

**MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MIN 4 KABUPATEN
LANGKAT**

TESIS

**Disusun untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Gelar Magister
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



Oleh:

**SARTIKA HUTASUHUT
(NIM: 0332214023)**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



**MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
GURU DI MIN 4 KABUPATEN LANGKAT**

TESIS

Disusun dan Diajukan untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar
Magister Pendidikan (M.Pd) S2 Pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

SARTIKA HUTASUHUT

NIM : 0332214023

PEMBIMBING I

Dr. Neliwati, M.Pd
NIP. 197003121997032002
NIDN. 2012037003

PEMBIMBING II

Dr. Khairuddin, M.Ag
NIP. 196407062014111001
NIDN. 2106076401

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN**

2023

PENGESAHAN

Tesis berjudul “Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MIN 4 Kabupaten Langkat” An. Sartika Hutasuhat , NIM 0332214023 Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Ujian Tesis Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Pada tanggal 20 Juli 2023.

Tesis ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

Medan, 24 Juli 2023
Panitia Sidang Ujian Tesis
Program Magister MPI FITK UIN SU Medan

Ketua

Prof. Dr. Tien Rafida, M.Hum
NIP. 197011101997032004
NIDN. 2010117002

Sekretaris

Dr. Makmur Syukri, M.Pd
NIP. 196806081994031009
NIDN. 2008066803

Anggota

Dr. Neliwati, M.Pd
NIP. 197003121997032002
NIDN. 2012037003

Dr. Khairuddin, M.Ag
NIP. 196407062014111100
NIDN. 2106076401

Prof. Dr. Nurusakinah Daulay, M.Psi
NIP. 198242092009122002
NIDN. 2009128201

Prof. Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd
NIP. 196010061994031002
NIDN. 2006106001

Mengetahui,
Dekan FITK UIN SU Medan

Prof. Dr. Tien Rafida, M.Hum
NIP. 197011101997032004
NIDN. 2010117002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **SARTIKA HUTASUHUT**
NIM : 0332214023
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 04 Juli 1990
Pekerjaan : Mahasiswa Program Magister Manajemen Pendidikan Islam
UIN Sumatera Utara Medan
Alamat : Dusun Mesjid Desa Pulau Banyak Kecamatan Tanjung Pura
Kab. Langkat

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis yang berjudul “ **Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MIN 4 Kabupaten Langkat** ” adalah benar hasil karya asli pribadi, terkecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya.

Apabila dikemudian hari ditemukan kesalahan atau kekeliruan didalamnya, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini diperbuat, untuk dapat dipergunakan sesuai dengan keperluannya.

Medan, 24 Juli 2023


The image shows a red and yellow revenue stamp (Meterai Tempel) with the value 10,000. It features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPEL' and '20AKX462853800'. A handwritten signature is written over the stamp.

SARTIKA HUTASUHUT
NIM.0332214023

ABSTRAK



Nama : SARTIKA HUTASUHUT
NIM : 0332214023
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing I : Dr. Neliwati, M.Pd
Pembimbing II : Dr. Khairuddin, M.Ag
Judul : Manajemen Kepala Madrasah
dalam Meningkatkan Kinerja Guru di
MIN 4 Kabupaten Langkat

Pengelolaan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah merupakan tugas kepala madrasah. Peran kepala madrasah dalam memimpin untuk membuat program kerja yang terencana. MIN 4 sebagai lembaga pendidikan tentunya membutuhkan tenaga profesional yang memiliki kinerja yang baik dalam memajukan madrasah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik yaitu wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah reduksi data, display data dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Temuan dalam penelitian ini adalah guru menguasai bahan ajar, membuat administrasi kelas, mengevaluasi dan sebagainya. perencanaan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 4 Kabupaten Langkat telah ditetapkan melalui visi dan misi madrasah dan beberapa program kerja yang tercantum dalam program kerja kepala madrasah, rapat kerja tahunan, rapat wajib bulanan. Implementasi dalam peningkatan kinerja guru yang dilakukan oleh Kepala MIN 4 Kabupaten Langkat memberikan kesempatan kepada seluruh guru untuk mengikuti pelatihan seperti KKG, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dan melakukan supervisi untuk memantau guru secara langsung. pertunjukan. Guru dibimbing dalam menyusun perangkat pembelajaran yaitu menyusun Prota, Prosem, Silabus, RPP, pembuatan soal dan penilaian, pembuatan

media pembelajaran. Penilaian kinerja guru Kepala Madrasah di MIN 4 Kabupaten Langkat melakukan supervisi rutin terhadap guru dengan tujuan mengantisipasi kemungkinan terjadinya kelalaian dalam menjalankan tugas, dan terhadap kinerja guru dengan melihat tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada guru . Hal ini dilakukan agar tidak terjadi penyelewengan kinerja guru di madrasah. Kepala madrasah tetap memastikan bahwa bawahannya melaksanakan tugas dan kewajibannya serta diarahkan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, terutama dalam hal kedisiplinan dalam menyelesaikan administrasi kelas, guru harus dapat mentaati setiap peraturan dan tata tertib. ketertiban yang berlaku di MIN 4 Kabupaten Langkat.

Kata Kunci : Manajemen, Kepala Madrasah, Kinerja Guru



ABSTACK



Nama : SARTIKA HUTASUHUT
NIM : 0332214023
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing I : Dr. Neliwati, M.Pd
Pembimbing II : Dr. Khairuddin, M.Ag
Judul : Manajemen Kepala Madrasah
dalam Meningkatkan Kinerja Guru di
MIN 4 Kabupaten Langkat

The management of the head of the madrasa in improving the performance of teachers in madrasa is the task of the head of the madrasa. The role of the head of the madrasa in leading to create a well-planned work program. MIN 4 as an educational institution definitely requires professional staff who have good performance in advancing the madrasa. This research uses qualitative research methods. Data collection in this study used three techniques, namely interviews, observation and documentation studies. Data analysis techniques in this study are data reduction, data display and conclusion/verification. The findings in this study are that teachers master teaching materials, make class administration, evaluate and so on. the planning of the madrasa head in improving teacher performance at MIN 4 Langkat Regency has been established through the vision and mission of the madrasa and several work programs listed in the work program of the madrasa head, annual work meetings, monthly mandatory meetings. Implementation in improving teacher performance carried out by the Head of MIN 4 Langkat Regency provides an opportunity for all teachers to take part in training such as the Teacher Working Group (KKG), Subject Teacher Consultation (MGMP), and conducting supervision to directly monitor teacher performance. Teachers are guided in compiling learning tools, namely compiling Prota, Prosem, Syllabus,

RPP, making questions and assessments, making learning media. The Madrasah Principal's assessment of teacher performance at MIN 4 Langkat Regency conducts routine supervision of teachers with the aim of anticipating possible negligence in carrying out duties, and on teacher performance by looking at the level of discipline in carrying out the tasks and responsibilities assigned to teachers. This is done in order to avoid misappropriation of teacher performance in madrasahs. The head of the madrasah continues to make sure that his subordinates carry out their duties and obligations and are directed according to the goals that have been set, especially in terms of discipline in completing class administration, teachers must be able to comply with every rule and order that applies at MIN 4 Langkat Regency.

Management, Head of Madrasah, Teacher Performance



KATA PENGANTAR



Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia berupa taufiq, hidayah serta ridhoNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Shalawat berangkaikan salam kita sampaikan kepada baginda Nabi Muhammad SAW semoga kita termasuk orang-orang yang mendapatkan syafaat dari beliau diyaumul mahsyar kelak, amin yaa robbal alamiin. Tesis ini yang berjudul yang berjudul : **“Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MIN 4 Langkat”**. Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd) pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis mengalami beberapa kesulitan, akan tetapi atas bantuan, bimbingan, motivasi dan masukan dari banyak pihak sehingga dapat mempermudah dan memperlancar penyelesaian tesis ini untuk selanjutnya diujikan pada sidang munaqasyah. Sehubungan dengan itu, penulis mengucapkan penghargaan dan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor UIN Sumatera Utara Ibu Prof. Dr. Nurhayati, M,Ag beserta Wakil Rektor I, II, III, IV UIN Sumatera Utara.
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Ibu Prof. Dr. Tien Rafida, M. Hum, beserta Wakil Dekan I, II dan III UIN Sumatera Utara.
3. Ka. Prodi Magister MPI UIN Sumatera Utara Bapak Dr. H. Makmur Syukri, M.Pd, yang telah memberikan izin untuk penelitian ini.
4. Sekretaris Prodi MPI UIN Sumatera Utara Ibu Dr. Hj. Neliwati, M.Pd
5. Dosen Pembimbing I Ibunda Dr. Neliwati, M.Pd dan Dosen Pembimbing II Bapak Dr. Khairuddin, M.Ag yang telah banyak memberikan pengarahan serta motivasi, dan senantiasa sabar membimbing peneliti hingga dapat menyelesaikan penelitian ini.

6. Kepala MIN 4 Langkat Ibu Sakdiah, M.Si beserta guru dan staf yang telah mengizinkan peneliti melakukan penelitian di madrasah tersebut.
7. Segenap Bapak dan Ibu Dosen MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara yang telah mendidik, dan membimbing penulis selama menempuh program S2 Manajemen Pendidikan Islam.
8. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang memberikan dukungan yang tak kenal lelah merawat, menjaga, mendidik, dan mendoakan penulis. Semoga Allah memberikan rahmat, taufik, hidayah, dan inayah-Nya untuk mereka di dunia dan di akhirat kelak.
9. Istri tercinta dan ananda yang telah bersama-sama saling menyayangi, dan mendukung dalam menempuh bahtera kehidupan dan juga pendidikan S2 MPI.
9. Sahabat dan teman-teman MPI angkatan 2021 yang telah memberikan motivasi, serta bantuan moril maupun materil baik langsung maupun tidak langsung selama proses penulisan tesis ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil demi terselesaikannya tesis ini. Semoga Allah SWT.

Penulis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
SARTIKA HUTASUHUT
NIM. 0332214023

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
Latar Belakang Masalah	1
Pertanyaan Penelitian	3
Tujuan Penelitian	4
Kegunaan Penelitian	5
BAB II KAJIAN TEORI	6
MANAJEMEN KEPALA MADRASAH	6
Pengertian Manajemen Kepala Madrasah	6
Efektivitas Manajemen Kepala Madrasah	21
Kepala Madrasah Sebagai Manajer di Sekolah	23
Tugas Dan Fungsi Kepala Madrasah	25
Kompetensi Kepala Madrasah	29
Standar Kepala Madrasah	31
KINERJA GURU	32
Pengertian Kinerja Guru	32
Indikator-Indikator Kinerja Guru	35
Faktor-faktor yang Meningkatkan Kinerja Guru	36
Kinerja Guru dalam Kegiatan Pembelajaran	39
HASIL PENELITIAN RELEVAN	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	48
Latar Penelitian	48
Data dan Sumber Data	48

Metode Penelitian.....	49
Teknik Pengumpulan Data	50
Teknis Analisis Data	52
Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data	53
BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
Temuan Penelitian.....	56
Pembahasan Penelitian.....	77
BAB V PENUTUP	85
Kesimpulan	85
Saran	86
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN I	89
LAMPIRAN II	102
LAMPIRAN III	105



MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MIN 4 KABUPATEN LANGKAT

Sartika Hutasuhut¹

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara¹
sartikahutasuhutspdi@gmail.com¹

Abstract

Received:
Revised:
Accepted:

Manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah merupakan tugas kepala madrasah. Peran kepala madrasah dalam memimpin membuat sebuah program kerja yang terencana dengan baik. MIN 4 sebagai sebuah lembaga pendidikan pasti memerlukan tenaga-tenaga profesional yang memiliki kinerja yang baik dalam memajukan madrasah tersebut. Peneliti ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik, yaitu wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu reduksi data, display data dan kesimpulan/verifikasi. Adapun temuan dalam penelitian ini bahwa guru menguasai bahan ajar, membuat administrasi kelas, mengevaluasi dan lain sebagainya. perencanaan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 4 Kabupaten Langkat telah ditetapkan melalui visi dan misi madrasah dan beberapa program kerja yang tercantum dalam program kerja kepala madrasah, rapat kerja tahunan, rapat wajib bulanan. Pelaksanaan dalam meningkatkan kinerja guru yang dilakukan Kepala MIN 4 Kabupaten Langkat memberi kesempatan kepada semua guru mengikuti pelatihan seperti Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dan mengadakan supervisi guna memantau secara langsung kinerja guru. Guru dibimbing dalam menyusun perangkat pembelajaran yaitu menyusun Prota, Prosem, Silabus, RPP, membuat soal-soal dan penilaian, membuat media pembelajaran. Penilaian Kepala Madrasah terhadap kinerja guru di MIN 4 Kabupaten Langkat melakukan pengawasan rutin kepada guru yang bertujuan untuk mengantisipasi kemungkinan adanya kelalaian dalam mengemban tugas, dan terhadap kinerja guru dengan melihat sejauh mana tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada guru. Hal ini dilakukan guna menghindari penyelewengan kinerja guru di madrasah. Kepala madrasah terus mengusahakan agar bawahannya melakukan tugas dan kewajibannya dan diarahkan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan terutama dalam hal kedisiplinan menyelesaikan administrasi kelas, guru harus bisa menaati setiap peraturan dan tata tertib yang berlaku di MIN 4 Kabupaten Langkat.

Kata Kunci: Manajemen, Kepala Madrasah, Kinerja Guru

Abstract

The management of the head of the madrasa in improving the performance of teachers in madrasa is the task of the head of the madrasa. The role of the head of the madrasa in leading to create a well-planned work program. MIN 4 as an educational institution definitely requires professional staff who have good performance in advancing the madrasa. This research uses qualitative research methods. Data collection in this study used three techniques, namely interviews, observation and documentation studies. Data analysis techniques in this study are data reduction, data display and conclusion/verification. The findings in this study are that teachers master teaching materials, make class administration, evaluate and so on. the

planning of the madrasa head in improving teacher performance at MIN 4 Langkat Regency has been established through the vision and mission of the madrasa and several work programs listed in the work program of the madrasa head, annual work meetings, monthly mandatory meetings. Implementation in improving teacher performance carried out by the Head of MIN 4 Langkat Regency provides an opportunity for all teachers to take part in training such as the Teacher Working Group (KKG), Subject Teacher Consultation (MGMP), and conducting supervision to directly monitor teacher performance. Teachers are guided in compiling learning tools, namely compiling Prota, Prosem, Syllabus, RPP, making questions and assessments, making learning media. The Madrasah Principal's assessment of teacher performance at MIN 4 Langkat Regency conducts routine supervision of teachers with the aim of anticipating possible negligence in carrying out duties, and on teacher performance by looking at the level of discipline in carrying out the tasks and responsibilities assigned to teachers. This is done in order to avoid misappropriation of teacher performance in madrasahs. The head of the madrasa continues to make sure that his subordinates carry out their duties and obligations and are directed according to the goals that have been set, especially in terms of discipline in completing class administration, teachers must be able to comply with every rule and order that applies at MIN 4 Langkat Regency.

Management, Head of Madrasah, Teacher Performance

(*) Corresponding Author: Nama, Alamat email, Nomor HP yang dapat dihubungi.

How to Cite: Xxxxxx. (2018). Xxxx. *Research and Development Journal of Education*, XX (x), x-xx.

INTRODUCTION

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di lembaga pendidikan harus memiliki kinerja yang baik. Karena itu, kepala sekolah harus melaksanakan kegiatan sesuai dengan seluruh kegiatan yg telah direncanakan setiap tahunnya. Sebagai kepala sekolah yang baik maka dituntut untuk melaksanakan kegiatan pendidikan dengan menjalankan seluruh fungsi manajemen yang ada. Kepala sekolah harus menjalankan manajemen sesuai dengan fungsinya sehingga mampu meningkatkan kinerja guru. Adapun fungsi manajemen ada 4 yaitu fungsi perencanaan (*planning*), fungsi pengorganisasian (*organizing*), fungsi pelaksanaan (*actuating*) dan fungsi pengawasan (*controlling*). Fungsi manajemen dalam pendidikan sangat berperan penting dalam mencapai mutu pendidikan yang berkualitas. Dengan disusunnya program manajemen di lembaga pendidikan maka proses pendidikan akan berjalan dengan terstruktur. Keberhasilan manajemen tersebut sangat ditentukan oleh seorang manajer yang kompeten di bidangnya. Di lembaga pendidikan seorang manajer disebut dengan kepala sekolah/madrasah. Kepala sekolah/madrasah merupakan salah satu komponen yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia misalnya peningkatan kinerja guru. (Syafaruddin, 2005: 60).

Tugas kepala madrasah selaku pimpinan adalah membangun karakter, melakukan proses, dan penilaian terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa kinerja guru merupakan rentetan dari kepemimpinan kepala madrasah dalam memajemen seluruh komponen madrasah terutama tenaga kependidikannya. Salah satu upaya dalam peningkatan kinerja guru adalah dengan pembinaan, memberikan motivasi terhadap guru yang berupa *reward* sebagai bentuk apresiasi kepala madrasah terhadap performa guru. Artinya manajemen kepala madrasah dengan kinerja guru sangat erat kaitannya dalam menentukan tujuan pendidikan yang menjadi target utama dalam pendidikan. Menurut Wahjosumidjo dalam penelitian Hamadi yang berjudul manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja

guru di sdit ishlahul ummah kota sawahlunto bahwa kepala sekolah adalah jabatan yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa di- dasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapa pun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti: latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat, dan integritas (Hamadi, 2018).

Kinerja guru dapat dilihat berdasarkan kriteria kompetensi yang harus dimiliki guru saat melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru seperti mempersiapkan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, membimbing siswa untuk lebih aktif dalam kegiatan pembelajaran dan menumbuhkan sikap kepemimpinan pada guru. Standar kualitas guru sangat penting untuk menentukan kualitas guru dalam menjalankan tugas (Susanti, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati yang berjudul Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Muhammadiyah. Temuan dari penelitian menunjukkan pengembangan disiplin guru oleh kepala sekolah sudah dilaksanakan seperti kepala sekolah sering mengawasi dan mengingatkan guru dan stafnya untuk datang dan bekerja tepat waktu, selalu menerapkan disiplin kepada guru di SMA Muhammadiyah. Kecepatan dan ketepatan kerja menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melakukan pengawasan terhadap kerja guru dan bagaimana kecepatan dan ketepatan kerjanya. Salah satu tugas kepala sekolah adalah melakukan pengawasan. Jadi, pengawasan sangat penting di sini. Pemberian motivasi menunjukkan bahwa kepala sekolah telah memberikan motivasi kepada guru dengan harapan kinerja guru semakin baik (Fatmawati, 2023).

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2) menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan 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 dan melatih peserta didik, melaksanakan tugas tambahan.

Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru di madrasah membutuhkan peran kepala madrasah dalam memimpin membuat sebuah program pembinaan yang terencana dengan baik, sehingga diharapkan dengan cara pembinaan tersebut kinerja guru juga akan meningkat. MIN 4 merupakan lembaga pendidikan yang ada di daerah kabupaten Langkat, sebagai sebuah lembaga pendidikan pasti memerlukan tenaga-tenaga profesional yang memiliki kinerja yang baik dalam memajukan madrasah tersebut. Oleh karena itu program pembinaan untuk meningkatkan kinerja guru merupakan sebuah keharusan yang harus dilaksanakan.

Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan data bahwa di MIN 4 Kabupaten Langkat terdapat guru yang belum menunjukkan kesempurnaan dalam menyusun perangkat pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dibuktikan dari beberapa guru belum memiliki perangkat pembelajaran yang sesuai, output hasil belajar siswa yang dihasilkan belum terlihat prestasinya.

Berdasarkan masalah dan fenomena tersebut peneliti merasa tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 4 Kabupaten Langkat”.

METHODS

Penelitian yang dilakukan di MIN 4 Kabupaten Langkat yang terletak di Desa Pematang Cengal Paluh Nipah Sumatera Utara menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mengetahui manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dengan mendeskripsikan hasil temuan penelitian yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan penilaian kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan data di lapangan tentang perilaku kepala madrasah dalam mengelola sekolahnya untuk meningkatkan kinerja guru di MIN 4 Kabupaten Langkat.

Data dalam penelitian ini berupa hasil wawancara, hasil observasi dan hasil studi dokumen yang dibuat dalam bentuk transkrip wawancara yang berisikan tentang semua informasi yang dibutuhkan dalam menggambarkan bagaimana manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 4 Kabupaten Langkat.

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Menurut Lexy J. Moleong menyatakan sumber data yang digali dalam penelitian terdiri dari sumber utama yang berupa kata-kata dan tindakan, serta sumber data tambahan yang berupa dokumen- dokumen dan lain-lain (Moleong, 2002: 157). Sumber data utama disebut dengan sumber data primer dan sumber data pendukung disebut dengan sumber data skunder.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik, yaitu wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu reduksi data, display data dan kesimpulan/verifikasi. Keabsahan data diperlukan teknis pemeriksaan data didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi: uji kepercayaan (credibility), keteralihan (transferability), kebergantungan (dependability), dan kepastian (confirmability).

RESULTS & DISCUSSION

Kinerja guru di MIN 4 Kabupaten Langkat

Kinerja adalah performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil unjuk kerja. Secara umum kinerja dapat dikatakan sebagai perilaku atau aktivitas seseorang dalam melakukan tugas-tugas atau tanggungjawabnya sebagai anggota organisasi dalam upayanya untuk mencapai efektifitas dan efisiensi organisasi. Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Menurut Kane kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu.

Menurut Simamora dalam Sewang kinerja terbagi dalam tiga bagian, yaitu: kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja organisasi. Kinerja tiap anggota organisasi dan setiap unit organisasi sangat ditentukan oleh status dalam jenjang organisasi, lingkup tugas, dan wewenang. Menurut Timpe kinerja seseorang akan efektif bila dalam keadaan sebagai berikut: tugas atau pekerjaan jelas, sumber daya yang diperlukan pekerjaan mudah diperoleh, individu mempunyai kapasitas, ketrampilan, dan pengetahuan yang dibutuhkan, individu sering menerima umpan balik dan individu merasa puas dengan konsekuensi atau penghargaan yang diberikan (Sewang, 2015: 144).

Menurut UUSPN No. 20/2003 Bab XI Pasal 39 Ayat 2) dinyatakan bahwa pendidik (guru) adalah staf profesional yang bertugas merancang dan melaksanakan proses pembelajaran, menjalankan bimbingan dan latihan. Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa Guru adalah pendidik

profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Oleh sebab itu guru adalah seseorang yang mempunyai pengetahuan, dan mengajarkan ilmunya kepada orang lain, sehingga orang itu mempunyai peningkatan dalam kualiti sumber daya manusia. Maka kinerja guru berhubungan dengan tugas perencanaan, pengelolalan, program pembelajaran serta proses penilaian hasil belajar siswa. Sebagai pengajar yang mampu membuat program atau mendesain situasi pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan dan kemampuan siswa untuk diikuti. Kegiatan belajar dapat berjalan dengan lancar guru wajib melakukan evaluasi atau melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa secara teratur (Gunawan, 2018: 52).

Menurut Mulyana dalam Hafidulloh, Kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam pembelajaran dikelas yang dapat ditinjau dari dua segi yaitu segi proses yaitu guru dikatakan berhasil jika mampu melibatkan sebgaiian besar anak didik secara aktif baik fisik, mental, maupun sosial dalm proses pembelajaran disamping itu, dapat dilihat dari gairah dan semangat guru pada waktu mengajar dikelas serta adanya rasa percaya diri dan segi hasil, yaitu guru dikatakan berhasil apabila mampu mengubah perilaku sebgaiian besar anak didik kearah penguasaan kompetensi dasar yang baik. Standar . Selanjutnya Rusman dalam Hafidulloh mengungkapkan bahwa kinerja guru adalah wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar (Hafidulloh, 2021: 50).

Jadi dapat disimpulkan kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Singkatnya kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

Hasil temuan peneliti terkait dengan kinerja guru di MIN 4 Kabupaten Langkat bahwa setiap guru memiliki kewajiban dan peranan yang harus dilaksanakan sesuai dengan kompetensi-kompetensi yang sudah ditetapkan sebagai tolak ukur kriteria kinerja guru itu tercapai seperti menguasai bahan ajar, membuat administrasi kelas, mengevaluasi dan lain sebagainya. Untuk kompetensi ada 4 yaitu kompetensi paedagogik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Meskipun didapati guru yang belum memiliki kesesuain administrasi kelas namun guru tersebut tetap berusaha untuk menyelesaikannya segera mungkin. Maka dari itu, untuk mencapai kriteria kinerja guru yang diharapkan tersebut dibutuhkan kerjasama dan peran dari kepala madrasah dalam melaksanakan manajemen untuk meningkatkan kinerja guru kepala madrasah selaku pimpinan MIN 4 Kabupaten Langkat dengan dewan guru yang ada untuk terus mengupayakan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Temuan lainnya juga didapati peneliti bahwa guru MIN 4 Kabupaten Langkat dituntut untuk bisa memberikan evaluasi baik secara formatif maupun normatif. Selain itu guru harus mampu membimbing siswa yang memerlukan perbaikan dan pengayaan. Guru juga harus mampu menghasilkan output yang baik sehingga bisa mengikuti lomba-lomba yang diadakan di luas sekolah seperti olimpiade KSM, turnamen daln lain sebagainya. Dengan tugas dan tanggung jawab tersebut diharapkan guru mampu meningkatkan kerjanya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Usman dalam Hafidulloh yang menyatakan bahwa kinerja guru dapat terpenuhi apabila mampu menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisa materi pelajaran, menyusun program

semester dan menyusun program atau pembelajaran. Mampu melaksanakan kegiatan belajar mengajar, yang meliputi: tahap pra instruksional, tahap instruksional dan tahap evaluasi dan tidak lanjut. Mampu mengevaluasi, yang meliputi: evaluasi normatif, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi dan pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan. (Hafidulloh, 2021: 58)

Jadi, dapat disimpulkan bahwa, guru yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan diselesaikan dengan disiplin waktu serta disiplin mengerjakan administrasi kelas dan mampu menguasai kompetensi-kompetensi guru yang sudah ditetapkan oleh pemerintah maka upaya dalam meningkatkan kinerja guru akan tercapai. Namun apabila guru tidak mampu memenuhi tugas dan tanggung jawabnya maka kinerja guru akan menurun. Untuk mendukung hal tersebut maka peran kepala madrasah sangat menentukan dengan adanya tugas dan fungsi kepala madrasah sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Perencanaan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 4 Kabupaten Langkat

Menurut Hadion Wijoyo perencanaan adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu. Manajer mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum mengambil tindakan dan kemudian melihat apakah rencana yang dipilih cocok dan dapat digunakan untuk memenuhi tujuan. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi-fungsi lainnya tak dapat berjalan (Wijoyo, 2021). Proses perencanaan sekolah harus dilaksanakan secara kolaboratif, artinya mengikutsertakan semua personil sekolah dalam penyusunannya sehingga menimbulkan perasaan ikut memiliki (Sense of Belonging) yang dapat memberikan dorongan kepada guru dan personil lainnya agar rencana tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Perencanaan pendidikan berdasarkan jangka waktunya dapat dibedakan atas perencanaan jangka pendek (1-2 tahun), jangkauan menengah (3-7 tahun), dan jangka panjang (8-25 tahun) (Amka, 2021: 11). Perencana harus berpikir baik secara retrospektif (tentang peristiwa masa lalu) dan prospektif (tentang peluang masa depan dan ancaman yang akan datang). Perencanaan melibatkan pemikiran tentang kekuatan dan kelemahan organisasi, serta membuat keputusan tentang keadaan dan cara yang diinginkan untuk mencapai tujuan (Bright, 2019: 551).

Temuan yang berkenaan dengan perencanaan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 4 Kabupaten Langkat telah ditetapkan melalui visi dan misi madrasah dan beberapa program kerja dalam meningkatkan kinerja guru yang tercantum dalam program kerja kepala madrasah, rapat kerja tahunan, rapat wajib bulanan, pembinaan melalui pendidikan dan pelatihan, melibatkan guru dalam organisasi peningkatan kinerja guru seperti Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dan mengadakan supervisi guna memantau secara langsung kinerja guru. Program kerja tersebut dirancang untuk meningkatkan kinerja para guru agar kemampuan dan pengetahuan guru tentang kompetensinya dan pengetahuan lain tentang pendidikan dapat bertambah dan lebih luas sesuai dengan bidang keilmuannya dan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan diharapkan dapat tercapainya tujuan pendidikan.

Indaliani dengan tesis yang berjudul: "Manajemen Peningkatan Kualitas Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Ulumul Qur'an Kota Langsa Provinsi Aceh bahwa perencanaan peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dirumuskan berdasarkan hasil rapat yang dimulai ketika tahun ajaran baru

yang melibatkan seluruh personel madrasah seperti pimpinan yayasan, kepala madrasah, dewan guru. (Indaliani, 2013)

Temuan tersebut sejalan dengan pendapat Hadion Wijoyo perencanaan adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu. Manajer mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum mengambil tindakan dan kemudian melihat apakah rencana yang dipilih cocok dan dapat digunakan untuk memenuhi tujuan. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi-fungsi lainnya tak dapat berjalan (Wijoyo, 2021).

Perencanaan bertujuan untuk menjadikan tindakan ekonomis, karena semua potensi yang dimiliki terarah dengan baik kepada tujuan. Perencanaan adalah suatu usaha untuk memperkecil resiko yang dihadapi pada masa yang akan datang. Perencanaan menyebabkan kegiatan-kegiatan dilakukan secara teratur dan bertujuan. Perencanaan memberikan gambaran yang jelas dan lengkap tentang seluruh pekerjaan. Perencanaan membantu penggunaan suatu alat pengukuran hasil kerja. Perencanaan menjadi suatu landasan untuk pengendalian. Perencanaan merupakan usaha untuk menghindari mismanagement dalam penempatan karyawan. Perencanaan membantu peningkatan daya guna dan hasil guna organisasi. (Melayu, 2024: 25)

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pekerjaan tergantung pada baik buruknya suatu rencana. Perencanaan harus diarahkan pada tercapainya tujuan. Jika tujuan tidak tercapai mungkin disebabkan oleh kurang baiknya rencana. Perencanaan harus didasarkan atas kenyataan-kenyataan objektif dan rasional untuk mewujudkan adanya kerjasama yang efektif. Perencanaan harus mengandung atau dapat diproyeksikan kejadian-kejadian pada masa yang akan datang. Perencanaan harus memikirkan matang-matang tentang anggaran, kebijaksanaan, program, prosedur, metode, dan standar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perencanaan harus memberikan dasar kerja dan latar belakang bagi fungsi-fungsi manajemen lainnya.

Pelaksanaan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 4 Kabupaten Langkat

Ciri-ciri pelaksanaan yang aktif dan baik sebagaimana yang di sebutkan oleh Azwar dalam Feri Tirtoni yaitu mengadakan rapat untuk menjelaskan tujuan serta dalam berorganisasi, setiap anggota wajib menyadari, mengerti dan menerima setiap tugas dan peran mereka, emimpin menjelaskan kebijaksanaan yang ditempuh oleh organisasi demi tercapainya sebuah tujuan, adanya pemahaman terhadap struktur organisasi oleh tiap Anggota, setiap anggota memiliki tugas atau peran yang yang penting sesuai dengan yang diberikan oleh pemimpin mereka dengan baik dan benar, menekankan pentingnya kerjasama dan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang diperlukan, memperlakukan para anggota organisasi dengan baik dan manusiawi, memberikan reward kepada setiap anggota oraganisasi atas kerja keras yang merekalakukan, memberikan motivasi kepada setiap anggota organisasi (Tirtoni, 2021: 56).

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah sebagai penggerak harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan secara bebas dan sukarela. Kepala madrasah menjalankan tugasnya harus dilandasi konsep demokratisasi, spesialisasi tugas, pendelegasian wewenang, profesionalitas dan integrasi tugas untuk mencapai tujuan bersama yaitu tujuan organisasi, tujuan individu dan tujuan pemimpinnya.

Hasil temuan peneliti terkait dengan proses dan pelaksanaan dalam meningkatkan kinerja guru yang dilakukan Kepala MIN 4 Kabupaten Langkat memberi kesempatan

kepada semua guru mengikuti pelatihan. Dengan mengikuti pelatihan, guru dibimbing dalam menyusun perangkat pembelajaran yaitu menyusun Prota, Prosem, Silabus, RPP, membuat soal-soal dan penilaian, membuat media pembelajaran. Kepala madrasah sangat cekatan dalam mengadakan berbagai program pelaksanaan berbagai bentuk pelatihan, tentang media pembelajaran, dan pembinaan tugas guru. Semua program tersebut dirancang oleh kepala madrasah bekerja sama dengan guru dalam rangka meningkatkan kinerja guru sehingga guru memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Devi Maya Devita dengan tesis yang berjudul: “Manajemen Kepala Madrasah dalam Pembinaan Kinerja Guru di MTs. Negeri Meranti Kabupaten Asahan dalam pelaksanaan pembinaan kinerja guru yang dilakukan kepala madrasah MTs Negeri Meranti telah terealisasi sesuai dengan rencana yang telah disusun yakni pembinaan melalui rapat dan pembinaan tugas, pendidikan dan pelatihan, memfasilitasi sarana dan prasarana yang menunjang proses belajar mengajar, melalui organisasi pendidikan, memberikan reward dan punishment serta melakukan supervisi dengan tujuan untuk menumbuhkan kesadaran kinerja guru dan terus berupaya mengembangkan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya dan kewajibannya. (Devi, 2016)

Hasil temuan juga terlihat strategi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dengan memberikan motivasi dan pengarahan. Kegiatan rapat dimanfaatkan sebagai media untuk memberikan motivasi dan pengarahan kepada para guru baik motivasi yang berkenaan dengan tugas dan tanggung jawab sebagai guru, dimotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Temuan selanjutnya, upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dengan memberikan reward atau penghargaan. *Reward* atau penghargaan diberikan berupa apresiasi kepada guru yang memperoleh penghargaan dan harapan kepala madrasah semoga guru-guru yang lain dapat mengikuti jejak guru yang sudah pernah mencapai prestasi. Meskipun demikian memang ada beberapa guru yang minatnya masih harus di tingkatkan agar kinerja guru juga meningkat.

Ciri-ciri pelaksanaan yang aktif dan baik sebagaimana yang di sebutkan oleh Azwar dalam Feri Tirtoni yaitu mengadakan rapat untuk menjelaskan tujuan serta dalam berorganisasi. Setiap anggota wajib menyadari, mengerti dan menerima setiap tugas dan peran mereka. Pemimpin menjelaskan kebijaksanaan yang ditempuh oleh organisasi demi tercapainya sebuah tujuan. Adanya pemahaman terhadap struktur organisasi oleh tiap Anggota. Setiap anggota memiliki tugas atau peran yang yang penting sesuai dengan yang diberikan oleh pemimpin mereka dengan baik dan benar. Menekankan pentingnya kerjasama dan melaksanakan kegiatan- kegiatan yang diperlukan. Memperlakukan para anggota organisasi dengan baik dan manusiawi. Memberikan reward kepada setiap anggota organisasi atas kerja keras yang mereka lakukan. Memberikan motivasi kepada setiap anggota organisasi (Tirtoni, 2021: 56).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan adalah kunci dari semua kesuksesan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Berhasil atau tidaknya suatu kegiatan itu tergantung pelaksanaannya. Jika pelaksanaan yang dilakukan itu bergerak kearah tujuannya bisa berhasil dilaksanakan. Namun sebaliknya, apabila pelaksanaan kegiatan bergerak lari dari tujuan maka kegiatan dalam upaya meningkatkan kinerja tidak akan tercapai.

Penilaian kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 4 Kabupaten Langkat

Depdiknas mengistilahkan penilaian sebagai pengawasan program pengajaran dan pembelajaran atau supervisi yang harus diterapkan sebagai berikut: Pengawasan yang

dilakukan pimpinan dengan memfokuskan pada usaha mengatasi hambatan yang dihadapi para instruktur atau staf dan tidak semata-mata mencari kesalahan. Bantuan dan bimbingan diberikan secara tidak langsung. Para staf diberikan dorongan untuk memperbaiki dirinya sendiri, sedangkan pimpinan hanya membantu. Pengawasan dalam bentuk saran yang efektif. Pengawasan yang dilakukan secara periodik. Kegiatan-kegiatan dalam fungsi pengawasan adalah mengembangkan standar yaitu kondisi yang harus dicapai agar pekerjaan dilaksanakan secara efektif dan efisien, menentukan cara-cara untuk pemantauan kegiatan melalui sistem pelaporan atau sistem informasi, yaitu menentukan informasi apa saja yang diperlukan, mencakup bagaimana bentuknya, kapan waktu penyampaiannya dan dimana saja harus dicapai dan bagaimana cara menyampaikan informasi tersebut, apakah harus langsung ataukah dapat melalui pihak lain. Kesesuaian antara pemberi informasi dengan penerima informasi harus benar-benar sudah dibicarakan terlebih dahulu, sehingga tidak perlu terjadi perbedaan pendapat nantinya jika proses pelaksanaan saluran informasi tersebut sudah berjalan, mengevaluasi hasil yaitu mengumpulkan informasi, mengenai realisasinya apa yang telah terjadi, selanjutnya membandingkan dengan standar dan menganalisa jika terjadi penyimpangan, mengambil tindakan koreksi, apakah berupa penyesuaian rencana, tindakan perbaikan atau merencanakan ulang. Hal itu akan diambil sejauh dapat menyelesaikan persoalan, memberi penghargaan dan hukuman atas prestasi atau hasil yang dicapai.

Fungsi manajemen dalam penilaian dapat disimpulkan merupakan sebuah proses dalam mengukur penampilan kinerja, menimbang hasil terhadap tujuan dan pengambil tindakan yang dibutuhkan dengan benar. Melalui pengontrolan, manajer menjaga kontak dengan semua orang secara aktif dalam pelatihan pekerjaan mereka, berkumpul dan menyampaikan laporan hasil dari kinerja, dan menggunakan informasi ini untuk membuat perubahan yang membangun pada masa yang dinamis saat ini, kontrol dan penyesuaian tersebut sangat dibutuhkan.

Berdasarkan temuan penulis, penilaian Kepala Madrasah terhadap kinerja guru di MIN 4 Kabupaten Langkat melakukan pengawasan rutin kepada guru yang bertujuan untuk mengantisipasi kemungkinan adanya kelalaian dalam mengemban tugas, dan terhadap kinerja guru dengan melihat sejauh mana tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada guru. Hal ini dilakukan guna menghindari penyelewengan kinerja guru di madrasah. Kepala madrasah terus mengusahakan agar bawahannya melakukan tugas dan kewajibannya dan diarahkan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan terutama dalam hal kedisiplinan menyelesaikan administrasi kelas, guru harus bisa menaati setiap peraturan dan tata tertib yang berlaku di MIN 4 Kabupaten Langkat.

Indaliani dengan tesis yang berjudul: "Manajemen Peningkatan Kualitas Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Ulumul Qur'an Kota Langsa Provinsi Aceh pada proses pengawasan yang dilakukan seiring dengan pelaksanaan suatu program dilaksanakan melalui mentoring dan supervisi serta evaluasi peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan oleh pimpinan madrasah beserta seluruh stafnya untuk melihat sejauh mana terlaksananya program-program yang telah disusun (Indaliani, 2013).

Menurut Djafri penilaian merupakan proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan bila perlu melakukan perbaikan-perbaikan sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standar. Dengan adanya penilaian, pemimpin dapat menjaga organisasi tetap berada didalam rel yang benar (Djafri, 2017: 20).

Menurut Nurhadi dalam Amka penilaian adalah kegiatan mengukur tingkat efektivitas kegiatan kerja yang sudah dilaksanakan dan tingkat efisiensi penggunaan komponen pendidikan lain dalam usaha mencapai tujuan pendidikan. Untuk mengukur

tingkat efektivitas dan efisiensi, perlu dilakukan evaluasi untuk mengukur sampai dimana pelaksanaan pendidikan yang dilakukan mencapai tujuan yang telah direncanakan serta memiliki kekuatan dan kelemahan program yang dijalankan. penilaian merupakan kontrol terhadap kerja organisasi baik menyangkut tugas perorangan maupun institusi. Kegiatan pengawasan adalah mengawasi aktivitas-aktivitas agar sesuai dengan rencana, memastikan anggota melaksanakan tugas, menjamin bahwa hasil dapat dicapai sesuai dengan rencana. Melalui penilaian diharapkan penyimpangan dalam berbagai hal dapat dihindari sehingga tujuan dapat dicapai yaitu apa yang direncanakan dijalankan dengan benar (Amka, 2021: 23)

Jadi dapat disimpulkan bahwa, Penilaian mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan karena dengan penilaian dapat diketahui tentang hasil yang telah dicapai. Cara yang dilakukan dalam penilaian yaitu membandingkan segala sesuatu yang telah dijalankan dengan standar atau rencananya, melakukan perbaikan-perbaikan bilamana terjadi penyimpangan, jadi dengan penilaian dapat mengukur seberapa jauh hasil yang telah dicapai sesuai dengan apa yang direncanakan.

CONCLUSION

Manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 4 Kabupaten Langkat maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di MIN 4 Kabupaten Langkat sebahagian meningkat namun ada beberapa guru yang belum melaksanakan kinerjanya dengan baik. Kepala madrasah senantiasa memberikan bimbingan dan arahan untuk meningkatkan kinerja guru secara merata. Usaha-usaha kepala madrasah salah satunya dengan memberikan pelatihan-pelatihan dan mengikut sertakan guru-guru dalam mengikuti pelatihan-pelatihan di sekolah maupun diluar sekolah. Perencanaan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 4 Kabupaten Langkat yakni menyediakan berbagai fasilitas dan sarana yang mendukung bagi guru dalam menjalankan tugasnya melalui pendidikan dan pelatihan, melalui supervisi kelas. Proses dan pelaksanaan dalam meningkatkan kinerja guru yang dilakukan Kepala Madrasah di MIN 4 Kabupaten Langkat telah terealisasi sesuai dengan rencana yang telah disusun melalui rapat dan pembinaan tugas, pendidikan dan pelatihan, memfasilitasi sarana dan prasarana yang menunjang proses belajar mengajar, melalui organisasi pendidikan, dan melakukan supervisi dengan tujuan untuk menumbuhkan kesadaran kinerja guru dan terus berupaya mengembangkan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya dan kewajibannya. Penilaian kepala Madrasah terhadap kinerja guru di MIN 4 Kabupaten Langkat dilakukan seiring dengan pelaksanaan suatu program bersifat pencegahan untuk menghindari terjadinya penyelewengan atau penyimpangan dari tujuan yang dicapai melalui supervisi dan pemantauan rutin terhadap tugas dan tanggungjawab guru di madrasah.

REFERENCES

- Amiruddin. (2021). *Manajemen Pendidikan*. K-Media.
- Amka. (2021). *Manajemen dan Administrasi Sekolah*. Nizamia Learning Center.
- Aquinas. (2013). *Principles of Management and Organisational Behaviour*. Exel Books Private Limited.
- Arifin, M. (2017). *Manajemen Pendidikan Masa Kini*. UMSU Press.
- Asiah, S. (2018). *Managemen Pendidikan Islam*. Pustaka Cendekia.
- Bright, D. S. (2019). *Principles of Management*. Openstax.

- Bush, T. (2009). *Leadership and Management Development*. SAGE.
- Devi Maya Devita, (2016), *Manajemen Kepala Madrasah dalam Pembinaan Kinerja Guru di Mts. Negeri Meranti Kabupaten Asahan*.
- Djafri, N. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Deepublish.
- Elbadiansyah. (2018). *Manajemen Pendidikan*. CV. IRDH.
- Fatmawati. (2023). *Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Muhammadiyah*. 13(3), 449–453.
- Gunawan. (2018). *Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13)*. CV. SEFA BUMI PERSADA.
- Hafidulloh. (2021). *Manajemen guru : Meningkatkan disiplin dan kinerja guru*. Bintang Pustaka Madani.
- Hamadi. (2018). *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sdit Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto*. *al-fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 103. <https://doi.org/10.31958/jaf.v6i2.1388>
- Indaliani, (2013), *Manajemen Peningkatan Kualitas Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Ulumul Qur`an Kota Langsa Provinsi Aceh*.
- Jannah, R. (2022). *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Masa Covid 19 di SMP Negeri 1 Kayangan Kabupaten Lombok Utara*.
- Majid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Samudra Biru.
- Margono, S. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Jakarta: Rineka Cipta, cet. V, 2005)
- Masrum. (2021). *Kinerja Guru Profesional*. Eureka Media Aksara.
- Moleong, Lexi J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, cet. 7, 2002)
- Muhajir. (2015). *Manajemen Berbasis Madrasah Teori dan Praktek*. FTK Banten Press.
- Nurhayati, S. (2019). *Supervisi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru*. CV. Iqro.
- Pratiwi. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Purwanto, N. A. (2019). *Kepemimpinan Pendidikan*. Interlude.
- Salim, (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Citapustaka Media)
- Sewang. (2015). *Manajemen Pendidikan*. Wineka Media.
- Sidiq. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan*. CV. Nata Karya.
- Sidiq, U. (2018). *Manajemen Madrasah*. CV. Nata Karya.
- Susanti. (2019). *Implementasi Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. *Al-Munawwarah: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(September), 140–170.
- Syafaruddin. (2005). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Ciputat Press.
- Tabrani Rusyan dkk. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, (Cianjur. CV. Dinamika Karya
- Tirtoni, F. (2021). *Manajemen Pendidikan*. UMSIDA PRESS.
- Wijoyo, H. (2021). *Sistem Informasi Manajemen*. Insan Cendikia Mandiri.

LOA

(LETTER OF ACCEPTANCE)

SURAT KETERANGAN PENERIMAAN JURNAL RDJE

No. 18508/LOA/MJ/RDJE/UNINDRA/VII/2023

Dewan penyunting Jurnal RDJE (*Research and Development Journal of Education*) telah menerima artikel :

- Judul : Madrasah Head Management in Improving Teacher Performance at MIN 4 Langkat District
- Authors : 1. Sartika Hutasuhut
2. Neliwati
3. Khairuddin
- Asal Instansi : 1. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia
2. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia
3. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

Menyatakan bahwa artikel tersebut **telah diproses** sesuai Prosedur Penulisan Jurnal RDJE (*Research and Development Journal of Education*) Universitas Indraprasta PGRI **dan akan diterbitkan pada bulan Oktober: Volume 09 Nomor 02 Tahun 2023**. Demikian surat keterangan ini dibuat dan harap dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Jakarta, 02 Juli 2023
Ketua Dewan Penyunting



RDJE
Research And Development Journal Of Education

Rendika Vhalery, S.Pd., M.Pd.E.