

Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru di MTs Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang

Beny Sintasari ^{*1}, Baiq Khaerani ^{*2}

¹ STIT Al Urwatul Wutsqo Jombang

² STIT Al Urwatul Wutsqo Jombang

e-mail: sintasari398@gmail.com, ranibaiq@gmail.com

ABSTRACT. This research aims to analyze the managerial competence of madrasah heads in the context of improving teacher performance. Madrasah heads have a very important role in supporting and motivating teachers to achieve better educational outcomes. In addition, an effective madrasa head must have good communication skills, wise decision-making abilities, and be able to create a positive work environment. Managerial competency also includes the ability to motivate and develop teacher staff, as well as manage resources efficiently. Good teacher performance is a key factor in achieving the goals of quality madrasa education. The research objective is first to describe the managerial competence of madrasah heads in improving teacher performance at MTs Miftahul Ulum Cermenan. Second, teacher performance at MTs Miftahul Ulum Cermenan. This research method is qualitative with data collection techniques using interviews, observation and documentation. The results of this research indicate that the managerial competence of madrasah heads involves various aspects, including the ability to plan, organize, implement and control. The performance of teachers at MTs Miftahul Ulum Cermenan has good performance. Teachers are able to create learning tools, manage the learning process effectively by utilizing media and school facilities, and carry out assessments. The managerial competence of madrasah heads has been able to improve teacher performance because they have implemented madrasah indicators which refer to madrasah input, process, output and outcomes.

Keywords: *Managerial Competence of Madrasah Heads, Teacher Performance*

ABSTRACT: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi manajerial kepala madrasah dalam konteks peningkatan kinerja guru. Kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung dan memotivasi guru untuk mencapai hasil pendidikan yang lebih baik. Selain itu, kepala madrasah yang efektif harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik, kemampuan pengambilan keputusan yang bijak, dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kompetensi manajerial juga mencakup kemampuan dalam memotivasi dan mengembangkan staf guru, serta mengelola sumber daya dengan efisien. Kinerja guru yang baik adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan pendidikan madrasah yang berkualitas. Tujuan penelitian pertama mendeskripsikan Kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Miftahul Ulum Cermenan. Kedua kinerja guru di MTs Miftahul Ulum Cermenan. Metode penelitian ini adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala madrasah melibatkan berbagai aspek, termasuk kemampuan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Kinerja guru di MTs Miftahul Ulum Cermenan memiliki kinerja yang baik. Guru mampu membuat perangkat pembelajaran, mengelola proses pembelajaran secara efektif dengan memanfaatkan media dan fasilitas sekolah, serta melakukan penilaian. Kompetensi manajerial kepala madrasah telah mampu meningkatkan kinerja guru karena telah menerapkan indikator madrasah yang mengacu pada *input*, *proses*, *output* dan *outcome* madrasah.

Kata Kunci : Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah, Kinerja Guru

Pendahuluan

Kepala madrasah dituntut memiliki kemampuan yang memadai yang berfokus pada prinsip-prinsip manajerial agar mampu mengambil inisiatif atau prakarsa yang memiliki komitmen, motivasi yang kuat untuk meningkatkan mutu kinerja dan madrasah secara optimal. Oleh karena itu, program kepala madrasah di pandang perlu di laksanakan untuk meningkatkan mutu para guru dan pendidikan di masa yang akan datang (Azizaturrosyidah et al., 2023).

Guru sebagai ujung tombak dalam penyelenggaraan pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pendidikan yang diberikan kepada generasi muda yang dilakukan melalui proses pembelajaran di sekolah (Solechan et al., 2023). Fokus kegiatan pembelajaran di madrasah adalah interaksi pendidikan dengan peserta didik dalam mempelajari suatu materi pelajaran yang telah tersusun dalam suatu kurikulum. Seorang guru di tuntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Guru sebagai tenaga professional dalam pengembangan kompetensi yang menyangkut kompetensi guru sebagaimana di jelaskan dalam Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional (Indonesia, 2005). Untuk membuat mereka menjadi professional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya namun juga memperhatikan guru dari segi kinerjanya sebagai seorang pendidik

Kepuasan kerja bagi para guru sebagai pendidik diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berdampak pada prestasi kerja, disiplin, kualitas kerjanya. Pada guru yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Selain itu, banyak guru yang kurang berhasil dalam mengajar di karenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya kinerja guru (Ardiana, 2017). Untuk itu di perlukan peran kepala madrasah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Mewujudkan tujuan pendidikan, merupakan faktor yang sangat penting. Oleh karena itu, supaya pendidikan dapat dituju, maka harus dikelola oleh administrator pendidikan yang professional. Usaha yang penting dalam pencapaian tujuan pendidikan adalah kerjasama yang baik antara sesama unsur yang ada, termasuk mendayagunakan seluruh sarana dan prasarana pendidikan. Kemampuan professional manajemen pendidikan, kepala madrasah di harapkan dapat menyusun program madrasah yang efektif, menciptakan iklim madrasah yang kondusif dan membangun kerja personil madrasah serta dapat membimbing guru melaksanakan proses pembelajaran. Kepala madrasah senantiasa berinteraksi dengan guru bawahannya, memonitor dan menilai kegiatan sehari-hari. Melihat peranan kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan yang benar adil terhadap bawahannya utamanya masalah guru, maka dapat dikatakan kepala madrasah dapat meningkatkan kinerja guru, serta para guru dapat mengapresiasi dirinya untuk mendukung kinerja kepala madrasah sehingga adanya timbal balik, yang saling memberikan motivasi yang lebih baik, serta dapat melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab, utamanya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja para guru dengan prestasi yang baik (Mourizka et al., 2021)

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan didapatkan informasi bahwa kinerja guru di MTs Miftahul Ulum Cermenan belumlah sepenuhnya baik, masih ada guru yang belum faham tentang tugas-tugas yang wajib dipenuhi oleh seorang guru misalnya dalam kelengkapan perangkat pembelajaran, kedisiplinan yang masih perlu diterapkan dan kurangnya sarana dan prasarana untuk penunjang kinerja guru.

Berdasarkan penjelasan di atas ada beberapa bidang pengembangan tenaga pendidik yang masih belum terlaksana secara maksimal. Hal ini dibuktikan bahwa kepala madrasah belum melakukan tindakan pengawasan terhadap proses pembelajaran yang dilakukan di kelas, masih ada guru yang belum bisa mengumpulkan RPP tepat waktu dan kepala madrasah belum mampu memberikan reward kepada guru-guru yang berprestasi. Sebagaimana telah di uraikan tentang permasalahan pengembangan tenaga pendidik di madrasah tersebut. Mengingat begitu pentingnya peran kepala madrasah untuk mengembangkan kemampuan tenaga pendidik yang kemudian akan meningkatkan kinerja pendidik dan pada akhirnya tujuan yang ditetapkan di madrasah akan tercapai secara maksimal.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya, perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dll secara

menyeluruh dan dengan deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa dalam suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan dengan berbagai metode ilmiah (Moleong, 2007). Peneliti memilih metode penelitian kualitatif karena data yang dihasilkan berupa kata-kata tertulis atau lisan dari obyek dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pertama tentang kompetensi manajerial kepala sekolah di MTs Miftahul Ulum. Kedua Kinerja guru di MTs Miftahul Ulum. Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara terstruktur dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah model interaktif Miles dan Huberman dalam Sugiyono yang meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2013)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Kompetensi manajerial kepala madrasah MTs Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang

Kompetensi manajerial kepala sekolah adalah sekelompok kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengelola sekolah secara efisien dan efektif. Mencakup berbagai aspek manajemen yang diperlukan dalam mengelola sumber daya, staf, dan proses pendidikan di sekolah. Kemampuan manajerial yang kuat sangat penting bagi kepala sekolah untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan oleh sekolah dan lembaga pendidikan yang relevan (Hamid et al., 2023).

Berdasarkan data yang dihimpun dilapangan menunjukkan kompetensi manajerial kepala madrasah di MTs Miftahul Ulum Cermenan dapat dikategorikan mampu membawa dampak peningkatan kinerja guru yang cukup baik. Kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sudah berjalan dengan baik, hal ini ditunjukkan dengan berbagai program yang telah dicanangkan. Proses penyusunan program dilandaskan pada fungsi-fungsi manajemen yang sering dsingkat dengan POAC. *Planning, Organizing, Actuating* dan *Controlling*. Penjelasan keempat keterampilan tersebut adalah sebagai berikut.

a. Perencanaan.

Perencanaan merupakan suatu proses perdana ketika hendak melakukan pekerjaan baik dalam bentuk pemikiran maupun kerangka kerja agar tujuan yang hendak dicapai mendapatkan hasil yang optimal. (Syahrani, 2019). Kepala Madrasah diharpkan mampu melakukan proses perencanaan mulai jangka pendek, menengah, maupun perencanaan jangka panjang. Perencanaan jangka pendek adalah perencanaan yang dibuat untuk kepentingan jangka pendek, misalnya untuk satu bulan hingga satu tahun ajaran. Perencanaan jangka menengah adalah perencanaan untuk pekerjaan yang memerlukan

waktu 2-5 tahun, sedangkan perencanaan jangka panjang dengan waktu 5-10 tahun (Mayasari et al., 2022). Proses perencanaan menjadi salah satu keterampilan yang penting, mengingat perencanaan yang baik merupakan setengah dari kesuksesan suatu pekerjaan. Hal yang sama juga dilakukan di MTs Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang, perencanaan yang dilakukan oleh kepala madrasah meliputi menyusun program kerja dan membuat rencana kegiatan madrasah (RKM) bersama dengan guru, staff/karyawan, dan komite madrasah yang dilakukan setiap awal tahun pelajaran baru. Selanjutnya membuat time schedule untuk menentukan waktu pelaksanaan setiap rencana kegiatan yang dibuat, membuat daftar checklis untuk mengontrol pelaksanaan waktu kegiatan sebagaimana yang sudah ditentukan.

Dalam penyusunan program kerja kepala madrasah turut melibatkan komite madrasah, guru, staff/karyawan untuk menentukan tujuan bersama yang hendak dicapai oleh madrasah dalam jangka waktu satu tahun ke depan, Dalam tahap ini, juga dilakukan pengklasifikasian sumber daya yang tersedia, sebelum digunakan akan difilter terlebih dahulu mana sumber daya yang akan dibutuhkan dalam proses pencapaian tujuan (Darsana & Sukaarnawa, 2023).

Pemamparan tersebut sebagaimana pendapat Hapudin dalam bukunya yang menyatakan bahwa fungsi perencanaan dalam kompetensi manajerial kepala madrasah yaitu meliputi, menentukan tujuan, menentukan indikator ketercapaian tujuan, membuat kebijakan, memilih sumber daya yang digunakan, menentukan strategi dalam mencapai tujuan (Hapudin et al., 2023).

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah salah satu dari empat fungsi manajemen utama, bersama dengan perencanaan, pengarahan (penggerakan), dan pengendalian. Fungsi pengorganisasian berkaitan dengan cara mengatur sumber daya dan struktur organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengorganisasian menjadi langkah penting dalam fungsi manajemen karena membantu menciptakan kerangka kerja yang memungkinkan pelaksanaan rencana dan mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif. Hal itu memastikan bahwa semua sumber daya dan anggota organisasi berkontribusi pada tujuan bersama (Iswahyudi et al., 2023).

Didalam pengorganisasian pada sebuah lembaga pendidikan, banyak hal yang harus dikordinasikan mengingat memiliki sumber daya yang cukup besar, mulai dari sumber daya manusia (pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik), sumber daya keuangan, hingga aset fisik berupa gedung serta sarana dan prasarana yang dimiliki. Salah satu masalah

yang sering melanda tenaga kependidikan adalah keterbatasan sumber daya. Kepala madrasah harus mampu menggunakan dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dengan sebaik-baiknya. Walaupun terbatas, sumber daya yang dimiliki adalah modal awal dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, seni mengelola sumber daya menjadi keterampilan manajerial yang tidak bisa ditinggalkan. Oleh karenanya, dibutuhkan pengorganisasian yang baik dalam mengatur komponen yang ada di dalamnya, sehingga komponen SDM yang ada dalam lembaga dapat diberdayakan dengan sebaik-baiknya (Muktamar et al., 2023).

Proses pengorganisasian yang ada di MTs Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang sudah cukup baik, hal ini sebagaimana hasil temuan di lapangan yakni kepala madrasah telah melaksanakan pengorganisasian dengan melibatkan bagian-bagian terkait untuk melaksanakan tugasnya. Seperti waka sarana telah mengelola sarana secara rutin serta melakukan perawatan, inventarisasi, dan melakukan perbaikan sarana. Demikian bentuk pemberian wewenang yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada petugasnya.

Kepala sekolah juga berupaya menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif dengan membentuk budaya madrasah yang sehat melalui penerapan 3S (Salam, Senyum, Salim) dan menata lingkungan fisik. Hal ini sebagai bentuk keseriusan untuk mengelola madrasah menuju yang lebih baik lagi, sehingga SDM yang diberikan tugas dan wewenang dapat merasakan kenyamanan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Penerapan Kurikulum 2013 sebagai kurikulum madrasah juga sudah dilaksanakan sebagai amanah yang diberikan oleh pemerintah dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Agar proses pengkoordinasian antar personel dapat berjalan maksimal, sekolah membuat kalender pendidikan setiap tahun pelajaran baru, menyusun jadwal pelajaran, menentukan struktur dan muatan kurikulum, serta memperhatikan beban belajar siswa. Hal tersebut untuk memudahkan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh sekolah. Dalam hal keuangan madrasah, pengelolaan keuangan didasarkan pada RAPBM yang dikoordinir oleh kepala madrasah sedangkan sumber keuangan madrasah berasal dari dana BOS, serta sumbangan masyarakat.

Pengorganisasian dibidang penerimaan peserta didik baru, dilakukan setiap tahun dengan membentuk panitia PPDB. Madrasah juga memfasilitasi pengembangan bakat dan minat peserta didik dengan menyediakan beragam kegiatan ekstrakurikuler. Madrasah senantiasa melibatkan partisipasi masyarakat sekitar sebagai bentuk koordinasi madrasah dengan masyarakat dalam upaya peningkatan kualitas madrasah. Dukungan masyarakat baik berupa materil seperti dana sumbangan maupun non materil seperti ide, gagasan, dan

tenaga dibutuhkan oleh madrasah untuk pengembangan kearah yang lebih baik. Pada akhir tahun pelajaran dilakukan pertemuan dengan wali murid, masyarakat sekitar serta komite madrasah untuk membahas program dan kegiatan yang sudah dilakukan oleh madrasah.

c. Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah salah satu dari empat fungsi manajemen utama, bersama dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian. Fungsi pelaksanaan dalam manajemen berkaitan dengan langkah-langkah yang diambil untuk menjalankan rencana yang telah direncanakan dan diorganisasi sebelumnya. Dalam konteks ini, pelaksanaan mencakup berbagai kegiatan, tindakan, dan keputusan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Fungsi pelaksanaan adalah langkah penting dalam manajemen karena tanpa pelaksanaan yang efektif, rencana dan struktur organisasi tidak akan memiliki dampak. Pelaksanaan yang baik adalah kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan dan visi organisasi (Munthe & Aslami, 2023).

Pelaksanaan apa yang sudah direncanakan menjadi tugas bersama sesuai dengan job yang telah dibagikan. Mislanya kepala madrasah menunjukan pengaruhnya sebagai kepala serta mengarahkan seluruh bawahannya agar melakukan pekerjaannya sesuai dengan pembagian yang sudah ditetapkan. Adapun deskripsi pekerjaan kepala madrasah dalam memimpin madrasah, yaitu: 1) menyampaikan visi, misi, tujuan, sasaran dan program kerja madrasah kepada seluruh guru dan staff/karyawan, 2) mengkoordinasikan guru dan staff/karyawan dalam upaya mewujudkan rencana yang sudah ditetapkan, 3) memberikan pengarahan penugasan serta memotivasi staff agar menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan ketentuan, 4) memimpin rapat dengan guru, staff/karyawan, orang tua siswa, dan komite madrasah, 5) mengambil keputusan secara tepat. MTs Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang dalam memimpin dan mengarahkan guru beserta staff ada beberapa upaya yang dilakukan telah dilakukan yakni:

- 1) Membuat pembagian tugas (job description) kepada semua guru dan karyawan yang kemudian akan disampaikan pada rapat awal tahun pelajaran dan dimintai pertanggung jawaban pada rapat akhir tahun.
- 2) Memberikan pengarahan dan bimbingan kepada guru, karyawan/staff agar bekerja sesuai dengan tupoksi yang menjadi tanggung jawabnya.
- 3) Memimpin setiap rapat, baik rapat perencanaan program kerja, rapat evaluasi maupun rapat lainnya.
- 4) Mampu mengambil keputusan dalam mengatasi masalah yang sifatnya mendesak dan membutuhkan penanganan yang tanggap.

d. Pengendalian

Pengendalian (controlling) adalah salah satu dari empat fungsi manajemen utama, bersama dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan. Fungsi pengendalian dalam manajemen berkaitan dengan proses pemantauan, evaluasi, dan perbaikan atas aktivitas organisasi guna memastikan bahwa organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini mencakup pengukuran kinerja, identifikasi perbedaan antara kinerja aktual dan yang diharapkan, dan tindakan perbaikan yang diperlukan. Fungsi pengendalian sangat penting dalam manajemen karena membantu memastikan bahwa organisasi bergerak menuju pencapaian tujuan dan terus-menerus meningkatkan kinerja. Tanpa pengendalian yang efektif, organisasi mungkin tidak dapat menilai apakah rencana dan tindakan yang telah diambil sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (Tahir et al., 2023).

Proses pengendalian di lingkungan sekolah dilakukan oleh kepala madrasah sebagai pemimpin dalam lembaga tersebut. Kepala madrasah harus mengontrol dan segera melakukan perbaikan agar kesalahan tersebut tidak berdampak buruk bagi upaya pencapaian tujuan. Kegiatan monitoring, evaluasi, serta pelaporan pelaksanaan program madrasah harus senantiasa dilakukan oleh kepala madrasah sesuai dengan prosedur yang berlaku. Hal tersebut dapat dilakukan melalui kegiatan berikut: 1) menguasai peraturan dan standar yang ditetapkan oleh pemerintah, 2) mengawasi baik yang bersifat pencegahan maupun perbaikan terkait kegiatan madrasah.

Di MTs Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang bentuk kontrol yang dilaksanakan dari apa yang telah direncanakan ialah dengan melakukan monitoring kegiatan supervisi guru dan karyawan/staff, melaksanakan kegiatan supervisi pembelajaran setiap bulan, mengadakan rapat evaluasi kinerja setiap akhir tahun.

2. Kinerja Guru MTs Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang

Kinerja guru mengacu pada kemampuan, tindakan, dan hasil kerja seorang guru dalam lingkungan pendidikan. Kinerja guru adalah faktor penting dalam proses pendidikan dan memiliki dampak besar terhadap kemajuan siswa, pembelajaran mereka, dan pengalaman pendidikan secara keseluruhan. Kinerja guru memiliki dampak yang signifikan pada perkembangan intelektual, sosial, dan emosional siswa. Guru yang efektif membantu siswa mencapai potensi terbaik mereka dan memberikan dasar yang kuat untuk masa depan mereka. Oleh karena itu, penilaian dan perbaikan kinerja guru merupakan hal yang sangat penting

dalam sistem pendidikan (Hayati, 2023). Kinerja guru dalam meningkatkan produktivitas madrasah bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Yaitu produktivitas dengan tolak ukur berdasarkan tingkatannya: prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja dan unjuk kerja (Syakroni, 2023).

Pemaparan diatas sebagaimana juga yang ada di MTs Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang tentang kinerja yang dilaksanakan oleh guru sudah baik, dalam mengerjakan tugasnya sebagai seorang pengajar, pendidik, dan pembimbing yang profesional guna tercapainya tujuan pembelajaran. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Rudolf Kempa yang mendefinisikan kinerja guru sebagai pencapaian prestasi guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, pembimbing, pengajar bagi siswa sehingga dari penugasan tersebut dapat meningkatkan profesi guru. Pendapat tersebut senada dengan pernyataan Hardono dalam jurnalnya yang mendefinisikan kinerja guru sebagai kemampuan guru dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pendidik dengan meningkatkan prestasi belajar siswa.

Sejumlah indikator yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja guru yaitu kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melakukan pembelajaran, kemampuan melakukan penilaian hasil belajar, kemampuan melakukan program pengayaan (Sandi & Ahiri, 2023) dengan uraian sebagai berikut:

a. Kemampuan menyusun perencanaan pembelajaran

Dalam menyusun rencana pembelajaran, guru-guru di MTs Miftahul Ulum Cermenan telah mampu membuat rencana pembelajaran secara mandiri. Rencana pembelajaran tersebut meliputi RPE, Prota, Promes, RPP, rencana penilaian. Supardi dalam bukunya menyebutkan bahwa ada beberapa indikator yang dapat dijadikan tolak ukur untuk mengetahui sejauh mana penguasaan guru dalam membuat perencanaan, yaitu: a) perencanaan pengelolaan pembelajaran, b) perencanaan materi ajar, c) perencanaan pengelolaan kelas, d) perencanaan penilaian.

b. Kemampuan melakukan pembelajaran

Indikator kecakapan guru dalam melakukan pembelajaran yaitu sebagai berikut: a) keterampilan dalam memulai pembelajaran, b) kemampuan dalam melaksanakan proses pembelajaran, c) melakukan penilaian, d) keterampilan dalam menutup pembelajaran. Guru di MTs Miftahul Ulum Cermenan sudah melakukan kegiatan pembelajaran sesuai dengan alur yang sudah dibuat dalam RPP, mulai dari kegiatan pembuka, kegiatan inti, penutup, sampai proses pengambilan nilai. Kompetensi melaksanakan proses belajar mengajar berkenaan dengan kemampuan guru dalam aktivitas pembelajaran di kelas.

Kemampuan ini antara lain menyangkut penerapan metode pembelajaran yang efektif, penguasaan pengendalian kelas (pengelolaan kelas), penggunaan media pembelajaran (khususnya media berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi, komunikasi dengan peserta didik, dan cara penilaian hasil pembelajaran. Semua itu merupakan persyaratan utama agar berlangsung proses pembelajaran yang efektif.

c. Kemampuan melakukan penilaian hasil belajar

Indikator yang ketiga yaitu terkait penilaian hasil belajar sebelum melakukan penilaian terlebih dahulu dibuat rencana penilaian yang disesuaikan dengan materi yang akan diajarkan. Guru akan menentukan bentuk penilain yang akan digunakan, tes atau non tes. Kemudian membuat instrumen penilaian sebagaimana yang ada di RPP. Selanjutnya proses pengambilan nilai akan dilakukan pada saat KBM (Kegiatan Belajar Mengajar). Untuk memantau kemajuan belajar peserta didik, hasil nilai belajar siswa untuk seluruh mata pelajaran akan dihimpun dan diakumulasikan, yang selanjutnya akan dilaporkan kepada pimpinan dan wali murid setiap akhir semester. Sebagaimana pemaparan Supardi bahwa kemampuan guru dalam menilai hasil belajar dapat diukur melalui; a) rencana penilaian yang dibuat, b) pelaksanaan penilaian, c) pengelolaan penilaian, d) pelaporan hasil penilaian.

d. Kemampuan guru dalam pengelolaan pengayaan

Indikator kinerja guru yang terakhir yaitu terkait kemampuan guru dalam melakukan program pengayaan. Setiap guru memiliki caranya masing-masing dalam melakukan pengayaan. Bentuk pengayaan yang dilakukan oleh guru di MTs Miftahul Ulum Cermenan yaitu dengan melakukan drill point yang sulit, jadi materi-materi yang kurang dipahami oleh siswa akan dibahas kembali sampai bisa, memberikan beberapa materi tambahan dan memberikan tugas rumah dengan tujuan agar siswa tidak hanya belajar di sekolah tapi juga di rumah, terkadang juga dengan memberikan pertanyaan kepada kepada siswa untuk mengetes pemahaman terkait materi yang disampaikan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Supardi bahwa program pengayaan dapat dilakukan guru dengan a) memberikan pekerjaan rumah, b) memberikan materi tambahan (Supardi, 2013).

Ada masanya kinerja guru mengalami penurunan dikarenakan beberapa faktor yaitu, a) kecakapan mengelola pembelajaran, b) pengetahuan yang dimiliki guru, c) kedisiplinan, d) tanggung jawab, e) kepemimpinan sekolah, f) kondisi lingkungan. Sebagaimana Kasmir menyebutkan ada banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh kepada guru dalam melakukan pekerjaannya.

Dikatakan kinerja guru sudah baik apabila dalam proses belajar mengajar guru memiliki kompetensi diantaranya, kemampuan untuk memandang dan mendekati masalah-masalah pendidikan dan persepektif masyarakat global. Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan bertanggung jawab sesuai dengan peranan dan tugas dalam masyarakat, kapasitas kemampuan berfikir secara kritis dan sistematis, dan keinginan untuk selalu meningkatkan kemampuan intelektual sesuai dengan tuntutan jaman yang selalu berubah (Taridala & Anwar, 2023).

Di MTs Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang menunjukkan bahwa kinerja guru sudah tergolong baik. Hal ini dibuktikan dengan wujud pendidikan yang berkualitas, efektif, dan efisien, serta mencapai tujuan pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Untuk sampai pada kompetensi tersebut guru perlu membina diri secara baik, karena fungsi guru adalah membina dan mengembangkan kemampuan peserta didik secara profesional dalam proses belajar mengajar.

Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi serta analisis hasil penelitian Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru di MTs Miftahul Ulum Cermenan Jombang maka kesimpulannya adalah kompetensi manajerial kepala madrasah di MTs Miftahul Ulum Cermenan Jombang dilakukan melalui serangkaian proses yang terdiri atas: a) merencanakan, b) mengorganisasikan, c) memimpin, dan d) mengendalikan. Kinerja guru di MTs Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang sudah memiliki kinerja yang baik. Guru mampu menyusun perangkat pembelajaran dengan baik, melakukan proses pembelajaran, melakukan penilaian dan pengayaan secara efektif dengan memanfaatkan media pembelajaran dan menggunakan metode pembelajaran serta fasilitas sekolah sehingga dapat membangkitkan semangat belajar siswa selama mengikuti proses pembelajaran.

Daftar Pustaka

- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02).
- Azizaturrosyidah, U., Amali, M. F., & Ahsan, M. (2023). Penerapan Manajemen Guru Berbasis Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 9(1), 431–446.
- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *Mafy Media Literasi Indonesia*.

- Hamid, A., Al Hafiz, M. P. I., Salamun, M. P. I., Windayanti, W., & Masrur, M. (2023). *Kepemimpinan Pendidikan Dan Perilaku Organisasi Kependidikan*. Penerbit Adab.
- Hapudin, H. M. S., Praja, I. A. A., & ST, M. (2023). *Kepemimpinan Pendidikan: Konsep dan Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan*. Penerbit Andi.
- Hayati, R. (2023). Meningkatkan Kemampuan Guru melalui Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Melaksanakan Penilaian Hasil Belajar Siswa di SD Negeri 24 Sungai Cubadak. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 20702–20708.
- Indonesia, R. (2005). Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Sekretariat Negara, 60–61.
- Iswahyudi, M. S., Tahir, R., Samsuddin, H., Hadiyat, Y., Herman, H., Hamdani, D., & Ramadoan, S. (2023). *STRATEGI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA: Mengelola dan menetapkan SDM yang Berkualitas*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Mayasari, N., Arifin, M. M., Purnomo, D., Suyitno, M., Hikmah, N., Lestari, M. Z., Rachman, R. S., Ependi, N. H., Loilatu, S. H., & Rispatiningsih, D. M. (2022). *Perencanaan Pendidikan*. Sada Kurnia Pustaka.
- Moleong, L. J. (2007). *Metodologi penelitian kualitatif edisi revisi*.
- Mourizka, N., Nasution, I., & Marpaung, S. F. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP IT Al Hijrah Deli Serdang. *Jurnal Islami: Manajemen Pendidikan Islam & Humaniora*, 1(4).
- Muktamar, A., Iswahyudi, M. S., Salong, A., Wote, A. Y. V., Rahmatiyah, R., Riyadi, S., Kusumawati, M., Rohaeti, L., & Leuwol, F. S. (2023). *MANAJEMEN PENDIDIKAN: Konsep, Tantangan, dan Strategi di Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Munthe, I. H. N., & Aslami, N. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Manajemen Perubahan Organisasi. *JIEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 2394–2403.
- Sandi, A., & Ahiri, J. (2023). KINERJA GURU EKONOMI DALAM PROSES PEMBELAJARAN KELAS XI IPS DI MA BAHRUL MUBARAK TORONIPA. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 8(2), 237–250.
- Solechan, S., Afif, Z. N., Sunardi, S., & Masrufa, B. (2023). Pelatihan dan pendampingan tentang strategi Kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi Guru bidang

- profesional Di SMA Primaganda Jombang. *An Na'ah: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 135–146.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Syahrani, S. (2019). Manajemen Pendidikan Dengan Literatur Qur'an. *Darul Ulum: Jurnal Ilmiah Keagamaan, Pendidikan Dan Kemasyarakatan*, 10(2), 191–203.
- Syakroni, M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah. PT Arr Rad Pratama.
- Tahir, R., Yendri, O., Iswahyudi, M. S., Waty, E., Yudhanegara, F., Sigamura, R. K., Akhmad, A., Haryadi, D., Hindarwati, E. N., & Elshifa, A. (2023). *MANAJEMEN: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Taridala, S., & Anwar, R. (2023). *TRANSFORMASI EDUKASI: Mengoptimalisasi Kinerja Guru dan Kualitas Layanan Melalui Program Merdeka Belajar*. Feniks Muda Sejahtera.