

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Strategi Manajemen

Strategi merupakan pendekatan yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu lembaga (perusahaan, organisasi dan ataupun lembaga sekolah). Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif memerlukan penerapan strategi yang tepat guna memastikan bahwa sumber daya manusia yang dihasilkan berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan perusahaan. Penetapan strategi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal dan internal individu, akan tetapi juga oleh perilaku individu dalam menjalankan tugas mereka (Fauzia Agustini, 2019: 1).

Manajer yang berkinerja secara efektif dipahami adalah mereka yang menerapkan prinsip-prinsip terbaik yaitu dalam sistem manajemen kinerja, mengarahkan langkah-langkah, dan mengimplementasikan strategi yang dapat memotivasi tim mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan praktik manajemen yang cermat, bawahan dapat meningkatkan produktivitas mereka dengan efisien menggunakan sumber daya yang tersedia. Melalui strategi yang efektif ini, kemungkinan besar bawahan akan mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam bekerja.

Strategi manajemen adalah proses sistematis yang digariskan oleh proses manajemen untuk merumuskan, melaksanakan, dan mengevaluasi strategi dengan tujuan memberikan nilai terbaik kepada seluruh pelanggan demi mewujudkan visi organisasi (Ahadiat, 2010: 7). Strategi manajemen dalam kepemimpinan merupakan usaha dalam penerapan manajerial untuk memperkuat kemampuan lembaga dalam mengeksplorasi proses dalam pendidikan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan (Prasinta et al., 2023: 72).

Strategi manajemen adalah suatu proses pengambilan keputusan yang bertujuan untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia di lingkungan

sekolah secara efektif dan efisien, terutama dalam menghadapi dinamika lingkungan pendidikan yang selalu berubah-ubah polanya (Ariyanti, 2020). Definisi dari strategis manajemen adalah dipahami sebagai serangkaian analisis, keputusan, dan tindakan yang diambil oleh sebuah lembaga atau organisasi yang bertujuan hanya untuk proses menciptakan serta menjaga keunggulan kompetitifnya.

Strategi manajemen merupakan teknik yang dipergunakan dalam mengatur dan mengarahkan aktivitas pembelajaran guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seperti strategi kepemimpinan, penetapan tujuan, serta kegiatan operasional dan administratif (Syafarina et al., 2021). Penerapan strategi-strategi ini memungkinkan organisasi mencapai kinerja terbaik. Penerapan strategi manajemen yang efektif dalam sebuah proses pendidikan dapat membuka jalan menuju kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah diharapkan yang diantaranya adalah dapat dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi tujuan dan target yang akan dicapai.
- b. Pengembangan visi dan misi yang tepat dan berkelanjutan.
- c. Penerapan komunikasi yang baik kepada orang lain.
- d. Menetapkan tenggat waktu untuk mencapai tujuan jangka panjang dan pendek.
- e. Alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Suryadi et al., 2023)

Kepala sekolah sebagai seorang manajer, harus dapat memastikan bahwa bawahannya terus terlibat secara baik dalam penerapan segala bentuk kegiatan pendidikan yang dilaksanakan. Keterlibatan bawahan ataupun perangkat lain dalam pendidikannya merupakan suatu komitmen emosional terhadap proses pendidikan dan tujuan yang diharapkannya (Ashlan & Akmaluddin, 2021: 90). Komitmen ini memungkinkan guru dan perangkat lainnya untuk selalu peduli terhadap organisasi dan pekerjaan yang akan dilakukannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru ataupun bawahan lainnya yang terlibat tidak hanya bekerja demi uang atau untuk

mendapatkan promosi, namun dalam melakukannya untuk mencapai tujuan organisasi (Adawiah et al., 2023).

Kepala Madrasah sebagai seorang manajer yang baik harus dapat memastikan bahwa keterlibatan bawahannya dengan menetapkan peran yang sesuai, melatih karyawan/bawahan, memeriksanya secara teratur, dan mengadakan diskusi terkait mengenai keterlibatannya dalam proses penerapan pendidikan yang baik. Mereka memastikan bahwa mereka yang bekerja di bawah mereka memahami sepenuhnya harapan Madrasah sebagai lembaga pendidikan. Manajer (kepala Madrasah) juga dapat memastikan proses pendidikan memanfaatkan sumber daya dan memiliki lingkungan kinerja yang kondusif (Tanjung et al., 2020).

Strategi manajemen kepemimpinan kepala Madrasah harus dibangun berdasarkan dinamika dan perkembangan masyarakatnya, sambil tetap memperhatikan nilai-nilai kerjasama dan keragaman, sehingga mampu menginisiasi program-program inovatif yang bertujuan meningkatkan mutu pendidikan dan pengembangan staf pengajar, serta harus secara berkala dievaluasi dan diperbaharui. Banyak kepala Madrasah (khususnya madrasah negeri) cenderung terjebak dalam tugas-tugas administratif dan pelaksanaan kebijakan tanpa memperhatikan upaya pengembangan dan peningkatan yang seharusnya menjadi prioritas utama bagi seorang pemimpin.

Kepemimpinan yang kurang dilengkapi dengan keterampilan strategi manajemen akan mengurangi tingkat keberhasilan tugas kepemimpinan. Dengan kata lain, bahwa kepemimpinan harus didasari oleh kemampuan manajerial dan sikap pribadi yang dapat mempengaruhi serta menentukan pencapaian tujuan. Sikap dan perilaku seorang pemimpin akan berdampak pada perilaku karyawan dan pencapaian kesuksesan. Oleh karena itu, implementasi strategi manajemen mutu yang terintegrasi dengan perilaku dan kebijakan pemimpin menjadi krusial. Kualitas strategi manajemen mutu yang baik akan sangat memengaruhi kinerja dan hasil yang dicapai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Dina et al., 2022).

Dari uraian di atas, strategi manajemen adalah suatu rencana yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan untuk mengembangkan proses pendidikan yang mendidik serta proses dalam meningkatkan manusia (anak didik) yang memanfaatkan sumberdaya yang ada di dalam suatu lembaga pendidikan seperti guru secara efektif dan efisien untuk mencapai visi yang tidak dapat diketahui oleh orang lain serta yang berbeda dari yang lainnya.

Dari beberapa poin yang telah diuraikan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menguraikan beberapa hal penting yang terkait dengan strategi manajemen, antara lain:

- a. Strategi manajemen adalah suatu proses terencana yang melibatkan seluruh departemen, mulai dari pimpinan tertinggi hingga karyawan terbawah.
- b. Penetapan tujuan strategis harus sejalan dengan visi dan misi lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan baik dalam jangka pendek maupun panjang.
- c. Untuk mencapai nilai pelanggan yang optimal, penting untuk menjalankan strategi dengan menggunakan proses yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- d. Evaluasi merupakan bagian penting dari pelaksanaan strategi untuk menilai apakah hasil yang telah dicapai sesuai dengan rencana yang telah dibuat serta mengikuti perkembangan terbaru.

Dengan demikian, strategi manajemen adalah langkah dalam penerapan kepemimpinan dengan menggunakan tata cara yang professional yang menggambarkan sistem dalam kepemimpinan yang berlandaskan kepada kemajuan dan atas tujuan yang sama. Langkah ini sebagai suatu akibat dari adanya penerapan manajemen kepemimpinan yang baik dan adanya strategi yang baik dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai dalam visi misi kependidikannya.

2. Manajemen Kepala Madrasah

a. Makna Manajemen Kepala Madrasah

Manajemen, dalam istilah bahasa Inggris, didefinisikan sebagai “*to manage*”, hal ini yang merujuk kepada aktivitas pengaturan dan tata pengelolaan. Secara khusus, hal ini mencakup kepada suatu konsep kepemimpinan, yang merupakan tindakan mengatur dan mengelola sebuah lembaga atau organisasi. Individu yang bertanggung jawab atas tata pengelolaan pada organisasi yang disebut manajer (Sabrina et al., 2020). Diskusi tentang manajemen terkait dengan serangkaian proses, termasuk di dalamnya perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, yang melibatkan usaha untuk bersama dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara keseluruhan, proses pengelolaan ini merupakan inti dari fungsi-fungsi manajemen.

Manajemen merupakan penggabungan antara ilmu pengetahuan dan keterampilan dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien, dengan dukungan dari berbagai sumber daya lainnya dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, terdapat dua sistem yang terkait dengan manajemen, yaitu sistem organisasi dan sistem manajerial organisasi (A. Fauzi, 2021). Sistem organisasi mencakup model atau pola keorganisasian yang diterapkan, sementara sistem manajerial berkaitan dengan pola-pola yang diterapkan pengorganisasian, kepemimpinan, dan kerja sama yang diterapkan oleh anggota organisasi (Siregar et al., 2022). Konsep pengelolaan terkait erat dengan organisasi yang memuat berbagai komponen keorganisasian secara sistematis di dalam lembaganya.

Manajemen merupakan proses melibatkan berbagai strategi dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengendalian usaha dari anggota-anggota organisasi, dan pengoptimalan pemanfaatan seluruh sumber daya guna mendapatkan tujuan yang ditetapkan dalam suatu instansi. Sebagai seorang manajer atau pemimpin, kepala sekolah

(madrasah) pada dasarnya berperan sebagai perencana, pengorganisir, pemimpin, dan pengendali. Menurut Terry, sebagaimana yang telah dikutip oleh Syahputra dan Aslami, menjelaskan bahwasanya di dalam berbagai fungsional dalam manajemen itu diantaranya adalah komponen perencanaan (*planing*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengendalian atau evaluasi (*controlling*) (Syahputra, Dwi & Aslami, 2023).

Secara umum, manajemen adalah suatu proses yang meliputi kepada perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi dari upaya yang dilakukan oleh para anggota organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini dianggap sebagai sebuah proses karena semua manager, dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya, berupaya untuk mengelola dan usaha dalam mengoptimalkan serangkaian kegiatan yang saling terkait guna mencapai tujuan tersebut. Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, kepala madrasah perlu mengembangkan strategi yang efektif dalam proses memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kolaborasi. Hal ini menjad salah satu bentuk upaya yang dilakukan untuk meningkatkan mutu kependidikan dan tenaga pendidikannya.

Peninjauan pada proses pengembangan kompetensi kinerja guru yang diterapkan oleh kepala madrasah dapat dilakukan dengan pola mempertimbangkan makna kata-kata secara pri-bahasa maupun istilah. Kompetensi kinerja guru dalam istilah manajemen sering disebut sebagai kewenangan, mencakup kekuasaan untuk menanggapi dan mengatasi setiap permasalahan. Di samping itu, keunggulan dalam kompetensi manajemen juga diartikan sebagai keahlian dan kemampuan. Definisi manajemen menurut KBBI, mengindikasikan bahwasanya kemampuan dalam manajemen itu harus jelas, dipahami, dan memiliki suatu nilai kesanggupan/kemampuan untuk mengidentifikasi masalah tertentu (Kemendikbud, 2008: 979).

Manajemen kepala madrasah dalam menjalankan kepemimpinan di lembaga yang dipimpinnya wajib harus mampu mengkoordinasikan satuan kerja yang berfokus kepada suatu tindakan dalam pendidikan, pengelolaan, administrasi, supervisi, pengawasan, strategi, dan motivasi. Berikut adalah keterlibatan kepala madrasah dalam bidang-bidang tersebut yang diantaranya adalah:

1) Pendidik, yang dikenal sebagai *Educator*

Peranan kepala madrasah dalam hal ini harus mempunyai sifat pendidik berdasarkan manajemen yang terarah kepada proses program perencanaan untuk mengembangkan keterampilan guru dan stafnya, sehingga menciptakan suasana yang kondusif bagi ekspresi pendapat atau masukan dari warga madrasah (Ashlan & Akmaluddin, 2021: 38). Hal ini memberikan pemahaman bahwasanya dalam strategi kepemimpinan kepala Madrasah harus mampu dalam menciptakan suasana yang baik terhadap pola penerapan pendidikan baik itu terhadap pendidik, peserta didik dan lingkungannya.

Peran kepala madrasah sebagai edukator melibatkan kemampuan untuk meyakinkan melalui pendekatan imajinatif, sehingga bawahan (pendidik) menjadi yakin akan kinerjanya. Hal ini menekankan pada pentingnya memasukkan nilai-nilai mental, moral, fisik, dan estetika ke dalam individu atau kelompok. Selain itu, kepala madrasah memberikan teladan melalui setiap tindakan, perilaku, sikap, kinerja, dan penampilan fisik (Yuhana, 2021: 49). Dalam menjalankan peran pendidikannya, kepala madrasah harus memiliki strategi yang efektif untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja tenaga kependidikan di madrasah, termasuk menciptakan iklim yang kondusif, memberikan nasihat kepada anggota madrasah, dan memberikan dorongan kepada seluruh tenaga pendidik di madrasah tersebut.

Sebagai seorang pendidik, kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk menanamkan, memajukan, dan meningkatkan paling tidak empat macam nilai (Yusutria et al., 2022: 31-34), yaitu:

- a) Mental, yang mencakup aspek-aspek yang terkait dengan sikap batin dan watak manusia.
- b) Moral, yang terkait dengan pengajaran mengenai perbuatan baik dan buruk, sikap, kewajiban, dan akhlak, budi pekerti, serta kesusilaan.
- c) Fisik, yang mencakup hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani, kesehatan, dan penampilan fisik manusia.
- d) Artistik, yang mencakup kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwasanya kepala Madrasah sebagai seorang pendidik (edukator), maka peran kepala madrasah melibatkan dua hal pokok: Pertama, menentukan sasaran atau target perilaku sebagai pendidik yang diarahkan kepada siapa. Kedua, cara pelaksanaan peran sebagai pendidik. Fungsi utama seorang pemimpin pendidikan meliputi kemampuan untuk menciptakan kerja sama dan persaudaraan yang baik agar pekerjaan terasa mudah dan lancar, kemampuan untuk mengorganisir bawahan agar mencapai tujuan bersama, serta tanggung jawab dalam menangani kasus bersama kelompok dan bersikap adil dalam kepemimpinan kelompok.

2) Pengelola, yang dikenal sebagai Manajer

Sebagai manajer, kepala madrasah harus mampu dan harus mau menggunakan semua sumber daya madrasah yang dimilikinya untuk mewujudkan visi dan misi serta tujuan melalui program-program yang terencana (Fuad, 2021). Pengelolaan yang harus dilakukan kepala Madrasah dalam kegiatan proses manajemen yang dilaksanakan adalah kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya dan sarana prasaran yang ada dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuannya.

Fungsi utama kepala sekolah sebagai unsur pengelola pendidikan adalah menciptakan lingkungan belajar yang memungkinkan guru-guru memberikan pengajaran secara efektif dan siswa-siswa dapat belajar dengan baik. Dalam menjalankan tugas ini, kepala Madrasah

memiliki tanggung jawab ganda: pertama, melaksanakan administrasi Madrasah untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, dan kedua, melaksanakan supervisi untuk membantu guru-guru dalam menjalankan tugas pengajaran dan membimbing pertumbuhan siswa (Das & Halik, 2021: 23-25).

Sebagai seorang pemimpin dalam pendidikan, kepala Madrasah memiliki tanggung jawab besar yang memerlukan persiapan yang matang. Karena beban tanggung jawab yang besar, kepala Madrasah membutuhkan bantuan staf. Kepala Madrasah perlu mempelajari cara mengelola wewenang dan tanggung jawab agar dapat fokus pada upaya pembinaan program pengajaran. Sebagai pengelola pendidikan, kepala Madrasah bertanggung jawab atas pengembangan profesional guru secara berkelanjutan. Kepala Madrasah harus dapat membantu guru-guru memahami kebutuhan masyarakat, serta membantu mereka dalam merancang kurikulum yang sesuai dengan minat, kebutuhan, dan kemampuan siswa.

3) Administrasi

Manajemen kepala madrasah juga terlibat secara signifikan dalam manajemen administrasi pendidikan, memastikan keterlibatan dalam segala bentuk aktivitas administratif yang berkaitan dengan bentuk perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan konsep-konsep yang tertulis di lembaga madrasah. Pada ketentuan yang diberlakukan bagi kepala madrasah memberikan wewenang dalam mengatur kurikulum, administrasi peserta didik, dan administrasi keuangan komite sumber daya madrasah (Hamidah, D & Julkifli, 2021).

Pentingnya untuk menjalankan kinerja tersebut bahwa dengan gagasan yang efektif dan efisien demi memenuhi kebutuhan dalam madrasah. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu menggambarkan keahliannya dalam merencanakan kinerja yang terprogram dengan tugasnya operasional. Keterampilan dalam mengatur kurikulum harus diperkuat untuk memastikan stabilitas dokumen administrasi proses

pembelajaran, ada pembinaan konseling, pelaksanaan praktikum dalam peningkatan kualitas pendidik, dan administrasi pembelajaran di perpustakaan madrasah yang telah disediakan.

4) Supervisor

Kepala Madrasah pada proses supervisi dalam merealisasikan program pendidikan yang melibatkan supervisi untuk mendukung pendidik dan staff dalam merevisi serta mewujudkan kondisi belajar mengajar yang efektif, efisien dan berkelanjutan. Tujuan utama supervisi adalah memastikan perkembangan kinerja para guru menuju target yang efektif dalam mencapai tujuan program pendidikan yang ingin dicapai. Selain itu, supervisi juga bertujuan untuk meningkatkan dokumentasi terhadap pola kepemimpinan madrasah, memperkuat pengabdian dan keterampilan guru, serta memastikan pelaksanaan pembelajaran dengan kelengkapan fasilitas penilaian (Sirojuddin et al., 2021). Hal ini dilakukan dengan langkah menganalisis setiap target pendidikan dan menerapkannya kepada para bawahan.

Melaksanakan supervisi ini merupakan bagian dari program kepala madrasah untuk mengawasi para pendidik dan staf pegawai madrasah, dengan tujuan memastikan penerapan aturan dan ketetapan yang berlaku. Hal ini menjadi bentuk keterlibatan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh pegawai madrasah melalui penelitian yang dilakukan.

Program supervisi dalam penerapan manajemen kepemimpinan memiliki berbagai macam fokus, pembangunan madrasah hingga pengembangan keterampilan bawahannya untuk kemajuan madrasah (Djunaid et al., 2023). Kepala madrasah bertanggung jawab dalam menyediakan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk proses mewujudkan visinya, seperti adanya laboratorium dan melibatkan pendidik yang memiliki keahlian khusus untuk menyampaikan pengetahuan dengan tepat.

5) Pengawasan disebut *Leader*

Manajemen kepala madrasah yang terampil harus menerapkan acuan dan program pembinaan untuk mengembangkan motivasi para pendidik, dan adanya proses dalam membimbing, serta proses mengarahkan mereka ke arah yang tepat untuk memberikan kinerja yang optimal (Muflikha & Haryanto, 2020). Kepribadian seorang kepala madrasah harus mencerminkan karakteristik khusus yang menjadi keunggulan utamanya, kemudian didukung oleh pengalaman yang luas dan pemahaman yang sangat mendalam dalam bidang kepemimpinan yang profesionalisme, administratif, dan pengawasan yang baik.

Penetapan ketentuan pengawasan merupakan langkah awal dalam membangun institusi yang kuat. Program penentuan ketentuan ini harusnya melibatkan penyelesaian alternatif terhadap masalah yang muncul dengan baik. Dalam konteks ini, metode dan teknik dalam penetapan ketentuan harus dipilih secara sistematis agar prinsip-prinsip yang diterapkan dapat diterima dengan baik oleh semua pihak (Guntoro, 2020). Manfaat kepemimpinan dalam pengawasan adalah untuk memastikan keamanan dan tanggung jawab dalam memberikan tugas kepada bawahan, memahami semua masalah yang ada dalam institusi yang telah ditetapkan dalam program-program sebelumnya, dan mengatur sesuai dengan ketentuan institusi untuk mencapai target kemajuan madrasah.

6) Interaksi disebut *Innovator*

Pelaksanaan pendidikan yang baik dalam lembaga pendidikan tidak terlepas dari adanya peran yang baik dari kepala sekolah sebagai *innovator*. Ketika dalam hal berbicara terkait inovasi dalam pendidikan, penting untuk mencatat bahwa inovasi memiliki beberapa karakteristik, termasuk: a) relatif menguntungkan; b) kompatibel (cocok); c) kompleksitas; d) trialabilitas (dapat dicoba); dan e) observabilitas, yang semuanya harus dipertimbangkan dalam proses

kegiatan inovasi pendidikan (Supartilah & Pardimin, 2021). Sebagai inovator, kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk mencari, menemukan, dan menerapkan berbagai pembaharuan di madrasah. Salah satu contoh gagasan baru adalah konsep “*moving class*”. *Moving class* mengubah strategi pembelajaran dari pola kelas konvensional menjadi kelas berdasarkan bidang studi, di mana setiap bidang studi memiliki kelas sendiri yang dilengkapi dengan peralatan dan fasilitas pendukung lainnya. Pendekatan *moving class* dapat digabungkan dengan pembelajaran terpadu, di mana laboratorium bidang studi dapat dikelola oleh beberapa guru (fasilitator) yang bertugas memfasilitasi peserta didik dalam proses belajar.

Kepala Madrasah dalam peranannya sebagai seorang *innovator* yang baik, kepala madrasah dalam manajemennya harus memiliki strategi yang bertujuan untuk memperkuat interaksi yang didasarkan pada kebaikan, menerima dan mengaplikasikan ide-ide baru (yang terbaru), mengimplementasikan kerja timnya, dan mencontohkan prinsip-prinsip yang baik dalam pendidikan yang ada hubungannya dengan seluruh bawahan.

7) Motivasi disebut Motivator

Manajemen kepala madrasah perlu merancang strategi untuk mendorong kemajuan madrasah kepada bawahannya, memastikan kinerja mereka sebagai tenaga pendidik dan memberikan semangat motivasi secara menyeluruh menyeluruh. Argumentasi yang digunakan berkaitan dengan kondisi lingkungan fisik, ketersediaan sarana kinerja, disiplin, dukungan dalam bentuk penghargaan dan apresiasi yang efektif, serta pemenuhan kebutuhan belajar dan mengajar (Hartinah et al., 2020).

Peran yang cukup strategis kepala sekolah dalam pengembangan sekolah melibatkan upaya menemukan hal baru, seperti berkolaborasi dengan lingkungan, menghasilkan ide-ide baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan contoh kepada staf pengajar, dan

menciptakan model pembelajaran inovatif. Kepala Madrasah, sebagai inovator dalam meningkatkan profesionalisme staf pengajar, akan terlihat melalui cara mereka melakukan pekerjaan secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, objektif, disiplin, eksemplar, dan fleksibel (Rifki Solana & Mustika, 2023).

Sebagai motivator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menginspirasi para tenaga kependidikan dalam menjalankan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi dapat ditingkatkan melalui pengaturan lingkungan fisik yang kondusif, suasana kerja yang menyenangkan, penerapan disiplin, pemberian dorongan, penghargaan (*reward*) yang efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan. Penting untuk memahami lima hal yaitu mencakup: a) pengaturan lingkungan fisik, b) pengaturan suasana kerja, c) kedisiplinan, d) dorongan (motivasi), dan e) penghargaan (*reward*) (Yuliarti & Sasongko, 2023).

Seorang kepala Madrasah yang secara efektif bekerja dapat menginspirasi motivasi di antara staf guru, mendorong terciptanya kepuasan dalam kerja timnya melalui komunikasi yang intensif, dan mengelola administrasi secara transparan, memberikan fasilitas bagi para guru untuk meningkatkan pendidikan mereka, serta dapat mendukung mereka dengan cara memotivasi kegiatan pembelajaran di Madrasah dan memberikan kesempatan bagi guru untuk menyampaikan masukan dan kritik.

b. Manajemen Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu aspek yang dapat dipahami sebagai bentuk kemampuan dalam memimpin pelaku pimpinan dalam memanfaatkan, memberdayakan dan memaksimalkan sumber daya yang ada untuk mencapai suatu keinginan atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Juhji et al., 2020). Posisi kepemimpinan menjadi salah satu aspek penentu dalam pencapaian secara baik atau sempurna atas visi misi dan tujuan yang telah ada sebelumnya.

Hal ini menandakan betapa pentingnya kepemimpinan dalam mencapai harapan yang telah ada, baik itu tujuan yang telah ditetapkan maupun program yang akan dicetus di masa yang akan datang. Namun demikian, posisi ini tidak hanya dilakukan sewenang-wenang tanpa adanya suatu efek yang mencerminkan kebesamaan di dalamnya. Dalam Alqur'an, Allah SWT berfirman yang berbunyi sebagai berikut:

لِنَّ اللّٰهٖ يَأْمُرُكُمْ اَنْ تُؤَدُّواْ الْاٰمَنَاتِ اِلٰى اَهْلِهَا وَاِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ اَنْ تَحْكُمُوْا بِالْعَدْلِ ۗ اِنَّ اللّٰهٗ نَعِيْمًا يَّعْظُمُكُمْ بِهِ ۗ اِنَّ اللّٰهٗ كَانَ سَمِيْعًا بَصِيْرًا يَاۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا اطِيعُوا اللّٰهَ وَاَطِيعُوا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ تَنٰازَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلٰى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ۙ

Artinya: Sungguh Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Alqur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat) (Qs. An-Nisa/4: 58-59).

Berbagai aspek kompetensi dalam manajemen kepemimpinan yang dapat dijelaskan oleh para ilmuwan termasuk memahami bahwasanya kompetensi dalam manajemen melibatkan pemahaman, keahlian, dan kemampuan yang dapat ditingkatkan yang bermanfaat untuk aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik yang relevan dengan realitas dan berperan dalam kehidupan sehari-hari.

Kompetensi kepemimpinan kepala Madrasah dalam manajemen kepemimpinan menggambarkan kualitas tindakan kepala Madrasah dan bahkan guru dengan keseluruhan maknanya. Ini mengacu pada tindakan yang rasional dalam mencapai hasil yang sesuai dengan realitas yang

diinginkan (Marce et al., 2020). Kepemimpinan akan melibatkan pada proses penerapan keahlian dalam mengarahkan orang lain (bawahannya), memobilisasi kinerja, dan mengkomunikasikan visi secara universal. Oleh karena itu, seorang pemimpin diharapkan memiliki keterampilan sistem manajerial yang tercermin dalam jabatan kepemimpinan yang dipegangnya.

Tentunya membutuhkan adanya suatu kemampuan dan keunggulan yang solid dalam merancang dan adanya *value* dalam menjalankan kondisi serta situasi organisasi, termasuk menetapkan program untuk kemajuan masa depan yang ditandai dengan visi kinerja yang progresif. Memberikan bimbingan kepada bawahan merupakan suatu indikasi kepemimpinan yang didasarkan pada komunikasi yang baik, interaksi langsung dan tidak langsung yang efektif, serta pemahaman yang mendalam terhadap kebutuhan dan upaya keras untuk mencapai hasil yang efisien dan efektif bagi organisasi (Prasetyo & Anwar, 2021).

Secara keseluruhan, kepemimpinan merupakan hasil dari kombinasi keahlian dan kepribadian seseorang yang sungguh-sungguh dalam membangun kepercayaan dalam sebuah timnya, mendorong mereka untuk bekerja bersama menuju tujuan organisasi madrasah yang telah ditetapkan. Pengamatan tentang masalah pendidikan akan lebih baik jika dimulai dengan proses awal yang mengkhususkan pada konsep pendidikan, terutama untuk memperoleh interpretasi yang komprehensif pada program pendidikan Islam yang dapat menghasilkan kebaikan. Karena nilai-nilai utama dari program pendidikan Islam didasarkan penelitian ilmu pendidikan, hal ini akan menghasilkan penelitian yang bersifat akademis.

Kepemimpinan atau yang disebut juga dengan *leadership* merupakan proses yang dilakukan oleh manajer perusahaan untuk mengarahkan dan memengaruhi para bawahannya dalam aktivitas yang terkait dengan tugas, sehingga mereka mau menggunakan kemampuan pribadi dan sebagai anggota tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Angga

& Iskandar, 2022). Pengaplikasian dalam pendidikan, terutama salah satu wujud dari pandangan masa depan dalam rangka mengembangkan potensi kepribadian agar konsisten dengan prinsipnya. Proses implementasinya akan dapat menghasilkan kemajuan dalam berbagai aspek, seperti tanggung jawab, kreativitas, prinsip, keterampilan, dan konsep manajemen pendidikan, termasuk manajemen pendidikan Islam.

Dalam banyak berbagai kasus, manajemen pendidikan Islam masih menerapkan konsep yang konvensional, mulai dari pendidikan madrasah ibtidaiyah, tsanawiyah, aliyah, sehingga perguruan tinggi. Dalam pada konteks ini, pendidikan khususnya dalam pendidikan Islam, yang terkait dengan nilai-nilai keagamaan, menyoroti arah aplikasinya dimana setiap individu dapat membentuk karakter kepribadian yang sejalan dengan kompetensi aspek kognitif, efektif, dan psikomotoriknya (Fahrudin et al., 2021). Pada masalah ini, prinsipnya bermaksud dalam suatu pendidikan bukan hanya dilihat dari sarana pada persiapan di kehidupan yang kemudian berlanjut, akan tetapi berakibat suatu tindakan yang matang terhadap pola kehidupan yang kemudian berlanjut nantinya pada pribadi setiap proses pengaplikasiannya pada arah kedewasaan.

Ungkapan ini menggarisbawahi kepada bahwa proses dasar dalam memberikan makna pada pendidikan. *Pertama*, pendidikan dianggap sebagai tahap dalam perkembangan individu untuk mengembangkan kemampuan, perilaku, dan interaksi di lingkungan masyarakat tempat tinggal mereka. *Kedua*, pendidikan dipandang sebagai proses sosial yang memengaruhi individu ketika mereka terpapar oleh lingkungan yang dipilih dan terkendali, khususnya dalam konteks manajemen pendidikan Islam dari tingkat MI/MTs/MA hingga PTAI.

Hal ini menghasilkan peningkatan kemampuan sosial yang lebih optimal bagi setiap individu. Dalam konteks ini, pendidikan memiliki peran strategis yang signifikan dalam manajemen pendidikan Islam, menjadi landasan untuk pengelolaan pendidikan yang bersifat integratif, mencapai pengembangan kepribadian yang kompetitif, unggul, dan

optimal bagi setiap peserta didik. Lebih mendalam, bahwa pendidikan pada dasarnya merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas individu dalam diri setiap manusia dan dapat membentuk sikap kewarganegaraan yang berlandaskan kepada nilai-nilai agama, filsafat, psikologi, sosial budaya, serta ilmu pengetahuan dan teknologi. Ini mengarahkan kepada pembentukan kepribadian moral, etis, dan jiwa yang bertanggung jawab.

Dalam perannya sebagai kepala sekolah/madrasah, kepemimpinan pendidikan, atau yang dikenal juga sebagai kepemimpinan instruksional, mencakup kualitas tindakan dan integritas dalam konteks pendidikan. Kepemimpinan pendidikan menunjukkan kemampuan untuk memotivasi para pelaku pendidikan agar mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Kepala sekolah merupakan agen dari berbagai komponen, termasuk negara. Salah satu unsur tersebut adalah negara. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk menjalankan kebijakan dan arah pendidikan yang terbaik bagi siswa, sesuai dengan ketentuan negara. Meskipun demikian, kepala sekolah bukanlah sebuah mesin yang tidak memiliki pemikiran, melainkan merupakan bagian dari komunitas pendidik. Komunitas ini seharusnya terlibat secara aktif dalam diskusi mengenai berbagai kebijakan sebelum keputusan akhirnya diambil oleh negara.

Peran kepemimpinan kepala madrasah sangat signifikan dalam mendorong tenaga pendidik untuk meningkatkan profesionalisme mereka. Tingkat keberhasilan pemimpin tercermin dalam pencapaian rata-rata kemajuan tugas, keputusan kerja, moral kerja, dan kontribusi dalam kinerjanya (Syafaruddin & Erawadi, 2020: 318). Fungsi utama seorang pemimpin pendidikan dalam kelompok termasuk (Jaya et al., 2020), yaitu:

- 1) Membantu menciptakan atmosfer persaudaraan dan kerjasama yang didasari oleh kebebasan penuh.

- 2) Mendukung kelompok dalam proses organisasi, termasuk memberikan motivasi dan bantuan dalam merumuskan dan menjelaskan tujuan.
- 3) Membantu kelompok dalam merencanakan prosedur kerja dengan menganalisis situasi dan menetapkan prosedur yang praktis dan efektif.
- 4) Berbagi tanggung jawab dalam pengambilan keputusan dengan kelompok, memberikan kesempatan kepada mereka untuk belajar dari pengalaman, serta melatih mereka untuk menyadari proses dan hasil pekerjaan dengan jujur dan obyektif.
- 5) Bertanggung jawab dalam mengembangkan dan menjaga eksistensi organisasi.

Kontrol strategis melibatkan pemeriksaan dan evaluasi yang kritis terhadap asumsi, strategi, dan hasil secara berkelanjutan, sejalan dengan perubahan kondisi internal dan eksternal. Sebagai fungsi manajemen yang independen, kontrol strategis berfungsi sebagai pendamping dari perencanaan strategis. Sebagai pendekatan feedforward, kontrol strategis dapat memfasilitasi penyempurnaan strategi secara tepat waktu, sehingga meningkatkan tingkat keberhasilan manajemen strategis (Ahadiat, 2010: 10). Tanggung jawab seorang kepala sekolah adalah memastikan bahwa komunitas Madrasah fokus pada kegiatan belajar mengajar yang berkualitas tinggi. Selain itu, kepala Madrasah juga harus memberikan dukungan kepada siswa-siswa. Mereka sering kali harus mencari model pendampingan yang sesuai bagi siswa-siswa tertentu yang mungkin tidak mematuhi standar prosedur operasional atau menghadapi risiko kegagalan karena kondisi keluarga mereka.

Perkembangan dalam bidang pendidikan memiliki dampak yang signifikan pada pertumbuhan luas dalam berbagai dimensi keilmuan. Kebutuhan manusia yang terfokus pada perkembangan global saat ini menyebabkan perluasan dalam praktik dan teori pendidikan Islam, yang memiliki akar keilmuan yang serupa dalam agama dan filsafat. Hal ini

menjadi penting ketika penerapan dalam manajemen kepemimpinan dalam pendidikan Islam ada nilai yang menjunjung tinggi nilai-nilai keislaman dan penerapan kependidikan untuk mencapai tujuan mulia pada pendidikan Islam yang dilaksanakan.

3. Pengembangan Kinerja Guru

a. Pengertian Pengembangan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), bahwasanya pengembangan didefinisikan sebagai suatu proses, metode, atau tindakan untuk memperluas sesuatu guna memenuhi kebutuhan atau tujuan tertentu (Kemendikbud, 2008: 725). Pengembangan dalam pendidikan melibatkan penerapan pengetahuan ilmiah yang dilakukan secara terstruktur yang difokuskan pada produksi bahan, sistem, atau metode, termasuk perancangan berbagai prototipe. Pengembangan dalam konteks pembelajaran adalah proses yang digunakan untuk menghasilkan dan menguji berbagai produk-produk yang telah digunakan dalam proses pembelajaran yang bermutu. Menurut *National Science Board*, pengembangan adalah penerapan pengetahuan atau pemahaman secara sistematis yang ditujukan untuk menghasilkan barang yang bermanfaat (Nurdyansyah & Fahyuni, 2016).

Pengembangan adalah sistem dalam proses pembelajaran yang bertujuan mendukung perkembangan siswa melalui serangkaian kejadian yang berfokus pada proses belajar internal. Pengembangan juga mencakup segala upaya yang sengaja diciptakan untuk memengaruhi dan mendukung pembelajaran siswa. Pengembangan melibatkan peningkatan kualitas teknis, teoritis, abstrak (konseptual), dan moral melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan adalah proses menciptakan kegiatan belajar yang terstruktur, dengan tujuan untuk menentukan tindakan dan aktivitas dalam proses pembelajaran sambil memperhatikan kemampuan dan kompetensi peserta didik.

Menurut Mundir (2022: 28), kawasan pengembangan dalam konteks pendidikan merujuk pada transformasi dari aspek spesifikasi desain menjadi bentuk fisik; dari domain konseptual-teoretis menjadi praktis-implimentatif. Teknologi pembelajaran memainkan peran kompleks dalam pengembangan ini, namun tetap berakar pada teori dan praktik terkait dengan pembelajaran dan desain pembelajaran. Pengembangan ini juga tidak terlepas dari manajemen, pemanfaatan, dan penilaian pembelajaran. Domain ini timbul sebagai hasil dari teori dan desain yang mendasarinya, sekaligus sebagai respons adaptif terhadap tuntutan evaluasi praktis-formatif dalam pengelolaan pendidikan.

Pengembangan profesi kinerja guru merupakan suatu serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mengadaptasi kemampuan profesional guru dengan kebutuhan dan tuntutan pendidikan serta pengajaran. Di lingkungan pendidikan, pengembangan profesi guru ditujukan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme, ada melakukan penilaian kinerja secara objektif, nilai transparan, dan akuntabel, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja dan prestasi. Inti dari pengembangan profesi guru adalah peningkatan kualitas kompetensi mereka. Beberapa dimensi kunci dalam kompetensi guru meliputi kepada kompetensi nilai pedagogis, kepribadian, sosial, dan professionals. Pengembangan tidak hanya fokus pada analisis kebutuhan, tetapi juga mempertimbangkan isu-isu luas termasuk analisis awal-akhir, seperti analisis kontekstual yang bertujuan untuk menghasilkan berdasarkan temuan dari uji coba lapangan.

Pengembangan merujuk pada proses memperdalam dan memperluas pengetahuan yang telah ada. Pada dasarnya, pengembangan adalah upaya pendidikan, baik formal maupun non-formal, yang dilakukan secara sadar, terencana, terarah, teratur, dan bertanggung jawab (Muspawi, 2021). Tujuannya adalah proses untuk mengenalkan, menumbuhkan, membimbing, dan mengembangkan dasar kepribadian yang seimbang, utuh, dan selaras, serta pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bakat, keinginan, dan kemampuan individu.

Hal ini sebagai bekal bagi inisiatif sendiri untuk meningkatkan diri menuju pencapaian martabat, mutu, dan kemampuan manusiawi yang optimal, serta kemandirian personal guru sebagai pendidik. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002, bahwa pengembangan merupakan kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menggunakan prinsip-prinsip dan teori ilmiah untuk meningkatkan fungsi, manfaat, dan aplikasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang sudah ada atau menciptakan teknologi baru. Pada penerapannya, guru dan kepala Madrasah harus mampu dalam mengkolaborasikan antara nilai pada kemampuan dan peran dalam memajukan pengembangan mutu pendidik yang dilaksanakan oleh kepada Madrasah.

Bidang pengembangan meliputi beragam teknologi digunakan dalam proses pembelajaran. Pengembangan pembelajaran merupakan salah satu bentuk kegiatan pendidikan, baik formal maupun non-formal, yang dilaksanakan secara sadar, terencana, tepat sasaran, dan bertanggung jawab (Ulandari & Santaria, 2020). Tujuan dari proses ini adalah pengembangan pembelajaran yaitu proses memperkenalkan, meningkatkan, membimbing, dan mengembangkan pengetahuan serta keterampilan sesuai dengan bakat dan dasar kepribadian yang seimbang. Ini bertujuan untuk sebagai proses pembinaan, peningkatan, dan proses pengembangan diri dan lingkungan, yang berguna dalam mewujudkan harkat serta kualitas manusia yang terbaik, serta menciptakan manusia yang mandiri.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan merupakan upaya yang dilakukan secara sadar, terencana, dan terarah untuk menciptakan atau meningkatkan sebuah produktifitas agar lebih bermanfaat, serta untuk meningkatkan kualitas dan mencapai mutu yang lebih baik. Proses pengembangan dilakukan dengan berbagai pemanfaatan teknologi dan penerapan strategi yang dapat membantu pelaksanaan suatu pengembangan yang dilakukan untuk mencapai suatu sistem dan produktivitas yang menjadi tujuan.

b. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah istilah yang diterjemahkan dari *performance* (dalam bahasa Inggris) yang merujuk pada pekerjaan atau perbuatan seseorang. Menurut Ruky dalam Supardi, kata *performance* memiliki tiga makna, yaitu: 1) Prestasi, seperti dalam konteks “*high performance car*” yang mengacu pada mobil yang sangat cepat. 2) Pertunjukan, seperti dalam konteks “*folk dance performance*” yang merujuk pada pertunjukan tarian rakyat. 3) Pelaksanaan tugas, seperti dalam konteks “*in performing his/her duties*” yang menunjukkan kepada pelaksanaan kewajiban seseorang (Hapsari, 2023).

Kinerja dalam konteks tersebut merujuk pada prestasi kerja, yakni hasil kerja individu dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah disepakati. Di dalam konteks lembaga pendidikan, kinerja mencakup hasil kerja, kemampuan, atau prestasi, serta motivasi untuk menyelesaikan tugas. Kinerja juga mencakup kegiatan yang bertujuan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Muslimin, 2020).

Kinerja merujuk pada hasil kerja individu dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan, dengan mempertimbangkan standar, ukuran, dan waktu yang relevan dengan jenis pekerjaan, serta mematuhi norma dan etika yang telah ditetapkan. Indikator kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya mencakup perencanaan, pelaksanaan, penilaian/evaluasi, hubungan dengan siswa, serta program pengayaan dan remedial.

Menurut Bernardin dan Russell, mengatakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu (Rumengan et al., 2022). Kinerja atau prestasi merujuk pada pencatatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Menurut Smith, seperti yang disebutkan oleh Mulyasa, menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses, manusia atau non-

manusia. Mulyasa juga menjelaskan bahwa kinerja atau prestasi dapat diinterpretasikan sebagai pencapaian kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil kerja (Syafarina et al., 2021).

Islam, melalui Alqur'an, memberikan konsep kepada umatnya untuk bekerja dengan tekun guna mencapai prestasi serta untuk mencapai keseimbangan dalam kehidupannya di dunia dan akhirat, sebagaimana yang telah disebutkan dalam surah Al-Qashash ayat 77 yang berbunyi sebagai berikut:



وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ
وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Qs. Al-Qashash/28: 77).

Dan selanjutnya dalam surah lain, Allah SWT juga telah berfirman dalam surah Al-Jumu'ah ayat 10 yang telah berbunyi sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung. (Qs. Al-Jumu'ah/62: 10).

Kedua ayat tersebut memberikan arahan kepada manusia agar selalu bekerja keras dan tekun dalam melakukan kebaikan serta menjauhi segala bentuk keburukan (yang berakibat kepada hal yang tidak baik). Manusia juga diajak untuk senantiasa berdoa agar terhindar dari segala yang tidak diinginkan. Namun, hal ini tidak berarti hanya sekadar meminta dan pasrah. Sebaliknya, saat memohon agar terhindar dari

kemalasan, kita seharusnya aktif bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dengan demikian, kesejahteraan dunia dan kebahagiaan di akhirat dapat tercapai.

Dari pendapat dan pengertian kedua ayat tersebut, dapat disimpulkan bahwa bekerja dengan tekun adalah tuntutan bagi semua manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, konsep kinerja menjadi prinsip yang universal bagi seluruh manusia. Sebagai agama yang pada dasarnya dijalankan oleh manusia, Islam menekankan bahwasanya kinerja sejatinya telah mencerminkan perilaku manusia dalam menjalankan peranannya dalam kehidupan, dengan tujuan memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk dapat menghasilkan tindakan dan hasil sesuai dengan standar yang telah ditetapkan tersebut.

Menurut Teori Gibson dalam Supardi sebagaimana dikutip Muspawi bahwa kinerja seorang guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel, yaitu variabel individu, organisasi, dan psikologi. Kinerja guru menjadi manifestasi dari kemampuannya dalam bentuk karya nyata, hasil kerja, serta tanggung jawab dalam melaksanakan amanah dan tugas profesinya, sekaligus mencerminkan moral yang dimilikinya (Muspawi, 2021). Penjelasan lain yang telah diterangkan Suprihanto, sebagaimana telah dikutip oleh Supardi, menggambarkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu yang harus dibandingkan dengan standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Muspawi, 2021).

Pandangan lain mengenai kinerja, di mana kinerja dipandang sebagai hasil interaksi antara nilai *ability* (kemampuan dasar) dengan motivasi. Teori ini telah menegaskan bahwa individu yang memiliki kemampuan dasar tinggi namun motivasinya rendah menghasilkan kinerja yang rendah, begitu pula sebaliknya, individu yang memiliki motivasi tinggi namun kemampuan dasar rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah pula (Ashlan & Akmaluddin, 2021: 78-79). Dengan

demikian, kinerja yang tinggi tidak hanya bergantung pada kemampuan dasar yang tinggi, tetapi juga memerlukan motivasi yang tinggi. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang mendorong individu untuk menyelesaikan suatu tugas.

Konsep penting dari teori tersebut adalah bahwa untuk mengevaluasi dan mengukur kinerja guru, dapat dilakukan dengan mempertimbangkan kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi dasarnya, serta dengan memotivasi mereka dalam bekerja. Dari beberapa konsep teori kinerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa untuk mengevaluasi dan mengukur kinerja guru, perlu adanya dipertimbangkan suatu kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi dasarnya dalam pekerjaan. Kinerja guru adalah prestasi yang diukur melalui standar yang telah ditetapkan dan disepakati bersama, atau melalui kemungkinan-kemungkinan lain dalam rencana pembelajaran yang telah distandarisasi melalui silabus berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan.

Guru dalam bahasa Arab dikenal sebagai *Mu'allim*, dan dalam bahasa Inggris disebut sebagai *teacher*, yang merujuk kepada seseorang yang melakukan kegiatan mengajar kepada orang lain. Guru berperan sebagai penyampai ilmu pengetahuan kepada murid-muridnya. Masyarakat menggambarkan guru sebagai individu yang terlibat dalam proses pendidikan, baik di lembaga formal seperti Madrasah, maupun di tempat-tempat lain seperti masjid atau rumah (Yestiani & Zahwa, 2020). Dalam konteks penelitian ini, guru yang dimaksud adalah mereka yang mengajar di lembaga pendidikan, khususnya sekolah/madrasah. Menurut Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 tahun 2003, seorang pendidik (guru) dianggap sebagai tenaga profesional yang memiliki tanggung jawab dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran, serta dalam memberikan pembimbingan dan pelatihan. Sedangkan menurut Undang Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, seorang guru merupakan seorang pendidik profesional yang tugas utamanya adalah proses mencakup kepada mendidik, mengajar, membimbing,

mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dalam berbagai jalur pendidikan formal, mulai dari pendidikan anak usia dini hingga pendidikan menengah.

Guru adalah salah satu elemen kunci dalam sistem pendidikan; oleh karena itu, diharapkan memiliki kinerja yang optimal. Peran guru sangat penting dalam menentukan kesuksesan proses pembelajaran di sekolah. Keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan sering kali tercermin dari efektivitas pembelajaran yang dijalankan oleh guru. Menurut Sanjaya, kinerja seorang guru berkorelasi dengan kemampuannya dalam merencanakan, mengelola pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar siswa (Arif, 2021). Sebagai perencana, guru diharapkan mampu merancang pembelajaran yang sesuai dengan konteks situasional. Sebagai pengelola, guru bertanggung jawab untuk menciptakan suasana lingkungan pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan maksimal. Sementara itu, sebagai evaluator, guru harus memiliki keterampilan dalam menilai proses dan hasil belajar siswa secara efektif.

Sebagai pengelola kelas, guru harus memiliki kemampuan untuk merencanakan pengelolaan kelas yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan kelasnya. Kegiatan yang diatur guru telah dipersiapkan sebelumnya, mempertimbangkan gaya belajar dan kemampuan individu peserta didik, serta materi yang akan disampaikan. Dengan demikian, pengelolaan kelas oleh guru dapat menciptakan suasana kelas yang kondusif (Aslamiah et al., 2022: 2). Kinerja adalah hasil atau prestasi kerja individu yang tercermin melalui pelaksanaan tugasnya. Motivasi, kompetensi, dan keterampilan yang dimiliki individu memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja seseorang mencerminkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya.

Dapat disimpulkan bahwasanya kinerja seorang guru merujuk pada tingkat kesuksesan yang diperoleh dalam pekerjaannya, yang dievaluasi sesuai dengan standar dan kriteria tertentu. Istilah “kinerja guru”

menggambarkan tingkat komitmen guru dalam melaksanakan tugas yang mengajar dan mendidik di madrasah. Komitmen tersebut tercermin dalam kemampuan guru ketika merencanakan pembelajaran dengan cermat, mengelola kelas dengan disiplin, serta mengevaluasi hasil belajar siswa secara sistematis. Selain itu, kinerja guru juga tercermin dari ketaatan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dapat diberikan dengan tepat waktu.

Oleh karena itu, guru merupakan salah satu elemen penting dalam pendidikan, sehingga diharapkan memiliki kinerja yang optimal. Peran guru sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran di lembaga madrasah. Keberhasilan mencapai tujuan pendidikan dapat dilihat dari efektivitas proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru tersebut (Fatmawati, 2021).

Kinerja guru di Indonesia diatur dalam Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) Nomor 84 tahun 1993 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Secara umum, kinerja guru mencakup hal-hal berikut:

- 1) Penyusunan program pengajaran, yang melibatkan penetapan tujuan, isi bahan pelajaran, metode pengajaran, teknik pembelajaran, dan evaluasi pencapaian siswa.
- 2) Penyajian program pengajaran, di mana guru harus menggunakan kreativitas untuk menciptakan kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan rencana yang telah disusun.
- 3) Pelaksanaan evaluasi belajar, yang mencakup penilaian kemajuan siswa baik secara berkelanjutan maupun penilaian nilai akhir.
- 4) Analisis hasil belajar, untuk mengevaluasi dan memahami pencapaian siswa.
- 5) Penyusunan dan pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan untuk peserta didik, dengan tujuan meningkatkan hasil belajar siswa.

Pernyataan tersebut menegaskan bahwa kinerja guru dapat tercermin dari kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Evaluasi terhadap kegiatan tersebut memungkinkan penilaian terhadap kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Proses penilaian kinerja merupakan hal yang penting untuk memastikan tercapainya proses pendidikan yang optimal. Surya Dharma dalam kutipan Faridah sebagaimana telah dikutip oleh Wijaya dan Hidayat menyoroti beberapa alasan pentingnya penilaian kinerja, antara lain:

“Untuk memperkuat budaya yang mengedepankan kinerja atau membantu mengubah budaya yang ada menjadi lebih berorientasi pada kinerja, guna meningkatkan kinerja individu dan organisasi, mengembangkan keahlian, kompetensi, dan potensi individu, memberikan informasi terkait kinerja untuk penentuan gaji/upah berdasarkan prestasi, meningkatkan dan mempertahankan motivasi, mendukung integrasi tujuan organisasi, fungsi, departemen, dan individu, menyediakan saluran komunikasi tambahan mengenai pekerjaan, serta mendukung manajemen kualitas total”. (Wijaya & Hidayat, 2022: 2-3).

Menurut Sofyan Tsauri (2013: 197) bahwasanya penilaian kinerja memiliki signifikansi yang besar bagi sebuah organisasi, di antaranya: mendorong peningkatan prestasi kerja, menjadi dasar pengambilan keputusan terkait penghargaan, membantu dalam merancang program pendidikan dan pelatihan, membimbing guru dalam perencanaan karir, serta memfasilitasi proses mutasi pegawai. Dalam penilaian kinerja guru oleh Depdikas, terdapat empat aspek yang menjadi ukuran kinerja menurut T.R Mitchell, yakni:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kepatuhan waktu dalam menyelesaikan tugas
- 3) Inisiatif dalam menyelesaikan tugas
- 4) Kemampuan dalam menyelesaikan tugas

5) Kemampuan berkomunikasi dan membangun kerjasama dengan pihak lain (Seran et al., 2021).

Dari beragam pandangan yang telah diuraikan di atas mengenai pengukuran dan penilaian kinerja, penting bagi kepala Madrasah untuk melakukan evaluasi kinerja guru guna memahami sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai. Langkah ini menjadi pedoman bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru demi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pengukuran dan penilaian ini berperan dalam meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

c. Indikator-Indikator Kinerja Guru

Penilaian atau pengukuran suatu kinerja guru dilakukan dengan memperhatikan dimensi tugas utama guru, yang dimana mencakup perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, dan penilaian. Dimensi tugas utama guru ini dijadikan sebagai indikator kinerja yang dapat diukur sebagai ekspresi dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai hasil dari kompetensi yang dimilikinya. Sebagaimana telah dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi merujuk pada kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dipahami, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam menjalankan tugas profesional mereka.

Standar kinerja yang efektif disusun berdasarkan pekerjaan yang jelas, dipahami, disetujui, spesifik, terukur, memiliki orientasi waktu, tertulis, dan terbuka untuk revisi. Dengan demikian, standar kinerja dapat didefinisikan dengan baik dan mendorong motivasi pekerja untuk mencapai atau melampaui standar tersebut. Penting untuk melibatkan pekerja dalam proses penetapan standar, yang dapat dirumuskan melalui kesepakatan bersama sehingga menjadi kontrak kinerja yang efisien. Ketika menghadapi ketidakpastian, manajer bertanggung jawab untuk membuat keputusan akhir.

Berdasarkan Permendiknas RI Nomor 26 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, diuraikan bahwa guru diharapkan memiliki kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Sosial, dan Profesional yang terintegrasi dalam kinerja mereka. Oleh karena itu, kemampuan inti yang dimiliki oleh setiap guru dijadikan sebagai standar kualitas guru. Selain kompetensi, terdapat juga persyaratan kualifikasi akademik yang harus dipenuhi oleh guru, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Pasal 1 Ayat 9), yang menyebutkan bahwa kualifikasi akademik merujuk pada ijazah dari jenjang pendidikan yang sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di mana guru atau pendidik ditempatkan untuk bertugas sebagai seorang pendidik yang profesional dan memiliki kinerja yang baik dan berkemajuan.

Menurut Mutis, sebagaimana telah dikutip Wibowo, dalam Arrosit menyatakan bahwasanya kinerja dapat diidentifikasi dari beberapa sudut pandang, antara lain: 1) Peningkatan produksi barang atau jasa oleh perusahaan, 2) Pelayanan yang lebih cepat dan efisien kepada konsumen, 3) Pengendalian biaya produksi untuk menjaga stabilitas harga jual bagi konsumen, dan 4) Pengembangan pengetahuan dan keterampilan pekerja untuk berinovasi dalam menghadapi perubahan kebutuhan konsumen dan tuntutan zaman (Arrosit, 2021: 58).

Dari uraian tersebut di atas terkait dengan kinerja guru, maka dapat disimpulkan bahwasanya indikator kinerja guru mencakup beberapa hal yaitu yang terdiri dari:

- 1) Kemampuan merencanakan dan mempersiapkan pengajaran.
- 2) Penguasaan materi yang akan disampaikan kepada siswa.
- 3) Penguasaan metode dan strategi pengajaran.
- 4) Penugasan tugas kepada siswa.
- 5) Kemampuan manajemen kelas.
- 6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Jika diterapkan dalam institusi/lembaga pendidikan, pandangan tersebut menegaskan bahwa kinerja guru adalah pencapaian kerja dalam menjalankan program pendidikan yang harus menghasilkan lulusan/output dengan kualitas yang semakin meningkat, memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, menawarkan biaya yang terjangkau bagi konsumen atau masyarakat menitipkan anaknya tanpa memberatkan, meningkatkan kinerja tugas serta pengembangan, dan menyesuaikan diri dengan perubahan dinamika kebutuhan masyarakat yang selalu berkembang sesuai dengan perkembangan dan tuntutan zaman.

Untuk mencapai pencapaian kerja yang optimal adalah bagian yang sangat penting, maka hal ini sangatlah diperintahkan dalam ajaran Islam, sebagaimana yang disebutkan dalam surah Al-Baqarah ayat 148 yang telah berbunyi sebagai berikut:

وَلِكُلِّ وِجْهَةٍ هُوَ مُوَلِّئُهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya: Bagi setiap umat ada kiblat yang dia menghadap ke arahnya. Maka, berlomba-lombalah kamu dalam berbagai kebajikan. Di mana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sesungguhnya Allah Mahakuasa atas segala sesuatu. (Qs. Al-Baqarah/2: 148).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Ayat tersebut mengarahkan untuk bersaing dalam usaha untuk mencapai kinerja yang optimal, termasuk di dalamnya peran guru dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka sehari-hari. Lebih dari sekadar pencapaian kinerja, dalam surah An-Nahl, Allah menjanjikan imbalan berupa kehidupan yang baik dan sejahtera di dunia, serta pahala yang lebih besar di akhirat, sebagaimana yang dinyatakan dalam ayat 97 berikut ini:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنَّىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan. (Qs. An-Nahl/16: 97).

Para ilmuwan telah mendalami berbagai pandangan mengenai kinerja melalui kajian yang melibatkan aspek-aspek kehidupan sosial masyarakat, budaya, dan kemajuan teknologi. Hal ini menimbulkan kebutuhan untuk melakukan penyelidikan yang mendalam.

Dari pernyataan di atas, jelaslah bahwasanya kajian mengenai teori kinerja sangat penting karena dapat memberikan wawasan yang diperlukan bagi proses perkembangan ilmu pengetahuan dan kebutuhan dunia. Pertanyaan-pertanyaan mendasar seperti definisi kinerja, alasan di balik pengejaran prestasi kerja, dan dampak kinerja terhadap kehidupan sosial dan politik perlu dijawab. Untuk mencapai prestasi kerja, penting untuk memiliki kesepakatan mengenai imbalan, yang menjadi dasar kepuasan dalam menjalankan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa imbalan berhubungan erat dengan kinerja yang harus dipertanggungjawabkan oleh para pekerja.

Kinerja juga dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu entitas organisasi, yang sejalan dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, dengan tujuan mencapai sasaran organisasi yang sah, sesuai dengan hukum dan moral serta etika yang berlaku (Sugiyanto, 2016: 69).

Kinerja atau performa hampir identik dengan prestasi kerja, yang merupakan perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Fokus utama kinerja adalah pada hasil kerja yang diperoleh. Dari berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merujuk pada prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil akhir dari aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Evaluasi hasil kerja ini juga melibatkan perbandingan antara hasil kerja individu dengan standar yang telah ditetapkan (Setiyadi & Rosalina, 2021). Jika hasil kerja memenuhi atau bahkan melampaui standar yang telah ditetapkan, maka dapat dianggap bahwa kinerja tersebut mencapai prestasi yang baik dan memiliki kemajuan.

Kinerja yang diharapkan diinginkan memiliki kualitas yang unggul serta memperhatikan juga jumlah yang dicapainya. Kualitas pelaksanaan pekerjaan harus memenuhi standar yang ditetapkan dan kuantitasnya harus sesuai dengan yang direncanakan. Pengertian kinerja lainnya disampaikan bahwasanya yang menggambarkan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas tertentu. Maka, sudah barang tentu seorang pendidik harus memiliki nilai kinerja yang baik dan adanya suatu nilai dalam mencapai proses pendidikan berkemajuan.

Manajemen kinerja mencakup serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja individu dan kelompok kerja di dalamnya. Irawan menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Dengan mengenali tiga jenis tujuan, yakni tujuan organisasi, tujuan unit, dan tujuan pegawai, kita juga memahami tiga jenis kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai.

Kinerja bawahan (guru) dalam suatu lembaga merupakan hasil aktualisasi dari proses peningkatan mutu yang dibandingkan dengan standar yang diharapkan dari karyawan tersebut. Standar prestasi yang telah ditetapkan digunakan sebagai pedoman untuk mengevaluasi kinerja karyawan sesuai dengan perannya, dan juga memungkinkan untuk membandingkan kinerja antar karyawan (M. Huda, 2022). Berbagai pendapat mengenai kinerja dan prestasi kerja menyimpulkan bahwa keduanya mencakup pencapaian hasil kerja individu.

Dengan demikian, kinerja dan prestasi kerja mencerminkan hasil yang diperoleh oleh individu atau kelompok. Hubungan yang erat terdapat antara kinerja individu dengan kinerja lembaga atau perusahaan. Dengan kata lain, jika kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.

4. Kinerja Guru Berbasis Komputer

Kinerja guru adalah hasil kerja yang tercermin dalam pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap guru saat melaksanakan tugasnya, yang terbukti melalui penampilan, tindakan, dan prestasi kerjanya. Penilaian kinerja guru menjadi dasar bagi sekolah atau madrasah untuk menentukan pengembangan, promosi, dan karir guru. Standar kinerja guru terkait dengan kualitas guru dalam menjalankan tugas, seperti: 1) memberikan perhatian individual kepada siswa, 2) menyusun dan merencanakan proses dalam pembelajaran, 3) menggunakan media pembelajaran yang secara efektif, 4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan 5) menunjukkan kepemimpinan aktif (Ashlan & Akmaluddin, 2021: 73). Kinerja guru adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam menjalankan tugas utamanya, serta tercermin dalam perilaku kerja.

Menurut Wijaya dan Hidayat, terdapat empat elemen utama dalam manajemen kinerja guru yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah, yakni:

- 1) Perencanaan Kinerja: Kegiatan ini dianggap sebagai yang paling vital, karena menetapkan kinerja yang diharapkan dari para karyawan, 2) Pengelolaan Kinerja: Kegiatan ini harus dilakukan secara terus-menerus untuk memastikan bahwa rencana yang telah disepakati dapat terlaksana dengan baik dan lancar, 3) Penilaian Kinerja: Penilaian kinerja dilakukan secara formal untuk mengevaluasi sejauh mana kinerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup perbaikan kinerja karyawan, penetapan kompensasi (gaji, bonus, dll), keputusan penempatan karyawan (promosi, mutasi, suksesi), pelatihan dan pengembangan, serta perencanaan karir, dan 4) Penghargaan Kinerja: Merupakan tindak lanjut

dari proses penilaian kinerja, yang bertujuan memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dicapai oleh guru (Wijaya & Hidayat, 2022: 11-12). Secara umum, dipahami bahwa kinerja guru merujuk kepada kemampuan dalam pelaksanaan sistem pembelajaran dan penerapan unsur-unsur dalam pendidikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kajian penelitian ini merujuk kepada kemampuan guru dalam usaha menggunakan kinerja guru berbasis komputer. Dari segi bahasanya, kata “berbasis” berasal dari kata “basis” yang merujuk kepada beberapa konsep, termasuk asas, dasar, sisi/terbawah suatu bentuk geometris, himpunan vektor, pangkalan untuk operasi militer, dan referensi kepada suatu bilangan atau besaran (Kemendikbud, 2008: 142). Sementara itu, kata “berbasis” atau “berbasiskan” dapat diartikan sebagai menggunakan sesuatu sebagai dasar, dalam konteks penelitian ini, komputer (Kemendikbud, 2008: 142). Salah satu tujuan utama penilaian kinerja guru berbasis komputer adalah upaya dalam menilai kompetensi mereka, yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Penggunaan teknologi informasi (IT) yang di dalam pendidikan dinekal dengan istilah sistem informasi manajemen (SIM) maka, kinerja guru dengan berbasis komputer di bidang pendidikan memiliki dampak signifikan terhadap mutu layanan bagi Madrasah, pengajar, dan siswa. Implementasi teknologi tersebut umumnya terfokus pada manajemen data, termasuk pengukuran kinerja dan aspek pengajaran. Secara menyeluruh, proses tersebut terintegrasi dalam sistem informasi manajemen yang bertujuan untuk mengumpulkan, mengelola, dan menyajikan informasi sesuai dengan kebutuhan, terutama dalam mengukur kualitas kinerja guru.

Peningkatan kompetensi guru atau kinerja guru berbasiskan komputer dapat dilakukan dengan model Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Pengembangan ini merupakan proses peningkatan kompetensi guru yang dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan, dengan tujuan meningkatkan profesionalisme mereka. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan merupakan salah satu komponen yang diukur dalam unsur utama dengan sistem pemberian angka kredit (Wijaya et al.,

2016: 122). Tantangan utama dalam pengukuran kinerja guru adalah kurangnya penerapan metode pengukuran yang fleksibel dan otomatis. Hal ini juga menjadi hambatan dalam upaya meningkatkan kinerja guru di berbagai lembaga pendidikan. Proses pengukuran kinerja guru masih sering dilakukan secara manual, seperti menggunakan formulir dengan empat kategori pengukuran: pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional (Lumbangaol et al., 2022). Setelah data terkumpul, dilakukan rekapitulasi dan pengolahan menggunakan aplikasi spreadsheet, serta perhitungan manual berdasarkan bobot nilai yang telah ditentukan oleh pihak sekolah. Metode ini dapat merugikan pengguna (guru) karena rentan terhadap kesalahan dalam proses perhitungan penilaian kinerja.

Perhatian khusus perlu diberikan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran. Aktivitas mengajar tidak hanya tentang menyampaikan informasi, tetapi juga mencakup upaya untuk menyampaikan pengetahuan dengan cara yang dapat dipahami, dimengerti, dan diterapkan oleh siswa (An'ars et al., 2022). Salah satu strategi untuk meningkatkan kualitas Madrasah dan pendidikan bagi murid adalah dengan memilih guru berdasarkan prestasi dan keberhasilan mereka dalam mengajar dan mendidik di lingkungan Madrasah.

Profesi guru perlu dikembangkan secara berkelanjutan dan proporsional sesuai dengan jabatan fungsional mereka. Untuk memastikan bahwa fungsi dan tugas yang terkait dengan jabatan fungsional guru dipenuhi sesuai dengan regulasi yang berlaku, penilaian kinerja guru (PK Guru) diperlukan agar pembelajaran berkualitas dapat tercapai di semua tingkatan pendidikan. Namun, proses evaluasi kinerja guru masih sering menggunakan sistem manual yang memakan waktu. Data manual yang dihasilkan juga sulit untuk digunakan secara efektif dalam evaluasi kinerja yang berkelanjutan karena memerlukan waktu yang cukup lama.

Menurut Fitriawan, Nadriati, dan Muharmi, dalam Jurnal Pustaka AI: Pusat Akses Kajian Teknologi Artificial Intelligence, perancangan sistem informasi penilaian kinerja guru berbasis web (komputer) dapat digunakan

sebagai alat bantu untuk melakukan penilaian kinerja guru. Sistem informasi penilaian kinerja guru dapat memberikan kemudahan bagi pihak Madrasah dalam melakukan evaluasi kinerja guru. Aplikasi yang telah dikembangkan juga dapat memfasilitasi pencetakan laporan hasil penilaian secara lebih efisien (Fitriawan et al., 2021). Sistem pendukung keputusan merupakan bagian dari sistem informasi berbasis komputer yang digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang terstruktur maupun yang tidak terstruktur dalam penerapan pendidikan di lembaga Madrasah (Rahayu & Sindar, 2022).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah akan memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan sekolah. Ada beragam gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan kepala sekolah. Kepala Madrasah yang menganut gaya kepemimpinan otoriter cenderung akan mendapatkan respons negatif dari bawahannya, yang dapat tercermin dalam kinerja dan produktivitas yang rendah. Sebagian kepala sekolah mungkin menggunakan gaya kepemimpinan seperti *direktif*, *suportif*, *partisipatif*, dan *achievement-oriented*, atau yang dikenal dengan istilah teori *Path-goal* (Handayani et al., 2021).

Kinerja guru dalam proses pembelajaran memegang peran utama dalam mencapai tujuan pendidikan, mengingat guru adalah pilar utama dalam dunia pendidikan. Tingkat kualitas kinerja guru memiliki dampak langsung terhadap prestasi belajar siswa di Madrasah (Hapizoh et al., 2020). Kinerja seorang guru tidak dapat dipisahkan dari kompetensi yang dimilikinya dan yang harus dikuasainya. Sebagai konsekuensinya, guru seharusnya terus meningkatkan kinerjanya, yang merupakan kunci keberhasilan dalam proses pendidikan.

Penilaian kinerja guru (PKG) menurut Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) yang telah dikeluarkan Kementerian Pendidikan Nasional, memiliki 4 prinsip utama yaitu mencakup kepada berdasarkan ketentuan, berdasarkan kinerja, berdasarkan dokumen PK guru dan dilaksanakan secara konsisten. Kemudian, aspek yang menjadi nilai

ukur penilaian dalam hal ini adalah terkait dengan masalah pembelajaran, pembimbingan, dan tugas tambahan (Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional, 2011: 28).

Apabila melihat dari program kurikulum merdeka saat ini, maka dipahami bahwa Kementerian Pendidikan telah menyediakan Platform dalam penilaian kinerja guru dengan menggunakan berbagai fitur yang mengacu kepada penilaian kinerja guru di lembaga pendidikan. hal ini dapat digunakan melalui android, komputer, atau laptop untuk mengakses web atau platform yang telah ada di dalam website Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Riset dan Teknologi.

Proses ini menjadi salah satu bentuk proses penilaian kinerja guru berbasis computer dengan memanfaatkan media dan alat yang ada dalam proses penilaian kinerja guru. Maka dari itu, penilaian kinerja guru yang dilaksanakan kepala Madrasah dapat mudah diakses dan mudah diproses dengan berbagai kebutuhan yang ada.

B. Hasil Penelitian Relevan

Dalam melengkapi tesis ini, penelitian yang relevan memberikan kontribusi yang signifikan. Penelitian sebelumnya oleh para peneliti lain dapat menjadi landasan yang kuat dalam memperkuat argumen dan mendukung temuan yang berharga. Hal ini akan memperkaya wawasan dalam bidang ilmu pendidikan dan menghasilkan perbandingan yang komprehensif dari berbagai penelitian terdahulu. Berikut adalah gambaran dari kajian terdahulu yang mendukung gagasan manajemen pendidikan Islam:

1. Tesis yang berjudul: “Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Darul Amin Kota Palangkaraya”. Peneliti Rusmadi merupakan mahasiswa Pascasarjana di Institut Agama Islam Negeri Palangkaraya pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam tahun 2020. Hasil penelitiannya dapat diambil intisari bahwasanya dalam perencanaan strategis kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru

dilakukan melalui rapat yang melibatkan seluruh komponen Madrasah, berdasarkan analisis SWOT, dan dijabarkan dalam RKAM dengan tujuan dan target yang sangat jelas. Pelaksanaan strategi ini mencakup program pembinaan mutu internal Madrasah yang bertujuan meningkatkan kualitas SDM guru baik dalam aspek pembelajaran maupun kinerja. Pengawasan pembinaan mutu tenaga pendidik dilakukan oleh kepala madrasah dan pengawas madrasah dari Kementerian Agama Kota Palangka Raya untuk memantau seluruh kegiatan tenaga pendidik. Pembinaan mutu ini perlu dilaksanakan secara berkelanjutan dengan dukungan semua pihak di sekolah, dan instrumen pengawasan perlu diperbaharui untuk peningkatan yang berkelanjutan (Rusmadi, 2020: 102).

2. Tesis yang berjudul: “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan”. Peneliti M. Syaifi adalah mahasiswa di Program Pascasarjana pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya tahun 2017. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 3 Dusun Selatan meliputi peningkatan disiplin, pemberian motivasi, contoh teladan bagi guru dan staf, serta pelaksanaan supervisi. Namun, terdapat beberapa kendala dalam penerapan strategi tersebut, seperti keterlambatan guru, keluarnya guru lebih cepat dari waktu yang ditentukan, kurangnya motivasi, respon yang rendah terhadap teladan dan supervisi kepemimpinan, serta frekuensi supervisi yang hanya dilakukan sekali setahun. Selain itu, kekurangan sarana dan prasarana sekolah serta peran yang kurang dari pengawas pendidikan juga menjadi hambatan. Untuk mengatasi kendala tersebut, kepala sekolah melakukan peningkatan disiplin, memberikan motivasi untuk pengembangan SDM, meningkatkan frekuensi supervisi menjadi satu kali setiap triwulan, dan berkoordinasi dengan pihak terkait untuk pemenuhan sarana dan prasarana belajar (Syaifi, 2017: 155).

3. Tesis yang berjudul: “Manajemen Kepala Madrasah dalam Pembinaan Kinerja Guru di MTs Negeri Meranti Kabupaten Asahan”. Peneliti Devi Maya Devita adalah mahasiswa di Program Pascasarjana pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2016. Temuan dalam penelitian ini mencakup hal-hal berikut, yaitu Perencanaan kepala madrasah di MTs Negeri Meranti untuk pembinaan kinerja guru meliputi penyediaan fasilitas dan sarana yang mendukung, pelatihan dan pendidikan, kegiatan organisasi keguruan seperti MGMP, supervisi kelas, rapat, dan pembinaan individual. Pengorganisasian yang dilakukan oleh kepala Madrasah di MTs. Negeri Meranti Kabupaten Asahan untuk pembinaan kinerja guru dilakukan dengan membagi tugas dan tanggung jawab guru sesuai dengan keahlian dan kualifikasi akademik mereka, serta menjalin kerja sama dengan stakeholder madrasah dan pihak lain. Pelaksanaan pembinaan kinerja guru di MTs Negeri Meranti dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah disusun, meliputi rapat, tugas, pelatihan, fasilitasi sarana dan prasarana, organisasi pendidikan, penghargaan dan sanksi, serta supervisi untuk meningkatkan kesadaran dan kemampuan guru. Pengawasan terhadap kinerja guru dilakukan secara preventif oleh kepala madrasah di MTs Negeri Meranti dengan memberikan dukungan saat menghadapi masalah dan meningkatkan loyalitas serta profesionalisme melalui supervisi dan pemantauan rutin terhadap tugas guru (Devita, 2016: 133).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Perbandingan dari ketiga tesis tersebut meneliti tentang kesiapan seorang kepala madrasah atau kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja di lembaga yang dipimpinnya untuk mengembangkan potensi sekolah atau madrasah guna kemajuan lebih lanjut. Meskipun terdapat kesamaan dalam tujuan tersebut, namun ketiga tesis tersebut memiliki program dan prinsip manajemen yang berbeda-beda tergantung pada kepala sekolah atau kepala madrasah yang memimpin. Penelitian Rusmadi berfokus pada perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan mutu

kinerja guru. Sementara itu, tesis M. Syaifi menitikberatkan pada strategi yang diterapkan, kendala yang dihadapi, dan cara mengatasi kendala dalam meningkatkan kinerja guru. Di sisi lain, tesis Devi Maya Devuta memusatkan perhatian pada pelaksanaan manajemen kepemimpinan kepala sekolah, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan untuk pembinaan kinerja guru. Temuan dari ketiga tesis tersebut memberikan kontribusi dalam pembangunan sekolah atau madrasah, terutama dalam konteks penerapan strategi yang berbeda-beda di setiap lembaga pendidikan tersebut. Fokus penelitian ini tidak hanya pada strategi manajemen kepala madrasah, tetapi juga pada peningkatan dan pengembangan kinerja guru berbasis komputer sebagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan dalam menghadapi tantangan era globalisasi dan kurikulum merdeka.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN