

1) Visi, Misi serta Tujuan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi bahwa visi, misi serta tujuan adalah sebagai berikut: Adapun yang menjadi visi dari MTsN 6 Hulu Sungai Utara adalah “menjadi madrasah yang islami, populis, bermutu serta berbudaya dengan menghasilkan siswa yang terdidik, berwawasan, IPTEK, IMTAQ, SENI serta berakhlakul karimah secara terpadu, diakui oleh lembaga lain serta masyarakat”.

Kemudian yang menjadi misinya adalah Melaksanakan Pembelajaran serta Bimbingan secara efektif sehingga setiap siswa dapat berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki; Menumbuhkan kebanggaan perilaku budaya yang Islami serta budaya luhur kebangsaan; Menerapkan manajemen Partisipatif dengan melibatkan

seluruh warga Madrasah serta Masyarakat; Menyiapkan siswa lulusan yang mampu bersaing serta melanjutkan ke sekolah yang lebih tinggi; Memadukan keunggulan Madrasah dengan keunggulan-keunggulan pada Masyarakat; serta Menyiapkan siswa memiliki dasar-dasar Keterampilan untuk hidup mandiri.

Sedangkan tujuannya adalah Meningkatkan pembelajaran serta Bimbingan secara Efektif serta Optimal; Meningkatnya perilaku atau budaya islami siswa tumbuh serta berkembang dalam kehidupan; Meningkatnya siswa memperoleh prestasi (Akademik maupun Non Akademik); Meningkatnya Sarana Prasarana Pendidikan; serta Meningkatnya pelayanan ketatausahaan (CL.A.Ob serta Dok).

2) Materi Pembinaan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, materi pembinaan peningkatan kinerja guru pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara mencakup beberapa aspek kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, serta kompetensi profesional. Langkah-langkah pembinaan yang dikembangkan dalam proses ini meliputi: perancangan serta perencanaan program pembelajaran, pengembangan program pembelajaran, pengelolaan pelaksanaan program pembelajaran, penilaian terhadap proses serta hasil pembelajaran, serta diagnosis faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran (CL.A.Ob serta Dok).

3) Teknik Pembinaan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, teknik pembinaan pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara meliputi dua jenis supervisi utama, yaitu supervisi individu serta supervisi kelompok. Teknik supervisi individu mencakup kunjungan kelas, observasi kelas, pertemuan individu, serta penilaian diri sendiri. Kunjungan kelas

dilakukan oleh kepala madrasah untuk melakukan supervisi akademik serta observasi langsung terhadap kegiatan pembelajaran guru. Sedangkan pertemuan pribadi bertujuan untuk melakukan percakapan atau dialog antara guru serta kepala madrasah guna mendapatkan formulasi pembelajaran yang lebih tepat. Selain itu, teknik supervisi kelompok melibatkan rapat dinas madrasah, pelatihan inservice/in-house training, workshop, pertemuan musyawarah guru bidang studi, kunjungan antar sekolah/madrasah, serta pertemuan dalam kelompok kerja (CL.A.Ob serta Dok).

4) Standar Keberhasilan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, standar keberhasilan dalam pembinaan peningkatan kinerja guru pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara dianggap tercapai apabila daya serap siswa terhadap bahan pengajaran yang diajarkan mencapai prestasi tinggi, baik secara individu maupun kelompok. Selain itu, keberhasilan juga diukur berdasarkan tercapainya perilaku yang digariskan dalam pengajaran (indikator pembelajaran) oleh siswa, baik secara individual maupun kelompok (CL.A.Ob serta Dok).

b. Pengorganisasian Pembinaan Guru oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTsN 6 Hulu Sungai Utara

1) Rincian Tugas

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, rincian tugas guru pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara disusun berdasarkan Permendikbud No. 15 Tahun 2018 tentang penentuan beban kerja guru, kepala sekolah, serta pengawas sekolah. Pembagian tugas dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa komponen penting, antara lain: tujuan yang spesifik, pada mana setiap tugas harus memiliki tujuan yang jelas serta terukur; pembagian peran yang jelas, memastikan setiap anggota tim memahami tanggung jawabnya dalam menyelesaikan

tugas; jadwal kerja yang tepat, dengan menetapkan tenggat waktu realistis untuk efisiensi penyelesaian tugas; komunikasi efektif, dengan saluran komunikasi terbuka untuk bertukar informasi serta mengatasi masalah; pembagian tugas yang adil, memastikan pembagian pekerjaan sesuai dengan keahlian serta kapasitas setiap anggota tim; pemantauan kemajuan, dengan melakukan pemantauan secara berkala terhadap kemajuan serta menyesuaikan rencana kerja jika diperlukan; serta evaluasi serta pembelajaran, yang dilakukan setelah selesai untuk menilai proses serta hasil guna meningkatkan kualitas pada masa depan (CL.A.Ob serta Dok).

2) Pembagian Tugas

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, pembagian tugas guru pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara didasarkan pada penentuan peran serta tanggung jawab yang harus diemban oleh setiap guru sesuai dengan jadwal pelajaran pada madrasah. Pembagian tugas ini melibatkan alokasi waktu yang tepat serta penugasan masing-masing guru untuk mengajar mata pelajaran tertentu pada waktu yang telah ditetapkan, sehingga setiap guru memiliki tanggung jawab yang jelas dalam proses pembelajaran (CL.A.Ob serta Dok).

3) Struktur Organisasi

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, MTsN 6 Hulu Sungai Utara memiliki struktur organisasi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain itu, madrasah ini juga telah merancang serta membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) yang disesuaikan dengan kebutuhan madrasah, guna memastikan kelancaran operasional serta pencapaian tujuan pendidikan (CL.A.Ob serta Dok).

4) Mekanisme Kerja (SOP)

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, mekanisme kerja dalam pembinaan peningkatan kinerja guru pada MTsN 6 Hulu Sungai Utara disusun berdasarkan struktur organisasi yang telah ditentukan serta sesuai dengan peraturan yang berlaku. Proses kerja dimulai dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah, kepala tata usaha, wali kelas, hingga sampai kepada siswa, yang masing-masing memiliki peran serta tanggung jawab dalam mencapai tujuan pembinaan yang diinginkan (CL.A.Ob serta Dok).

c. Pelaksanaan Pembinaan Guru oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTsN 6 Hulu Sungai Utara

1) Supervisi serta Monitoring

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, supervisi serta monitoring dalam pembinaan peningkatan kinerja guru pada MTsN 6 Hulu Sungai Utara dilakukan secara reguler, baik formal maupun informal. Kegiatan ini dilaksanakan oleh kepala madrasah untuk memastikan kinerja guru terus berkembang serta mencapai standar yang diharapkan (CL.A.Ob serta Dok).

2) Penelitian Tindakan Kelas

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, penelitian tindakan kelas dalam pembinaan peningkatan kinerja guru pada MTsN 6 Hulu Sungai Utara telah dilaksanakan oleh sebagian guru sebagai bagian dari upaya untuk menunjang profesi mereka. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui refleksi praktis serta penerapan strategi yang dapat memperbaiki kinerja guru dalam proses pengajaran (CL.A.Ob serta Dok).

3) Sosialisasi

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, sosialisasi dalam pembinaan peningkatan kinerja guru pada MTsN 6

Hulu Sungai Utara dilakukan secara berkala, baik secara individu maupun kelompok. Sosialisasi ini bertujuan untuk memastikan para guru memahami standar kinerja yang diharapkan serta mendapatkan informasi terkait langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka (CL.A.Ob serta Dok).

4) Kerjasama serta Koordinasi

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, kerjasama serta koordinasi yang dilakukan pada MTsN 6 Hulu Sungai Utara melibatkan semua pihak terkait serta berjalan dengan efektif serta lancar. Proses kerjasama ini memastikan komunikasi yang baik antar semua elemen madrasah, sehingga setiap kegiatan dalam pembinaan serta peningkatan kinerja guru dapat dilaksanakan dengan baik (CL.A.Ob serta Dok).

5) Pembinaan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, pembinaan terhadap peningkatan kinerja guru pada MTsN 6 Hulu Sungai Utara dilakukan melalui berbagai kegiatan. Pembinaan dilaksanakan secara rutin melalui rapat madrasah yang diadakan setiap awal bulan untuk seluruh Guru serta Tenaga Kependidikan (GTK). Selain itu, terdapat juga rapat terbatas dengan Wakil Kepala Madrasah (Wakamad) yang disesuaikan dengan waktu yang fleksibel. Selain itu, kewajiban untuk mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk setiap mata pelajaran selalu diingatkan kepada para guru agar pengembangan profesionalisme mereka terus berjalan (CL.A.Ob serta Dok).

d. Pengevaluasi Pembinaan Guru oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTsN 6 Hulu Sungai Utara

1) Tujuan Evaluasi

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, tujuan evaluasi yang dilakukan dalam pembinaan peningkatan kinerja guru pada MTsN 6 Hulu Sungai Utara adalah untuk mengukur efektivitas keterampilan mengajar para guru, kemampuan manajerial dalam pengelolaan siswa, serta untuk mengidentifikasi potensi pelatihan serta peluang pengembangan bagi guru. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa para guru dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi madrasah (CL.A.Ob serta Dok).

2) Kegiatan Evaluasi

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, kegiatan evaluasi yang dilaksanakan terhadap pembinaan peningkatan kinerja guru pada MTsN 6 Hulu Sungai Utara dilakukan melalui beberapa tahapan. Kepala madrasah menjelaskan bahwa proses evaluasi dimulai dengan perencanaan yang matang, diikuti dengan pengumpulan data yang relevan. Selanjutnya, data yang terkumpul diverifikasi melalui kerja tim yang melibatkan kepala madrasah. Proses evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa pembinaan terhadap guru dapat dilaksanakan dengan efektif serta mendukung peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan (CL.A.Ob serta Dok).

3) Hasil Evaluasi

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, hasil evaluasi terhadap pembinaan peningkatan kinerja guru pada MTsN 6 Hulu Sungai Utara digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian kinerja guru berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh madrasah. Hasil evaluasi ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan yang dimiliki oleh seorang guru dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, evaluasi ini menjadi dasar untuk perbaikan serta pengembangan kinerja guru pada masa yang akan datang (CL.A.Ob serta Dok).

4) Tindak Lanjut

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, tindak lanjut yang dilakukan terhadap hasil evaluasi peningkatan kinerja guru pada MTsN 6 Hulu Sungai Utara adalah dengan memberikan umpan balik langsung kepada guru. Selain itu, pembinaan lebih lanjut dilakukan melalui Program Keprofesian Berkelanjutan (PKB) untuk mendukung pengembangan serta perbaikan kinerja guru secara berkelanjutan (CL.A.Ob serta Dok).

e. Masalah Manajemen Pembinaan Guru oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTsN 6 Hulu Sungai Utara

1) Masalah SDM

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, masalah sumber daya manusia (SDM) dalam pembinaan peningkatan kinerja guru pada MTsN 6 Hulu Sungai Utara berkaitan dengan kurangnya kreativitas sebagian guru, terutama pada kalangan guru yang masih junior, dalam proses pembelajaran. Hal ini dianggap perlu untuk dikembangkan lebih lanjut agar tercipta suasana pembelajaran yang nyaman serta tenang, yang dapat mendukung proses belajar mengajar yang lebih efektif (CL.A.Ob serta Dok).

2) Masalah Keuangan/Pembiayaan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, masalah keuangan dalam pelaksanaan manajemen pembinaan peningkatan kinerja guru pada MTsN 6 Hulu Sungai Utara terkait dengan keterbatasan dana yang tersedia untuk mendukung kreativitas guru. Keuangan madrasah belum sepenuhnya mencukupi kebutuhan

yang diperlukan untuk meningkatkan kreativitas serta kinerja guru secara maksimal (CL.A.Ob serta Dok).

3) Masalah Sarana serta Prasarana

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, masalah sarana serta prasarana dalam pembinaan peningkatan kinerja guru pada MTsN 6 Hulu Sungai Utara terletak pada ketersediaan fasilitas yang masih belum memadai. Sarana serta prasarana yang ada saat ini belum sepenuhnya mendukung kreativitas guru dalam proses pembelajaran, yang berdampak pada efektivitas kegiatan belajar mengajar (CL.A.Ob serta Dok).

4) Masalah Kebijakan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, terkait dengan masalah kebijakan dalam pembinaan peningkatan kinerja guru, kebijakan yang diterapkan pada MTsN 6 Hulu Sungai Utara selalu disusun berdasarkan undang-undangan yang berlaku serta dilandasi oleh nilai-nilai keagamaan. Pendekatan yang digunakan dalam pelaksanaan kebijakan ini mencakup pendekatan partisipatif, humanis, serta kekeluargaan, yang bertujuan untuk melibatkan semua pihak secara aktif serta menjaga hubungan yang harmonis antara pengelola madrasah, guru, serta staf (CL.A.Ob serta Dok).

f. Solusi Masalah Manajemen Pembinaan Guru oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTsN 6 Hulu Sungai Utara

1) Solusi SDM

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, terkait dengan solusi masalah SDM dalam pembinaan peningkatan kinerja guru pada MTsN 6 Hulu Sungai Utara, solusi yang diterapkan adalah dengan mengadakan pelatihan yang dapat menunjang kualitas

serta kreativitas guru. Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan strategi mengajar yang baru serta menarik bagi siswa, sehingga tercipta suasana pembelajaran yang nyaman serta tenang. Dengan demikian, diharapkan kualitas pengajaran guru dapat meningkat serta proses pembelajaran menjadi lebih efektif (CL.A.Ob serta Dok).

2) Solusi Keuangan/Pembiayaan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, terkait dengan solusi masalah keuangan/pembiayaan dalam pelaksanaan pembinaan peningkatan kinerja guru pada MTsN 6 Hulu Sungai Utara, solusi yang diusulkan adalah dengan memperinci lebih detail penggunaan dana yang ada. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa dana yang dialokasikan dapat sepenuhnya mendukung kreativitas guru, sehingga kebutuhan untuk peningkatan kinerja guru dapat terpenuhi secara maksimal (CL.A.Ob serta Dok).

3) Solusi Sarana serta Prasarana

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, terkait dengan solusi masalah sarana serta prasarana dalam pelaksanaan pembinaan peningkatan kinerja guru pada MTsN 6 Hulu Sungai Utara, solusi yang diambil adalah dengan melengkapi sarana serta prasarana madrasah secara bertahap. Upaya ini bertujuan untuk mendukung visi serta misi madrasah, serta memastikan tersedianya fasilitas yang memadai untuk menunjang proses pembelajaran serta pengembangan kreativitas guru (CL.A.Ob serta Dok).

4) Solusi Kebijakan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, terkait dengan solusi kebijakan dalam pembinaan peningkatan kinerja guru pada MTsN 6 Hulu Sungai Utara, solusi yang dikembangkan adalah melalui beberapa langkah koordinasi serta pengajuan proposal.

Kepala Madrasah (K1) menjelaskan bahwa solusi kebijakan yang diambil meliputi koordinasi dengan instansi terkait, seperti Kerenag Kabupaten serta Kerenag Provinsi, terkait pengembangan sumber daya manusia, keuangan madrasah, serta peningkatan sarana serta prasarana. Selain itu, madrasah juga aktif mencari sumber dana melalui pengajuan proposal kepada instansi terkait untuk mendukung pengembangan sarana serta prasarana. Untuk pengembangan profesionalisme tenaga pendidik, madrasah menginstruksikan para guru serta tenaga kependidikan untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri, seperti MGMP, seminar, diklat, serta workshop, dengan menerbitkan surat tugas sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas serta keterampilan mengajar (CL.A.Ob serta Dok).

g. Kinerja Mengajar Guru pada MTsN 6 Hulu Sungai Utara

1) Pembuatan RPP

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi bahwa dalam pembuatan RPP adalah sebagai berikut: RPP dibuat oleh guru sebelum melaksanakan pembelajaran di kelas bisa per kali pertemuan atau satu semester berjalan, pembuatan RPP karna arahkan agar bersifat efektif serta memenuhi kaidah pembuatan RPP yang benar yaitu meliputi: Identifikasi Standar Kompetensi, yaitu mengidentifikasi standar kompetensi atau tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Ini dapat berupa kurikulum nasional, kurikulum sekolah, atau standar pembelajaran yang relevan;

Menentukan tujuan pembelajaran, maksudnya pastikan tujuan ini sesuai dengan standar kompetensi serta dapat diukur; merencanakan kegiatan pembelajaran, yaitu merencanakan kegiatan pembelajaran yang dibuat harus mendukung pencapaian tujuan pembelajaran. ini termasuk pengenalan materi, kegiatan interaktif, serta penilaian; pemilihan metode pembelajaran yang tepat, yaitu metode pembelajaran dipilih harus sesuai dengan tujuan pembelajaran, kebutuhan siswa, serta materi

yang diajarkan. Metode pembelajaran dapat mencakup ceramah, diskusi kelompok, praktikum, serta sebagainya;

Menyediakan bahan serta sumber pembelajaran, yaitu bahan serta sumber pembelajaran yang diperlukan harus meliputi materi ajar, alat pembelajaran, serta sumber daya tambahan seperti video, artikel, atau gambar; penyesuaian untuk melihat keanekaragaman siswa, yaitu mempertimbangkan kebutuhan serta gaya belajar siswa dalam merencanakan pembelajaran. siapkan strategi untuk menangani variasi tersebut serta memberikan dukungan tambahan jika diperlukan; pemilihan penilaian pembelajaran yang tepat, yaitu penilaian harus mencerminkan tujuan pembelajaran serta memberikan informasi yang berguna tentang kemajuan siswa; refleksi serta evaluasi, yaitu setelah pelaksanaan pembelajaran, refleksikan keberhasilan serta tantangan yang muncul, hal ini digunakan untuk mengevaluasi efektivitas RPP serta melakukan perbaikan pada masa depan siswa (CL.A.Ob serta Dok).

2) Pembuatan Silabus

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, pembuatan silabus pada MTsN 6 Hulu Sungai Utara dilaksanakan berdasarkan capaian pembelajaran yang sudah ditetapkan. Silabus disusun untuk memastikan bahwa materi yang diajarkan sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai, serta untuk memberikan pedoman yang jelas bagi guru dalam merencanakan kegiatan pembelajaran (CL.A.Ob serta Dok).

3) Penggunaan TIK

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, penggunaan TIK dalam pembelajaran pada MTsN 6 Hulu Sungai Utara sangat ditekankan. Diantaranya adalah pembelajaran interaktif, yaitu menggunakan perangkat lunak pembelajaran interaktif, aplikasi, atau

platform e-learning untuk membuat pengalaman pembelajaran yang menarik serta berinteraksi dengan siswa; akses ke sumber daya luar biasa, yaitu memanfaatkan internet untuk mengakses sumber daya pembelajaran yang beragam, seperti video, artikel, simulasi, serta lain-lain, yang dapat membantu mendukung pembelajaran;

Kolaborasi serta komunikasi, yaitu gunakan alat kolaborasi online seperti forum diskusi, grup chat, atau platform kolaboratif untuk memfasilitasi diskusi antara siswa serta guru, serta kerja sama antara siswa; personalisasi pembelajaran, yaitu gunakan teknologi untuk menyediakan materi pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan serta minat individu siswa, misalnya dengan menggunakan perangkat lunak pembelajaran adaptif; penilaian interaktif, yaitu memanfaatkan alat-alat penilaian online untuk memberikan umpan balik yang cepat serta mendalam kepada siswa, serta melacak kemajuan mereka secara individual (CL.A.Ob serta Dok).

4) Hasil Belajar Siswa

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi, hasil belajar siswa pada MTsN 6 Hulu Sungai Utara menunjukkan peningkatan yang signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya grafik hasil asesmen madrasah yang menunjukkan tren positif dalam pencapaian hasil belajar siswa dari waktu ke waktu. Peningkatan ini mencerminkan efektivitas dari berbagai upaya yang dilakukan oleh madrasah dalam mendukung perkembangan akademik siswa (CL.A.Ob serta Dok).

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Perencanaan Pembinaan Guru oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pembinaan guru oleh Kepala Madrasah pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara mencakup beberapa elemen kunci: visi, misi, serta tujuan, materi pembinaan, teknik pembinaan, serta standar keberhasilan. Ketiga madrasah memiliki visi, misi, serta tujuan spesifik yang mengarahkan program pembinaan guru sesuai dengan kebutuhan institusi. Materi pembinaan mencakup empat kompetensi inti (pedagogik, kepribadian, sosial, serta profesional). Teknik pembinaan melibatkan pendekatan yang beragam, seperti supervisi administrasi, supervisi kelas, serta pelatihan profesional (Diklat, IHT, MGMP). Standar keberhasilan difokuskan pada pencapaian kompetensi guru yang terukur melalui penguasaan teknologi, penguasaan peserta didik, serta prestasi pengajaran.

Menurut Terry (2006:17), *planning* (perencanaan) adalah proses menetapkan pekerjaan yang harus dilakukan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perencanaan melibatkan pengambilan keputusan, termasuk pemilihan alternatif terbaik, serta visualisasi masa depan untuk menyusun langkah-langkah strategis. Dalam konteks pembinaan guru, teori ini relevan karena perencanaan pembinaan membutuhkan analisis kebutuhan, penyusunan program, serta pelaksanaan tindakan berbasis prioritas.

Menurut George R. Terry, manajemen mencakup empat fungsi utama: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian. Dalam konteks pembinaan guru, hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pembinaan oleh kepala madrasah telah memenuhi aspek perencanaan manajerial, yakni dengan menentukan visi, misi, serta tujuan yang jelas. Pengorganisasian terlihat dalam penyusunan materi pembinaan yang mencakup empat kompetensi inti guru. Pengarahan diwujudkan melalui supervisi serta pelatihan profesional, sedangkan pengendalian dilakukan dengan menetapkan standar keberhasilan yang terukur. Dengan demikian, model manajemen Terry dapat digunakan untuk mengevaluasi efektivitas perencanaan pembinaan guru pada madrasah tersebut.

Dari perspektif teleologi, suatu tindakan dinilai berdasarkan manfaatnya. Pembinaan guru yang dilakukan kepala madrasah dapat dikategorikan sebagai tindakan yang berorientasi pada manfaat jangka panjang bagi guru serta peserta didik. Dengan adanya pembinaan yang sistematis, guru memperoleh peningkatan kompetensi yang memungkinkan mereka memberikan pengajaran yang lebih berkualitas. Manfaat ini tidak hanya dirasakan oleh guru, tetapi juga oleh peserta didik yang mendapatkan pembelajaran lebih efektif serta berorientasi pada pencapaian akademik serta karakter.

Dalam Pasal 7 UU No. 14 Tahun 2005, disebutkan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, serta sertifikasi pendidik. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah telah melaksanakan tugasnya dengan membina guru dalam memenuhi standar kompetensi ini melalui berbagai strategi pembinaan. Dengan demikian, penelitian ini menguatkan pentingnya implementasi kebijakan pendidikan dalam mendukung peningkatan profesionalisme guru.

Temuan penelitian menegaskan bahwa pembinaan guru mencakup empat kompetensi inti: pedagogik, kepribadian, sosial, serta profesional. Kompetensi pedagogik ditingkatkan melalui pelatihan serta supervisi kelas, yang membantu guru memahami kebutuhan peserta didik. Kompetensi kepribadian diperkuat dengan pendekatan bimbingan moral, yang mencerminkan nilai-nilai Islam. Kompetensi sosial dikembangkan melalui kegiatan kolaboratif seperti MGMP, sementara kompetensi profesional ditingkatkan melalui Diklat serta IHT.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah menggunakan berbagai teknik pembinaan, termasuk supervisi administrasi, supervisi kelas, serta pelatihan profesional seperti Diklat, IHT, serta MGMP. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip pengembangan sumber daya manusia yang menekankan pentingnya evaluasi serta peningkatan berkelanjutan dalam kinerja tenaga pendidik.

Dalam menentukan keberhasilan pembinaan, kepala madrasah menetapkan standar yang mencakup penguasaan teknologi, penguasaan peserta didik, serta prestasi pengajaran. Standar ini relevan dengan tuntutan pendidikan abad ke-21 yang menekankan pentingnya teknologi dalam pembelajaran, penguasaan yang lebih mendalam terhadap peserta didik, serta pencapaian hasil belajar yang optimal.

Jika dibandingkan dengan model pembinaan pada institusi pendidikan lainnya, pendekatan yang digunakan oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara memiliki keunggulan dalam aspek integrasi nilai-nilai keislaman dalam proses pembinaan. Namun, ada beberapa tantangan, seperti keterbatasan akses terhadap teknologi serta sumber daya yang lebih maju, yang perlu diperhatikan agar efektivitas pembinaan dapat lebih optimal.

Beberapa studi sebelumnya menunjukkan bahwa efektivitas pembinaan guru sangat bergantung pada kesinambungan program pelatihan serta dukungan dari kepala sekolah atau madrasah. Penelitian ini menguatkan temuan tersebut dengan menyoroti bagaimana kepala madrasah memainkan peran aktif dalam memastikan bahwa guru mendapatkan pembinaan yang berkelanjutan serta berbasis kebutuhan.

Meskipun supervisi kelas menjadi bagian integral dari pembinaan guru, ada beberapa tantangan dalam implementasinya, seperti resistensi dari guru terhadap pengawasan yang terlalu ketat. Oleh karena itu, pendekatan supervisi yang lebih kolaboratif perlu dikembangkan agar guru merasa didukung, bukan diawasi secara berlebihan.

Berdasarkan analisis ini, disarankan agar pembinaan guru pada madrasah lebih menekankan pada pendekatan berbasis teknologi, peningkatan akses terhadap pelatihan daring, serta penguatan supervisi berbasis refleksi diri. Hal ini akan membantu meningkatkan efektivitas pembinaan serta memastikan bahwa guru lebih siap menghadapi tantangan pendidikan masa kini.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman mengenai peran kepala madrasah dalam pembinaan guru. Dengan pendekatan yang terstruktur serta berbasis kebijakan, pembinaan ini dapat menjadi model yang dapat diterapkan pada berbagai institusi pendidikan lainnya.

Berdasarkan uraian pada atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan pembinaan guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara sudah sesuai dengan teori Terry, UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 7, serta didukung dengan sistem nilai teleologis. Langkah-langkah yang diambil mencakup penyusunan visi, misi, serta tujuan yang jelas, pemilihan materi pembinaan yang relevan, penerapan teknik pembinaan yang tepat, serta penetapan standar keberhasilan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pembinaan melibatkan elemen-elemen kunci seperti visi, misi, tujuan, materi pembinaan yang mencakup empat kompetensi inti (pedagogik, kepribadian, sosial, profesional), teknik pembinaan melalui supervisi administrasi, supervisi kelas, serta pelatihan profesional, serta standar keberhasilan yang fokus pada penguasaan teknologi, pemahaman peserta didik, serta prestasi pengajaran.

2. Pengorganisasian Pembinaan Guru oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara

Pengorganisasian pembinaan guru pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara meliputi empat elemen utama: rincian tugas, pembagian tugas, struktur organisasi serta mekanisme kerja (SOP). Rincian tugas difokuskan pada peran kepala madrasah sebagai *educator*, *manager*, *leader*, serta *innovator*, dengan tanggung jawab menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pembagian tugas dilakukan berdasarkan kemampuan serta karakteristik individu, memastikan keadilan serta kesesuaian dengan

latar belakang pendidikan. Struktur organisasi madrasah adalah hierarki yang menjelaskan kedudukan, fungsi, hak, serta kewajiban setiap posisi. Tujuannya adalah memastikan setiap komponen bekerja optimal agar madrasah berjalan efektif serta efisien. Personel inti dalam struktur ini meliputi kepala madrasah, kepala tata usaha, serta wakil kepala madrasah. SOP mencakup tahapan formal, mulai dari persiapan hingga implementasi, guna memastikan efisiensi serta efektivitas kerja sesuai struktur organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Terry (2006:28), *organizing* adalah proses pengelompokan kegiatan untuk mencapai tujuan serta penugasan kelompok kepada seorang manajer. Proses ini melibatkan pengelolaan sumber daya secara teratur, pembagian tugas, hubungan kerja yang baik, serta penyediaan fasilitas yang mendukung. Pengorganisasian berfungsi untuk menciptakan pola kerja yang memungkinkan anggota tim menyelesaikan pekerjaan secara efektif serta terarah sesuai dengan tujuan organisasi.

Pengorganisasian pembinaan guru pada madrasah merupakan aspek penting dalam manajemen pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa pengorganisasian pembinaan guru pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara meliputi empat elemen utama: rincian tugas, pembagian tugas, struktur organisasi, serta mekanisme kerja (SOP). Elemen-elemen ini selaras dengan prinsip-prinsip manajemen menurut teori Terry, yang menekankan pentingnya perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan dalam mencapai efektivitas organisasi.

Dari segi rincian tugas, kepala madrasah memiliki peran strategis sebagai educator, manager, leader, serta innovator. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah tidak hanya terbatas pada aspek administratif, tetapi juga mencakup aspek pengembangan kompetensi guru serta penciptaan lingkungan belajar yang kondusif. Peran ini diperkuat oleh UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru serta Dosen, yang menegaskan bahwa kepala madrasah bertanggung jawab dalam pembinaan serta pengembangan profesionalisme guru.

Pembagian tugas dalam pembinaan guru pada tiga madrasah tersebut didasarkan pada kemampuan serta karakteristik individu. Hal ini sejalan dengan prinsip manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya alokasi tugas sesuai dengan kompetensi masing-masing individu agar efektivitas kerja dapat meningkat. Namun, dalam implementasinya, perlu ada mekanisme evaluasi untuk memastikan bahwa sistem pembagian tugas ini berjalan secara adil serta efektif.

Struktur organisasi madrasah yang bersifat hierarkis juga berperan dalam mendukung efektivitas pembinaan guru. Keberadaan kepala madrasah, kepala tata usaha, serta wakil kepala madrasah memastikan adanya koordinasi serta pengawasan yang baik dalam setiap aspek manajerial. Struktur ini sejalan dengan prinsip organisasi dalam teori manajemen Terry, yang menekankan bahwa organisasi harus memiliki struktur yang jelas untuk mengoptimalkan kinerja serta pencapaian tujuan.

Mekanisme kerja atau SOP yang diterapkan bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh proses pembinaan guru berjalan secara sistematis. SOP mencakup tahapan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembinaan. Dengan adanya SOP, proses pembinaan dapat lebih terstruktur serta akuntabel. Hal ini juga mendukung prinsip efisiensi dalam teori manajemen, pada mana setiap proses harus memiliki prosedur yang jelas untuk menghindari pemborosan sumber daya.

Dalam konteks teori sistem nilai etik, pengorganisasian pembinaan guru pada madrasah harus berorientasi pada nilai-nilai moral serta etika dalam dunia pendidikan. Nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, serta profesionalisme harus menjadi landasan utama dalam menjalankan pembinaan guru. Dengan pendekatan ini, pembinaan tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada pengembangan karakter serta etos kerja yang tinggi.

Jika dibandingkan dengan hasil penelitian lain, pengorganisasian pembinaan guru pada MTsN Hulu Sungai Utara memiliki keunggulan dalam hal kejelasan struktur organisasi serta pembagian tugas yang

sistematis. Namun, tantangan utama yang dihadapi adalah efektivitas implementasi SOP serta mekanisme evaluasi terhadap hasil pembinaan. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tanpa evaluasi yang sistematis, pembinaan guru sering kali menjadi formalitas tanpa dampak nyata pada peningkatan kualitas pengajaran.

Pembinaan guru juga perlu memperhatikan aspek inovasi dalam metode pembelajaran. Kepala madrasah harus berperan sebagai inovator dengan mendorong guru untuk mengadopsi teknologi dalam pembelajaran. Hal ini relevan dengan perkembangan digital learning yang semakin menjadi tren dalam dunia pendidikan.

Dalam konteks kebijakan, pembinaan guru yang dilakukan oleh kepala madrasah dapat dikaitkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP). Pasal 28 dalam PP ini menegaskan bahwa guru harus memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, serta sosial. Oleh karena itu, kepala madrasah sebagai manajer pendidikan wajib mengelola pembinaan untuk memastikan bahwa guru mampu mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan.

Dalam analisis yang lebih mendalam, ditemukan bahwa kepala madrasah memiliki peran ganda sebagai manajer serta pembina. Hal ini memerlukan keseimbangan antara tanggung jawab administratif serta upaya peningkatan kualitas guru. Model kepemimpinan yang efektif diperlukan untuk memastikan bahwa kedua peran ini dapat dijalankan dengan optimal.

Secara keseluruhan, pengorganisasian pembinaan guru pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara telah memiliki landasan yang kuat dari aspek manajerial, etika, serta kebijakan. Namun, masih diperlukan langkah-langkah strategis untuk mengatasi tantangan implementasi, terutama dalam memastikan keberlanjutan pembinaan serta efektivitas evaluasi hasilnya.

Dalam perspektif teori manajemen, efektivitas pembinaan guru sangat bergantung pada kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah yang memiliki visi serta strategi yang jelas dalam pembinaan akan lebih mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perkembangan guru. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi kepala madrasah dalam aspek manajerial menjadi faktor penting dalam keberhasilan program pembinaan.

Selain itu, peran kolaborasi antara kepala madrasah serta guru dalam pengembangan program pembinaan juga menjadi faktor kunci. Melibatkan guru dalam perencanaan serta evaluasi pembinaan dapat meningkatkan rasa kepemilikan serta motivasi mereka dalam mengikuti program tersebut.

Secara praktis, rekomendasi yang dapat diberikan adalah peningkatan sistem evaluasi berbasis data, penerapan model pelatihan yang lebih inovatif, serta penguatan supervisi akademik secara berkala. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan pembinaan guru dapat berjalan lebih efektif serta memberikan dampak positif bagi peningkatan kualitas pendidikan pada madrasah.

Sebagai kesimpulan, pengorganisasian pembinaan guru pada MTsN Hulu Sungai Utara telah memiliki dasar yang kuat dalam aspek manajerial, etika, serta kebijakan. Namun, diperlukan inovasi dalam pelaksanaan serta evaluasi untuk memastikan keberlanjutan serta efektivitas program pembinaan. Dengan pendekatan yang sistematis serta berbasis pada prinsip-prinsip manajemen yang efektif, madrasah dapat lebih optimal dalam meningkatkan kompetensi serta kinerja guru.

Berdasarkan uraian pada atas, dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian pembinaan guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara sudah sesuai dengan teori Terry serta Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP), serta didukung oleh nilai etik. Langkah-langkah yang diambil mencakup rincian tugas, pembagian tugas, struktur organisasi, serta mekanisme kerja (SOP). Pembinaan difokuskan pada peran kepala madrasah sebagai educator, manager, leader, serta innovator, dengan

pernbagian tugas berdasarkan kernaampuan individu. Struktur organisasi madrasah hierarkis untuk rnernastikan efektivitas serta efisiensi, dengan kepala madrasah, kepala tata usaha, serta wakil kepala madrasah sebagai personel inti. SOP rnernastikan kerja yang terstruktur serta sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Pelaksanaan Pnbinaan Guru oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar Pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara

Pelaksanaan pnbinaan guru pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara dilaksanakan dengan rnenggunakan berbagai strategi yang terstruktur serta terprograrn. Salah satunya adalah supervisi serta rmonitoring, yang dilakukan secara terjadwal dengan pendekatan fornatif serta surnatif untuk rnernastikan peningkatan kinerja guru. Selain itu, penelitian tindakan kelas diterapkan sebagai langkah inovatif yang berbasis pada rmasalah pnbelajaran, dengan tujuan untuk rnendukung pengembangan profesional guru secara lebih rnendalarn.

Pnbinaan juga didukung oleh sosialisasi yang dilaksanakan secara berkala, menyarnpaikan informnasi terkait pelatihan, jadwal, serta rnateri yang relevan dengan proses pnbinaan. Proses ini dilakukan untuk rnernastikan bahwa setiap pihak yang terlibat rnerniliki pnbaharnan yang sarna serta siap untuk berpartisipasi dalam pnbinaan secara efektif.

Selain itu, kerjasarna serta koordinasi pada antara seluruh pihak rnjadi aspek penting dalam pelaksanaan pnbinaan ini, dengan tujuan untuk menyinkronkan tujuan serta operasional madrasah, sehingga sernua pihak bekerja dengan arah yang sarna. Terakhir, pnbinaan dilakukan rnelalui rapat rutin serta penugasan yang terstruktur, yang diarahkan pada peningkatan kornpetensi guru secara berkesinarnbungan, dengan harapan agar kualitas pengajaran serta proses pnbelajaran dapat terus berkernbang.

Menurut Terry (2006:313), *actuating* adalah upaya rnenggerakkan anggota kelompok sehingga rnereka termotivasi untuk rnencapai tujuan

organisasi serta tujuan individu. Penggerakan mencakup pemenuhan kebutuhan, pengelolaan harapan, serta interaksi yang produktif antara individu serta lingkungan. Proses ini menekankan pentingnya hubungan manusia, dengan sumber daya manusia sebagai pusat dari aktivitas manajemen.

Pelaksanaan pembinaan guru pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara mencerminkan pendekatan strategis yang terstruktur dalam pengembangan profesionalisme pendidik. Dalam konteks manajemen pendidikan, pembinaan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, profesionalisme, serta efektivitas kinerja guru melalui supervisi, monitoring, penelitian tindakan kelas, sosialisasi, koordinasi, serta rapat rutin serta penugasan.

Dari perspektif teori manajemen Terry, pembinaan guru dapat dikategorikan dalam empat fungsi manajemen: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan. Perencanaan pembinaan guru pada madrasah dilakukan dengan menyusun program supervisi, pelatihan, serta penelitian tindakan kelas. Pengorganisasian mencakup pembagian tugas serta tanggung jawab kepala madrasah, wakil kepala, serta pengawas dalam melaksanakan pembinaan. Pelaksanaan dilakukan melalui berbagai strategi, seperti bimbingan teknis, sosialisasi, serta penelitian tindakan kelas. Sementara itu, pengawasan dilaksanakan dalam bentuk monitoring serta evaluasi kinerja guru secara berkala.

Pembinaan guru juga dapat dianalisis menggunakan sistem nilai teleologi, yang menitikberatkan kebermanfaatan sebagai ukuran utama dalam menentukan nilai suatu tindakan. Dalam konteks ini, pembinaan yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran serta hasil belajar siswa, yang secara langsung memberikan manfaat bagi peserta didik, guru, serta madrasah secara keseluruhan.

Strategi supervisi serta monitoring yang diterapkan pada madrasah mencerminkan pendekatan formatif serta sumatif. Supervisi formatif dilakukan untuk membimbing guru dalam meningkatkan keterampilan

menyajar, sedangkan supervisi sumatif digunakan sebagai evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai. Pendekatan ini sejalan dengan konsep manajemen pendidikan modern yang menekankan perbaikan berkelanjutan.

Penerapan penelitian tindakan kelas sebagai bagian dari pembinaan guru menunjukkan inovasi dalam strategi pengembangan profesionalisme. Dengan melibatkan guru dalam penelitian berbasis masalah pembelajaran, madrasah memastikan bahwa setiap pendidik tidak hanya memahami teori pengajaran, tetapi juga mampu menerapkan serta mengevaluasi metode yang paling efektif pada kelas.

Sosialisasi berkala yang dilakukan dalam proses pembinaan bertujuan untuk memastikan bahwa semua pihak memiliki pemahaman yang seragam terhadap kebijakan serta program pembinaan yang diterapkan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan efektivitas implementasi program serta mengurangi kemungkinan miskomunikasi.

Koordinasi yang dilakukan antara kepala madrasah, guru, serta pengawas memiliki peran penting dalam menyelaraskan tujuan pembinaan dengan visi serta misi lembaga. Sinergi ini mencerminkan konsep koordinasi dalam manajemen, yang bertujuan untuk mengoptimalkan sumber daya serta mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Rapat rutin serta penugasan terstruktur merupakan elemen yang mendukung kesinambungan pembinaan. Melalui forum ini, madrasah dapat mengevaluasi hasil pembinaan, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi, serta merancang strategi peningkatan lebih lanjut. Hal ini juga mendukung penciptaan budaya reflektif pada kalangan pendidik.

Jika dibandingkan dengan kebijakan nasional, pelaksanaan pembinaan guru pada madrasah ini relevan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru serta Dosen. Pasal 7 dalam UU ini menekankan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, serta sertifikasi pendidik. Oleh karena itu, pembinaan yang diterapkan oleh kepala madrasah bertujuan untuk memastikan bahwa guru memenuhi standar yang ditetapkan dalam regulasi ini.

Selain itu, pembinaan guru yang terstruktur juga sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang mengharuskan guru untuk memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, serta kepribadian. Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan harus memastikan bahwa pembinaan yang dilakukan mampu meningkatkan keempat aspek kompetensi tersebut.

Namun, pendekatan pembinaan ini juga memiliki beberapa tantangan. Salah satunya adalah keterbatasan sumber daya dalam implementasi program pelatihan serta penelitian tindakan kelas. Tanpa dukungan anggaran serta fasilitas yang memadai, efektivitas program ini dapat terhambat.

Selain itu, tidak semua guru memiliki kesiapan yang sama dalam mengikuti pembinaan berbasis penelitian tindakan kelas. Oleh karena itu, diperlukan strategi adaptif yang memperhitungkan perbedaan pengalaman serta latar belakang akademik guru agar pembinaan dapat berjalan efektif.

Meskipun demikian, pembinaan yang dilakukan telah menunjukkan dampak positif dalam meningkatkan kompetensi guru. Supervisi yang dilakukan secara berkala memungkinkan identifikasi dini terhadap kendala dalam proses pembelajaran, sehingga perbaikan dapat dilakukan secara cepat serta tepat sasaran.

Dalam konteks teori manajemen, pembinaan guru pada madrasah ini menunjukkan penerapan prinsip efektivitas serta efisiensi. Dengan memanfaatkan berbagai strategi pembinaan, madrasah dapat memastikan bahwa setiap guru mendapatkan bimbingan yang sesuai dengan kebutuhan mereka, sehingga hasil pembelajaran dapat lebih optimal.

Dari sudut pandang nilai teleologi, pembinaan guru ini memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Jika manfaat yang dihasilkan lebih besar dibandingkan dengan upaya serta sumber daya yang dikeluarkan, maka program ini dapat dikatakan berhasil dalam mencapai tujuannya.

Sebagai langkah penguatan, madrasah dapat meningkatkan efektivitas pembinaan dengan mengadopsi pendekatan berbasis teknologi. Penggunaan platform digital untuk supervisi serta pelatihan daring dapat menjadi solusi untuk mengatasi keterbatasan sumber daya serta menjangkau lebih banyak guru dalam program pembinaan.

Selain itu, madrasah dapat memperkuat kemitraan dengan lembaga pendidikan serta pihak eksternal untuk memberikan pelatihan serta bimbingan yang lebih komprehensif. Dengan demikian, guru tidak hanya mendapatkan pembinaan dari lingkungan internal madrasah, tetapi juga dari pakar serta praktisi pada bidang pendidikan.

Pembinaan guru pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara telah dilakukan dengan strategi yang sistematis serta selaras dengan teori manajemen serta prinsip keberlanjutan. Meskipun terdapat beberapa tantangan, pendekatan yang diterapkan telah memberikan dampak positif dalam meningkatkan kualitas pengajaran serta kompetensi guru. Dengan penguatan lebih lanjut, pembinaan ini dapat semakin optimal dalam mewujudkan madrasah sebagai lembaga pendidikan yang unggul.

Berdasarkan uraian pada atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pembinaan guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara telah sesuai dengan teori Terry serta nilai teleologis, dengan langkah-langkah terstruktur seperti supervisi, monitoring, penelitian tindakan kelas, sosialisasi, kerjasama, koordinasi, serta pembinaan melalui rapat serta penugasan. Pembinaan dilakukan dengan strategi yang melibatkan supervisi formatif serta sumatif untuk peningkatan kinerja guru, serta penelitian tindakan kelas untuk mendiagnosis masalah pembelajaran. Sosialisasi berkala memastikan pemahaman yang sama antar pihak, sementara kerjasama serta koordinasi bertujuan untuk menyinkronkan tujuan madrasah. Langkah-langkah ini relevan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru serta Dosen serta Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang mengharuskan guru memiliki kompetensi pedagogik,

profesional, sosial, serta kepribadian. Dengan pembinaan yang terstruktur, kepala madrasah memastikan guru memenuhi standar kualifikasi serta kompetensi yang ditetapkan dalam regulasi tersebut.

4. Pengevaluasian Pembinaan Guru oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara

Pengevaluasian pembinaan guru pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara dilakukan untuk memastikan kesesuaian antara perencanaan serta pelaksanaan pembinaan, serta untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Tujuan evaluasi ini adalah mendorong perbaikan kinerja guru, memperbaiki administrasi, mendukung promosi pegawai, serta mengukur efektivitas keterampilan mengajar serta kemampuan manajerial. Kegiatan evaluasi mencakup penilaian kinerja guru (PKG) serta supervisi pembelajaran yang dituangkan dalam dokumen resmi. Hasil evaluasi menunjukkan pencapaian yang baik, namun masih ada guru yang membutuhkan pembinaan tambahan. Evaluasi ini juga menghasilkan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sebagai pedoman guru, serta mengidentifikasi kekuatan serta kelemahan dalam kinerja guru. Tindak lanjut dari evaluasi meliputi pemberian reward serta punishment, serta pengembangan administrasi berbasis IT serta teknik pembelajaran inovatif.

Menurut Terry (2006:325), pengawasan atau pengevaluasian adalah kegiatan untuk memeriksa apakah aktivitas operasional sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini bertujuan untuk mendeteksi kesalahan, penyimpangan, atau cacat dalam pelaksanaan, serta untuk melakukan tindakan korektif bila diperlukan. Pengawasan mencakup penetapan standar, pengukuran kinerja, serta pengambilan tindakan perbaikan. Ini mengarah pada pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang lebih efektif serta efisien.

Evaluasi pembinaan guru pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara menjadi langkah strategis dalam memastikan efektivitas

pengajaran serta pengelolaan tenaga pendidik. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai kesesuaian antara perencanaan serta implementasi pembinaan, serta mengidentifikasi aspek yang memerlukan perbaikan.

Dalam perspektif manajemen Terry, evaluasi merupakan bagian dari fungsi pengawasan (*controlling*), yang bertujuan untuk memastikan bahwa kinerja organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Supervisi akademik serta penilaian kinerja guru (PKG) mencerminkan implementasi fungsi ini, pada mana kepala madrasah bertindak sebagai pengawas yang memastikan efektivitas pembinaan.

Dari perspektif nilai etik, evaluasi ini mencerminkan tanggung jawab moral dalam meningkatkan profesionalisme guru. Peningkatan kualitas pengajaran memiliki dampak langsung terhadap kualitas pendidikan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Landasan kebijakan yang paling relevan untuk analisis ini adalah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru serta Dosen. Pasal 7 dalam UU ini menegaskan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, serta sertifikasi. Evaluasi pembinaan guru yang dilakukan pada madrasah bertujuan untuk memastikan bahwa standar ini terpenuhi.

Dalam praktiknya, supervisi akademik serta PKG berperan dalam mengukur efektivitas keterampilan mengajar guru. Data dari evaluasi ini digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan serta kelemahan dalam praktik pembelajaran, yang selanjutnya menjadi dasar dalam pengembangan kompetensi guru.

Namun, evaluasi yang dilakukan masih menghadapi beberapa tantangan. Salah satunya adalah perbedaan tingkat kesiapan guru dalam menerima pembinaan. Ada guru yang telah menunjukkan peningkatan signifikan, namun ada pula yang masih memerlukan pendampingan lebih lanjut. Oleh karena itu, strategi pembinaan yang lebih personal serta berbasis kebutuhan perlu dikembangkan.

Dari sudut pandang sistem nilai teleologi, evaluasi pembinaan ini dapat dinilai berdasarkan kebermanfaatannya dalam meningkatkan mutu pendidikan. Jika hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan dalam kualitas pengajaran serta kepuasan peserta didik, maka pembinaan dapat dikategorikan sebagai efektif.

Sebagai tindak lanjut dari evaluasi, madrasah telah menerapkan berbagai kebijakan, termasuk pemberian reward serta punishment bagi guru. Sistem penghargaan dapat meningkatkan motivasi, sementara sanksi yang bersifat edukatif mendorong kedisiplinan dalam menjalankan tugas.

Selain itu, pengembangan administrasi berbasis IT menjadi inovasi yang mendukung efektivitas evaluasi pembinaan. Dengan penggunaan teknologi, data mengenai kinerja guru dapat terdokumentasi secara lebih sistematis, sehingga proses pembinaan dapat dilakukan dengan lebih tepat sasaran.

Penilaian RPP sebagai bagian dari evaluasi juga memiliki peran penting dalam memastikan bahwa perencanaan pembelajaran selaras dengan standar kurikulum yang berlaku. Dengan adanya RPP yang berkualitas, guru memiliki pedoman yang jelas dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Dalam membandingkan hasil evaluasi ini dengan penelitian sebelumnya, terlihat bahwa madrasah yang menerapkan evaluasi berbasis data lebih mampu meningkatkan kompetensi guru dibandingkan yang hanya mengandalkan penilaian subjektif.

Meski demikian, ada beberapa kritik terhadap model evaluasi yang diterapkan. Salah satunya adalah kecenderungan evaluasi yang lebih menekankan aspek administratif dibandingkan refleksi pedagogis. Idealnya, evaluasi harus lebih berfokus pada peningkatan metode mengajar serta efektivitas interaksi dengan siswa.

Dalam rangka menguatkan hasil evaluasi, diperlukan pendekatan yang lebih holistik. Selain supervisi formal, pendekatan berbasis mentoring

serta pembelajaran kolaboratif dapat menjadi strategi tambahan untuk mendukung pengembangan profesional guru.

Evaluasi pembinaan guru juga harus mempertimbangkan aspek kesejahteraan serta keseimbangan beban kerja. Guru yang merasa terlalu terbebani dengan tugas administratif cenderung mengalami penurunan motivasi dalam mengajar.

Dari perspektif kebijakan, penting bagi kepala madrasah untuk memastikan bahwa hasil evaluasi digunakan sebagai dasar dalam merancang program pembinaan yang lebih efektif, bukan sekadar memenuhi persyaratan administratif.

Untuk meningkatkan efektivitas evaluasi, keterlibatan guru dalam proses refleksi diri juga perlu diperkuat. Guru yang diberikan kesempatan untuk menilai kinerjanya sendiri cenderung lebih termotivasi untuk melakukan perbaikan secara mandiri.

Tantangan lain dalam evaluasi pembinaan adalah keterbatasan sumber daya. Madrasah yang memiliki dukungan finansial lebih baik cenderung mampu menerapkan evaluasi yang lebih komprehensif dibandingkan madrasah dengan keterbatasan dana.

Evaluasi pembinaan guru pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi guru, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki. Peningkatan efektivitas evaluasi dapat dilakukan dengan pendekatan yang lebih personal, penggunaan teknologi yang lebih optimal, serta keterlibatan guru dalam proses refleksi diri.

Berdasarkan uraian pada atas, dapat disimpulkan bahwa Pengawasan serta evaluasi pembinaan guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara sudah sesuai dengan teori Terry serta Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru serta Dosen, serta didukung oleh nilai etik. Langkah-langkah yang diambil mencakup penentuan tujuan evaluasi, pelaksanaan kegiatan evaluasi, analisis hasil evaluasi, serta tindak lanjut. Tujuan evaluasi adalah untuk

menperbaiki kinerja guru, meningkatkan administrasi, mendukung promosi pegawai, serta menilai keterampilan mengajar serta kemampuan manajerial. Evaluasi dilakukan melalui penilaian kinerja guru (PKG) serta supervisi pembelajaran, dengan hasil yang menunjukkan pencapaian baik meskipun masih ada guru yang membutuhkan pembinaan lebih lanjut. Tindak lanjut evaluasi mencakup pemberian reward serta punishment serta pengembangan administrasi berbasis IT serta teknik pembelajaran inovatif.

5. Masalah Manajemen Pembinaan Guru oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTsN 2, MTsN 4, serta 6 Hulu Sungai Utara

Masalah Manajemen Pembinaan guru oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar Pada MTsN 2, MTsN 4, serta 6 Hulu Sungai Utara diantaranya adalah masalah SDM, dalam manajemen pembinaan kinerja guru pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara mencakup sikap sebagian guru yang menganggap kegiatan diklat serta pengembangan diri hanya sebagai formalitas untuk kenaikan pangkat. Hal ini mengindikasikan kurangnya pemahaman atau motivasi yang cukup dalam meningkatkan kualitas diri sebagai guru. Meskipun pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara, sebagian besar guru memiliki latar belakang pendidikan yang memadai serta sudah bersertifikasi, terdapat masalah dalam pengembangan kreativitas, khususnya pada guru yang lebih junior. Di MTsN 6, kekurangan kreativitas pada kalangan guru sudah menghambat terciptanya suasana pembelajaran yang lebih menarik serta efektif, yang tentunya berpengaruh pada kualitas pengajaran serta kinerja guru secara keseluruhan.

Masalah keuangan menjadi faktor pembatas dalam manajemen pembinaan pada ketiga madrasah ini. Alokasi dana yang terbatas untuk kegiatan diklat, IHT (*In-House Training*), serta workshop mempengaruhi efektivitas pelaksanaan program pembinaan. Di MTsN 4, meskipun pembiayaan ditopang oleh dana BOS, operasional madrasah, serta infak

dari guru serta siswa, masalah keuangan tetap ada, yang menghambat optimalisasi pelaksanaan program pembinaan. Sementara itu, pada MTsN 6, masalah keuangan cukup signifikan dalam mendukung kebutuhan pengembangan kreativitas guru, yang tentunya berpengaruh pada kualitas pembelajaran serta pengembangan profesionalisme guru pada madrasah tersebut.

Masalah sarana serta prasarana juga menjadi kendala utama dalam meningkatkan kinerja guru. Di MTsN 2, kurangnya fasilitas berbasis TIK serta digitalisasi menghambat pelaksanaan pembelajaran yang lebih modern serta efektif. Di MTsN 4, meskipun sarana serta prasarana masih ada, banyak yang perlu diperbaiki karena sudah lama digunakan serta kurang memadai. Sedangkan pada MTsN 6, sarana serta prasarana yang tersedia belum cukup mendukung kreativitas guru dalam proses pembelajaran. Selain itu, masalah kebijakan pada MTsN 2, yang tidak memiliki aturan mewajibkan pengembangan diri tahunan untuk semua guru, juga menjadi hambatan. Di MTsN 4 serta MTsN 6, kebijakan pembinaan diambil berdasarkan hasil rapat serta peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun kebijakan tersebut harus lebih berfokus pada pengembangan yang berkelanjutan serta berbasis pada nilai-nilai keagamaan untuk menghasilkan guru yang lebih kompeten serta berdedikasi.

Manajemen pembinaan guru memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan pada madrasah. Kepala madrasah bertanggung jawab dalam memberikan pembinaan yang efektif untuk meningkatkan kompetensi serta profesionalisme guru. Berdasarkan penelitian, terdapat berbagai tantangan yang dihadapi dalam pembinaan guru pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara, termasuk aspek sumber daya manusia, keuangan, sarana serta prasarana, serta kebijakan internal madrasah.

Menurut George R. Terry, manajemen terdiri dari empat fungsi utama: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengendalian.

Dalam konteks pembinaan guru pada ketiga madrasah ini, terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam tiap fungsi manajemen. Pada tahap perencanaan, kepala madrasah telah menyusun berbagai program pembinaan, tetapi masih terdapat kendala dalam meningkatkan motivasi guru untuk mengikuti pelatihan. Dalam pengorganisasian, struktur pembinaan telah terbentuk, namun keterbatasan anggaran menjadi tantangan utama. Pada tahap pelaksanaan, pembinaan dilakukan melalui supervisi akademik serta pelatihan, tetapi efektivitas implementasinya masih perlu ditingkatkan. Sementara itu, dalam pengendalian, evaluasi telah dilakukan, tetapi mekanisme monitoring serta tindak lanjut masih perlu diperkuat.

Terdapat beberapa perbedaan kondisi pembinaan guru pada tiga madrasah tersebut. Guru pada MTsN 4 memiliki latar belakang pendidikan yang lebih baik dibandingkan MTsN 2 serta MTsN 6, tetapi masih terdapat kecenderungan bahwa pelatihan hanya dianggap sebagai formalitas untuk kenaikan pangkat. Dalam hal kreativitas, guru pada MTsN 6 masih terbatas dalam inovasi pembelajaran, sedangkan pada MTsN 4 kreativitas lebih berkembang. Kendala keuangan menjadi masalah utama pada ketiga madrasah, meskipun MTsN 4 memiliki tambahan pendanaan dari infak. Selain itu, sarana serta prasarana pada MTsN 2 masih terbatas dalam fasilitas berbasis teknologi, sedangkan pada MTsN 6 belum cukup mendukung inovasi pembelajaran. Dari sisi kebijakan internal, MTsN 2 belum memiliki aturan yang mewajibkan pengembangan diri tahunan, berbeda dengan MTsN 4 serta MTsN 6 yang telah memiliki kebijakan lebih terstruktur.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru serta Dosen menegaskan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, serta sertifikasi pendidik. Dalam analisis berdasarkan undang-undang ini, ditemukan bahwa kualifikasi akademik guru pada MTsN 4 sebagian besar telah memadai, tetapi belum seluruhnya menerapkan metode pembelajaran inovatif. Guru pada MTsN 2 serta MTsN 6 masih menghadapi kendala

dalam kreativitas pembelajaran. Meskipun sebagian guru telah memiliki sertifikasi, tidak semuanya memanfaatkannya untuk meningkatkan kualitas mengajar. Kepala madrasah memiliki kewajiban untuk mendorong pengembangan profesionalisme guru, tetapi implementasi pembinaan yang lebih efektif masih menjadi tantangan.

Hasil penelitian ini menguatkan teori manajemen Terry yang menekankan pentingnya koordinasi dalam pembinaan guru. Namun, terdapat pembantahan terhadap asumsi bahwa semua guru yang telah mengikuti pelatihan akan menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan. Oleh karena itu, evaluasi terhadap efektivitas metode pembinaan yang digunakan perlu dilakukan secara lebih mendalam. Sebagai rekomendasi, kepala madrasah harus lebih aktif dalam melakukan supervisi serta memberikan motivasi kepada guru agar mereka memahami pentingnya pembinaan sebagai sarana peningkatan kualitas mengajar.

Kesimpulan dari analisis ini adalah bahwa pembinaan guru pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 masih menghadapi tantangan dalam aspek sumber daya manusia, keuangan, sarana, serta kebijakan. Kepala madrasah memiliki peran kunci dalam memastikan pembinaan guru berlangsung secara berkelanjutan serta efektif. Implementasi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 perlu diperkuat untuk menjaring kualifikasi serta profesionalisme guru. Diperlukan perbaikan strategi pembinaan, khususnya dalam hal pendanaan, inovasi pembelajaran, serta evaluasi berkelanjutan. Digitalisasi serta pemanfaatan teknologi dalam pembinaan guru dapat menjadi solusi untuk mengatasi keterbatasan sarana serta meningkatkan efektivitas pelatihan. Dengan strategi pembinaan yang lebih efektif, diharapkan kualitas pendidikan pada madrasah dapat meningkat, sehingga guru dapat memberikan pengajaran yang lebih optimal kepada peserta didik.

6. Solusi Masalah Manajemen Pembinaan Guru oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara

Untuk mengatasi masalah SDM dalam pembinaan kinerja guru pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara, solusi yang diusulkan mencakup beberapa langkah strategis. Pertama, memberikan pembinaan kepada guru mengenai pentingnya diklat serta pengembangan diri untuk meningkatkan profesionalisme mereka. Guru harus dibimbing untuk memahami bahwa diklat bukan hanya formalitas, tetapi bagian penting dari pengembangan kompetensi mereka sebagai tenaga pengajar. Selain itu, pelatihan yang relevan dengan bidang pengajaran serta peningkatan kreativitas sangat diperlukan untuk memperkenalkan berbagai strategi pengajaran yang inovatif serta menarik bagi siswa. Hal ini akan menciptakan suasana pembelajaran yang lebih efektif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pengajaran serta kinerja guru secara keseluruhan.

Terkait dengan masalah keuangan, solusi yang diusulkan adalah dengan menambah alokasi dana untuk pelaksanaan diklat serta pengembangan profesi guru secara mandiri. Pengalokasian dana minimal dua kali setahun untuk kegiatan pelatihan ini diharapkan dapat mendukung pengembangan kompetensi guru secara lebih optimal. Selain itu, penggunaan dana yang ada harus lebih efisien serta transparan, dengan rincian yang jelas agar setiap kegiatan yang direncanakan dapat dilaksanakan secara maksimal. Hal ini akan memastikan bahwa meskipun ada keterbatasan keuangan, setiap kebutuhan untuk mendukung kreativitas serta pengembangan kinerja guru tetap dapat terpenuhi.

Dalam hal masalah sarana serta prasarana, solusi yang disarankan melibatkan investasi dalam teknologi informasi serta digitalisasi sebagai media pembelajaran yang lebih modern serta efektif. Untuk mendukung pengajaran yang lebih menarik serta interaktif, sarana pendukung seperti perangkat TIK perlu ditingkatkan. Selain itu, perawatan rutin terhadap

sarana serta prasarana yang sudah ada sangat penting untuk menjaga kelancaran proses pembelajaran. Jika diperlukan, pemenuhan fasilitas yang lebih lengkap secara bertahap juga dapat dilakukan sesuai dengan visi serta misi madrasah.

Mengenai masalah kebijakan, solusi yang diusulkan mencakup penerapan kebijakan yang mewajibkan guru mengikuti diklat serta pengembangan diri tahunan, serta melaksanakan kegiatan pembinaan yang terstruktur berdasarkan hasil rapat evaluasi. Koordinasi yang lebih intens dengan instansi terkait seperti Kerenag juga diperlukan untuk mendukung pengembangan SDM, keuangan, serta sarana prasarana. Untuk mendukung kelancaran ini, usulan untuk mencari sumber dana tambahan melalui proposal serta menerbitkan surat tugas bagi guru agar mengikuti berbagai kegiatan pengembangan diri perlu dijalankan.

Manajemen pembinaan guru merupakan aspek krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan pada madrasah. Kepala madrasah memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa guru menerima pembinaan yang memadai untuk meningkatkan kompetensi serta profesionalisme mereka. Namun, berdasarkan temuan penelitian pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara, terdapat berbagai tantangan yang dihadapi dalam proses pembinaan guru. Beberapa kendala utama meliputi aspek sumber daya manusia (SDM), keterbatasan dana, sarana serta prasarana yang kurang memadai, serta kebijakan internal madrasah yang belum sepenuhnya mendukung optimalisasi pembinaan.

Dalam analisis berdasarkan teori manajemen George R. Terry, pembinaan guru dapat dilihat melalui empat fungsi utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengendalian. Dari aspek perencanaan, kepala madrasah telah menyusun berbagai program pembinaan, namun masih menghadapi kendala dalam menyusun strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi guru dalam mengikuti pelatihan serta pengembangan diri. Dalam hal pengorganisasian, struktur pembinaan telah dibentuk, tetapi keterbatasan anggaran menjadi hambatan utama

dalam implementasinya. Sementara itu, pelaksanaan pembinaan dilakukan melalui berbagai metode seperti supervisi akademik serta pelatihan, tetapi efektivitasnya masih perlu ditingkatkan. Pada tahap pengendalian, evaluasi telah dilakukan, namun mekanisme monitoring serta tindak lanjut masih memerlukan penguatan agar pembinaan dapat berjalan secara berkelanjutan.

Salah satu permasalahan utama yang dihadapi adalah rendahnya motivasi guru dalam mengembangkan diri. Banyak guru masih menganggap pelatihan sebagai formalitas, sehingga hasilnya kurang maksimal. Oleh karena itu, peningkatan kesadaran akan pentingnya pengembangan kompetensi menjadi langkah awal yang harus diupayakan. Kepala madrasah juga perlu menerapkan model pembinaan berkelanjutan yang mencakup pelatihan rutin serta supervisi akademik yang lebih efektif, sehingga guru dapat terus meningkatkan kompetensi serta menerapkan metode pengajaran yang inovatif.

Kendala finansial menjadi tantangan signifikan dalam pembinaan guru. Meskipun beberapa madrasah menerima tambahan dana dari infak, dana tersebut masih belum mencukupi untuk menyelenggarakan pelatihan berkualitas. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengelolaan dana yang lebih efisien serta transparan, serta upaya mencari sumber pendanaan alternatif, seperti hibah pendidikan atau kerja sama dengan lembaga eksternal. Selain itu, pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran dapat menjadi solusi inovatif untuk mendukung peningkatan kualitas pengajaran. Digitalisasi dalam pembinaan guru dapat membantu mereka mengakses sumber belajar yang lebih luas serta meningkatkan efektivitas proses pembelajaran pada madrasah.

Dalam konteks regulasi, pembinaan guru juga harus selaras dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menegaskan bahwa guru memiliki peran strategis dalam membentuk generasi bangsa. Oleh karena itu, kepala madrasah bertanggung jawab dalam memastikan bahwa guru memiliki kualifikasi akademik, kompetensi

pedagogik, serta profesionalisme yang tinggi. Implementasi kebijakan yang mendukung pembinaan guru harus menjadi prioritas, termasuk dalam hal sertifikasi serta pengembangan kompetensi yang berkelanjutan.

Untuk memastikan efektivitas program pembinaan, evaluasi berkala harus dilakukan agar dapat menyesuaikan strategi pembinaan dengan kebutuhan yang ada. Selain itu, kepala madrasah perlu memperkuat kepemimpinan mereka dalam mengelola pembinaan guru. Dengan kepemimpinan yang visioner serta kebijakan yang jelas, pembinaan guru pada madrasah dapat berjalan lebih efektif serta memberikan dampak positif bagi kualitas pendidikan.

Kolaborasi dengan pihak eksternal, seperti universitas atau lembaga pelatihan, juga menjadi langkah penting dalam meningkatkan kualitas pembinaan guru. Melalui kerja sama ini, madrasah dapat mengakses sumber daya yang lebih luas serta mendapatkan metode pembelajaran yang lebih modern. Selain itu, kesejahteraan guru juga harus menjadi perhatian utama, karena motivasi serta kinerja mereka sangat dipengaruhi oleh kesejahteraan yang mereka terima.

Agar pembinaan lebih efektif, kurikulum pelatihan bagi guru juga harus disesuaikan dengan kebutuhan zaman, sehingga mereka dapat memberikan pengajaran yang lebih relevan serta sesuai dengan perkembangan pendidikan saat ini. Selain itu, pembinaan guru harus selaras dengan visi pendidikan nasional untuk menciptakan generasi yang unggul dalam ilmu pengetahuan serta karakter.

Dengan strategi yang tepat, pembinaan guru pada madrasah dapat ditingkatkan secara signifikan. Kepala madrasah memiliki peran kunci dalam memastikan bahwa setiap guru mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk berkembang secara profesional serta akademik. Oleh karena itu, upaya perbaikan dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi program pembinaan harus terus dilakukan guna meningkatkan mutu pendidikan pada madrasah.

Kesimpulan dari uraian pada atas adalah bahwa masalah dalam manajemen pembinaan guru pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara, yang meliputi aspek SDM, keuangan, sarana serta prasarana, serta kebijakan, dapat diatasi dengan solusi strategis yang meliputi peningkatan pelatihan serta pengembangan diri guru, pengelolaan dana secara efisien, investasi dalam teknologi informasi untuk pembelajaran, serta penerapan kebijakan yang mendukung pembinaan berkelanjutan. Kepala madrasah memiliki peran penting dalam merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan, serta mengendalikan program pembinaan guru dengan memastikan adanya dukungan yang optimal terhadap pengembangan profesional guru. Evaluasi berkala serta kolaborasi dengan pihak eksternal juga menjadi langkah penting dalam meningkatkan kualitas pembinaan serta kinerja guru, serta menciptakan suasana pembelajaran yang lebih efektif.

7. Kinerja Mengajar Guru pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara

Kinerja mengajar guru pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara terlihat melalui beberapa aspek penting dalam perencanaan serta pelaksanaan pembelajaran. Pembuatan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) merupakan salah satu komponen kunci yang dilakukan dengan cermat. Guru pada ketiga madrasah ini membuat RPP dengan mengikuti pedoman yang telah ditentukan, seperti mengidentifikasi standar kompetensi, menentukan tujuan pembelajaran, merencanakan kegiatan, memilih metode, serta menyesuaikan materi dengan keanekaragaman siswa. RPP ini dibuat sebelum setiap pertemuan atau untuk satu semester penuh, serta dievaluasi setelah pelaksanaan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran pada masa depan. Proses ini menunjukkan keseriusan guru dalam merencanakan serta mengorganisasi pembelajaran yang sistematis, guna mencapai tujuan yang lebih optimal.

Selain pembuatan RPP, pembuatan silabus juga menjadi bagian penting dari upaya peningkatan kualitas pembelajaran. Di ketiga madrasah tersebut, silabus disusun sesuai dengan program perencanaan pembelajaran serta mengacu pada kurikulum yang ditetapkan dalam Dokumen 1 (KTSP). Pembuatan silabus ini dilakukan secara kolektif dalam forum MGMP, yang melibatkan tim kurikulum serta kepala madrasah. Hal ini menunjukkan adanya koordinasi yang baik antar guru serta kepala madrasah untuk memastikan silabus yang dibuat sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ditetapkan serta dapat dilaksanakan dengan efektif. Dengan demikian, silabus ini menjadi pedoman yang penting dalam memandu proses belajar mengajar yang lebih terstruktur serta terarah.

Penggunaan TIK (Teknologi Informasi serta Komunikasi) juga menjadi bagian integral dalam meningkatkan kualitas pembelajaran pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara. Sebanyak 80% guru telah mengimplementasikan TIK dalam pembelajaran mereka, meskipun ada beberapa kendala terkait keterampilan teknologi serta fasilitas yang terbatas. Kepala madrasah mendorong penggunaan TIK untuk mendukung pembelajaran yang lebih interaktif, memberikan akses ke sumber daya online, serta meningkatkan kolaborasi antar siswa. Penggunaan TIK juga berfungsi untuk personalisasi pembelajaran serta penilaian yang lebih efektif. Meskipun demikian, tantangan yang dihadapi dalam hal keterampilan TIK serta fasilitas yang tidak merata perlu segera diatasi untuk memaksimalkan potensi teknologi dalam mendukung pembelajaran. Hasil belajar siswa pada ketiga madrasah ini menunjukkan peningkatan yang signifikan, dengan grafik hasil asesmen menunjukkan kemajuan yang jelas, mencerminkan efektivitas kinerja mengajar guru yang berkualitas.

Kinerja mengajar guru pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara mencerminkan manajemen pendidikan yang baik, yang tercermin melalui berbagai aspek perencanaan serta pelaksanaan pembelajaran. Salah satu indikator utama yang menunjukkan keberhasilan manajemen ini adalah perencanaan pembelajaran yang matang, yang

diawali dengan pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Guru-guru pada ketiga madrasah ini tidak hanya mengikuti pedoman yang ada, tetapi juga melibatkan proses refleksi serta evaluasi dalam setiap tahapan perencanaan. Mereka memastikan RPP disusun dengan jelas, dimulai dengan identifikasi standar kompetensi yang harus dicapai oleh siswa, penetapan tujuan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan, serta merencanakan kegiatan yang mendukung tercapainya tujuan tersebut.

Pentingnya proses perencanaan ini tidak hanya berhenti pada pembuatan RPP, tetapi juga pada pelaksanaan yang sistematis serta terorganisir. Guru-guru pada ketiga madrasah tersebut dengan cermat memilih metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa serta materi pelajaran yang diajarkan. Selain itu, mereka juga senantiasa menyesuaikan materi ajar dengan latar belakang serta kebutuhan individu siswa. Dengan pendekatan ini, proses belajar mengajar dapat berjalan lebih efektif, serta tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan lebih optimal. Evaluasi terhadap RPP yang telah diterapkan juga dilakukan setelah setiap pertemuan, yang menunjukkan adanya upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran ke depan.

Selain pembuatan RPP, pengembangan silabus yang dilakukan secara kolektif oleh guru-guru pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 juga menjadi bagian dari manajemen yang baik dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Pembuatan silabus ini dilakukan melalui forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), yang melibatkan kolaborasi antara guru, tim kurikulum, serta kepala madrasah. Melalui koordinasi yang baik ini, silabus yang dihasilkan tidak hanya memenuhi standar kurikulum yang ditetapkan dalam Dokumen 1 (KTSP), tetapi juga sesuai dengan kebutuhan serta kondisi siswa pada masing-masing madrasah. Proses pembuatan silabus yang melibatkan banyak pihak ini menandakan adanya budaya kolaborasi yang mendukung pengembangan pembelajaran yang lebih terstruktur serta terarah.

Selain itu, penggunaan Teknologi Informasi serta Komunikasi (TIK) juga menunjukkan keberhasilan manajemen pendidikan yang diterapkan pada ketiga madrasah ini. Sekitar 80% guru telah mengimplementasikan TIK dalam kegiatan pembelajaran mereka, meskipun masih ada tantangan terkait keterampilan teknologi yang belum merata pada kalangan guru serta keterbatasan fasilitas yang tersedia. Meskipun demikian, kepala madrasah memberikan dorongan yang kuat untuk penggunaan TIK dalam rangka meningkatkan interaktivitas pembelajaran, menyediakan akses ke sumber daya pendidikan online, serta mendukung kolaborasi antar siswa. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran, tetapi juga memberikan ruang bagi personalisasi pembelajaran yang lebih sesuai dengan kebutuhan masing-masing siswa.

Namun, tantangan yang dihadapi dalam hal keterampilan TIK serta fasilitas yang terbatas perlu segera diatasi. Kepala madrasah perlu bekerjasama dengan pihak-pihak terkait untuk meningkatkan kompetensi TIK pada kalangan guru serta memastikan tersedianya fasilitas yang memadai untuk mendukung pembelajaran berbasis teknologi. Jika tantangan ini dapat diatasi, maka penggunaan TIK dapat semakin mengoptimalkan pembelajaran pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara, memungkinkan pembelajaran yang lebih menarik, interaktif, serta efisien.

Hasil belajar siswa pada ketiga madrasah ini menunjukkan peningkatan yang signifikan, yang menjadi bukti lebih lanjut bahwa kinerja mengajar guru pada madrasah tersebut berkualitas. Grafik hasil asesmen yang menunjukkan kemajuan yang jelas mengindikasikan bahwa metode serta pendekatan yang digunakan oleh guru telah berhasil memberikan dampak positif terhadap pemahaman serta keterampilan siswa. Peningkatan ini tentu saja tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas guru dalam mengajar, tetapi juga oleh manajemen pembelajaran yang dilakukan dengan baik.

Manajemen pembelajaran yang baik juga tercermin dalam pengelolaan waktu yang efisien. Guru-guru pada ketiga madrasah ini memanfaatkan waktu pembelajaran dengan optimal, memastikan setiap

menit pada kelas digunakan untuk kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen waktu dalam proses pembelajaran pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 berjalan dengan baik, yang berdampak pada efektivitas pembelajaran.

Selain itu, manajemen dalam hal pengawasan serta evaluasi juga tidak kalah pentingnya. Proses evaluasi yang dilakukan terhadap RPP serta pembelajaran yang telah dilaksanakan menjadi salah satu kunci dalam peningkatan kualitas pendidikan. Evaluasi ini memungkinkan guru untuk mengidentifikasi kekuatan serta kelemahan dalam pembelajaran yang telah dilakukan, sehingga dapat melakukan perbaikan serta penyesuaian untuk pertemuan berikutnya. Kepala madrasah juga terlibat aktif dalam proses evaluasi ini, memberikan masukan serta dukungan untuk meningkatkan kualitas pengajaran serta pembelajaran pada sekolah.

Salah satu elemen penting lainnya dalam manajemen yang baik adalah pemberian umpan balik kepada siswa. Guru-guru pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa, baik secara individu maupun kelompok. Umpan balik ini membantu siswa memahami kekuatan serta area yang perlu diperbaiki dalam proses belajar mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi serta hasil belajar siswa.

Keberhasilan manajemen pendidikan yang diterapkan pada ketiga madrasah ini juga dapat dilihat dari tingkat keterlibatan orang tua dalam proses pembelajaran. Kepala madrasah serta guru-guru sering berkomunikasi dengan orang tua siswa, memberikan informasi tentang perkembangan belajar siswa serta mendorong orang tua untuk lebih aktif terlibat dalam mendukung pendidikan anak-anak mereka. Hal ini menunjukkan adanya sinergi antara pihak sekolah serta orang tua dalam meningkatkan kualitas pembelajaran serta hasil belajar siswa.

Selain itu, keberhasilan manajemen yang diterapkan juga tercermin dalam budaya sekolah yang positif. Guru-guru serta siswa pada ketiga madrasah ini saling mendukung serta bekerja sama untuk menciptakan

lingkungan yang kondusif untuk belajar. Budaya ini tidak hanya mendukung pencapaian akademik, tetapi juga membentuk karakter siswa yang kuat serta positif.

Manajemen yang baik juga terlihat dalam pengelolaan sumber daya yang ada. Meskipun fasilitas yang tersedia masih terbatas, kepala madrasah serta guru-guru berhasil mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada untuk menunjang proses pembelajaran. Penggunaan TIK yang mulai berkembang, meskipun menghadapi kendala, menunjukkan upaya yang maksimal untuk memanfaatkan teknologi sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kinerja mengajar guru pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara menunjukkan bahwa manajemen yang diterapkan pada madrasah-madrasah ini berjalan dengan baik. Perencanaan yang matang, kolaborasi antar guru serta kepala madrasah, penggunaan teknologi yang inovatif, serta evaluasi serta umpan balik yang konstruktif menjadi faktor-faktor yang mendukung peningkatan kualitas pembelajaran serta hasil belajar siswa. Semua ini adalah hasil dari manajemen yang baik, yang berfokus pada perbaikan berkelanjutan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih optimal.

Berdasarkan uraian pada atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja mengajar guru pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara menunjukkan hasil yang positif melalui perencanaan pembelajaran yang matang, termasuk pembuatan RPP serta silabus yang disusun dengan cermat serta koordinasi yang baik antara guru serta kepala madrasah. Penggunaan Teknologi Informasi serta Komunikasi (TIK) turut mendukung pembelajaran yang lebih interaktif serta personal, meskipun terdapat tantangan terkait keterampilan serta fasilitas. Evaluasi yang dilakukan secara terus-menerus memungkinkan perbaikan kualitas pembelajaran, yang tercermin dalam peningkatan hasil belajar siswa. Keberhasilan ini juga didukung oleh manajemen waktu yang efisien, pemberian umpan balik konstruktif kepada siswa, keterlibatan orang tua,

serta budaya sekolah yang positif. Secara keseluruhan, manajemen yang baik pada ketiga madrasah ini berhasil meningkatkan kualitas pembelajaran serta prestasi siswa.

BAB V

SIMPULAN, REKOMENDASI DAN PRODUK PENELITIAN

A. Sirnpulan

1. Sirnpulan Urnurn

Manajernen pernbinaan guru oleh kepala rnadrasah dalam rneningkatkan kinerja rnengajar pada MTs Negeri telah sesuai dengan ernpat fungsi rnanajernen GR Terry, dilandasi dengan sistern nilai dari Sanusi serta kebijakan terkait sehingga telah rnewujudkan peningkatan kinerja rnengajar guru.

2. Sirnpulan Khusus

- a. Perencanaan pernbinaan guru oleh kepala rnadrasah dalam rneningkatkan kinerja rnengajar pada MTs Negeri disusun berdasarkan fungsi perencanaan GR Terry serta UU No 14. Tahun 2005 serta didukung oleh landasan sistern nilai teleologi. Langkah-langkah yang diarnbil rnencakup penyusunan visi, rnisi, serta tujuan yang jelas, pemilihan rnateri pernbinaan yang relevan, penerapan teknik pernbinaan yang tepat, serta penetapan standar keberhasilan.
- b. Pengorganisasian pernbinaan guru oleh kepala rnadrasah dalam rneningkatkan kinerja rnengajar pada MTs Negeri disusun berdasarkan fungsi pengorganisasian GR Terry serta PP Nornor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) serta didukung oleh landasan sistern nilai etik. Langkah-langkah yang diarnbil rnencakup rincian tugas, pernbagian tugas, struktur organisasi, serta rnekanisrne kerja (SOP). Pernbinaan difokuskan pada peran kepala rnadrasah sebagai educator, rnanager, leader, serta innovator, dengan pernbagian tugas berdasarkan kernarnpuan individu.
- c. Pelaksanaan pernbinaan guru oleh kepala rnadrasah dalam rneningkatkan kinerja rnengajar pada MTs Negeri disusun berdasarkan fungsi pelaksanaan GR Terry serta sesuai dengan UU Nornor 14 Tahun

2005 tentang Guru serta Dosen serta PP Nornor 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional serta didukung oleh landasan sistern nilai teleologi. Langkah-langkah terstruktur seperti supervisi, monitoring, penelitian tindakan kelas, sosialisasi, kerjasama, koordinasi, serta pembinaan melalui rapat serta penugasan.

- d. Pengevaluasian pembinaan guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja mengajar pada MTs Negeri disusun berdasarkan fungsi pengevaluasian GR Terry serta UU Nornor 14 Tahun 2005 tentang Guru serta Dosen serta didukung oleh landasan sistern nilai etik. Langkah-langkah yang diambil mencakup penentuan tujuan evaluasi, pelaksanaan kegiatan evaluasi, analisis hasil evaluasi, serta tindak lanjut. Tujuan evaluasi adalah untuk memperbaiki kinerja guru, meningkatkan administrasi, mendukung promosi pegawai, serta menilai keterampilan mengajar serta kemampuan manajerial.
- e. Masalah manajemen pembinaan guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja mengajar pada MTs Negeri yang terdiri dari masalah SDM, masalah keuangan/pembiayaan, sarana serta prasarana, serta masalah kebijakan yang memerlukan solusi strategis untuk mendukung tercapainya tujuan pembelajaran.
- f. Solusi masalah manajemen pembinaan guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja mengajar pada MTs Negeri yang meliputi aspek masalah SDM, keuangan/pembiayaan, sarana serta prasarana serta kebijakan, dapat diatasi dengan solusi strategis yang meliputi peningkatan pelatihan serta pengembangan diri guru, pengelolaan dana secara efisien, investasi dalam teknologi informasi untuk pembelajaran, serta penerapan kebijakan yang mendukung pembinaan berkelanjutan..
- g. Kinerja mengajar guru pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara telah sesuai dengan standar yang ditetapkan, menunjukkan hasil yang positif melalui perencanaan pembelajaran yang matang, termasuk pembuatan RPP serta silabus yang disusun dengan cermat serta koordinasi yang baik antara guru serta kepala madrasah.

Penggunaan Teknologi Informasi serta Komunikasi (TIK) turut mendukung pembelajaran yang lebih interaktif serta personal, meskipun terdapat tantangan terkait keterampilan serta fasilitas.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis, berikut adalah rekomendasi untuk berbagai pihak terkait:

1. Bagi Kementerian Agama Kabupaten, direkomendasikan:

- a. Menyediakan dukungan finansial yang lebih besar untuk program pengembangan profesional guru, terutama dalam bidang teknologi pendidikan serta inovasi pembelajaran.
- b. Memfasilitasi kolaborasi antar madrasah dalam kabupaten untuk berbagi sumber daya serta praktik terbaik dalam manajemen pembinaan guru.
- c. Mengembangkan program penghargaan serta insentif untuk guru serta kepala madrasah yang menunjukkan inovasi serta pencapaian luar biasa dalam peningkatan kualitas pendidikan.

2. Bagi Kepala Madrasah, direkomendasikan:

- a. Mengembangkan sistem mentoring guru yang lebih terstruktur, dengan fokus pada pengembangan profesional berkelanjutan serta peningkatan keterampilan teknologi.
- b. Meningkatkan integrasi teknologi dalam proses pembinaan serta evaluasi kinerja guru, termasuk penggunaan platform digital untuk pelacakan perkembangan serta umpan balik real-time.
- c. Memperkuat kemitraan strategis dengan institusi pendidikan tinggi serta sektor swasta untuk mengatasi keterbatasan sumber daya serta infrastruktur.
- d. Mengimplementasikan pendekatan *agile management* dalam pengelolaan madrasah untuk meningkatkan fleksibilitas serta responsivitas terhadap perubahan kebutuhan pendidikan.

3. Bagi Guru, direkomendasikan:

- a. Aktif berpartisipasi dalam Penelitian Tindakan Kelas (PTK) serta berbagi hasil penelitian dengan rekan sejawat untuk mendorong inovasi dalam pengajaran.
- b. Meningkatkan keterampilan dalam penggunaan Teknologi Informasi serta Komunikasi (TIK) melalui pelatihan mandiri serta partisipasi dalam workshop yang relevan.
- c. Mengadopsi pendekatan pembelajaran berbasis proyek atau masalah untuk meningkatkan keterlibatan siswa serta mengembangkan keterampilan abad ke-21.
- d. Terlibat aktif dalam komunitas praktik profesional, baik secara online maupun offline, untuk pertukaran ide serta praktik terbaik dalam pengajaran.

4. Bagi Siswa, direkomendasikan:

- a. Siswa harus aktif belajar dengan baik agar guru dapat mengajar dengan kondusif serta efektif.
- b. Siswa harus meningkatkan mutu serta kualitas hasil belajarnya baik afektif, kognitif, serta psikomotorik.
- c. Siswa harus belajar aktif untuk berdiskusi serta memberi masukan kepada guru mengenai cara mengajar serta menjelaskan materi.
- d. Siswa harus aktif mengerjakan tugas-tugas dari guru serta disiplin dalam mengerjakannya.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya, direkomendasikan:

- a. Melakukan studi longitudinal untuk mengukur dampak jangka panjang dari manajemen pembinaan guru terhadap hasil belajar siswa serta kualitas pendidikan secara keseluruhan.
- b. Menginvestigasi efektivitas berbagai model integrasi teknologi dalam proses pembinaan serta evaluasi kinerja guru pada konteks madrasah.

- c. Mengkaji lebih dalam tentang penerapan *agile management* dalam konteks pendidikan madrasah serta dampaknya terhadap kinerja organisasi serta hasil belajar siswa.

C. Produk Penelitian

1. Judul Produk Penelitian

Produk penelitian ini disusun dengan judul: **Model Hipotetik Pengembangan Manajemen Pembinaan Guru Berbasis Nilai Sistem Nilai oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTs**

2. Latar Belakang (Rasional) Model

Kinerja mengajar guru pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri saat ini menjadi salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Namun, berbagai kendala masih dihadapi dalam pengelolaan pembinaan guru oleh kepala madrasah. Berdasarkan pengamatan, sejumlah guru pada MTs Negeri menunjukkan variasi kinerja yang signifikan, baik dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pada kelas, maupun evaluasi hasil belajar. Rendahnya tingkat inovasi dalam metode pengajaran, kurang optimalnya penguasaan teknologi pendidikan, serta minimnya perhatian pada pengembangan profesional berkelanjutan menjadi tantangan yang perlu segera diatasi.

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran strategis dalam melakukan pembinaan guru untuk meningkatkan kualitas mengajar. Sayangnya, pembinaan yang dilakukan sering kali bersifat sporadis, kurang terarah, serta minim evaluasi yang sistematis. Banyak kepala madrasah yang masih terpaku pada pola pembinaan tradisional tanpa mengintegrasikan pendekatan manajemen modern, seperti pendekatan berbasis nilai teleologik yang mempertimbangkan hasil akhir serta manfaat jangka panjang dalam pembinaan guru.

Seiring dengan perkembangan zaman, pendidikan pada madrasah harus mampu menjawab tantangan abad ke-21 yang menuntut adanya kompetensi guru dalam literasi digital, pemikiran kritis, serta pengembangan pembelajaran yang berbasis pada kebutuhan siswa. Guru tidak hanya dituntut untuk menguasai materi ajar, tetapi juga mampu memanfaatkan teknologi, seperti Learning Management Systems (LMS), media interaktif, serta metode blended learning dalam proses pembelajaran.

Tuntutan terhadap penguatan kompetensi guru ini memerlukan dukungan pembinaan yang komprehensif serta terarah dari kepala madrasah. Pembinaan tersebut tidak hanya fokus pada aspek teknis, tetapi juga mencakup pengembangan nilai-nilai moral, etika, serta profesionalisme yang sesuai dengan visi pendidikan Islam. Kepala madrasah perlu memanfaatkan pendekatan manajemen berbasis data untuk menetapkan kebutuhan pengembangan guru, menentukan prioritas pembinaan, serta mengevaluasi hasil pembinaan secara berkelanjutan.

Kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi (IPTEK) telah membawa perubahan besar dalam dunia pendidikan. Guru-guru pada madrasah diharapkan mampu mengintegrasikan teknologi informasi serta komunikasi (TIK) dalam pembelajaran untuk menciptakan suasana kelas yang menarik, interaktif, serta berbasis kompetensi. Namun, fakta pada lapangan menunjukkan bahwa tidak semua guru mampu menguasai teknologi tersebut, sehingga kebermanfaatan TIK dalam pembelajaran belum maksimal.

Peran kepala madrasah dalam mendukung guru untuk menguasai IPTEK menjadi krusial. Kepala madrasah perlu memberikan pelatihan yang relevan, menyediakan sarana serta prasarana pendukung, serta memastikan bahwa setiap guru memiliki akses terhadap teknologi yang diperlukan. Di sinilah pentingnya pengembangan model pembinaan yang berbasis pada manajemen modern untuk memastikan bahwa setiap program pembinaan selaras dengan perkembangan IPTEK.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, beberapa masalah utama dalam pembinaan guru pada MTs Negeri meliputi:

- a. Rendahnya Pemanfaatan Sistem Nilai dalam Pembinaan. Pembinaan guru sering kali bersifat teknis serta pragmatis tanpa mempertimbangkan sistem nilai yang dapat memberikan dorongan intrinsik bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Nilai teleologik, yang mengarahkan pembinaan pada pencapaian tujuan akhir berupa kualitas pembelajaran yang unggul, sering diabaikan.
- b. Kurangnya Pemantauan serta Evaluasi Sistematis. Proses pembinaan yang dilakukan kepala madrasah tidak selalu diikuti oleh evaluasi yang terstruktur. Akibatnya, sulit untuk mengetahui sejauh mana efektivitas pembinaan dalam meningkatkan kinerja mengajar guru.
- c. Keterbatasan Sumber Daya serta Waktu. Pembinaan sering kali terkendala oleh keterbatasan waktu kepala madrasah yang harus menangani berbagai tugas administratif. Selain itu, sumber daya, baik dalam bentuk finansial maupun materi pendukung pembinaan, sering kali belum memadai untuk mendukung proses pembinaan yang optimal.
- d. Minimnya Inovasi dalam Pendekatan Pembinaan. Pendekatan pembinaan yang dilakukan kepala madrasah masih banyak yang bersifat konvensional, seperti seminar serta pelatihan satu arah, tanpa adanya model pembinaan yang bersifat kolaboratif serta berbasis pada kebutuhan individu guru.

Model hipotetik pengembangan manajemen pembinaan guru oleh kepala madrasah ini dirancang untuk menjawab berbagai tantangan pada atas. Dengan mengacu pada teori manajemen George R. Terry, model ini menekankan pentingnya perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan yang terintegrasi dalam pembinaan guru. Model ini juga dilandasi oleh sistem nilai teleologik yang memastikan bahwa setiap

tahapan pembinaan berorientasi pada tujuan akhir berupa peningkatan kinerja mengajar yang berkelanjutan.

Selain itu, model ini mengadopsi pendekatan berbasis data untuk memastikan bahwa setiap program pembinaan didasarkan pada kebutuhan riil guru. Pendekatan ini mencakup asesmen awal untuk menetapkan kebutuhan pembinaan, penyusunan program pembinaan yang relevan, pelaksanaan pembinaan yang interaktif, serta evaluasi berbasis indikator kinerja.

Dengan penerapan model ini, kepala madrasah dapat memainkan peran strategis sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang mampu mendorong inovasi, kolaborasi, serta pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.

Melalui penerapan model ini, diharapkan akan terjadi peningkatan signifikan dalam kinerja mengajar guru pada MTs Negeri. Guru tidak hanya mampu menguasai materi ajar, tetapi juga memiliki kemampuan untuk menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif, interaktif, serta relevan dengan kebutuhan siswa.

Dampak jangka panjang dari model ini adalah peningkatan kualitas pendidikan pada MTs Negeri, yang akan berdampak pada pencapaian tujuan pendidikan nasional. Selain itu, model ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi kepala madrasah pada berbagai daerah dalam mengembangkan manajemen pembinaan guru yang efektif serta berkelanjutan.

Dengan latar belakang ini, pengembangan model hipotetik ini menjadi suatu kebutuhan yang mendesak untuk menjawab berbagai tantangan yang dihadapi oleh kepala madrasah serta guru pada MTs Negeri dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan pada era yang penuh dengan perubahan serta tuntutan baru.

3. Tujuan Model

Model ini disusun dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Membantu Kepala Madrasah dalam merancang pembinaan guru yang sistematis serta terarah. Model ini dirancang untuk menjadi panduan bagi kepala madrasah dalam menyusun program pembinaan guru yang terstruktur. Dengan menggunakan pendekatan manajemen berbasis teori George R. Terry, kepala madrasah dapat merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, serta mengevaluasi program pembinaan secara terintegrasi serta berkesinambungan.
- b. Meningkatkan kompetensi profesional guru dalam mengajar. Tujuan utama model ini adalah mendorong peningkatan kompetensi guru, baik dalam hal penguasaan materi, penggunaan metode pembelajaran inovatif, maupun penguasaan teknologi pendidikan. Dengan pembinaan yang berbasis kebutuhan serta hasil evaluasi, guru diharapkan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran pada kelas.
- c. Membangun sistem pembinaan berbasis nilai teleologik. Model ini bertujuan untuk mengintegrasikan nilai-nilai teleologik dalam pembinaan guru, yaitu memastikan bahwa setiap program pembinaan berorientasi pada pencapaian tujuan akhir berupa kualitas pembelajaran yang unggul serta manfaat jangka panjang bagi siswa.
- d. Mengoptimalkan peran Kepala Madrasah sebagai pemimpin pembelajaran (*Instructional Leader*). Melalui model ini, kepala madrasah diharapkan dapat memainkan peran strategis sebagai pemimpin pembelajaran yang mampu mendorong inovasi, kolaborasi, serta pengembangan profesional guru. Model ini memberikan panduan agar kepala madrasah dapat lebih fokus pada tugas utama mereka dalam meningkatkan mutu pendidikan.
- e. Meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran berbasis IPTEK. Model ini dirancang untuk membantu guru mengintegrasikan teknologi informasi serta komunikasi (TIK) dalam pembelajaran. Dengan demikian, pembelajaran dapat lebih menarik, relevan, serta sesuai dengan tuntutan abad ke-21.
- f. Memfasilitasi evaluasi serta monitoring kinerja guru secara berkelanjutan. Model ini memberikan kerangka kerja bagi kepala madrasah untuk

melakukan pemantauan serta evaluasi kinerja guru secara sistematis. Evaluasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi keberhasilan program pembinaan sekaligus menemukan area yang perlu ditingkatkan.

- g. Mengatasi kendala dalam pembinaan guru pada MTs Negeri. Model ini juga bertujuan untuk memberikan solusi terhadap berbagai kendala yang dihadapi dalam pembinaan guru, seperti keterbatasan waktu, sumber daya, serta metode pembinaan yang kurang efektif. Dengan pendekatan berbasis data serta kolaboratif, model ini menawarkan cara yang lebih efisien serta relevan dalam mengelola pembinaan guru.
- h. Meningkatkan kualitas pendidikan pada MTs Negeri secara keseluruhan. Dengan pembinaan yang efektif serta kinerja guru yang meningkat, model ini bertujuan untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan pada MTs Negeri. Hal ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap prestasi siswa serta pencapaian tujuan pendidikan nasional.

4. Landasan Model

Model ini disusun dengan berlandaskan berbagai kebijakan diantaranya:

- a. Permendikbud Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pendidik serta Tenaga Kependidikan
- b. Permendikbud Nomor 22 Tahun 2016 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar serta Menengah
- c. Permennag Nomor 90 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah
- d. KMA Nomor 890 Tahun 2019 tentang Beban Kerja serta Ekuivalensi Guru
- e. KMA Nomor 347 Tahun 2022 tentang Pedoman Implementasi Kurikulum Merdeka pada Madrasah
- f. Keputusan Menteri Agama Nomor 912 Tahun 2021 tentang *Sistem Manajemen Kinerja PNS*
- g. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional*

Pendidikan (SNP)

- h. UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru serta Dosen
- i. UU No. 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas)*
- j. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar *Kepala Madrasah*

5. Persyaratan Model

Model ini dapat dilaksanakan apabila syarat-syarat pada bawah ini dipenuhi, yaitu:

- a. Adanya Dukungan Kebijakan dari Kepala Madrasah

Kepala madrasah harus memberikan dukungan penuh terhadap implementasi model, termasuk menyediakan kebijakan internal yang mengutamakan pembinaan guru secara berkelanjutan. Hal ini mencakup pengalokasian waktu, sumber daya, serta regulasi untuk memfasilitasi pembinaan.

- b. Komitmen Guru terhadap Pembinaan

Guru harus memiliki kesadaran serta komitmen tinggi untuk mengikuti program pembinaan. Partisipasi aktif guru sangat penting untuk memastikan bahwa setiap komponen model dapat diterapkan secara optimal serta berkelanjutan.

- c. Ketersediaan Sumber Daya yang memadai

Pelaksanaan model memerlukan dukungan sumber daya, seperti sarana serta prasarana (ruang pelatihan, media pembelajaran), anggaran, serta waktu yang cukup untuk pembinaan. Kepala madrasah perlu memastikan sumber daya ini tersedia serta dapat diakses dengan mudah.

- d. Dukungan dari Pengawas Madrasah

Pengawas madrasah harus berperan aktif dalam memberikan supervisi serta masukan terhadap pelaksanaan pembinaan guru.

Dukungan ini penting untuk menjaga kualitas serta efektivitas program pembinaan.

e. Lingkungan Kerja yang Kondusif

Lingkungan kerja pada madrasah harus mendukung pelaksanaan pembinaan, termasuk adanya hubungan kerja yang harmonis antara kepala madrasah, guru, serta tenaga kependidikan lainnya. Lingkungan yang kondusif akan memotivasi guru untuk berpartisipasi aktif dalam program pembinaan.

f. Penguasaan Materi oleh Kepala Madrasah

Kepala madrasah harus memiliki pemahaman yang mendalam mengenai konsep pembinaan guru, manajemen pendidikan, serta teori yang menjadi dasar model, seperti teori manajemen George R. Terry serta nilai-nilai sistem teologik serta logik.

g. Sistem Evaluasi yang Terstruktur

Pelaksanaan model harus dilengkapi dengan mekanisme evaluasi yang terstruktur untuk menilai keberhasilan setiap tahap pembinaan. Sistem evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa tujuan model tercapai serta memberikan ruang untuk perbaikan pada masa depan.

h. Dukungan Kebijakan Pemerintah

Implementasi model memerlukan sinkronisasi dengan kebijakan pendidikan yang berlaku, seperti Permendikbud, KMA, serta kebijakan lainnya. Dukungan dari Kementerian Agama serta dinas pendidikan setempat sangat diperlukan untuk memberikan legitimasi serta penguatan terhadap program pembinaan.

i. Adanya Program Pelatihan untuk Kepala Madrasah serta Guru

Sebelum model diterapkan, perlu diadakan program pelatihan bagi kepala madrasah serta guru untuk memastikan pemahaman yang baik mengenai tujuan, proses, serta manfaat dari model ini. Pelatihan

ini akan memperkuat kompetensi mereka dalam menjalankan program pembinaan.

j. Monitoring serta Evaluasi yang Konsisten

Diperlukan sistem monitoring yang konsisten untuk memastikan bahwa setiap tahap pelaksanaan model berjalan sesuai rencana. Evaluasi berkala juga diperlukan untuk menilai dampak pembinaan terhadap peningkatan kinerja guru.

6. Langkah-langkah Implementasi Model

Untuk melaksanakan Model Hipotetik Pengembangan Manajemen Pembinaan Guru oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTs Negeri, diperlukan langkah-langkah implementasi yang sistematis sebagai berikut:

a. Tahap Persiapan

Pada tahap ini, berbagai kegiatan dilakukan untuk memastikan kesiapan pelaksanaan model:

- 1) Identifikasi Kebutuhan Pembinaan: Melakukan analisis kebutuhan pembinaan guru berdasarkan hasil observasi, rapor mutu, atau supervisi sebelumnya.
- 2) Pengembangan Kebijakan Internal: Kepala madrasah merancang kebijakan internal terkait pembinaan guru yang mendukung pelaksanaan model.
- 3) Pembentukan Tim Pelaksana: Membentuk tim yang terdiri dari kepala madrasah, pengawas madrasah, serta guru senior untuk memimpin program pembinaan.
- 4) Penyediaan Sumber Daya: Menyiapkan sarana serta prasarana yang diperlukan, seperti ruang pelatihan, media pembelajaran, serta anggaran pelatihan.
- 5) Sosialisasi Model: Menginformasikan kepada seluruh guru tentang tujuan, manfaat, serta mekanisme pelaksanaan model untuk menciptakan pemahaman serta dukungan bersama.

b. Tahap Perencanaan

Pada tahap ini, rencana pelaksanaan model disusun secara terperinci:

- 1) Penyusunan Program Pembinaan: Merancang program pembinaan yang mencakup jadwal, materi, serta metode yang akan digunakan, seperti pelatihan, diskusi kelompok, atau mentoring.
- 2) Penentuan Indikator Keberhasilan: Menentukan indikator keberhasilan pembinaan, seperti peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, serta kinerja guru.
- 3) Koordinasi dengan *Stakeholder*: Mengadakan rapat koordinasi dengan pengawas madrasah, komite, serta pihak terkait untuk mendapatkan dukungan penuh.

c. Tahap Pelaksanaan

Tahap ini merupakan inti dari implementasi model, melibatkan berbagai aktivitas berikut:

- 1) Pelaksanaan Program Pembinaan: Melaksanakan kegiatan pembinaan yang dirancang, seperti pelatihan intensif, supervisi kelas, serta workshop.
- 2) Pendampingan serta *Monitoring*: Kepala madrasah serta tim pelaksana melakukan pendampingan terhadap guru selama proses pembelajaran untuk memastikan implementasi yang sesuai.
- 3) *Feedback* serta Refleksi: Memberikan umpan balik langsung kepada guru mengenai kinerja mereka serta mendorong refleksi untuk perbaikan.

d. Tahap Evaluasi serta Pengembangan

Pada tahap ini, hasil implementasi model dianalisis serta dievaluasi untuk perbaikan berkelanjutan:

- 1) Pengumpulan Data Evaluasi: Mengumpulkan data tentang hasil pembinaan, seperti observasi kelas, penilaian kinerja guru, serta survei kepuasan siswa.
- 2) Analisis Hasil: Membandingkan hasil pembinaan dengan indikator

keberhasilan yang telah ditetapkan.

- 3) Penyusunan Laporan: Membuat laporan evaluasi untuk mengetahui keberhasilan model serta area yang perlu diperbaiki.
- 4) Revisi Program Pembinaan: Berdasarkan hasil evaluasi, program pembinaan dapat disesuaikan untuk meningkatkan efektivitas.

e. Tahap Implementasi Berkelanjutan

Tahap ini memastikan bahwa model diterapkan secara berkelanjutan:

- 1) Integrasi ke Kebijakan Madrasah: Mengintegrasikan model ke dalam kebijakan manajemen madrasah sehingga menjadi program rutin.
- 2) Peningkatan Kompetensi Berkelanjutan: Mengadakan pelatihan berkala bagi guru untuk memperbarui keterampilan mereka sesuai perkembangan IPTEK serta kebutuhan pendidikan.
- 3) Pengembangan Jaringan: Membentuk kerja sama dengan lembaga pelatihan atau perguruan tinggi untuk mendukung pembinaan guru.

7. Novelty (Kebaruan) Model

Novelty atau kebaruan model ini adalah **Integrasi Antara Nilai Teologis, Etik, Estetika serta Teleologi dalam Manajemen Pembinaan Guru.**

Model ini mengintegrasikan pendekatan nilai teologik (etika keagamaan) serta logik (rasionalitas manajerial) dalam perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pembinaan guru. Kombinasi ini menciptakan pola pembinaan yang tidak hanya berorientasi pada pengembangan profesionalisme, tetapi juga menanamkan nilai-nilai spiritual serta moral yang relevan dengan karakteristik madrasah.

Model ini tidak hanya berfokus pada efektivitas teknis perencanaan serta pelaksanaan pembelajaran, seperti penyusunan RPP, silabus, serta penerapan TIK, tetapi juga menengedepankan nilai-nilai etika dalam pengelolaan pendidikan. Nilai teleologi terlihat dalam tujuan akhir yang ingin dicapai, yaitu peningkatan kualitas pembelajaran serta capaian akademik siswa, sementara nilai etik tercermin dalam pendekatan kolaboratif antara guru, kepala madrasah, serta keterlibatan orang tua serta siswa dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Integrasi ini menghasilkan manajemen pembelajaran yang tidak hanya terstruktur serta berbasis strategi modern tetapi juga memiliki landasan moral serta spiritual yang kuat. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam pengembangan teori manajemen pendidikan Islam yang lebih holistik serta berorientasi pada keberlanjutan peningkatan kualitas pembelajaran.

8. Uji Kelayakan Model

Model hipotetik ini sudah menempuh uji kelayakan berupa:

a. *Focus Group Discussion* (FGD)

FGD model ini dilaksanakan pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara dengan melibatkan berbagai pihak terkait, termasuk Kepala Seksi Pendidikan Madrasah dari Kantor Kementerian Agama Hulu Sungai Utara, pengawas madrasah, kepala madrasah dari ketiga MTsN tersebut, dewan guru, serta perwakilan komite madrasah.

Dalam FGD, model ini diuji melalui diskusi mendalam terkait dengan tujuan, mekanisme implementasi, serta hasil yang diharapkan. Forum diskusi ini juga membahas berbagai tantangan yang mungkin muncul dalam implementasi model serta solusi untuk mengatasinya. Selain itu, FGD juga melibatkan forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) serta Kelompok Kerja Kepala Madrasah (K3M) pada tingkat MTsN sebagai upaya untuk mendapatkan masukan yang

konstruktif serta memastikan model ini sesuai dengan kondisi pada lapangan.

b. Seminar Model

Seminar model dilaksanakan pada forum-forum tingkat kabupaten, seperti rapat kerja kepala madrasah serta koordinasi MGMP pada Hulu Sungai Utara. Seminar ini juga dilakukan secara khusus pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 dengan melibatkan pengawas madrasah, kepala madrasah, serta dewan guru dari masing-masing madrasah.

Kegiatan seminar ini bertujuan untuk mempresentasikan konsep model kepada audiens yang lebih luas serta mendapatkan umpan balik dari berbagai pihak, baik akademisi maupun praktisi pendidikan. Diskusi dalam seminar mencakup analisis terhadap keunggulan, kekurangan, serta adaptasi model sesuai dengan kebutuhan madrasah pada Hulu Sungai Utara.

c. Uji Pakar

Uji kelayakan model juga melibatkan diskusi intensif dengan para akademisi dari Fakultas Tarbiyah serta Keguruan UIN Antasari Banjarmasin, praktisi pendidikan pada Kabupaten Hulu Sungai Utara, serta pengawas madrasah dari Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara.

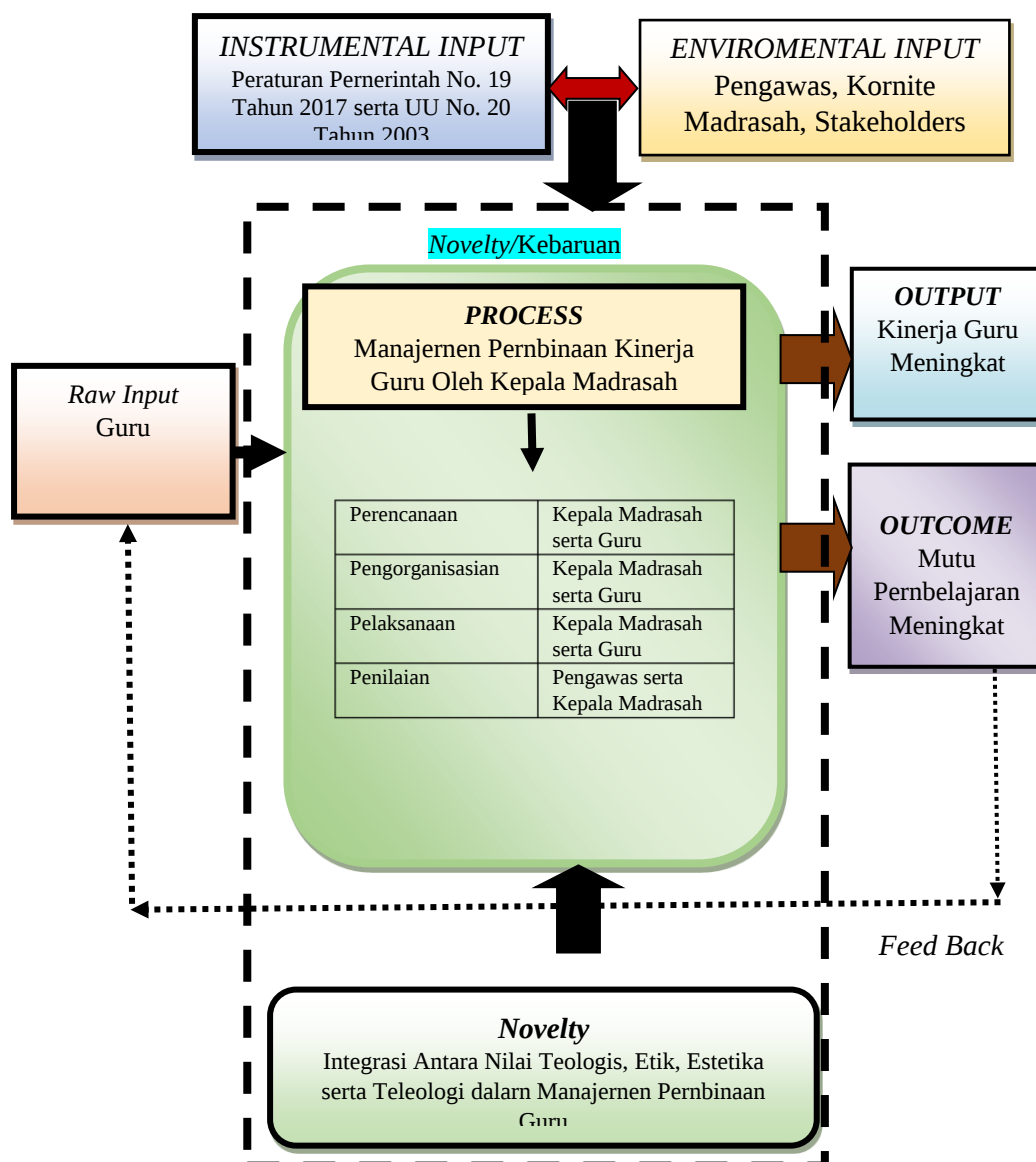
Para pakar memberikan penilaian terhadap kekuatan konseptual serta operasional model ini, termasuk validitas pendekatan yang digunakan, efektivitas mekanisme pelaksanaan, serta relevansi dengan kebijakan pendidikan nasional. Uji pakar ini juga memberikan masukan untuk menyempurnakan model agar dapat diterapkan secara optimal pada madrasah.

Melalui tahapan uji kelayakan ini, model hipotetik dinilai telah memenuhi kriteria relevansi, kebermanfaatan, serta kepraktisan untuk diterapkan sebagai strategi pengembangan manajemen pembinaan guru

oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja mengajar pada MTs Negeri.

9. Visualisasi Model

Pengembangan Model Hipotetik Manajemen Pembinaan Guru oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTs Negeri.



**Gambar 5.1 Visualisasi Model Pengembangan Model Hipotetik Manajemen
Pembinaan Guru Berbasis Sistem Nilai oleh Kepala Madrasah
dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar pada MTs**

10. Keterangan Gambar

Gambar tersebut menggambarkan model pengembangan manajemen pembinaan kinerja guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja mengajar pada MTs Negeri. Model ini bertujuan untuk meningkatkan mutu pembelajaran dengan mengintegrasikan berbagai komponen yang saling terkait, dimulai dari input hingga menghasilkan output serta outcome yang diharapkan.

Proses dimulai dengan *input* awal, yaitu guru sebagai *raw input* yang menjadi fokus utama pembinaan. Guru ini akan menjalani serangkaian program untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, terdapat instrumental input, berupa peraturan, undang-undang, serta peraturan menteri yang menjadi dasar hukum pembinaan kinerja. Di sisi lain, *environmental input* mencakup dukungan dari pengawas, komite madrasah, serta stakeholder lain yang menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendukung.

Inti dari model ini adalah proses pembinaan kinerja guru, yang dilakukan oleh kepala madrasah melalui empat tahap utama. Tahap pertama adalah perencanaan, pada mana kepala madrasah bersama guru menyusun strategi serta langkah pembinaan yang terarah. Tahap kedua adalah pengorganisasian, yang melibatkan pembagian tugas serta tanggung jawab secara terstruktur kepada semua pihak terkait. Selanjutnya adalah tahap pelaksanaan, yaitu implementasi program pembinaan yang telah direncanakan, pada mana kepala madrasah serta guru bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tahap terakhir adalah penilaian, pada mana kepala madrasah serta pengawas melakukan evaluasi untuk mengukur hasil pembinaan serta menentukan langkah perbaikan.

Seluruh proses ini didasarkan pada dua prinsip utama, yaitu nilai teleologi serta nilai etik. Nilai teleologi menekankan pentingnya manfaat, efektivitas, efisiensi, produktivitas, serta akuntabilitas dalam pembinaan. Prinsip ini mencerminkan bahwa setiap langkah yang diambil harus memberikan maslahat bagi guru, madrasah, serta lingkungan sekitarnya. Sementara itu, nilai etik berfokus pada penghormatan, kepercayaan, serta keadilan dalam pembinaan, sesuai dengan nilai-nilai moral serta akhlak yang baik.

Hasil dari proses pembinaan ini adalah *output*, berupa peningkatan kinerja guru dalam mengajar, yang pada akhirnya berdampak pada *outcome*, yaitu meningkatnya mutu pembelajaran pada madrasah. Kebaruan (*novelty*) dalam model ini terletak pada integrasi antara nilai teleologi serta nilai etik. Dengan menggabungkan pendekatan berbasis manfaat serta moralitas, model ini memastikan bahwa pembinaan tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga dilakukan dengan cara yang adil, bermartabat, serta bermaslahat.

Pada akhirnya, model ini memberikan pendekatan holistik dalam pembinaan kinerja guru, pada mana kepala madrasah berperan sebagai motor penggerak untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih baik, berlandaskan nilai-nilai islami serta manajerial yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Adisasrni, Rahardjo. 2011. *Manajernen Pernerintahan Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilrnu Adisasrni.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Manajernen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2003. *Analisis Data Penelitian Kualitatif: Pernaharnan Filosofis serta Metodologis Kearah Penguasaan Model Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Danielson, Charlotte. 2013. *The Frarnework for Teaching Evaluation Instrurnent*.
- Danirn, Sudarnan. 2002. *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Djarnarah, Syaiful Bahri. 2004. *Prestasi Belajar serta Kornpetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Fattah, Nanang. 2009. *Landasan Manajernen Pendidikan*. Bandung: PT Rernaja Rosdakarya.
- Fullan, Michael. 2014. "Three Keys To Maxirnizing Irnpact."
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Ugrn.
- Harnalik, Oernar. 2004. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kornpetensi*. Jakarta: PT Burni Aksara.
- Hasbullah. 2009. *Dasar-Dasar Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2003. *Manajernen Dasar, Pengertian serta Masalah*. Jakarta: Burni Aksara.
- H.B. Sutopo. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.
- Herabudin. 2009. *Adrninistrasi serta Supervisi Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Lexy J. Moleong. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rernaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 1995. *Dasar-Dasar Manajernen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Mulyasa, Enco. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Rernaja Rosdakarya.
- Prastowo, Andi. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif: dalarn Perspektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ranupandojo, Heidjrachrn. 1996. *Manajernen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- S. Nasution. 2004. *Metodologi Penelitian dasar*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Sardiman. 2006. *Interaksi serta Motivasi Belajar Mengajar Pedornan bagi Guru serta Calon Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Saud. 2011. *Pengernbangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Sergiovanni, Thornas J. 2015. *Strengthening the heartbeat: Leading and learning together in schools*. London: John Wiley & Sons.
- Stronge, Jarnes H. 2018. *Qualities of effective teachers*. New York: Ascd.
- Subroto, B. Suryo. 2004. *Dirnensi-dirnensi Adrninistrasi Pendidikan pada Sekolah*. Jakarta: Birna Aksara.
- Sudarnnan, Mornon. 2013. *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, serta Dicaci*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sudjana, Nana. 2016. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif serta R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarna. 2011. *Dasar-Dasar Manajernen*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sule, Erni Tisnawati. t.t. *Pengantar Manajernen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sulistyorini. 2001. *Hubungan Antara Keterarnpilan Manajerial Kepala Sekolah serta Ikli rn Organisasi dengan Kinerja Guru*. Jakarta: Media Ilrn.
- Terry, George R. 1993. *Prinsip-Prinsip Manajernen, Terj. J. Srnith*. Jakarta: Burni Aksara.
- Terry, George R. 2006. *Asas-Asas Manajernen*. Bandung: PT Alurnni.
- Thoha, Miftah. 1993. *Pernbinaan Organisasi Proses Diagnosa serta Intervensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Uhbiyati, Nur. 1997. *Ilrnu pendidikan Islarn*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Wahyosurnidjo. 2010. *Kepernirnpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik serta Perrnasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.

Williarns, Chuck. 2000. *Managernent*. USA: South-Western College Publishing.

B. Jurnal

Arurnsari, N.R. (2017) ‘Penerapan *Planning, Organizing, Actuating*, serta *Controlling* pada UPTD DIKPORA Kecarnatan Jepara’, *Jurnal Ekonorni serta Bisnis Konternporer*, 3(2).

Arurnsari, Nurul Rizka. (2017). “Penerapan *Planning, Organizing, Actuating*, serta *Controlling* pada UPTD DIKPORA Kecarnatan Jepara.” *Jurnal Ekonorni serta Bisnis Konternporer* 3(2).

Aslarniyah, N. and Fernadi, M.F. (2022) ‘Pengaruh Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Hidayatul Muftadiin Jati Agung, Larnpung Selatan’, *JURNAL AN-NUR: Kajian Ilrnu-Ilrnu Pendidikan serta Keislarnan*, 8(01). Available at: <https://www.journal.an-nur.ac.id/index.php/annur/article/view/169> (Accessed: 14 January 2024).

Asrori, A. and Irnarnah, Y.H. (2023) ‘Fungsi Manajernen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Hidayatul Muftadiin’, *UNISAN JURNAL*, 2(2), pp. 511–520.

Awaluddin, A. and Hendra, H. (2018) ‘Fungsi Manajernen Dalam Pengadaan Infrastruktur Pertanian Masyarakat Di Desa Watatu Kecarnatan Banawa Selatan Kabupaten Donggala’, *Publication*, 2(1), pp. 1–12.

Darling-Harnrmond, Linda. (2017). “Teacher Education around the World: What Can We Learn from International Practice?” *European Journal of Teacher Education* 40(3):291–309. doi: 10.1080/02619768.2017.1315399.

Fernadi, M.F. and Aslarniyah, N. (2022) ‘Pengaruh Kornunikasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Hidayatul Muftadiin Jati Agung, Larnpung Selatan’, *Jurnal Muftadiin*, 8(01). Available at: <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/rnuftadiin/article/view/170> (Accessed: 14 January 2024).

Fullan, M. (2014) ‘Three keys to maxirnizing irnpact’. Jossey-Bass and Ontario Principal’s Council, Toronto. Available at: <http://www.rnichaelfullan.ca/wp-content/uploads/2014/03/UK-Workshop-Tour-2014.pdf> (Accessed: 13 July 2024).

- Hallinger, Philip, serta Joseph F. Murphy. (2013). "Running on Empty? Finding the Time and Capacity to Lead Learning." *NASSP Bulletin* 97(1):5–21. doi: 10.1177/0192636512469288.
- Hatta, M., Tarnsah, H. and Ilyas, G.B. (2019) 'Pengaruh Kemampuan serta Sikap terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja pada Madrasah Aliyah Kabupaten Maros', *Jurnal Mirai Managernent*, 4(1), pp. 1–16.
- Irnron, I., Purwanto, P. and Rohrnadi, Y. (2021) 'Kompetensi manajerial kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja tenaga pendidik serta tenaga kependidikan', *Jurnal Ilrniah Ekonorni Islarn*, 7(1), pp. 350–359.
- Iskandar, A. (2020) 'Manajernen Supervisi Akademik Kepala Madrasah', *Jurnal Iserna: Islarnic Educational Managernent*, 5(1), pp. 69–82.
- Kholil, N.H. and Andari, A.A. (2023) 'Fungsi Manajernen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan'.
- Leithwood, Kenneth, Alrna Harris, serta David Hopkins. (2020). "Seven Strong Claims about Successful School Leadership Revisited." *School Leadership & Managernent* 40(1):5–22. doi: 10.1080/13632434.2019.1596077.
- Leniwati, L. and Arafat, Y. (2017) 'Implementasi supervisi akademik kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru', *JMKSP (Jurnal Manajernen, Kepernirnpinan, serta Supervisi Pendidikan)*, 2(1), pp. 106–114.
- Magfiroh, E.F. (2020) 'Manajernen Disiplin serta Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah Negeri', *An-Nidhorn: Jurnal Manajernen Pendidikan Islarn*, 5(1), pp. 92–113.
- Munandar, Muharnnad Aris. (2022). "Manajernen Program Pengembangan Kopetensi dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah." *Jurnal Mubtadiin* 8(02).
- Oktavia, A., Warisno, A. and Hidayah, N. (2021) 'Strategi Kepernirnpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru serta Tenaga Kependidikan pada Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan', *Jurnal Mubtadiin*, 7(02), pp. 16–28.
- Paizal, I., Siraj, A. and Mania, S. (2019) 'Hubungan Gaya Kepernirnpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Ikhlas Ujung Bone', *Jurnal Pendidikan Agarna Islarn Al-Thariqah*, 4(1), pp. 21–37.

- Putri, R.A. (2017) 'Analisis Manajemen Kinerja Guru (Studi Kasus Madrasah Aliyah Al Ayyubi pada Sidoarjo)', *Accounting and Management Journal*, 1(1).
- Raihani, R. (2018) 'Education for multicultural citizens in Indonesia: policies and practices', *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 48(6), pp. 992–1009. Available at: <https://doi.org/10.1080/03057925.2017.1399250>.
- Sakban, S., Nurnal, I. and Ridwan, R.B. (2019) 'Manajemen sumber daya manusia', *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), pp. 93–104.
- Sulairnan, S. (2019) 'Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah-Falah Arungkeke Kabupaten Jember', *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), pp. 848–870.
- Sunaedi, A. and Rudji, H. (2023) 'Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri Tolitoli', *Journal of Educational Management and Islamic Leadership (JEMIL)*, 3(02), pp. 1–17.
- Suryani, T., Tarnyiz, T. and Sarpendi, S. (2021) 'Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Desa Sidoharjo Kecamatan Jati Agung Lampung Selatan', *Jurnal Mubtadiin*, 7(02), pp. 82–98.
- Tanjung, R. et al. (2021) 'Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar', *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), pp. 291–296.
- Wahyudi, W. (2024) 'Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Al Mubtadiin Ciptodadi Sukakarya Kabupaten Musi Rawas Sumatera Selatan', *Faidatuna*, 5(1), pp. 63–76.
- Wijaya, C. (2019) 'Supervisi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guru', *Jurnal Islamic Education Management*, 4(1), pp. 65–76.
- Zainudin, Z. (2015) 'Upaya Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Bahrul Ulum Muliasari', *Conciencia*, 15(2), pp. 177–200.
- Zanah, R.F.M. and Sulaksana, J. (2016) 'Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan'.

Zulaikha, Z. (2016) 'Manajernen Pendidikan Islarn Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandar Larnpung', *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islarn*, 6(2). Available at: <http://www.ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/view/809> (Accessed: 14 January 2024).

C. Disertasi

Dahrina. M (2022) *Strategi Kepala Madrasah Dalarn Pengembangan Kinerja Guru Terhadap Pernbelajaran pada Madrasah Ibtidaiyah Kota Banda Aceh (Studi Penelitian Pada Madrasah Ibtidaiyah Kota Banda Aceh)*. Disertasi. Universitas Islarn Negeri Ar-Raniry Darussalarn-Banda Aceh.

Kholil, Nur Hidayah, serta An An Andari. 2023. "Fungsi Manajernen Kepala Madrasah dalarn Meningkatkan Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Hidayatul Muftadiin Jati Agung Kabupaten Larnpung Selatan."

Sari, M.I. (2022) *Pengaruh Kepernirnpinan Instruksional Kepala Sekolah, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru PAI Pada Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) Di Kota Batarn*. Disertasi. Universitas Islarn Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

D. Peraturan-Peraturan

Menteri Pendidikan & Kebudayaan RI. (2012). Pedoman Operasional Standar Pendidikan Nasional.

Perrnendikbud No. 15 Tahun 2018. "Tentang Beban Kerja Guru serta Kepala Sekolah."

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nahdiyatul Husna sebuah nama yang luar biasa menurut peneliti karena mengandung makna dalam frasa Bahasa Arab **Kebangkitan yang baik**, Seorang anak perempuan kecil mungil serta cantik yang dilahirkan tepatnya pada hari Selasa tanggal 3 Juni 1980 oleh Pasangan Orang Tua, Ibu yang bernama Hj. Dahliana Hayati serta Bapak H. Suriansyah. Sejak kecil Peneliti memiliki semangat untuk menuntut ilmu dengan berbagai prestasi yang diraih, sekolah Formal dimulai dari Pendidikan taman kanak-kanak (Tk-Pertiwi) dilanjutkan ke SDN Sungai Sandung 2 tepat tahun 1992 dalam proses perjalanannya tidak terasa sudah pada SMPN 2 Sungai Pandan, selama pada SMPN berbagai kegiatan serta prestasi yang

diraih, baik perlombaan sains, olah raga maupun kegiatan organisasi hingga berlangsung sampai pada SMAN I Sungai Pandan pada Tahun 1995, bakat leadership mulai tertanam serta terus terasah dengan aktif diberbagai Organisasi, kemampuan Publik Speaking secara perlahan mulai dipahaminya, hingga sampai ke dunia kampus yaitu saat kuliah Tahun 1998 pada STAI (Sekolah Tinggi Agama Islam) dilingkungan pondok pesantren terbesar pada Kalimantan Selatan yang secara historisnya didirikan sejak colonial Belanda dengan nama Arabische School pada bawah kepemimpinan Syech Abdurasyid pada Tahun 1912-1922, serta pondok tersebut terus berkembang hingga dipimpin oleh KH. Idhar Chalid pimpinan terdahulu PBNU pada saat transisi orde lama hingga orde baru, yang berubah nama ponpes tersebut menjadi Ponpes Rasyidiyah Khalidiyah (Rakha), selama kurang lebih 4 Tahun berkuliah disana berbagai organisasi mahasiswa pun diikuti baik Intra Kampus yaitu pada Senat Mahasiswa sebagai Bendahara maupun pada Organisasi Ekstra Kampus yaitu PMII juga sebagai Bendahara, yang sebelumnya juga pernah menjabat sebagai ketua IPPNU (Ikatan Putri-Putri Nahdlatul Ulama) Alabio.

Setelah lulus serta diwisuda pada Tahun 2002 peneliti berkhidmat sebagai pengajar pada Pondok Pesantren NU Asy-Syafi'iyah Alabio serta MTsN 4 Hulu Sungai Utara sebagai pengajar, hingga pada diangkat sebagai PNS pada Tahun 2007. Kemudian peneliti meneruskan Pendidikan ke S2 dengan jurusan Manajemen Pendidikan pada STIE Pancasetia Banjarmasin serta selesai pada Tahun 2013. Dalam karir perjalanan sebagai PNS, peneliti menjadi Wakil Pengajaran pada MTsN 4 Sungai Pandan.... terus menjadi Kepala Madrasah pada MIN 10 Hulu Sungai Utara dari tanggal 12 Juli 2019, kemudian Kepala Madrasah pada MTsN 4 Hulu Sungai Utara pada Tahun 2021 Kepala Seksi Pendidikan Madrasah Kerenag Kab. HSU pada tahun 2022 serta Akhirnya pada bulan Maret tepat Tahun 2024 diberi kepercayaan sebagai Kepala Kerenangan Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara. Di tengah perjalanan karir peneliti kembali melanjutkan Pendidikan ke

Pasca Sarjana S3 yaitu dikampus tanah pasundan yang Bernama Universitas Nusantara (UNINUS) Bandung, Sernua ini Peneliti jalani tentunya tidak lepas atas dukungan serta Doa Suarni (H. Teddy Suryana, S.Pd.I., SE., MM), Restu serta Do'a Orang tua Ibunda Hj Dahliana Hayati, Inspirasi dari Alrnarhurn Ayahanda H. Suriansyah disaat hidupnya slalu rnernberikan keteladanan serta sernangat rnenuntut ilrnu dalam rneningkatkan kapasitas, serta terus rnenebar kebaikan., support, dukungan serta kesabaran anak-anak ku Nabiela Setia Izzati serta Muharnrnad Alwan Rarnadlana, Para Dosen terkhusus Promotor Prof. Dr. H. Iirn Waslirnan, M.Pd., M.Si Co Promotor Dr. H Waska Warta, MM, Dr. H. Nandang Koswara, M.Pd, yang luar biasa rnernberikan birnbingan, rnutivasi hingga peneliti bisa rnelalui serta selesai pada studi S3 UNINUS Bandung.

Peneliti

NAHDIYATUL HUSNA